



NOTAT

7. april 2015

Høringsnotat efter høring over forslag til lov om ansættelsesklausuler

J.nr. 2014-3715

CAL

1. Indledning

Forslag til lov om ansættelsesklausuler blev sendt i høring den 19. marts 2015 med frist den 1. april 2015. Følgende høringsberettigede organisationer, myndigheder og andre har afgivet høringssvar:

- Dansk Arbejdsgiverforening (DA),
- Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA),
- KL,
- Danske Regioner,
- Kristelig Arbejdsgiverforening (KA),
- Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A),
- Landsorganisationen i Danmark (LO),
- Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF),
- Akademikerne (AC),
- Kristelig Fagbevægelse (KRIFA),
- Lederne,
- Business Danmark,
- Advokatrådet,
- Danske Advokater og
- Den Danske Dommerforening.

Herudover er der afgivet høringssvar fra Dahl advokatfirma og Horten. Team Effektiv Regulering (Erhvervs- og Vækstministeriet) har afgivet bemærkninger i forhold til lovforslagets forventede konsekvenser.

2. Generelle bemærkninger til de indkomne høringssvar

En række af de høringsberettigede organisationer har ingen bemærkninger til lovforslaget, som KL, Danske Regioner og Den Danske dommerforening.

Flere af de høringsberettigede er positive i forhold til, at der med lovforslaget bliver en samlet regulering af ansættelsesklausuler, og at loven kommer til at angå alle ansættelsesforhold.

DA og LO udtrykker tilfredshed med, at deres forslag til en konkret udmøntning af de nye regler er blevet efterkommet i lovforslaget. Parterne har hver især nogle ønsker til videregående lovgivning til fordel for deres medlemsgrupper.

Flere arbejdsgiverorganisationer såsom FA og GLS-A synes, at lovforslaget på visse punkter indfører unødvendigt restriktive krav for arbejdsgiverne bl.a. i form af

skriftlige oplysningsforpligtelser over for lønmodtagerne. Arbejdsgiverside udtrykker desuden kritik af at indføre et forbud mod jobklausuler.

Flere lønmodtagerorganisationer såsom Krifa, Lederne og Business Danmark kvitterer positivt for hele eller dele af lovforslaget, herunder nogle af de nye krav til arbejdsgiverne. Nogle lønmodtagerorganisationer såsom LO, FTF og Akademikerne mener, at lovforslaget er uambitiøst, og de gerne havde set et decideret forbud mod at indgå aftaler om ansættelsesklausuler og alternativt, at aftalerne kun kan indgå med en meget afgrænset gruppe af lønmodtagere.

I det følgende adresserer Beskæftigelsesministeriet bemærkninger og forslag fra høringssvarene i afsnit med kommentarer.

3. Bemærkninger fra organisationer på arbejdsgiverside

3.1. Dansk Arbejdsgiverforening

DA kvitterer positivt for, at DA's aftale med LO om en konkret udmøntning af de nye regler om ansættelsesklausuler har fundet opbakning hos aftalepartierne bag den politiske aftale om at lave en ny lov med henblik på at begrænse brugen af ansættelsesklausuler.

DA påpeger, at bemærkningerne til lovforslagets ikrafttrædelsesbestemmelse § 15, stk. 3 angående jobklausuler er uklart formuleret.

DA bemærker, at bestemmelsen i lovforslagets § 4, stk. 3, om at en konkurrenceklausul alene er gyldig, hvis der er angivet en korrekt begrundelse for at aftale en erhvervsbegrænsende konkurrenceklausul, vil være svært at håndtere i praksis.

DA ønsker, at der skal indføres en særlig bestemmelse om, at en arbejdsgiver kan forfølge en illoyal medarbejder, som ikke oplyser arbejdsgiveren om sine kunderektioner i forbindelse med udarbejdelsen af en liste over, hvilke konkrete kunder en kunde-klausul angår, jf. lovforslagets § 5, stk. 3.

DA mener, at en ugyldig eller uvirksom klausul ikke bør udløse et engangseløb.

DA mener ikke, at hele indholdet af aftalelovens § 38 bør flyttes til lovforslaget, idet bestemmelsen også angår andre grupper end lønmodtagere.

I forhold til muligheden for at fravige lovforslaget ved kollektiv overenskomst ønsker DA, at gældende overenskomster skal kunne videreføres. DA ønsker desuden at det skal være muligt at fravige lovforslaget i situationer, hvor lønmodtagerside er en kollektivitet i form af fx en personaleforening.

DA mener, at det ikke skal være muligt for en lønmodtager at opfylde tabsbegrænsningsforpligtelsen ved oprettelse af selvstændig virksomhed, jf. lovforslagets § 8, stk. 5.

DA mener, at lovforslaget vil medføre væsentlige administrative konsekvenser for erhvervslivet, idet arbejdsgiverne bl.a. skal udarbejde skriftlige aftaler om ansættelsesklausulerne. Der angives ikke yderligere, som understøtter dette.

Kommentar

DA's kommentar angående bemærkningerne til lovforslagets ikrafttrædelsesbestemmelse § 15, stk. 3 angående jobklausuler er taget til efterretning og teksten justeres.

Der er i bemærkningerne til lovforslagets § 4, stk. 3, en beskrivelse af, hvad der vurderes, at skulle til for, at en arbejdsgiver opfylder kravet i bestemmelsen. Det er ikke hensigten med bestemmelsen, at en arbejdsgiver løbende skal sørge for at justere begrundelsen i aftalen overfor lønmodtageren for at kunne opretholde en konkurrenceklausul.

