



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Ved Stranden 8
1061 København K
Tlf. 33 92 59 00
Fax 33 12 13 78
bm@bm.dk
www.bm.dk

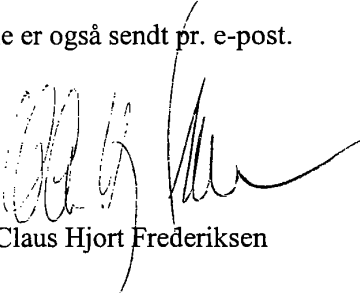
20 OKT. 2004

Vedlagt sendes i 5 eksemplarer høringsnotat samt høringskrivelser vedrørende forslag til lov om ændring af lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (ophævelse af revisionsbestemmelsen).

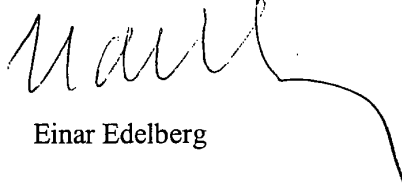
Vores sag
6230-0003

Bilag

Dette materiale er også sendt pr. e-post.



Claus Hjort Frederiksen



Einar Edelberg

Høringsnotat – forslag til lov om ændring af lov om ændring lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (ophævelse af revisionsbestemmelsen)

6. oktober 2004

Sag nr. 6230-0003

Vores sag
6230-0003

Følgende organisationer mv. er blevet anmodet om bemærkninger til lovforslaget:

Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Landsorganisationen i Danmark (LO), Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF), Akademikernes Centralorganisation (AC), Danske Sælger (DS), Foreningen af Statsautoriserede Revisorer (FSR), Foreningen af Registrerede Revisorer (FRR), Sammenlutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger (SALA), Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), HTS – Handel, Transport og Serviceerhvervene (HTS), Ledernes Hovedorganisation (LH), Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KF), Kommunernes Landsforening (KL), Amtsrådsforeningen (ARF), Københavns Kommune (KK), Frederiksberg Kommune (FK) og Advokatrådet (ADVR).

Ministeriet har modtaget høringssvar fra alle organisationer bortset fra Foreningen af Registrerede Revisorer (FRR), Kristelig Arbejdsgiverforening (KA) og Kommunernes Landsforening (KL).

Organisationernes bemærkninger til lovforslaget:

Generelle bemærkninger

DA, HTS og SALA kan støtte, at de nuværende regler om konkurrence- og kundeklausuler bevares uændret, og at revisionsbestemmelsen ophæves.

LO, AC, DS, og LH kan ikke støtte lovforslaget. Disse organisationer mener, at reglerne om konkurrence- og kundeklausuler bør revideres i overensstemmelse med lønmodtagersidens betragtninger og anbefalinger, som de fremgår af Redegørelsen fra Udvalget om Konkurrence- og Kundeklausuler fra september 2004. Her fremhæves særligt, at antallet af klausuler efter lønmodtagersidens opfattelse er uacceptabelt højt, godtgørelsesniveauet for lavt, og at reglerne skal omfatte hele arbejdsmarkedet.

Kommentar: Af redegørelsen fremgår det, at der på de fleste områder kan ses et mindre fald i det samlede antal konkurrence- og kundeklausuler efter de nye reglers ikrafttræden. Samlet set er der tale om et procentuelt fald på ca. 8 pct. fra 21,7 pct. i 1999 til 20 pct. i 2003.

Et hovedhensyn ved ændringen i 1999 var at sikre mobiliteten på arbejdsmarkedet og samtidig tage hensyn til virksomhedernes behov for at kunne beskytte erhvervshemmeligheder mv. Stramningen af konkurrence- og kundeklausulreglerne havde således bl.a. til formål at imødegå en forventet stigning i antallet af klausuler som følge af den teknologiske udvikling til skade for mobiliteten inden for de pågældende brancher.

Med det konstaterede fald i antallet af klausuler synes dette mål at være nået, og det er ministeriets opfattelse, at udbredelsen af de nuværende klausuler ikke synes at hæmme den generelle mobilitet på arbejdsmarkedet væsentligt, og at der derfor ikke er behov for nye lovgivningsmæssige tiltag på området.

Fornyelse af revisionsbestemmelsen

LO og AC finder det betænkeligt ikke at forny revisionsbestemmelsen, således at der fortsat sikres en central overvågning af udviklingen i brugen og effekten af kunde- og konkurrenceklausuler.

Kommentarer: Revisionsbestemmelsen blev indsat i forbindelse med lovændringen i 1999 med det formål at vurdere effekten af de nye regler og behovet for justeringer. Regeringen nedsatte i efteråret 2003 Udvalget om kunde- og konkurrenceklausuler som har undersøgt udviklingen på området og afgivet en redegørelse herom i september 2004. Revisionsbestemmelsen har hermed opfyldt sit formål, hvorfor den bør ophæves. Skulle der på et senere tidspunkt vise sig behov for at vurdere området på ny, vil dette naturligvis altid kunne ske.

”Passende arbejde”

KF kan tilslutte sig lønmodtagersidens generelle bemærkninger. **KF** peger endvidere på en særlig problemstilling i forbindelse med reglerne om modregning, som er gjort upræcise af, at det tilsvarende begreb i rådighedsbekendtgørelsen, hvortil der henvises i lovbemærkningerne, ikke længere eksisterer, hvilket gør det vanskeligt at rådgive om.

Kommentarer: Ministeriet skal bemærke, at vurderingen af ”passende arbejde” i forhold til funktionærlovens modregningsadgang altid vil indebære en konkret vurdering i forhold til den enkelte lønmodtager. Da ”passende arbejde” ikke er defineret i lovgivningen, vil afgrænsningen i sidste ende bero på domstolenes vurdering. Den praksis, der kan udledes heraf, vil kunne danne udgangspunkt i evt. rådgivning på området.

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0003

7 - OKT. 2004

100



Finanssektorens
Arbejdsgiverforening
Store Kongensgade 81 C
Postboks 9010
1022 København K
Telefon 33 91 47 00
Telefax 33 91 17 66
E-mail: fa@fanet.dk

Finanstilsynet
Att.: Cathrine Tjellesen
Gl. Kongevej 74 A
1850 Frederiksberg C

BILAG

DOK. NR.


24

30. september 2004

**Høring vedr. forslaget til lov om ændring af lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (ophævelse af revisionsbestem-
melsen)**

FA har med tak modtaget ovennævnte forslag til høring og kan oplyse, at FA fuldt ud kan tilslutte sig den foreslåede ændring, nemlig at § 3 ophæves.

Med venlig hilsen


Fleming Friis Larsen

Dok. nr. 44333
S. nr. 44214
FFL/eg



BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0003
6 - OKT. 2004

Sagsnr. 31.12-03-1014
Vores ref. TAH/sru
Deres ref. 6230-0003
Den 1. oktober 2004

BILAG

DOK. NR.

22

Beskæftigelsesministeriet
Att.: Cathrine Tjellesen
Ved Stranden 8
1061 København K

Høringssvar vedrørende forslaget til lov om ændring af lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Ophævelse af revisionsbestemmelsen)

LO har ved skrivelse af 22. september 2004 fået ovennævnte lovforslag i høring og skal i den forbindelse bemærke følgende:

Indledningsvis skal det bemærkes, at LO finder det stærkt betænkeligt ikke at forny revisionsbestemmelsen, således at der fortsat sikres en central overvågning af udviklingen i brugen af kunde- og konkurrenceklausuler og skadevirkningen heraf.

Om baggrunden for lovforslaget henvises der til det netop afsluttede udvalgsarbejde, og de heraf uddragne konklusioner afspejler på ingen måde de fra lønmodtagerrepræsentanterne fremførte synspunkter og den under udvalgsarbejdet indsamlede dokumentation.

LO er derfor selvsagt uenig i hovedparten af bemærkningerne til lovforslaget og skal her særligt fremhæve, at lønmodtagersiden i udvalget har påpeget, at antallet af klausuler fortsat er uforholdsmæssigt højt. Endvidere er det i bemærkningerne uomtalt, at man på LO-området faktisk har konstateret en stigning i anvendelsen af klausuler på 40 %, således at 55.000 LO-medlemmer i dag er dækket af en klausul.

Endvidere er det bemærkelsesværdigt, at skønt såvel arbejdsgiver- som lønmodtagerrepræsentanterne i udvalget har anført, at problemerne omkring urimelige klausuler er særligt udbredt blandt uorganiserede virksomheder, så har regeringen følgende 2 løsninger på de konstaterede problemer:

1. Øget orientering og information om gældende regler. En opgave som skal løftes af de relevante organisationer.
2. En opfordring til arbejdsmarkedets parter om at indgå overenskomstsmæssige aftaler om klausuler.

Altså løsninger som efter LO's opfattelse stemmer meget dårligt overens med, at man må lægge til grund, at indsatsen primært skal rettes mod uorganiserede virksomheder.

Med venlig hilsen

Tine Aurvig-Huggenberger

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

Connie Dorthe Hansen

6 - OKT. 2004

Fra: Torben Lorentzen

Sendt: 6. oktober 2004 09:48

BILAG

DOK. NR.

Til: Connie Dorthe Hansen

Emne: VS: Høringssvar - Forslag til lov om ændring af lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Ophævelse af revisionsbestemmelsen)

Kære Connie,

Er disse bemærkninger journaliseret?

