



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 ferielovgivning. 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 allermost, 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.

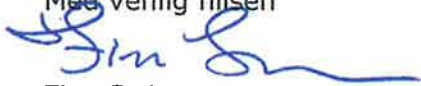
Sammenfattende er det vores opfattelse, at intentionerne i lovforslaget er gode, men at det kun med de rette justeringer som påpeget ovenfor, kan føre til en markant reduktion af anvendelsen af ansættelsesklausuler til gavn for innovationen og væksten i Danmark.

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