Idet en lønmodtager allerede er omfattet af en loyalitetsforpligtelse over for arbejdsgiveren, vurderes der ikke at være grundlag for at ændre lovforslagets § 5, stk. 3 om kundelister. Det er desuden arbejdsgivers ansvar at sørge for at kundelisten er udformet korrekt, hvilket vedkommende kan sikre med lønmodtagerens bidrag. Dette er behandlet i bemærkningerne til bestemmelsen.

Hvis en klausul bliver ugyldig, fordi omstændighederne i ansættelsesforholdet har ændret sig, sidestilles det med, at arbejdsgiveren har opsagt aftalen om en klausul, hvilket vil udløse et engangsbeløb men ikke den løbende kompensation.

Overførslen af indholdet af aftalelovens § 38 til lovforslaget indgår i det aftalegrundlag om udmøntning af en ny regulering af ansættelsesklausuler, som DA og LO er blevet enige om at præsentere for regeringen og aftalepartierne bag vækstpakken. Overførslen sker i nært samarbejde med Justitsministeriet, som er ressortansvarlig for aftaleloven. I lovforslagets § 12, stk. 3, anføres det, at bestemmelsen, som skal videreføre retstilstanden efter aftalelovens § 38, har et bredere anvendelsesområde end resten af loven.

Der er en mulighed for, at eksisterende kollektive overenskomster kan videreføres, jf. lovforslagets § 15, stk. 4. Det vurderes ikke at være hensigtsmæssigt, at en lønmodtagerbeskyttelseslov, som har til formål at begrænse brugen af ansættelsesklausuler kan fraviges i sin helhed, hvis lønmodtagerside fx er en personaleforening. Muligheden for at fravige loven, kan ske til både lønmodtagernes fordel og ulempe. Der er derfor i lovforslaget stillet krav om, at det alene er arbejdsmarkedsparter med et vist organisatorisk niveau, der har adgang til at fravige loven. Denne praksis har også været benyttet på andre ansættelsesretlige områder.

Indførelsen af en tabsbegrænsningsforpligtelse er en del af DA's aftale med LO, som regeringen og aftalepartierne bag vækstpakken har tilsluttet sig i forbindelse med udmøntning af aftalen om begrænsning af ansættelsesklausuler. Afhængigt af formuleringen af en ansættelsesklausul vurderes det at være muligt for en lønmodtager at opfylde tabsbegrænsningsforpligtelsen ved at varetage en selvstændig virksomhed, som falder inden for definitionen af "andet passende arbejde" i lovforslagets § 1, stk. 3 [redaktionel kommentar: efter lovteknisk gennemgang bliver bestemmelsen til § 1, stk. 2, nr. 3.]

Lovforslagets forventede administrative konsekvenser vurderes bl.a. af Erhvervs- og Vækstministeriets Team Effektiv Regulering, og bemærkningerne vil blive justeret i overensstemmelse hermed. Der er en fast praksis for, hvornår et lovforslag vurderes at medføre væsentlige administrative konsekvenser. Det bemærkes, at der også efter de gældende regler om kunde- og konkurrenceklausuler er et krav for arbejdsgiverne til at udarbejde skriftlige aftaler herom med lønmodtagerne.

3.2. Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)

FA havde gerne set, at ændringen af området om ansættelsesklausuler var blevet til ved et udvalgsarbejde med inddragelse af arbejdsmarkedets parter, og at der havde været en længere høringsfrist. FA påpeger, at der mangler faktisk viden om udbredelsen af jobklausuler, hvilket også fremgår af bemærkningerne til lovforslaget.

FA kan støtte, at reglerne om ansættelsesklausuler samles i en lovgivning, og har ikke bemærkninger til, at alle ansættelsesforhold blive omfattet af den nye lov. FA er bekymret for, om lovforslaget kan modvirke vidensdeling i virksomhederne, og er skeptiske i forhold til, om lovforslaget vil medføre positive effekter for virksomhederne.

FA ønsker en præcisering af bemærkningerne til markedsføringslovens § 1.

FA støtter, at lovforslaget alene angår en udtømmende type af klausuler.

FA påpeger, at der er uhensigtsmæssigheder i forhold til beskrivelsen i bemærkningerne om ikrafttræden af forbuddet mod jobklausuler. FA støtter, at undtagelsen om jobklausuler i forbindelse med virksomhedsoverdragelse bibeholdes.

FA mener, at skærpelsen af, at en lønmodtager skal indtage en ”helt særlig betroet stilling” er en unødvendig skærpelse i forhold til gældende ret, samt at det ikke bør være en gyldighedsbetingelse for en klausul, og mener at en ændring i stillingen ikke bør kunne sidestilles med en evt. opsigelse af klausulen fra arbejdsgivers side.

FA mener ikke, at det er hensigtsmæssigt, at det er arbejdsgivers ansvar at udarbejde kundelister, når arbejdsgiver ønsker at aktivere en kundeklausul. FA mener desuden, at det vil være risikabelt for arbejdsgiver at sende en lønmodtager et overblik over, hvilke kunder lønmodtageren har haft erhvervsmæssig kontakt med inden for de seneste 12 måneder, og at risikoen for, at lønmodtageren vil kontakte kunderne hermed forøges. FA ønsker at indføre et krav til lønmodtagerne om, at de skal udarbejde en kundeliste på ”tro og love”, samt at det præciseres, hvornår listen skal være udarbejdet, og hvad konsekvenserne er, hvis lønmodtager overtræder loyalitetsforpligtelsen. FA er desuden usikre på, hvad konsekvensen er af, at en kundeliste ikke er udformet korrekt.