Hilsen
Torben

Fra: sru@lo.dk [mailto:sru@lo.dk]

Sendt: 1. oktober 2004 14:53

Til: Anne Cathrine Tjellesen; Torben Lorentzen

Cc: tah@lo.dk; llh@lo.dk; ple@lo.dk

Emne: Høringssvar - Forslag til lov om ændring af lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Ophævelse af revisionsbestemmelsen)

Hermed fremsendes LO's høringssvar vedrørende ovennævnte lovforslag.

Med venlig hilsen

Sanne Raunkjær

LO's afdeling for arbejdsret og EU

E-mail: sru@lo.dk

Tlf. + 45 35 24 60 49

Fax + 45 35 24 63 02

Connie Dorthe Hansen

Fra: Anne Cathrine Tjellesen
Sendt: 4. oktober 2004 21:54
Til: Connie Dorthe Hansen; Torben Lorentzen
Emne: VS: sag nr. 6230-0003

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0003
5 - OKT. 2004

BILAG

DOK. NR.

21

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Lene Hansen (Personalsekretariat) [mailto:leha01@frederiksberg.dk]
Sendt: ma 04-10-2004 13:13
Til: Anne Cathrine Tjellesen
Cc:
Emne: sag nr. 6230-0003

Til Beskæftigelsesministeriet

Vedr. forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer
Ministeriet har den 22. september 2004 bedt om eventuelle bemærkninger til lovforslaget (j.nr. 6230-0003).

Frederiksberg Kommune har ingen bemærkninger.

Venlig hilsen

Lene M. Hansen
Frederiksberg Kommune
Personalsekretariatet
Tlf. 38 21 22 15
Email leha01@frederiksberg.dk

Connie Dorthe Hansen

Fra: Anne Cathrine Tjellesen**Sendt:** 1. oktober 2004 18:37**Til:** Connie Dorthe Hansen; Torben Lorentzen**Emne:** VS: høring vedr. forslag til lov om ændring af FunktionærlovenBESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6230-0003

4 - OKT. 2004

Fra: Signe Lengsfeld [mailto:sil@okf.kk.dk]**Sendt:** 30. september 2004 08:15**Til:** Anne Cathrine Tjellesen**Emne:** høring vedr. forslag til lov om ændring af Funktionærloven

BILAG

DOK. NR.

19

Til Cathrine Tjellesen,

Københavns Kommune har modtaget høring vedr. ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (ophævelse af revisionsbestemmelsen)

Økonomiforvaltningen har forespurgt Københavns Energi (KE), der som de eneste tidligere har oplyst, de anvender bestemmelserne om konkurrence- og kundeklausuler.

KE havde ingen bemærkninger til ændringsforlaget.

Københavns Kommune har på denne baggrund ingen bemærkninger til ændringsforslaget.

Med venlig hilsen

Signe Lengsfeld
Økonomiforvaltningen
4. Kontor
Tlf. nr.: 3366 2239



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Juridisk Service

29. september 2004

bha

Høringssvar vedr. lovforslag til lov om ændring af funktionærlovens bestemmelser om konkurrence- og kundeklausuler - Sag nr. 6230-003

Danske Sælgere skal på baggrund af ministeriets høringsskrivelse af 22. september fremkomme med følgende bemærkninger.

Danske Sælgere har sammen med lønmodtagerorganisationerne LO, FTF, AC og Ledernes Hovedorganisation ved brev af 15. september 2004 rettet henvendelse til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg og redegjort for lønmodtagerorganisationernes ønske om en opstramning i funktionærlovens bestemmelser om konkurrence- og kundeklausuler.

Brevet til Arbejdsmarkedsudvalget var bilagt dels en undersøgelse udført blandt lønmodtagernes medlemmer om udbredelsen og virkningen af klausuler og desuden var også bilagt et samlet notat, der beskriver omfanget og problemer ved brugen af klausuler og den nuværende mangelfulde lovgivning.

Kopi af brevet til Arbejdsmarkedsudvalget med bilag vedlægges hermed.

Danske Sælgere kan henholde sig og henvise til synspunkterne som de kommer til udtryk i brevet af 15. september med tilhørende bilag til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg, men vil herudover bemærke følgende.

Anvendelsen af klausuler er særlig omfattende blandt Danske Sælgeres medlemmer, idet ca. 28% af vore ca. 28.000 medlemmer har en klausul, hvilket betyder at disse medlemmer ikke frit kan søge anden beskæftigelse inden for den branche de er ansat i og har en særlig ekspertise eller erfaring indenfor. En klausul vil derfor betyder en begrænsning i mobiliteten for disse medlemmer, hvilket bl.a. medfører øgede udgifter til f.eks. arbejdsløshedsdagpenge, når et medlem ikke frit kan søge anden beskæftigelse og derfor bliver ledig.

Lang den største del af de klausulramte er helt almindelige lønmodtagere uden ledelsesansvar eller strategisk viden om virksomheden.



DANSKE
SÆLGERE

Danske Sælgere har under udvalgsarbejdet især peget på følgende problemer med den eksisterende lov:

1. Ligestilling mellem konkurrence- og kundeklausuler, således at de samme retsregler finder anvendelse.

I den nuværende lov gælder en kundeklausul selvom man bliver opsagt af sin arbejdsgiver, hvorimod konkurrenceklausulen bortfalder.

Der er ingen minimumskompensation ved kundeklausuler, og man får ingen kompensation, hvis f.eks. arbejdsgiveren blot opsiger kundeklausuler efter at denne har været gældende nogle år.

Der er efter Danske Sælgere opfattelse tale om en urimelig forskelsbehandling mellem konkurrence- og kundeklausuler idet begge begrænser lønmodtagerens mobilitet og derved hindrer denne i at få andet job.

2. Der bør betales fuld kompensation og ikke gives adgang til modregning i kompensationen. Kompensationen bør udgøre fuld løn i klausulperioden svarende til 100% kompensation. Der bør ikke kunne ske modregning i kompensationen ved anden passende beskæftigelse. Hvis lønnen f.eks. i nuværende job udgør kr. 30.000 pr.mdr. og der kun betales nuværende minimumskompensation på 50% af lønnen udgør kompensationen kr. 15.000 pr.mdr. Får lønmodtageren et nyt passende job i en helt anden branche til en løn der blot overstiger kr. 15.000 vil der ikke skulle betales nogen kompensation overhovedet, idet der sker modregning, men klausulen er stadig gældende !
3. Der bør betales kompensation for påtagelse af både konkurrence- og en kundeklausul. Efter gældende lov kan arbejdsgiveren gratis pålægge en ansat en kundeklausul, hvis han også har en konkurrenceklausul, men arbejdsgiveren skal kun betale for den ene. Det vil sige at det er "gratis" at pålægge begge klausuler. Dette vil naturligvis oftest ske, idet begge klausuler er uden ekstra omkostninger for arbejdsgiveren, hvorfor denne selvfølgelig vil være fristet til blot at tage den ekstra klausul med. Det koster jo ikke ekstra. Danske Sælgere kan konstatere en voldsom stigning i brugen af sådanne dobbeltklausuler.
4. Ved indgåelse af ansættelsesaftale er der ikke tale om to fuldstændig ligestillede parter. Den lønmodtager, der naturligvis gerne vil have jobbet, har oftest ikke mulighed for at afvise en bestemmelse i en kontrakt man får forelagt. Afviser man bestemmelsen får man måske ikke jobbet. Hertil kommer, at det ved indgåelsen af ansættelsesaftalen ikke er muligt at overskue konsekvenserne af en klausul, og vurdere hvordan situationen vil være om måske 5-10 år. Der kan senere være tale om helt andre forhold i virksomheden end da man startede, og virksomheden kan måske været blevet solgt en eller flere gange med nye ejere og helt nye forretningsområder, end da man startede og indgik klausulen.



DANSKE
SÆLGERE

5. Klausulerne er ofte så bredt og uklart formuleret, at det er umuligt at vurdere, hvad der f.eks. om 3-5år er konkurrerende virksomhed, eller blot at få konstateret om der konkret er tale om konkurrerende virksomhed overhovedet.

I den nuværende § 18a om kundeklausuler er der endvidere forbud mod også "indirekte" at have erhvervsmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder. Ordet indirekte giver i praksis anledning til meget stor tvivl og usikkerhed om, hvad dette dækker.

Dette betyder, at vi som lønmodtagerorganisation ikke kan rådgive vore medlemmer tilstrækkeligt om omfanget af klausulerne, eller konkret, ofte under stort tidspres, kan rådgive medlemmerne præcist om en ansættelse vil være i strid med den indgået klausul.

6. Hensynet til arbejdsgiverens interesse i at beskytte sig mod urimelig konkurrence angives ofte som et argument for reglerne om klausuler.

Danske Sælgere mener, at disse afvejede beskyttelsesinteresser fuldt ud tilgodeses af reglerne i Markedsføringslovens § 1 og 10. Heraf fremgår det, at man skal iagttage god markedsføringsskik (§ 1) og at man i en periode på 3 år efter fratræden ikke må benytte fortrolige oplysninger til skade for sin tidligere arbejdsgiver (§10).

Med disse regler er arbejdsgiveren beskyttet imod at en tidligere ansat f.eks. ulovligt benytte oplysninger fra et kundekartotek eller fortrolige oplysninger om priser, rabatter m.v. idet dette vil være i strid med markedsføringsloven og kunne stoppes ved nedlæggelse af fagedforbud, erstatningskrav og endog straffes med bøde og hæfte.