FA bemærker, at hvis en klausul ikke opfylder betingelsen om, at en klausul maksimalt må vare i 12 måneder, jf. § 7, bør konsekvensen være, at klausulen fortsat er gyldig, og fortolkes, som om den opfylder betingelserne i loven.

FA bemærker, at de helst havde set, at kompensationsreglerne i funktionærloven var blevet videreført i de nye regler, hvor arbejdsgiver, som kan foretage modreg-

ning, ikke skal betale kompensation til lønmodtager. FA mener således, at de nye kompensationsregler gør det dyrere for arbejdsgiverne at indgå aftaler om ansættelsesklausuler. FA foretrækker, at de eksisterende regler i funktionærloven og tilhørende praksis fastholdes.

FA bemærker, at de helst ser, at de gældende regler videreføres i forhold til lovforslagets § 10. § 10 indebærer bl.a., at en ansættelsesklausul kan give adgang til et engangsvederlag, hvis klausulen opsiges før, at en lønmodtager har været ansat i 6 måneder uden at klausulen dermed kan gøres gældende overfor lønmodtageren.

FA bemærker, at ophævelsen af aftalelovens § 38 og videreførelsen af indholdet i lovforslagets § 12 må betyde, at bestemmelsen ikke længere gælder for andre end lønmodtagere.

Kommentar

Bemærkningerne til markedsføringsloven er alene beskrivende og er udarbejdet i samarbejde med Erhvervs- og Vækstministeriet, som har ressortansvaret herfor.

Angående beskrivelsen i bemærkningerne om ikrafttræden af forbuddet mod jobklausuler kan henvises til DA's hørings svar og kommentaren hertil.

Begrebet "helt særlig betroet stilling" er en del af DA og LO's aftale om en konkret udmøntning af nye regler på området.

I forhold til kundeklausuler bemærkes det, at det er arbejdsgivers ansvar, såfremt arbejdsgiver ønsker at aktivere en kundeklausul, at udarbejde en kundeliste efter § 5. Dette kan ske med lønmodtagerens bistand, hvilket er beskrevet nærmere i bemærkningerne. FA's argument om, at lønmodtageren må være nærmest til at have et overblik over, hvilke kunder vedkommende har haft kontakt til i de seneste 12 måneder, synes desuden i modstrid med argumentet om, at det vil være risikabelt for arbejdsgiver at sende en liste til lønmodtageren, idet listen kan indeholde erhvervshemmeligheder. Det synes ikke sandsynligt, at fremsendelse af en kundeliste vil øge risikoen for, at lønmodtageren bryder med kundeklausulen og netop kontakter de omfattede kunder og dermed risikerer at blive mødt med krav fra arbejdsgiver om brud på kundeklausulen. Det fremgår direkte af § 5, stk. 3, at en kundeliste skal udleveres i forbindelse med enten afskedigelsen af lønmodtageren eller ved lønmodtagerens egen opsigelse, såfremt kundeklausulen ønskes opretholdt.

Se kommentaren til DA's hørings svar angående FA's yderligere bemærkninger til kravet om en kundeliste.

Konsekvenserne af manglende opfyldelse af betingelsen om en klausuls maksimale varighed opretholdes, hvilket betyder, at en klausul bliver ugyldig såfremt betingelsen ikke overholdes.

Hovedformålet med lovforslaget har været at begrænse brugen af ansættelsesklausuler og motivere til, at arbejdsgiverne vælger kortvarige klausuler og nøje overvejer behovet herfor, inden aftaler om ansættelsesklausuler indgås. Dette er også en af grundene til, at det koster arbejdsgiveren engangsvederlaget og den løbende

komensation at indgå aftaler om klausuler. Med lovforslaget forlades derfor også en del af den eksisterende praksis, som er udviklet efter funktionærlovens regler, hvilket beskrives i bemærkningerne til lovforslaget.

Der kan henvises til, at § 10 er udarbejdet på baggrund af DA og LO's aftale om den konkrete udmøntning af regelsættet. Reglerne skal medvirke til, at arbejdsgiverne nøje overvejer nødvendigheden af at indgå aftaler om ansættelsesklausuler.

Det bemærkes at § 12, stk. 3, netop betyder, at bestemmelsen vil omfatte andre end lønmodtagere fremadrettet. Se også kommentaren til Hortens høringssvar. Formuleringen af § 12 og bemærkningerne hertil er blevet til i samarbejde med Justitsministeriet, som har justeret teksten i forbindelse med den lovtekniske gennemgang.

3.3. KL

KL har ikke bemærkninger til lovforslaget.

3.4. Danske Regioner

Danske Regioner har ikke bemærkninger til lovforslaget.

3.5. Kristelig Arbejdsgiverforening (KA)

KA bemærker, at der i lovforslagets almindelige bemærkninger er en henvisning til en ændring af virksomhedsoverdragelsesloven, som ikke fremgår af selve lovforslaget. KA mener, at lovforslagets § 11 indeholder problemer i forhold til såvel dansk forfatningsret og EU-retten, idet det ikke vil være alle typer af parter på arbejdsmarkedet, som kan indgå kollektive overenskomster, som kan fravige reguleringen i lovforslaget.

KA kommenterer herudover bemærkningerne til lovforslagets § 12, som menes at være upræcise.

KA bemærker, at formuleringen af lovforslagets §§ 13 og 14, som er en videreførelse af funktionærlovens §§ 18 og 18 a, og som skal gælde for aftaler om konkurrence- og kundeklausuler indgået efter funktionærlovens regler inden lovforslagets ikrafttræden, bør justeres således at der benyttes datidsform.

Kommentar

Henvisningen til en ændring af virksomhedsoverdragelsesloven tages ud af de almindelige bemærkninger, idet der ikke med lovforslaget ændres i virksomhedsoverdragelsesloven.

Beskæftigelsesministeriet er ikke enig med KA i deres vurdering af lovforslagets § 11. Ansættelsesklausuler er ikke reguleret af EU-retten, og forslaget har derfor ingen EU-retlige konsekvenser. En bestemmelse, om at en lovning eller dele heraf kan fraviges ved kollektiv overenskomst, findes flere steder i den ansættelsesretlige lovgivning. Ordlyden i § 11 er blevet til efter inspiration fra vikarloven (loven om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v.). Da bestemmelsen giver adgang til at fravige loven både til lønmodtagernes fordel og ulempe ved kollektiv overenskomst har bestemmelsen til formål at sikre, at de arbejdsmarkedsparter, der har adgang hertil har et vist organisatorisk niveau.

Bemærkningerne til lovforslagets § 12 præciseres i samarbejde med Justitsministeriet.

KA's bemærkninger angående formuleringen af §§ 13 og 14 tages til efterretning og justeres.

3.6. Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A)

GLS-A vurderer, at lovforslaget er komplekst og kan medføre en risiko for fejl ved udarbejdelse af nye ansættelsesklausuler.

GLS-A mener, at det unødvendigt formalistisk, at det er en betingelse, at en arbejdsgiver skal begrunde behovet for at pålægge en lønmodtager en konkurrenceklausul.

GLS-A deler holdning med FA angående kravet om, at en ansættelsesklausul først kan gøres gældende overfor en lønmodtager, når vedkommende har været ansat i mere end 6 måneder.

GLS-A ønsker at kombinerede klausuler kan gælde i længere tid end 6 måneder.

GLS-A efterspørger et mere tilgængeligt regelsæt om kompensation for ansættelsesklausuler, og har forskellige forslag til justeringer af kompensationsbestemmelserne. GLS-A mener bl.a., at det er unødvendigt byrdefuldt for arbejdsgiver, at manglende rettidig betaling af en ansættelsesklausul fører til, at ansættelsesklausulen kan anses for opsagt fra arbejdsgivers side.

GLS-A ønsker desuden, at der skal indføres en regel, om at en lønmodtager, som starter selvstændig virksomhed, ikke vil kunne opfylde tabsbegrænsningsforpligtelsen.

Kommentar

Idet der med lovforslaget er tale om helt nye regler på området om ansættelsesklausuler, må det forventes, at virksomhederne i en kort overgangsperiode, må bruge ekstra tid og ressourcer på at sætte sig ind i de nye regler såfremt de ønsker at benytte sig af ansættelsesklausuler.

Det bemærkes, at indførelsen af et krav om, at en arbejdsgiver skal begrunde behovet for at pålægge en lønmodtager en konkurrenceklausul, har til formål at sikre, at konkurrenceklausuler alene bliver pålagt, hvis det er nødvendigt, hvilket stemmer med det overordnede formål med lovforslaget, om at begrænse brugen af klausuler.

Der henvises til svaret til FA i forhold til kravet om anciennitet.

Det er vurderingen, at kombinerede ansættelsesklausuler kan være meget indgribende for en lønmodtager, hvorfor sådan en klausul maksimalt kan vare 6 måneder. Dette er også en del af aftalen mellem DA og LO om den konkrete udmøntning af de nye regler om ansættelsesklausuler.

Reglerne om kompensation er en del aftalen mellem DA og LO om den konkrete udmøntning af de nye regler om ansættelsesklausuler, og skal, jævnfør det overordnede formål med den nye lov, motivere arbejdsgivere til nøje at overveje behovet for at indgå aftaler om ansættelsesklausuler.

GLS-A's bemærkninger giver ikke anledning til ændringer af lovforslaget.

4. Bemærkninger fra organisationer på lønmodtagerside

4.1. Landsorganisationen i Danmark (LO)

LO påpeger, at de havde foretrukket et forbud mod ansættelsesklausuler. LO ønsker desuden, at lovforslaget får virkning i forhold til eksisterende ansættelsesklausuler.

LO kvitterer for, at der med lovforslaget er taget et væsentligt skridt i retning af at begrænse brugen af ansættelsesklausuler for alle lønmodtagere på arbejdsmarkedet. LO har med DA indgået en aftale om den konkrete udmøntning af lovforslaget, som aftalepartierne bag den politiske aftale har tilsluttet sig. LO nævner en række af de elementer, som de særligt er tilfredse med, og bakker op om lovforslaget.

LO bemærker, at de gerne havde set, at retsstillingen for vikaransatte blev forbedret i sammenhæng med at undtagelsen fra forbuddet mod jobklausuler i vikarsituationer videreføres.

LO bemærker, at de i forhold til lønmodtagerens overholdelse af tabsbegrænsningsforpligtelsen ikke mener, at lønmodtageren som opretter en selvstændig virksomhed bør miste retten til den løbende kompensation, som beskrevet i bemærkningerne til lovforslaget.