-- o0o --

Danske Sælgere er ikke enig i bemærkningerne til lovforslaget, hvori det anføres, at der ved lovændringen i 1999 er sket et tilstrækkeligt fald i brugen af klausuler, og henviser her til den foretagne undersøgelse optrykt i redegørelsen som bilag A.

Ligeledes er Danske Sælgere heller ikke enige i, at det meget beskedne fald i anvendelsen af klausuler er tilstrækkeligt og henviser her til vedlagte opgørelse over udviklingen i brugen af klausuler i perioden 1998 til 2003 for medlemmer af Danske Sælgere.

Heller ikke blot yderligere information om de nugældende regler mener vi kan være tilstrækkeligt til at hindre den udbredte brug af klausuler, der medfører mindre mobilitet på arbejdsmarkedet. Danske Sælgere udgiver allerede en pjece om klausuler der er tilgængelig for alle vore medlemmer, og rådgiver hver eneste dag medlemmerne, der henvender sig om spørgsmål vedrørende klausuler. Ofte er det imidlertid slet ikke muligt at få fjernet eller ændret en klausul, idet medlemmet så ikke får det pågældende job.

Endelig er ingen af Danske Sælgeres ca. 28.000 medlemmer omfattet af nogen overenskomst, men er alle ansat på individuelle kontrakter, hvor det ikke hjælper at foreslå regler om anvendelse af klausuler indføjjet i overenskomster.

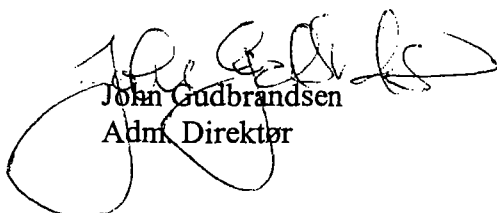


DANSKE
SÆLGERE

Efter Danske Sælgeres opfattelse er det derfor særdeles påkrævet, at der sker en ændring af reglerne med en opstramning, idet det ikke kan overlades til arbejdsmarkedets parter blot at rådgive og informere om reglerne. En lovregulering er nødvendig for at undgå en klar mobilitetshæmmende udvikling i brugen af klausuler.

Danske Sælgere ønsker gerne under det videre arbejde foretræde for Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg og er naturligvis til rådighed med yderligere oplysninger, herunder eksempler i praksis på brugen af klausuler overfor vore medlemmer.

Venlig hilsen


John Gudbrandsen
Adm. Direktør


Bent Hansen
afd.chef

Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Att: Søren Søndergaard
Christiansborg
1240 København K

15. september 2004

Kære Søren Søndergaard

100.000 danskere er ramt af klausuler, som ødelægger jobmobiliteten

Beskæftigelsesministeriet har netop færdiggjort et udvalgsarbejde og udarbejdet en betænkning om behovet for at revidere de gældende regler i funktionærlovens § 18 og § 18a om konkurrence- og kunde klausuler.

LO, FTF, AC, Ledernes Hovedorganisation og Danske Sælgere har været involveret i dette udvalgsarbejde, men må med stor beklagelse konstatere, at der i Beskæftigelsesministeriet samt på arbejdsgiversiden ikke er vilje til at ændre reglerne og dermed rette op på de meget tydelige uhensigtsmæssigheder, som konkurrence- og kunde klausuler medfører.

Reelt har klausulerede lønmodtagere forbud mod at blive ansat i konkurrerende virksomheder (en konkurrenceklausul), og/eller de må ikke betjene tidligere kunder ved ansættelse i en ny virksomhed (kunde klausul). De mest vidtgående (de indirekte klausuler) indebærer faktisk, at en lønmodtager overtræder klausulen, hvis en kollega i den nye virksomhed betjener en kunde, som man havde i den gamle virksomhed.

Konkret betyder det, at være omfattet af en klausul, at man i større eller mindre grad er stavnsbundet til den virksomhed, man p.t. er ansat i.

Det er ikke kun blandt ledere, at brugen af klausuler er et væsentligt problem. De klausulramte er i vidt omfang helt almindelige lønmodtagere - spændende fra salgs- og IT-medarbejdere til rengøringspersonale - uden ledelsesmæssigt ansvar eller specialviden om virksomheden. Det er meget beklageligt, at flere end 20 procent af

medlemmerne af ovennævnte organisationers privatansatte medlemmer er omfattet af en klausul – det skal dog bemærkes, at blandt LO's medlemmer er procentandelen dog noget mindre.

Dette vidner om, at en del virksomheder blot pr. refleks pålægger almindelige lønmodtagere klausuler uden at vurdere, om dette nu også er nødvendigt.

Undersøgelser blandt organisationerne i 2004 viser, at omkring 100.000 privatansatte lønmodtagere er ramt af konkurrence- og/eller kundeklausuler i forbindelse med deres ansættelse.

Klausulerne betyder, at ansatte i private virksomheder i betydeligt omfang har begrænsede muligheder for at skifte job og udnytte deres kvalifikationer fuldt ud til gavn for arbejdsmarkedet og virksomhederne. Klausuler hindrer således arbejdsmarkedet i at fungere bedst muligt.

Det er desværre lønmodtagerorganisationernes erfaringer, at klausuler i meget stor udstrækning i dag anvendes af virksomhederne som et værktøj til at fastholde medarbejdere mod deres vilje, og at dette sker uden, at det egentligt er nødvendigt af hensyn til beskyttelse af virksomhedernes interesser.

Funktionærlovens bestemmelser om klausuler blev sidst revideret i 1999 netop med henblik på at reducere dette alt for store omfang af klausuler. Det har imidlertid vist sig, at loven ikke har virket efter hensigten, idet omfanget af klausuler ikke er faldet nævneværdigt.

LO har fået udarbejdet en Gallup-undersøgelse blandt 994 privatansatte medlemmer, der viser, at andelen, der har en klausul, er steget fra 5 procent i 1999 til 7 procent i 2003 – altså en stigning på 40 procent.

De øvrige organisationer (FTF, AC, Ledernes Hovedorganisation og Danske Sælgere) har til brug for udvalgsarbejdet udarbejdet den hidtil største undersøgelse, hvor omfanget af og problemerne med klausuler afdækkes. Undersøgelsen er baseret på flere end 6.600 svar fra medlemmer og giver et meget klart billede af, at klausulerne hæmmer mobiliteten på arbejdsmarkedet, samt at det er et stort problem for mange lønmodtagere. Denne undersøgelse er vedlagt.

Hovedproblemerne i de nugældende regler set fra organisationernes side, er følgende:

- Klausuler medfører manglende mobilitet på arbejdsmarkedet, og er et problem for lønmodtagere, virksomheder og for samfundsøkonomien. Det er organisationernes opfattelse, at jo mere smidigt og frit arbejdsmarkedet er, jo bedre fungerer arbejdsmarkedet.
- Højtuddannede stavnsbindes til virksomhederne på grund af klausuler til ugunst for ideudvikling, kreativitet og produktudvikling – noget som Danmark skal leve af i fremtiden.
- Klausulerne formuleres ofte meget bredt, hvilket gør det vanskeligt for lønmodtageren at gennemskue klausulernes rækkevidde.
- Det er gratis for virksomheden at pålægge en ansat en kundeklausul, hvis denne i forvejen har en konkurrenceklausul. Disse såkaldte kombinationsklausuler har gennem de seneste 4-5 år været i kraftig vækst.
- Konkurrenceklausuler gælder kun, hvis man selv siger op. Kundeklausuler gælder derimod også, hvis man bliver afskediget uden selv at have givet anledning hertil. En sådan "ekstrastraf" er ikke rimelig.
- Timelønnede er ikke omfattet af de gældende regler om klausuler og har således ikke engang den begrænsede beskyttelse, som funktionærer har i dag.

Det er vores håb, at Arbejdsmarkedsudvalget vil kigge nærmere på dette ganske alvorlige problem, og organisationerne anmoder beskæftigelsesministeren om at tage problemstillingen op på ny med henblik på at ændre de mobilitetshæmmende og dermed for arbejdsmarkedet skadelige regler. Der henvises i øvrigt til vedlagte notat, der uddybende beskriver problemerne med klausuler.

Organisationerne står naturligvis gerne til rådighed med yderligere information og uddybende redegørelse for de store problemer, som klausuler skaber for lønmodtagerne - og samfundsudviklingen. Organisationerne vil vende tilbage og anmode om foretræde for udvalget for at uddybe synspunkterne.

Venlig hilsen

Martin Teilmann
direktør, AC

Jens Neustrup Simonsen
landsformand, Danske Sælgere

Bente Sorgenfrey
formand, FTF

Svend Askær
formand, Ledernes Hovedorganisation

Hans Jensen
formand, LO

Bilag:

- 1) Notat "Klausuler – omfang og problemer"
- 2) Resultat af undersøgelse om virkningerne af kunde- konkurrence- og kombinationsklausuler

Resultat af undersøgelse om virkningerne af kunde-, konkurrence- og kombinations –klausuler

DJØF
Danske Sælgere
IDA, Ingeniørforeningen i Danmark
Kommunikation og Sprog
Ledernes Hovedorganisation
Dansk Magisterforening
KARRYERE (Merkantilt Forum, Dansk Merkonomforening)
Prosa

1. marts 2004

1. Indledning

Danske Magisterforening, Danske Sælgere, DJØF, IDA (Ingeniørforeningen i Danmark), Kommunikation og Sprog, Ledernes Hovedorganisation, Merkantilt Forum, Dansk Merkonomforening og Prosa har foretaget en undersøgelse af kunde- og konkurrenceklausuler blandt medlemmer af de respektive forbund. Baggrunden for undersøgelsen er det igangværende udvalgsarbejde i regi af Beskæftigelsesministeriet, der har til formål at vurdere og eventuelt gennemføre en revision af de gældende bestemmelser om kunde- og konkurrenceklausuler i løbet af 2004.