Kommentar

Undtagelsen fra forbuddet mod at indgå aftaler om jobklausuler i vikarsituationer viderefører den gældende retstilstand, hvilket fremgår af bemærkningerne, og det har ikke været intentionen, at ændre på retstilstanden.

I forhold til vurderingen af, hvorvidt en lønmodtager opfylder sin tabsbegrænsningsforpligtelse i forbindelse med oprettelse af selvstændig virksomhed, henvises der til aftalen indgået mellem DA og LO, om den konkrete udmøntning af reglerne, hvor tabsbegrænsningsforpligtelsen indgår.

LO's bemærkninger giver ikke anledning til ændringer af lovforslaget.

4.2. Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF) og Akademikerne

FTF og Akademikerne har afgivet et samlet høringssvar til lovforslaget. FTF og Akademikerne er overordnet tilfredse med, at der kommer en ny samlet lovgivning, som udmønter den politiske delaftale nr. 57 i vækstpakken fra juni 2014. FTF og Akademikerne havde dog foretrukket et forbud mod ansættelsesklausuler. Virk-

somhedernes adgang til at rekruttere kvalificeret arbejdskraft og lønmodtageres muligheder for at bruge sine kompetencer bedst muligt begrænses, når ansættelsesklousuler benyttes.

FTF og Akademikerne undrer sig over, at elementet om en evaluering og en analyse fra delaftale nr. 57 ikke fremgår af lovforslaget.

FTF og Akademikerne mener, at lovforslaget har en skæv balance til fordel for snævre virksomhedsinteresser, og henviser til det forslag til en konkret udmøntning af regler om ansættelsesklousuler, som de har fremsendt.

FTF og Akademikerne vurderer ikke, at lovforslaget samlet set vil medføre færre ansættelsesklousuler, men formentligt vil sikre en adfærdsændring hos arbejdsgiverne således, at de vil benytte kortvarige ansættelsesklousuler.

FTF og Akademikerne kvitterer positivt for kravet om, at en lønmodtager skal indtage en "helt særligt betroet stilling" for at kunne blive omfattet af en konkurrenceklousul kombineret med kravet om, at arbejdsgiver skal redegøre for behovet for at indgå aftale om en konkurrenceklousul, men mener samtidig, at der er behov for at stramme kravene yderligere således, at ansættelsesklousuler alene kan anvendes på topledelse og højt specialiserede stillinger.

FTF og Akademikerne påpeger, at flytningen af aftalelovens § 38 til lovforslaget skaber utryghed i forhold til direktørers stilling.

FTF og Akademikerne påpeger i forhold til engangsbeløbet størrelse, at det er mindre end efter de gældende regler i funktionærloven samt at engangsbeløbet bør udbetales i forbindelse med indgåelse af en aftale om en ansættelsesklousul.

FTF og Akademikerne anerkender, at der er sket en forbedring af lønmodtagernes retsstilling, idet arbejdsgivere ikke længere har adgang til at modregne kompensation i lønnen, som lønmodtageren måtte opnå hos en ny arbejdsgiver, men mener, at kompensationsgraderne er for lave. FTF og Akademikerne foreslår derfor, at der ikke skal ske en nedsættelse af kompensationsgraden, hvis en lønmodtager får et andet passende arbejde.

FTF og Akademikerne foreslår at tabsbegrænsningspligten afskaffes.

FTF og Akademikerne mener, at der er en risiko for, at arbejdsgiverne vil spekulere i, at lade lønmodtagere være omfattet af ansættelsesklousuler, som ikke overholder lovforslagets gyldighedsbetingelser. Tilsvarende bemærker FTF og Akademikerne, at manglende rettidig betaling af den løbende kompensation kan sidestilles med en opsigelse af ansættelsesklousulen fra arbejdsgivers side.

FTF og Akademikerne foreslår, at lovforslaget også skal gælde for allerede indgående ansættelsesklousuler for at sikre en ensartet retsstilling.

FTF og Akademikerne foreslår, at lovforslaget ikke kan fraviges ved kollektiv overenskomst til lønmodtagernes ulempe.

FTF og Akademikerne foreslår, at lovforslagets § 12, som viderefører aftalelovens § 38, også skal gælde for kundeklausuler.

FTF og Akademikerne mener, at loven bør være præceptiv, således, at den ikke kan fraviges ved aftale mellem lønmodtager og arbejdsgiver til lønmodtagers ugunst.

FTF og Akademikerne har yderligere en række mindre bemærkninger og forslag. FTF og Akademikerne henviser til, at de gerne bidrager til den kommende evaluering af loven.

Kommentar

Det fremgår af de almindelige bemærkninger til lovforslaget, at det skal undergå en evaluering efter fx 3 år. Analysen af udenlandske erfaringer på området er ikke en del af lovkomplekset, men vil blive gennemført, som opfyldelse af den politiske aftale.

Beskæftigelsesministeriet er ikke enig i vurderingen af, at lovforslaget ikke vil føre til færre ansættelsesklausuler. Med forbuddet mod jobklausuler, de generelt skærpede krav og stramme regler om compensation til lønmodtagerne vurderes det, at lovforslaget vil føre til færre ansættelsesklausuler og i højere grad til aftaler om ansættelsesklausuler med kort varighed. Det er vurderingen, at lovforslaget er udtryk for et afbalanceret niveau, som vil motivere arbejdsgiverne til nøje at overveje nødvendigheden af at indgå aftaler om ansættelsesklausuler.