Undersøgelsens konkrete formål er at afdække omfanget af og indholdet i de aftaler/kontrakter om klausuler, som medlemmer af de respektive forbund kan være omfattet af. Forbundene fandt særlig interesse i at afdække konsekvenserne af klausuler, herunder de negative virkninger for lønmodtagerne.

I rapportens afsnit 2 præsenteres konklusionerne på undersøgelsen, og i afsnit 3 præsenteres undersøgelsens metode og en række baggrundsoplysninger.

I Afsnit 4 gennemgås resultaterne for de deltagere i undersøgelsen, der i deres nuværende ansættelsesforhold har en klausul. I afsnit 5 gennemgås resultaterne for de medlemmer, der i et tidligere ansættelsesforhold har haft en klausul.

2. Undersøgelsens hovedresultater

2.1 klausul i nuværende ansættelsesforhold

- 6.622 medlemmer af 9 faglige organisationer har medvirket i undersøgelsen. De 9 faglige organisationer repræsenterer 161.641 privatansatte medlemmer.
- 19 pct. af deltagerne i undersøgelsen har en klausul.
- Der er betydelige forskelle på, hvor mange af medlemmer i de enkelte forbund, der har en klausul. Sammenholdes undersøgelsens resultater med forbundenes viden om udbredelsen af klausuler, er undersøgelsens opførelse af, hvor mange der har en klausul retvisende.
- Blandt de 19 pct. med klausuler er konkurrenceklausuler mest udbredt, idet de udgør halvdelen af alle klausuler. Næstmest benyttet er en kombination af kunde- og konkurrenceklausuler, mens kundeklausuler er den mindst benyttede klausulform.
- Oftest er løbetiden for klausulerne 12 måneder.
- Næsten halvdelen af de deltagere, der har en klausul, har i klausulen fået indføjet en bestemmelse om en konventionalbod i forbindelse med brud på klausulen. Det typiske beløb for konventionalbodens størrelse er 100.000 kr.
- 25 pct. af de deltagere, der har en klausul har forhandlet denne med deres arbejdsgiver. 40 pct. har ikke fået mulighed for en forhandling på grund af arbejdsgivers modstand.
- De deltagere med klausul, der havde mulighed for at forhandle denne (25 pct. af dem med klausul), fik for halvdelens vedkommende ændret klausulen efter forhandling.
- Mellem 20 og 25 pct. af de deltagere, der har en klausul, opfatter klausulen som hæmmende for deres mobilitet på arbejdsmarkedet, og disse personer afholder sig blandt andet fra at søge eller skifte arbejde som konsekvens af deres klausul. 31 pct. har svaret, at klausulen har påvirket deres mobilitet på den ene eller anden måde. Det betyder altså, at knap 1/3 mener, at deres konkrete klausul har en mobilitetshæmmende effekt.

2.2. Klausul i tidligere ansættelsesforhold

- 25 pct. af deltagerne har i et tidligere ansættelsesforhold haft en klausul. Af disse 25 pct. har 8 pct. - altså ca. hver 12. af dem der har haft en klausul – modtaget kompensation.

- 31 pct. af dem der modtog kompensation fik mere end engangsbeløbet. 69 pct. modtog kun engangsbeløbet.
- 32 pct. skulle selv stille krav om at få kompensationen udbetalt, selvom de var berettiget til at modtage kompensationen.
- 18 pct. af de deltagere, der har haft en klausul, svarer bekræftende til, at de har været nødsaget til at skifte job til en anden branche/andet område for at undgå at blive omfattet af klausulen.
- 17 pct. har - på grund af klausulen - i mindre omfang skiftet job, end de ville have gjort, hvis de ikke havde haft klausulen.

3. Metode

Et repræsentativt udvalg af privatansatte medlemmer fra de nævnte forbund blev kontaktet via e-mail med mulighed for via et link at deltage i en internetbaseret undersøgelse om klausuler. Undersøgelsen er gennemført i perioden medio januar 2004 til primo februar 2004. Undersøgelsen er ikke foretaget som en simpel og tilfældig undersøgelse, da kun medlemmer med e-mail-adresser er blevet spurgt. Desuden forudsætter besvarelse af undersøgelsen adgang til Internettet.

Undersøgelserdata er bearbejdet i SPSS, og de præsenterede resultater stammer fra beregninger fra det samlede datasæt.

Danske Sælgere har forestået indsamling af resultater og koordineret udarbejdelsen af rapporten.

I tabel 3.1 nedenfor er oplysninger om de enkelte forbund opført, herunder antal udsendte e-mail, antal modtagne besvarelser og antal privatansatte medlemmer i forbundene.

Tabel 3.1. Baggrundsoplysninger

Forbund	Antal udsendte e-mail	Antal besvarelser	Antal privatansatte medlemmer
DJØF	3.006	948	7.600
Danske Sælgere	6.000	909	27.000
IDA	3.005	733	30.000
Kommunikation og Sprog	2.667	713	5.500
Ledernes Hovedorg.	7.523	2.530	77.000
Dansk Magisterforening	2.464	320	4.267
Merkantilt Forum	2.272	407	2.030
Dansk Merkonomforening			1.479
Prosa	300	62	6.765
I Alt	27.237	6.622	161.641

Note: Merkantilt Forum og Dansk Merkonomforening har i fællesskab udsendt e-mail, hvorfor der kun er et tal for de to foreninger f.s.v.a. udsendte e-mail.

Af de udsendte 27.237 e-mail er 6.622 blevet besvaret, hvilket giver en svarprocent på 24.

Undersøgelsens resultater baserer sig således på 6.622 besvarelser fra forbund med tilsammen 161.641 privatansatte medlemmer.

I rapporten er tallene for "Alle forbund" – dvs. tal for alle forbund under ét - vægtet i forhold til, hvor stor en andel det enkelte forbunds medlemmer udgør af samtlige privatansatte medlemmer i de 9 forbund. Det betyder eksempelvis, at DJØF, der har et relativt stort antal besvarelser i forhold til det samlede antal besvarelser, indgår med en mindre vægt, da DJØF kun har 7.600 medlemmer ud af 161.641 medlemmer.

4. Resultater fra medlemmer der har en klausul i deres nuværende ansættelse

4.1. Andel med og type af klausul

Tabel 4.1.1 viser, at **18,9** pct. af deltagerne i undersøgelsen har underskrevet en konkurrence- og/eller kundeklausul.

Forekomsten af klausuler er i tabel 4.1.1 fordelt på forbund. Af tabellen ses det, at udbredelsen af klausuler er ulige fordelt på det danske arbejdsmarked, således at nogle faggrupper/forbund i højere grad er underlagt klausuler end andre.

Tabel 4.1.1. Andel med klausul fordelt på forbund

	Har du underskrevet en konkurrence- og/eller kundeklausul i din nuværende ansættelseskontrakt?		Andel med klausul ifølge de enkelte forbunds lønstatistik	
	Ja	Nej	Ja	Nej
Djøjf	15,0%	85,0%	15,3%	84,7%
Danske Sælgere	28,7%	71,3%	27,9%	72,1%
IDA	17,0%	83,0%	15,1%	84,9%
Kommunikation og Sprog	6,3%	93,7%	5,0%	95,0%
Ledernes Hovedorg.	16,9%	83,1%	22,5%	77,5%
Dansk Magisterforening	29,0%	71,0%	11,0%	89,0%
Merkantilt Forum	8,4%	91,6%	19,5%	80,5%
Dansk Merkonomforening	15,2%	84,8%	-	-
Prosa	21,7%	78,3%	20,5%	79,5%
Alle forbund	18,9%	81,1%		

Udfra tabel 4.1.1. kan det konstateres, at omfanget af klausuler varierer alt efter forbund og dermed faggruppe/arbejdsmarked. Samtidig kan det konstateres, at andelen af undersøgelsens deltagere, der er omfattet af en klausul, ikke i særlig udstrækning afviger fra de oplysninger, der er indhentet i forbindelse med udarbejdelse af forbundenes lønstatistikker. Undtagelsen herfra er Dansk Magisterforening, der afviger med 18 procentpoint, og Merkantilt Forum, der afgiver med godt 11 procentpoint.

Tabel 4.1.2 viser, at konkurrenceklausuler er den hyppigst benyttede type klausul med knap 55 pct., mod 17 pct. der har en kundeklausul og 29 pct. der har en kombination af de to typer klausuler.

4.1.2. Type af klausul

		Hvilken type klausul er der tale om?		
		Kundeklausul	Konkurrence- klausul	En kombination af de to
	DJØF	33,6%	40,7%	25,7%
	Danske Sælgere	15,8%	52,8%	31,3%
	IDA	14,6%	60,2%	25,2%
	Kommunikation og Sprog	13,0%	56,3%	30,7%
	Ledernes Hovedorg.	13,3%	57,3%	29,4%
	Dansk Magisterforening	28,6%	47,2%	24,2%
	Merkantilt Forum	13,0%	53,4%	33,6%
	Dansk Merkonomforening	20,2%	39,9%	39,9%
	Prosa	38,5%	38,5%	23,0%
	Alle forbund	16,9%	54,5%	28,6%

Af tabel 4.1.3 fremgår det, at knap 2/3 af klausulerne er indgået efter 15. juni 1999, dvs. i henhold til det reviderede regelsæt.