Med reglerne om engangsbeløb, løbende compensation og lønmodtagernes tabsbegrænsningsforpligtelse er det vurderingen, at der er fundet en afbalanceret løsning i DA og LO's aftale om den konkrete udmøntning af reglerne om ansættelsesklausuler, som tilgodeser de forskelligrettede hensyn ved benyttelse af ansættelsesklausuler. Forslagene fra FTF og Akademikerne repræsenterer alene lønmodtagersynspunkter.

Der vurderes ikke at være en reel risiko for, at arbejdsgivere bevidst vil spekulere i at lade lønmodtagere være omfattet af ansættelsesklausuler, som ikke overholder gyldighedsbetingelserne. I forhold til manglende rettidig betaling af compensation henvises der til bemærkningerne til § 10.

Der henvises til bemærkningerne til LO's hørings svar i forhold til at lade lovforslaget gribe ind i eksisterende aftaler om ansættelsesklausuler.

Det vurderes, at arbejdsmarkedets parter med lovforslaget er sikret mest mulig fleksibilitet, idet lovforslaget kan fraviges ved kollektiv overenskomst både til lønmodtagernes fordel og ulempe med henblik på at imødekomme eventuelle branchespecifikke behov.

Med flytningen af aftalelovens § 38 til lovforslaget, har det alene været hensigten at samle lovgivning om ansættelsesklausuler – ikke at justere på retstilstanden efter aftaleloven – hvilket nærmere beskrives i bemærkningerne til lovforslagets.

Loven giver alene mulighed for fravigelse ved kollektiv overenskomst, jf. § 11. Det vil således ikke være muligt for en lønmodtager og arbejdsgiver at indgå en aftale, som fraviger lovens regler uden hjemmel i en kollektiv overenskomst.

FTF og Akademikernes hørings svar giver ikke anledning til ændringer af lovforslaget.

4.3. Kristelig Fagbevægelse (Krifa)

Krifa kvitterer positivt for, at reglerne om ansættelsesklausuler samles i en lov, og at de kommer til at gælde for alle ansættelsesforhold og lønmodtagergrupper.

Krifa er tilfreds med, at der indføres et forbud mod jobklausuler med to afgrænsede undtagelser.

Krifa kvitterer positivt for følgende elementer i lovforslaget:

- at kravene til, hvem en konkurrenceklausul kan indgås med, skærpes,
- at arbejdsgiver skriftligt skal redegøre for behovet for at indgå aftale om en konkurrenceklausul,
- at en kundeklausul alene kan angå kunder, lønmodtageren har været i kontakt med inden for de seneste 12 måneder før opsigelsestidspunktet,
- at der indføres en begreb for klausuler, der består af både konkurrence-, og kundeklausuler, nemlig kombinerede klausuler,
- at ansættelsesklausulerne ikke kan gøres gældende inden for de første 6 måneder af et ansættelsesforhold,
- at der er en øvre grænse for varigheden af ansættelsesklausulerne,
- at der sker en graduering af den compensation, som arbejdsgiver skal betale alt efter om lønmodtager finder et andet passende arbejde,
- at de indgribende kombinerede klausuler koster mest,

Krifa er tilfredse med, at der er en overgangsperiode før forbuddet mod jobklausuler træder i kraft for aftaler indgået før lovens ikrafttræden, men de synes dog, at overgangsperioden er lang. Krifa anbefaler, at der laves en tilsvarende overgangsperiode for eksisterende konkurrence- og kundeklausuler.

Kommentar

Der kan henvises til den politiske aftale i vækstpakken, hvoraf det fremgår, at den nye regulering af ansættelsesklausuler alene skal angå fremtidige aftaler.

Krifas hørings svar giver ikke anledning til ændringer af lovforslaget.

4.4. Lederne

Lederne kvitterer positivt for indførelsen af kravet om, at arbejdsgivere skriftligt skal begrunde behovet for at indgå aftale om en konkurrenceklausul.

Lederne spørger til formuleringen af § 5, stk. 3 og brugen af ordene ”opsigelse” og ”afskedigelse”.

Lederne foreslår at hæve engangsbeløbets størrelse betragteligt samt at engangsbeløbet udbetales ved indgåelsen af en aftale om en ansættelsesklausul.

Lederne kvitterer positivt for det nye system med kompensationsgrader, samt at der ikke kan ske en reduktion af engangskompensationen.

Lederne foreslår, at en kombineret klausul, hvor alene kundeklausuldelen opretholdes overfor lønmodtageren, bør udløse et engangsbeløb beregnet, som 60 pct. af lønnen ved fratræden.

Lederne foreslår, at konsekvensen af, at arbejdsgiver ikke betaler kompensationen rettidigt, indskrives i lovforslaget, samt at det indskrives, at loven er præceptiv og ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtager.

Lederne foreslår, at lovforslagets § 12 udvides til også at omfatte kundeklausuler.

Lederne foreslår, at der indsættes en øvre grænse for størrelsen af en konventionalbod, som en lønmodtager kan blive mødt med.

Lederne ønsker en præcisering af, hvornår lovforslagets § 12, stk. 4, finder anvendelse i forhold til berettiget bortvisning af en lønmodtager.

Kommentar

Ordlyden af § 5, stk. 3 justeres således, at det er tydeligt, at der kan være tale om lønmodtagerens egen opsigelse og arbejdsgivers afskedigelse af lønmodtageren.