4.1.3. Hvornår klausulen er indgået

		Hvornår er din klausul indgået?	
		Før 15. juni 1999	15. juni 1999 eller senere
	DJØF	26,4%	73,6%
	Danske Sælgere	49,2%	50,8%
	IDA	39,0%	61,0%
	Kommunikation og Sprog	35,9%	64,1%
	Ledernes Hovedorg.	30,6%	69,4%
	Dansk Magisterforening	28,6%	71,4%
	Merkantilt Forum	6,9%	93,1%
	Dansk Merkonomforening	55,9%	44,1%
	Prosa	46,2%	53,8%
	Alle forbund	37,4%	62,6%

Som det fremgår af tabel 4.1.4., er andelen af klausuler ikke større blandt medlemmer med personaleansvar (personaleledelse) end blandt medlemmer, der ikke har personaleansvar.

Tabel 4.1.4. Ledelsesansvar og klausul

		Har du underskrevet en konkurrence- og/eller kundeklausul i din nuværende ansættelseskontrakt?	
		Ja	Nej
	Ledelsesansvar (personaleledelse)		
	Ja	19,1%	80,9%
	Nej	18,8%	81,2%
	Alle forbund	18,9%	81,1%

I tabel 4.1.5. ses det, at klausuler optræder i alle aldersgrupper, dog er aldersgruppen 18-24 markant mindre omfattet af klausuler. Der er en svag tendens til, at personer i aldersgruppen 30-39 år er hyppigst ramt af klausuler.

Tabel 4.1.5. Alder og klausul

Alder		Har du underskrevet en konkurrence- og/eller kundeklausul i din nuværende ansættelseskontrakt?	
		Ja	Nej
	18-24	4,4%	95,6%
	25-29	15,8%	84,2%
	30-34	20,6%	79,4%
	35-39	20,2%	79,8%
	40-44	18,8%	81,2%
	45-49	18,2%	81,8%
	50-54	19,6%	80,4%
	55-59	17,4%	82,6%
	60-64	14,8%	85,2%
	65-70	16,3%	83,7%
Total		18,9%	81,1%

4.2. Klausulens løbetid

Hovedparten (62 pct.) af de deltagere der har en klausul, har aftalt en løbetid på 12 måneder. Dernæst følger en løbetid på 6 måneder (16 pct.).

Tabel 4. 2.1. Klausulens løbetid

Klausulens løbetid	Andel
24 måneder	11%
18 måneder	2%
12 måneder	62%
6 måneder	16 %
3 måneder	3 %
1 måned	4%
Andet antal måneder	2%
Sum	100%

4.3. Konventionalbod

44 pct. af deltagere har fået fastsat en bestemmelse om konventionalbod i forbindelse med klausulen, mens 55 pct. svarer benægtende på spørgsmålet om konventionalbod.

En opgørelse over størrelsen af konventionalboden viser følgende top seks liste over det samlede beløb, aftalt i forbindelse med konventionalbod. Det ses, at 100.000 kr. i

samlet sum er det hyppigst forekommende. Da langt fra alle, der har en konventionalbod, har angivet et beløb for konventionalbodens størrelse, er der blot vist, hvilke beløb der hyppigst forekommer i forbindelse med konventionalbod.

Tabel 4.3.1. Størrelse af konventionalbod

Samlet beløb rangordnet efter hyppighed
100.000 kr
50.000 kr
250.000 kr
200.000 kr
150.000 kr
60.000 kr

4.4. Forhandling af klausul med arbejdsgiver

Af tabel 4.4.1 fremgår det, at 25 pct. af de deltagere, der har en klausul, har forhandlet denne med deres arbejdsgiver inden klausulens indgåelse. De resterende personer deler sig hovedsageligt i to grupper med hensyn til begrundelse for ikke at forhandle klausulen. Den ene gruppe tog ikke selvstændigt initiativ til forhandling (33 pct.), mens den anden gruppe (34 pct.) havde arbejdsgivere, der ikke ønskede at forhandle klausulen. De 7,8 pct. under "anden årsag" nævner som hyppig forklaring, at arbejdsgiveren ikke ønskede at forhandle klausulen.

For de 25 pct., der har forhandlet deres klausul, betød forhandlingen for halvdelen vedkommende, at der blev foretaget ændringer i klausulen. Ændringer vedrører typisk enten begrænsninger i omfanget af klausulen eller øget compensation.

Tabel 4.4.1. Forhandling af klausulen

		Har klausulen været forhandlet med din arbejdsgiver i forbindelse med kontraktens indgåelse?			
		Ja	Nej, jeg tog ikke selv initiativ til en forhandling om...	Nej, arbejdsgiver ønskede ikke at forhandle om...	Nej, anden årsag (skriv selv)
	DJØF	23,0%	43,2%	28,1%	5,8%
	Danske Sælgere	26,0%	28,9%	41,9%	3,3%
	IDA	22,0%	30,9%	37,4%	9,8%
	Kommunikation og Sprog	7,7%	48,7%	33,3%	10,3%
	Ledernes Hovedorg.	29,6%	30,9%	30,6%	8,9%
	Dansk Magisterforening	22,0%	39,6%	27,5%	11,0%
	Merkantilt Forum	13,3%	13,3%	66,7%	6,7%
	Dansk Merkonomforening	16,0%	36,0%	24,0%	24,0%
	Prosa	7,7%	69,2%	23,1%	
	Alle forbund	25,3%	33,2%	34,2%	7,3%

4.5. Mobilitet og klausuler

I undersøgelsen er der stillet en række spørgsmål for at afklare, om klausulen har påvirket mobiliteten for lønmodtagerne.

På spørgsmålet om klausulen/klausulerne har betydet, at deltageren har været forhindret i konkret at søge andet relevant arbejde, fordeler svarerne sig som vist i tabel 4.5.1. 20 pct. svarer bekræftende på spørgsmålet.

Tabel 4.5.1. Klausulen og forhindret jobsøgning

	Har klausulen/klausulerne betydet, at du har været forhindret i konkret at søge andet relevant arbejde?	
	Ja	Nej
DJØF	7,9%	92,1%
Danske Sælgere	38,4%	61,6%
IDA	8,9%	91,1%
Kommunikation og Sprog	15,4%	84,6%
Ledernes Hovedorg.	16,6%	83,4%
Magistrene	12,1%	87,9%
Merkantilt Forum	33,3%	66,7%
Dansk Merkonomforening	8,3%	91,7%
Prosa	15,4%	84,6%
Alle forbund	20,2%	79,8%

Derudover er der spurgt til, om påtagelsen af en klausul/klausuler har bevirket, at deltageren under sin nuværende ansættelse har afholdt sig fra at søge andet arbejde. Dette svarer 22,7 pct. af dem, der har en klausul, bekræftende på, jf. tabel 4.5.2. neden for.

Tabel 4.5.2. Klausul og jobsøgning

		Har påtagelsen af en klausul/klausuler bevirket, at du under din nuværende ansættelse har afholdt dig fra at søge andet arbejde?	
		Ja	Nej
	DJØF	12,2%	87,8%
	Danske Sælgere	42,9%	57,1%
	IDA	13,0%	87,0%
	Kommunikation og Sprog	15,4%	84,6%
	Ledernes Hovedorg.	17,3%	82,7%
	Magistrene	14,8%	85,2%
	Merkantilt Forum	40,0%	60,0%
	Dansk Merkonomforening	16,0%	84,0%
	Prosa	15,4%	84,6%
	Alle forbund	22,7%	77,3%

Endelig er der spurgt til, om klausulen har bevirket, at lønmodtageren i mindre omfang har skiftet job, end hvis lønmodtageren ikke havde haft en klausul. Svarene herpå fremgår af tabel 4.5.3.

Tabel 4.5.3 Klausul og jobskift

		Har påtagelsen af en klausul i dit nuværende ansættelsesforhold bevirket, at du i mindre omfang har skiftet job, end hvis du ikke havde haft en klausul?	
		Ja	Nej
	DJØF	16,7%	83,3%
	Danske Sælgere	40,4%	59,6%
	IDA	15,4%	84,6%
	Kommunikation og Sprog	15,4%	84,6%
	Ledernes Hovedorg.	18,8%	81,2%
	Magistrene	12,4%	87,6%
	Merkantilt Forum	46,7%	53,3%
	Dansk Merkonomforening	8,0%	92,0%
	Prosa	15,4%	84,6%
	Alle forbund	23,1%	76,9%

Spørgsmålene i tabel 4.5.1 til 4.5.3 afdækker på hver deres måde afdækker, om det at have en klausul påvirker mobiliteten. Derfor er der i tabel 4.5.4 opgjort, hvor stor en andel af medlemmer med klausuler, der har svaret ja til et eller flere af spørgsmålene i

tabel 4.5.1. – 4.5.3. Resultatet viser, at 31 pct. svarer, at klausulen har påvirket deres mobilitet. Det betyder altså, at knap 1/3 mener, at deres konkrete klausul har en mobilitetshæmmende effekt.

Tabel 4.5.4. Andel af medlemmer, der har svaret ja til et eller flere af spørgsmålene i tabel 4.5.1., 4.5.2. og 4.5.3

	Andel af medlemmer, der har svaret ja til et eller flere af spørgsmålene i tabel 4.5.1., 4.5.2. og 4.5.3.
DJØF	20,7%
Danske Sælgere	54,4%
IDA	18,7%
Kommunikation og Sprog	17,9%
Ledernes Hovedorg.	26,6%
Magistrene	17,0%
Merkantilt Forum	53,3%
Dansk Merkonomforening	20,8%
Prosa	15,4%
Alle forbund	30,9%

5. Deltagere i undersøgelsen, der tidligere har haft en klausul

5.1. Andel med og type af klausul – i tidligere ansættelsesforhold

I undersøgelsen er der også spurgt til, om medlemmerne i et tidligere ansættelsesforhold har været omfattet af en klausul. Svaret fremgår af tabel 5.1.1, og det ses, at knap 25 pct. af de adspurgte i et tidligere ansættelsesforhold har været omfattet af en klausul.

Tabel 5.1.1. Har i et tidligere ansættelsesforhold haft en konkurrence- og/eller kundeklausul

		Har du i et tidligere ansættelsesforhold haft en konkurrence- og/eller kundeklausul?			
		Ja, en kundeklausul	Ja, en konkurrenceklausul	Ja, begge typer	Nej
	DJØF	4,9%	6,9%	5,9%	82,4%
	Danske Sælgere	4,2%	24,2%	10,2%	61,4%
	IDA	1,5%	13,6%	3,5%	81,4%
	Kommunikation og Sprog	1,0%	6,4%	1,4%	91,2%
	Ledernes Hovedorg.	3,2%	14,3%	6,6%	76,0%
	Dansk Magisterforening	2,5%	15,0%	5,3%	77,2%
	Merkantilt Forum	3,8%	12,0%	8,1%	76,0%
	Dansk Merkonomforening	2,9%	14,4%	10,3%	72,4%
	Prosa	8,1%	11,3%	4,8%	75,8%
	Alle forbund	3,2%	15,1%	6,4%	75,4%

Af tabel 5.1.2. fremgår det, at hovedparten af de tidligere klausuler er indgået før 15. juni 1999.

Tabel 5.1.2. Hvornår klausulen er indgået

		Hvornår blev din sidste klausul - (i dit sidst afsluttede job med en klausul) - indgået?	
		Før 15. juni 1999	15. juni 1999 eller senere
	DJØF	66,3%	33,7%
	Danske Sælgere	76,9%	23,1%
	IDA	78,8%	21,2%
	Kommunikation og Sprog	65,2%	34,8%
	Ledernes Hovedorg.	71,4%	28,6%
	Dansk Magisterforening	73,6%	26,4%
	Merkantilt Forum	41,8%	58,2%
	Dansk Merkonomforening	80,8%	19,3%
	Prosa	60,0%	40,0%
	Alle forbund	72,9%	27,1%

5.2. Kompensation for klausul

Af tabel 5.2.1 ses, at 8 pct. af de deltagere, der tidligere har haft en klausul, har modtaget kompensation for påtagelse af klausulen fra deres arbejdsgiver i forbindelse med fratrædelse, mens 92 pct. ikke har modtaget kompensation.

5.2.1. Modtagelse af kompensation for påtagelse af klausul

		Har du i forbindelse med fratrædelse fra en tidligere ansættelse, hvor du var underlagt en klausul, modtaget kompensation for påtagelse af klausulen?	
		Ja	Nej
Indgået før 15. juni 1999			
	DJØF	4,5%	95,5%
	Danske Sælgere	8,2%	91,8%
	IDA	,9%	99,1%
	Kommunikation og Sprog	7,3%	92,7%
	Ledernes Hovedorg.	9,3%	90,7%
	Dansk Magisterforening	1,8%	98,2%
	Merkantilt Forum	0,0	100,0%
	Dansk Merkonomforening	5,3%	94,7%
	Prosa	0,0%	100,0%
	Alle forbund	6,9%	93,1%
Indgået efter 15. juni 1999			
	DJØF	12,5%	87,5%
	Danske Sælgere	12,3%	87,7%
	IDA	17,3%	82,7%
	Kommunikation og Sprog	4,7%	95,3%
	Ledernes Hovedorg.	9,8%	90,2%
	Dansk Magisterforening	5,2%	94,8%
	Merkantilt Forum	9,4%	90,6%
	Dansk Merkonomforening	0,0%	100,0%
	Prosa	0,0%	100,0%
	Alle forbund	10,5%	89,5%
Uanset dato for indgåelse	Alle forbund	7,9%	92,1%

70 pct. af de der modtog kompensationen, modtog kompensationen uden selv at skulle bede om det.

Blandt de deltagere, der har modtaget kompensation, fik 31,4 pct. et beløb der var højere end engangsbeløbet (tabel 5.2.2), mens de resterende 68,6 pct. ikke fik yderligere kompensation udover engangsbeløbet.

Tabel 5.2.2. Kompensationens størrelse

	Dækkede kompensationen over mere end engangsbeløbet?	
	Ja	Nej
DJØF	18,2%	81,8%
Danske Sælgere	29,0%	71,0%
IDA	20,1%	79,9%
Kommunikation og Sprog	25,8%	74,2%
Ledernes Hovedorg.	35,2%	64,8%
Dansk Magisterforening	32,5%	67,5%
Merkantilt Forum	34,6%	65,4%
Dansk Merkonomforening		100,0%
Alle forbund	31,4%	68,6%

Det fremgår af tabel 5.2.3, at knap 1/3 selv skulle stille krav om at få kompensationen udbetalt, selvom de var berettiget til at modtage kompensationen.

Tabel 5.2.3. Krav om kompensationen

	Fik du kompensationen udbetalt uden selv at skulle stille krav om det?	
	Ja	Nej
DJØF	46,2%	53,8%
Danske Sælgere	78,1%	21,9%
IDA	83,3%	16,7%
Kommunikation og Sprog	74,2%	25,8%
Ledernes Hovedorg.	61,4%	38,6%
Dansk Magisterforening	100,0%	
Merkantilt Forum	65,4%	34,6%
Dansk Merkonomforening	100,0%	
Alle forbund	68,5%	31,5%

35,9 pct. svarer ja til, at de i deres tidligere ansættelse var pålagt en konventionalbod, mens 63 pct. svarer nej.

5.3. Mobilitet og klausuler

18 pct. af de deltagere, der har haft en klausul, svarer bekræftende til, at de har været nødsaget til at skifte job til en anden branche/andet område for at undgå at blive omfattet af klausulen. Dette fremgår af tabel 5.3.1.

Tabel 5.3.1. Om klausuler har betydet, at lønmodtageren har været nødsaget til at skifte job til en anden branche /andet område for at undgå at blive omfattet af klausulen

	Har din/dine tidligere klausuler betydet, at du har været nødsaget til at skifte job til en anden branche /andet område for at undgå at blive omfattet af klausulen?	
	Ja	Nej
DJØF	12,1%	87,9%
Danske Sælgere	28,7%	71,3%
IDA	9,5%	90,5%
Kommunikation og Sprog	8,0%	92,0%
Ledernes Hovedorg.	16,3%	83,7%
Dansk Magisterforening	15,0%	85,0%
Merkantilt Forum	19,7%	80,3%
Dansk Merkonomforening	27,1%	72,9%
Prosa	0,0%	100,0%
Alle forbund	17,8%	82,2%

Som det fremgår af tabel 5.3.2. svarer 17 pct. ja til, at de er blevet begrænset af deres klausul, således at de i mindre omfang end ellers har skiftet job.

5.3.2. Klausul og jobskift

		Har påtagelsen af en klausul i et eller flere af dine tidligere ansættelsesforhold bevirket, at du i mindre omfang har skiftet job, end hvis du ikke havde haft en klausul?	
		Ja, jeg har i mindre omfang skiftet job på grund af...	Nej, klausulen har ikke påvirket, hvor tit jeg har...
	DJØF	13,9%	86,1%
	Danske Sælgere	26,7%	73,3%
	IDA	10,3%	89,7%
	Kommunikation og Sprog	9,6%	90,4%
	Ledernes Hovedorg.	15,6%	84,4%
	Dansk Magisterforening	11,2%	88,8%
	Merkantilt Forum	12,5%	87,5%
	Dansk Merkonomforening	10,5%	89,5%
	Prosa	0,0%	100,0%
	Alle forbund	16,8%	83,2%

5.4. Opsigelse af klausuler

På spørgsmålet om den tidligere arbejdsgiver har opsagt en indgået klausul, svarer de, der tidligere har haft en klausul, følgende:

Tabel 5.4.1 Opsagte klausuler

		HAR DIN TIDLIGERE ARBEJDSGIVER OPSAGT EN INDGÅET KLAUSUL?				
		Ja, under ansættelsen	Ja, efter jeg selv havde sagt op	Ja, efter arbejdsgiveren havde sagt mig op	Ja, efter selve fratrædelsen (udløbet af...	Nej
	DJØF	10,2%	5,4%	6,6%	4,8%	72,9%
	Danske Sælgere	9,2%	5,7%	9,7%	6,3%	69,1%
	IDA	11,1%	4,4%	8,2%	5,2%	71,1%
	Kommunikation og Sprog	8,0%		11,1%	3,1%	77,7%
	Ledernes Hovedorg.	4,6%	6,8%	6,6%	7,5%	74,5%
	Dansk Magisterforening	19,4%	9,7%	7,0%	5,5%	58,4%
	Merkantilt Forum	3,5%	7,3%	14,6%	7,3%	67,2%
	Dansk Merkonomforening	4,2%	4,2%	4,2%	6,4%	81,2%
	Prosa	13,3%			20,0%	66,7%
	Alle forbund	7,7%	5,8%	7,5%	7,2%	71,9%

For at undersøge om der er blevet opsagt flere klausuler af de klausuler, der er indgået efter 15. juni 1999, er tidspunkt for indgåelse kombineret med type af klausul og eventuel opsigelse.