Angående bemærkningen til engangsbeløbet henvises der til kommentaren til FTF og Akademikernes høringssvar.

Konsekvensen af, at arbejdsgiver ikke betaler kompensationen rettidigt, er behandlet i bemærkningerne til lovforslaget, og der vurderes ikke at være behov for at det anføres eksplicit i selve lovforslaget.

Lovforslaget giver ikke mulighed for, at en arbejdsgiver og lønmodtager ved aftale kan fravige reglerne. Loven kan alene fraviges ved kollektiv overenskomst indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, hvilket er specificeret i lovforslagets § 11.

I forhold til forslaget om at udvide anvendelsesområdet for § 12 samt om konventionalbod, henvises der til kommentarerne til FTF og Akademikernes høringssvar.

I forhold til lovforslagets § 12, stk. 4, finder bestemmelsen anvendelse, når lønmodtageren berettiget bortvises. Der vurderes ikke at være et behov for konkret at uddybe yderligere, hvornår dette tidspunkt er.

4.5. Business Danmark

Business Danmark henviser til, at de kan støtte bemærkningerne fra FTF og Akademikerne.

Business Danmark noterer sig, at lovforslaget på en række punkter går i den rigtige retning i forhold til at finde et afbalanceret niveau mellem de hensyn, forslaget skal iagttage.

Business Danmark efterspørger en revisionsbestemmelse.

Business Danmark kvitterer positivt for kravet om, at konkurrenceklausuler alene kan indgå med lønmodtagere, som indtager en "helt særligt betroet stilling" samt kravet om, at arbejdsgiveren skal anføre, hvorfor det er nødvendigt at indgå aftale om en konkurrenceklausul. Business Danmark efterspørger dog en præcisering af, hvad der nøjagtigt ligger i begrebet om en "helt særligt betroet stilling".

Business Danmark er tilfredse med kravet om, at der skal udleveres en udtømmende liste over omfattede kunder ved aktiveringen af en kundeklausul. Der efterspørres dog en præcisering af, at det alene vil angå kunder og forretningsforbindelse i forbindelse med konkurrerende produkter.

Business Danmark forslår, at engangsbeløbet skal have samme niveau som efter de gældende regler i funktionærloven, samt at lønmodtageren ikke skal mødes med en tabsbegrænsningsforpligtelse. Business Danmark henviser i forhold til en række forhold til FTF og Akademikernes høringssvar.

Kommentar

Der vurderes ikke at være behov for en decideret revisionsbestemmelse, idet det fremgår meget klart af den bagvedliggende politiske aftale, at de nye regler skal undergå en evaluering, hvilket også er pointeret i bemærkningerne til lovforslaget, hvor det noteres, at en evaluering kan gennemføres f.eks. tre år efter lovens ikrafttræden.

Der kan henvises til bemærkningerne til lovforslaget om, hvad der er formålet med kravet om, at en lønmodtager skal indtage en "helt særligt betroet stilling". Begrebet er en del af aftalegrundlaget, som er indgået mellem DA og LO, om udmøntningen af nye regler om ansættelsesklausuler. Det vil i sidste ende være op til domstolene at fastlægge den helt konkrete vurdering af, hvornår en lønmodtager indtage en "helt særligt betroet stilling".

Med kravet om, at kundelisten er udtømmende indgår det, at den skal afspejle virkeligheden. Dette er beskrevet nærmere i bemærkningerne til § 5.

I forhold til engangsbeløbets størrelse og kravet om tabsbegrænsningsforpligtelsen henvises til kommentaren til FTF og Akademikernes høringssvar.

5. Bemærkninger fra andre

5.1. Advokatrådet/Advokatsamfundet

Advokatrådet bemærker indledningsvist den relativt korte høringsfrist, og påpeger, at de forventer, at lovforslaget vil medføre meget færre ansættelsesklausuler, som følge af de nye regler.

Advokatrådet foreslår, at det overvejes, om ordlyden af § 2 skal strammes således, at det indskrives, at jobklausuler ikke kan indgå mellem nogen parter.

Advokatrådet har en teknisk bemærkning til formuleringen af § 4, stk. sammenholdt med § 5, stk. 1, og foreslår, at der enten skal stå "...en arbejdsgiver..." eller "... dennes arbejdsgiver...".

Advokatrådet vurderer, at begrebet om en "helt særlig betroet stilling", kravet i § 4, stk. 3, om at arbejdsgiver skal begrunde behovet for at indgå en aftale om en konkurrenceklausul og afgrænsningen af omfattede kunder af en kundeklausul forventes at give anledning til tvivl, hvilket bør imødegås i bemærkningerne til lovforslaget.

Advokatrådet mener, at det bør præciseres, hvad konsekvensen er af formuleringen af § 6 om kombinerede klausuler.

Advokatrådet konstaterer, at der med lovforslaget lægges op til en opstramning af kravene til at indgå aftaler om ansættelsesklausuler i forhold til de gældende regler på området.

Advokatrådet foreslår en justering af ordlyden af § 8 med henblik på at undgå tvivl.

Advokatrådet forventer, at arbejdsgivere i stigende omfang vil anvende konkurrenceklausuler, idet de mener, at disse er mere vidtgående end kundeklausuler, og de to typer af ansættelsesklausuler vil koste det samme for arbejdsgiverne.