Tabellen viser, at andelen af opsagte klausuler er større for de klausuler, der er indgået efter 15. juni 1999.

5.4.2. Type af klausul, tidspunkt for indgåelse og opsigelse

			Har du i et tidligere ansættelsesforhold haft en konkurrence- og/eller kundeklausul?			
			Ja, en kundeklausul	Ja, en konkurrenceklausul	Ja, begge typer	Sum
Før 15. juni 1999	Har din tidligere arbejdsgiver opsagt en indgået klausul?	Ja, under ansættelsen	5,4%	8,2%	8,3%	7,9%
		Ja, efter jeg selv havde sagt op	4,4%	4,6%	5,9%	4,9%
		Ja, efter arbejdsgiveren havde sagt mig op	4,7%	5,4%	7,1%	5,7%
		Ja, efter selve fratrædelsen (udløbet af...)	9,2%	5,9%	6,8%	6,5%
		Nej	76,4%	76,0%	71,9%	75,1%
15. juni 1999 eller senere	Har din tidligere arbejdsgiver opsagt en indgået klausul?	Ja, under ansættelsen	2,7%	6,3%	9,9%	7,0%
		Ja, efter jeg selv havde sagt op	12,9%	7,0%	8,6%	8,5%
		Ja, efter arbejdsgiveren havde sagt mig op	5,1%	13,6%	14,6%	12,6%
		Ja, efter selve fratrædelsen (udløbet af...)	6,8%	11,4%	6,8%	9,0%
		Nej	72,4%	61,8%	60,1%	62,9%

NOTAT

TIL: Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
FRA: FTF, LO, AC, Ledemes Hovedorganisation og Danske Sælgere
KOPI:
EMNE: Klausuler – omfang og problemer
DATO: 14. september 2004

1. Indledning

Det vurderes, at mindst 100.000 lønmodtagere reelt har forbud mod at bruge deres kernekompetencer på en ny arbejdsplads som en konsekvens af en konkurrence- og/eller kundeklausul. De er stavnsbundet til deres nuværende job og må i stedet søge helt nye jobmæssige græsgange, hvor de ikke kan udnytte deres kvalifikationer og muligheder optimalt.

Mere end 30.000 privatansatte medarbejdere er bundet til deres arbejdsplads af kunde- og konkurrenceklausuler. Det dokumenterer en omfattende undersøgelse blandt medlemmer af Dansk Magisterforening, Danske Sælgere, DJØF, IDA (Ingeniørforeningen i Danmark), Forbundet Kommunikation og Sprog, Ledernes Hovedorganisation, KARRYERE (Merkantilt forum, Dansk Merkonomforening) og Prosa. I alt 6622 af organisationernes 161.641 privatansatte medlemmer deltog i den mest omfattende undersøgelse af omfanget af klausuler til dato.

Ugebrevet A4 offentliggjorde i februar 2004 tillige en undersøgelse, der viste, at 55.000 LO-medlemmer har en klausul.

Derudover vil en meget stor gruppe personer, der er organiseret uden for de nævnte forbund eller slet ikke organiseret, være ramt af klausuler.

Klausuler er således ikke blot et lille problem i et hjørne af arbejdsmarkedet, men noget der markant påvirker arbejdsmarkedets funktionsmåde negativt, og klausuler bliver af rigtig mange betragtet som en forældet fastholdelsesmetode i et moderne videnssamfund.

2. Konklusioner - hovedproblemer

Neden for skitseres kort hovedproblemerne med klausulerne.

- a) Klausuler giver desværre manglende mobilitet på arbejdsmarkedet, og er et problem for lønmodtagere, virksomhederne og for samfundsøko-

nomien. Jo mere smidigt og frit arbejdsmarkedet er, jo bedre fungerer det. Et arbejdsmarked, der ikke fungerer godt nok, giver et samfundsøkonomisk tab.

- b) Højtuddannede stavnsbindes til virksomhederne på grund af klausuler til ugunst for ideudvikling, kreativitet og produktudvikling – noget Danmark skal leve af i fremtiden.
- c) Arbejdsgivernes brug af klausuler er gået for vidt. Klausuler bør være undtagelsen fra reglen og ikke omvendt. Virksomhederne bruger i alt for stort omfang klausuler og blot pr. refleks eller for en sikkerheds skyld pålægger en klausul. Klausuler kan bruges i helt særlige tilfælde. Men fakta er, at på nogle fagområder er tre ud af ti almindelige lønmodtagere underlagt en klausul. Det er ganske unødvendigt.
- d) Markedsføringsloven skaber den fornødne beskyttelse af virksomhederne. Derfor er der ikke behov for at pålægge medarbejderne klausuler i det omfang, det er tilfældet i dag.

3. Hvad er en klausul ?

I korte træk er en klausul en del af ansættelseskontrakten, hvori der står, at man ikke må tage ansættelse hos konkurrerende virksomheder, eller at man i et nyt job direkte eller indirekte ikke må betjene den tidligere virksomheds kunder.

Med den specialisering, der kendetegner arbejdsmarkedet i dag og de fleste jobfunktioner, betyder det i praksis, at man med en klausul ofte vil være afskåret fra at få et nyt job, hvor man kan gøre brug af sine kvalifikationer og sin viden. Det betyder, at klausuler i mange situationer medfører, at viden går tabt.

Klausuler påvirker altså mobiliteten på arbejdsmarkedet – en mobilitet som eksperter og politikere mener er absolut nødvendig for at få et vel-fungerende arbejdsmarked og en arbejdsstyrke, der gennem jobskifte får nye kvalifikationer og dygtiggør sig arbejdslivet igennem.

Det skal dog lige nævnes, at klausuler eller tilsvarende i nogle situationer kan være nødvendige for at en virksomhed kan beskytte sig mod, at tidligere medarbejdere misbruger viden om dets tidligere arbejdsplads. Denne beskyttelse har virksomhederne faktisk gennem markedsføringsloven, der beskytter virksomhederne mod misbrug af viden m.v. Virksomhederne kan efter markedsføringsloven sørge for, at der bliver nedlagt fagedforbud og krævet erstatning. Derfor er der kun i meget begrænset omfang grund til at sikre virksomhederne yderligere med specificerede regler om kunde- og konkurrenceklausuler, som det i dag sker efter funktionærloven.

Som det senere vil fremgå mere præcist, er det nuværende omfang af klausuler meget stort og rækker langt ud over hensynet til beskyttelse af virksomhederne.

Den nugældende lov om klausuler er fra 1999. For at reducere antallet af klausuler strammede Folketinget i 1999 funktionærlovens regler om konkurrence- og kundeklausuler, så det ikke længere er gratis for arbejdsgivere at pålægge deres ansatte klausuler. Der blev indført et krav om minimum halv lønkomensation i perioden, hvor klausulen gælder, efter man har sagt op (konkurrenceklausul og kundeklausul) eller er blevet sagt op (kundeklausul) for at påtage sig en kunde- og/eller konkurrenceklausul.

Beskæftigelsesministeriet har netop afsluttet et udvalgsarbejde, der skulle klarlægge, om der er behov for at ændre de gældende regler. Resultatet er imidlertid, at Beskæftigelsesministeriet og dermed beskæftigelsesministeren ikke er indstillet på at ændre reglerne, hvilket er beklageligt.

4. Nuværende regler

For både konkurrenceklausuler og kundeklausuler gælder, at det er virksomheden, der definerer hvor bredt klausulen skal dække og dermed hvor hæmmet, den ansatte er i at få anden beskæftigelse.

En konkurrenceklausul er en formulering i ansættelseskontrakten, der fastslår, at man som ansat ikke må sige op og søge ansættelse i en virksomhed, der er konkurrent til ens nuværende virksomhed. Klausulen gælder også, selvom man ikke kommer til at arbejde med noget der eventuelt kunne påvirke eller skade den tidligere virksomhed økonomisk. Konkurrenceklausulen forbyder ligeledes den tidligere medarbejder at starte egen konkurrerende virksomhed. En konkurrenceklausul gælder således kun, hvis man selv siger op, men ikke hvis man bliver sagt op, og ikke selv har givet rimelig anledning til opsigelsen.

Hvis man siger op, og virksomheden gør klausulen gældende - altså holder øje med om man tager ansættelse i en konkurrerende virksomhed - er virksomheden forpligtet til at betale mindst 50 procent af den tidligere løn i den periode, klausulen gælder, hvilket oftest er 12 måneder.

Efter de 12 måneder vil den ansattes værdi på arbejdsmarkedet være faldet dramatisk - tænk blot på hvad 12 måneders arbejdsløshed kan betyde for karriereudvikling m.v.