Advokatrådet bemærker, at det af § 12, stk. 3, fremgår, at stk. 2 også skal finde anvendelse på andre end lønmodtagere, der har påtaget sig en konkurrenceklausul, men uden at nævne stk. 1, som gennemfører aftalelovens § 38, stk. 2. Dette betyder, at den gældende regel i aftalelovens § 38, stk. 2, fremover ikke kan gøres gældende af administrerende direktører.

Advokatrådet bemærker videre, at der i § 13, stk. 1, bør være en henvisning til § 12, stk. 1, der svarer til aftalelovens § 38, stk. 2.

Kommentar

Det er formålet med § 2 at forbyde jobklausuler, som de er defineret i jobklausulloven (lbk. nr. 460 af 17. juni 2008). Det er ikke intentionen med lovforslaget at udvide denne forståelse.

Teksten i § 4, stk. 1, justeres med henblik på at benytte samme ordlyd i § 4, stk. 1 og § 5, stk. 1.

Indførelsen af begrebet en "helt særlig betroet stilling", og kravet i § 4, stk. 3, om at arbejdsgiver skal begrunde behovet for at indgå en aftale om en konkurrenceklausul er dele af, om den aftale om konkret udmøntning af de nye regler, som DA og LO er blevet enige om. Bemærkningerne til bestemmelserne er således afstemt

hermed. Det bemærkes, at bemærkningerne i lovforslaget om konsekvenserne af kravet om en begrundelse for behovet for en konkurrenceklausul er justeret.

Konsekvensen af formuleringen af § 6 om kombinerede klausuler er, at såfremt betingelserne for at indgå en aftale herom ikke er opfyldt, vil klausulen ikke kunne gøres gældende overfor lønmodtageren.

Forslaget til justering af § 8 er taget til efterretning og bestemmelsen bliver ændret.

§ 12, stk. 3 vil blive justeret, og der kan henvises til bemærkninger til høringssvaret fra Horten.

Det bemærkes, at § 13 efter den lovtekniske gennemgang er taget ud af lovforslaget.

5.2. Danske Advokater

Danske Advokater kan i det hele henvise til Advokatrådets bemærkninger til lovforslaget dog med undtagelse af bemærkningen til § 5, idet Danske Advokater ikke mener, at udarbejdelsen af lister til kundeklausuler efter de eksisterende regler i praksis har givet anledning til problemer.

Danske Advokater påpeger, at der bør indføres en bestemmelse, som kan sikre, at uvirksomme ansættelsesklausuler, som ikke lever op til betingelserne i lovforslaget, kan udløse fx en godtgørelse i tilfælde af, at arbejdsgiveren uberettiget har pålagt lønmodtageren en ansættelsesklausul.

Danske Advokater foreslår, at markedsføringslovens §§ 1 og 19 medtages i lovforslaget med henblik på at sikre en samlet regulering af området.

Kommentar

Det er ikke en del af det politiske aftalegrundlag for reguleringen af ansættelsesklausuler at indføre fx en godtgørelsesbestemmelse for en ansættelsesklausul, som ikke overholder betingelserne i lovforslaget, men som har haft en begrænsende effekt på en lønmodtager i det løbende ansættelsesforhold. Er der et behov herfor kan spørgsmålet evt. indgå i den kommende evaluering af de nye regler.

I forhold til markedsføringslovens bestemmelser indeholder de almindelige bemærkninger en nøje beskrivelse af disse regler, idet de har betydning for reguleringen af ansættelsesklausuler. Det vurderes dog ikke at give anledning til justeringer af lovforslaget.

5.3. Den Danske Dommerforening

Den Danske dommerforening har ingen bemærkninger til lovforslaget.

5.4. Dahl advokatfirma

Dahl advokatfirma har enkelte kommentarer til lovforslagets bemærkninger af teknisk og forståelsesmæssig karakter. Der er blandt andet kommentarer til bemærkningerne til undtagelsen fra forbuddet mod jobklausuler ved virksomhedsoverdrage-

gelse, bestemmelsen om korrekt begrundelse for at indgå en aftale om en konkurrenceklausul og bestemmelsen om udarbejdelse af kundelister.

Kommentar

Lovforslagets bestemmelse om undtagelse ved virksomhedsoverdragelse fra forbuddet mod jobklausuler svarer til den eksisterende bestemmelse i jobklausuloven, og den eksisterende retstilstand videreføres.

Med hensyn til kommentarerne til lovbemærkningerne til bestemmelsen om korrekt begrundelse for at indgå en aftale om en konkurrenceklausul og bestemmelsen om udarbejdelse af kundelister henvises til DA's høringssvar og kommentaren hertil.

Dahl advokatfirmas høringssvar har givet anledning til enkelte tekniske tilpasninger.

5.5. Horten

Horten bemærker, at der med ophævelsen af aftalelovens § 38, som gælder for en bredere gruppe end blot lønmodtagere, og at der med indførelsen af bestemmelsens indhold i lovforslagets § 12 ikke er taget højde for, at § 12, stk. 1 tillige bør gælde for andre end lønmodtagere, jf. § 12, stk. 3.

Kommentar

Bemærkningen tages til efterretning, og lovforslaget vil blive justeret, som foreslået. Som det tydeligt fremgår af bemærkningerne til lovforslaget har det ikke været den politiske intention at ændre retstilstanden efter aftalelovens § 38 i forbindelse med overflytningen af bestemmelsen til lovforslaget om ansættelsesklausuler. Intentionen har alene været så vidt muligt at samle reguleringen af ansættelsesklausuler i en samlet lovgivning.