En meget vigtig ting er, at det er den tidligere virksomhed, der definerer, om et eventuel nyt ansættelsessted er en konkurrerende virksomhed, hvilket giver den ansatte meget dårlige muligheder for at komme videre på arbejdsmarkedet. Det kan dog i sidste ende blive en domstol, der afgør fortolkningen af en given klausul, men det er en meget langsommelig vej at gå for lønmodtageren og ofte vil klausulen være udløbet, inden en sag er afgjort ved domstolene.

Virksomhedene har mulighed for at pålægge ansatte en konkurrenceklausul gennem en lang ansættelse og dermed forhindre, at den ansatte skifter job. Her er således tale om ren fastholdelse og ikke nødvendigvis beskyttelse af virksomheden. Men virksomheden har også mulighed for at opsigse klausulen og slippe med at betale minimumskompensationen (mindst 50 procent af lønnen i tre måneder). Virksomhedene har altså mulighed for at stavnsbinde medarbejderne gennem en længere ansættelse og ved opsigelse af klausulen slippe med 1½ måneds løn (svarende til minimumskompensationen). Klausulen har dermed bevirket, at den ansatte i det løbende ansættelsesforhold ikke har kunnet søge anden beskæftigelse inden for egen branche.

En anden mulighed er, at virksomheden har mulighed for at pålægge en medarbejder en konkurrenceklausul i en årrække, derefter sige klausulen op og undgå at betale kompensation, hvis medarbejderen ikke skifter job inden 6 måneder efter klausulen er sagt op. Dermed er det fuldstændig gratis for virksomheden at stavnsbinde en medarbejder i en årrække.

En kundeklausul er en formulering i ansættelseskontrakten, der forbyder ansatte at have erhvervmæssig kontakt med eller arbejde for de kunder og leverandører, som medarbejderen inden for de seneste 18 måneder har haft forretningsmæssig forbindelse med hos en tidligere arbejdsgiver. Arbejdsgiveren kan også udvide kundeklausulen til at gælde kunder og leverandører, man som ansat ikke selv har haft erhvervmæssig kontakt med. Dette kræver blot, at arbejdsgiveren skriftligt informerer om det, inden firing eller opsigelse. En kundeklausul gælder både, hvis man bliver sagt op, og hvis man selv siger op.

En kundeklausul indeholder næsten altid ordet "indirekte". Dette kan være meget begrænsende for, i hvilke virksomheder man kan søge ansættelse. I yderste konsekvens betyder brug af ordet "indirekte" i en kundeklausul f.eks., at lønmodtageren i et nyt job ikke engang må have kolleger, der betjener kunder, som lønmodtageren tidligere havde kontakt til, men som lønmodtageren i det nye job ikke har eller vil få kontakt til.

Kombinationsklausuler

En virksomhed kan vælge at pålægge en ansat både en konkurrenceklausul og en kundeklausul. Men virksomheden skal kun betale for konkurrenceklausulen (de mindst 50 procent af lønnen i den periode klausulen gælder). En kundeklausul kan således gratis for virksomheden pålægges den ansatte – hvis den pålægges sammen med en konkurrenceklausul -og dermed medvirke til yderligere at stavnsbinde den ansatte. Virksomheden vil derfor ofte pålægge den ansatte begge klausuler og kun skulle betale for den ene. Det forekommer urimeligt.

5. Hvorfor klausuler ?

Virksomhederne mener, at pålæggelse af klausuler giver dem en sikkerhed og benytter klausuler, fordi andre virksomheder også gør det. Jo flere nøgleansatte, der er pålagt en klausul i virksomhederne, jo sværere er det at få nye gode medarbejdere. Dette får virksomheder til at indføre klausuler for deres ansatte for at undgå, at de skifter job, da virksomhederne jo har vanskeligt ved at rekruttere nye medarbejdere, fordi de andre virksomheder har pålagt deres ansatte klausuler. Det er en ond cirkel, hvor virksomhederne af frygt for at mangle kvalificeret arbejdskraft pålægger de ansatte klausuler.

Denne udvikling giver et stift og dårligt fungerende arbejdsmarked, hvor arbejdsstyrken ikke kan skifte job og dermed udnytte og udvikle kvalifikationerne ordentligt til gavn for virksomhederne og samfundsøkonomien.

Markedsføringsloven dækker

Virksomhederne har naturligvis behov for en eller anden form for beskyttelse. En sådan beskyttelse yder Markedsføringsloven (§1 om god markedsføringsskik, og §10 om erhvervshemmeligheder), der sikrer, at virksomhederne er beskyttet mod illoyal konkurrence - også fra tidligere ansatte. Markedsføringsloven gælder for alle, uden at det behøver at være aftalt særskilt.

Så vidt vides benytter andre lande, vi normalt sammenligner os med, ikke denne type klausuler. I de andre nordiske lande er brugen af klausuler slet ikke så udbredt som i Danmark. Så spørgsmålet er, hvorfor danske virksomheder har dette behov for at sikre sig mod, at ansatte skifter job.

6. Omfanget af klausuler

6.1. Organisationer uden for LO-området

Som tidligere nævnt har en række organisationer (Dansk Magisterforening, Danske Sælgere, DJØF, IDA (Ingeniørforeningen i Danmark), Forbundet Kommunikation og Sprog, Ledernes Hovedorganisation, KARRY-ERE (Merkantilt forum, Dansk Merkonomforening) og Prosa lavet en stor undersøgelse af omfanget og konsekvenserne af reglerne. Undersøgelsen er vedlagt dette notat og omfatter svar fra 6.622. medlemmer.

Undersøgelsens hovedkonklusioner er:

- 1) 19 procent blandt organisationernes medlemmer har mindst én klausul. (tabel 4.1.1. i rapporten).
- 2) 31 procent oplyser, at de har afholdt sig fra at søge andet arbejde eller i mindre omfang har skiftet job, end hvis de ikke havde haft en klausul. Over 50 procent af medlemmerne i nogle organisationer mener, at deres mobilitet er begrænset af klausulen (tabel 4.5.4. i rapporten).

- 3) 18 procent af dem, som tidligere har haft en klausul, har været nødsaget til helt at skifte branche for at kunne få et job. (tabel 5.3.1 i rapporten).
- 4) 29 procent af dem, der er pålagt en klausul, er omfattet af en kombineret konkurrence- og kundeklausul. (tabel 4.1.2 i rapporten).
- 5) Kun 8 procent af dem, der i en tidligere ansættelse har været pålagt en klausul, har fået økonomisk kompensation
- 6) Klausuler forhindrer normalt lønmodtagere i at tage job i branchen i 12 måneder efter en opsigelse
- 7) Klausuler er pålagt alle typer af ansatte. Det er slet ikke kun i chefstillinger, at klausuler er udbredt.

Ad 1

For udbredt brug af klausuler

Det generelle problem er, at for mange er ramt af en klausul. Lovrevisjonen i 1999 reducerede ikke i tilstrækkeligt omfang virksomhedernes brug af klausuler. Der er således kun sket et meget begrænset fald i virksomhedernes brug af klausuler i perioden 1999 til 2003. I 1999 havde 21,7 procent en klausul mod 20 procent i 2003.

Lovændringen har ikke haft den ønskede effekt, fordi det fortsat er for let og billigt at bruge klausuler. Organisationerne bag undersøgelsen har erfaringer med, at virksomhederne i stigende grad erstatter konkurrenceklausuler med de billigere kundeklausuler - hvor lønmodtageren ikke er sikret en minimumskompensation, og som også gælder, hvis den ansatte bliver sagt op - samt dobbeltklausuler, hvor arbejdsgiveren kan få to klausuler til én klausuls pris.

Lønmodtagerorganisationers hovedkrav til en lovændring er, at kundeklausuler underlægges de nuværende regler for konkurrenceklausuler.

Begge klausuler udelukker stort set den ansatte fra at finde et nyt job indenfor det område, hvor man har opnået erfaring og ekspertise. Derfor må reglerne være ens.

Organisationerne foreslår således, at regeringen ligestiller kundeklausuler med konkurrenceklausuler, så kundeklausuler fremover bortfalder, hvis man bliver fyret uden selv at have givet rimelig anledning til opsigelsen. Desuden bør kundeklausuler også udløse en minimumskompensation, hvis arbejdsgiveren annullerer klausulen efter opsigelsen. Endelig skal arbejdsgiveren betale for både konkurrenceklausulen og kundeklausulen, hvis en medarbejder pålægges begge typer klausuler.

Skærpede regler vurderes at ville forhindre lemfældig brug af klausuler og sikre lønmodtagerne en bedre beskyttelse.

Ad 2

Hæmmet mobilitet

31 procent oplyser, at de har afholdt sig fra at søge andet arbejde eller i mindre omfang har skiftet job, end hvis de ikke havde haft en klausul.

Således giver næsten 1/3 af lønmodtagerne med klausul udtryk for, at klausuler hæmmer deres mobilitet og karriereudvikling m.v.

Ad3

Hyppige brancheskift

Hver femte har tilmed været tvunget til at skifte til en helt anden branche for at kunne få et job. Det er et unødigt spild af viden og menneskelige ressourcer. Mobilitet på arbejdsmarkedet giver nye kvalifikationer, nye udfordringer og udvikler arbejdskraften til gavn for virksomhederne og samfundsøkonomien. Tænk på situationen, hvor vi alle besad næsten samme job i den virksomhed hvor vi i sin tid startede vores erhvervskarriere – hvor meget ville det udvikle os og virksomheden ?

Ad 4

For mange kombinationsklausuler

Mest udbredt er konkurrenceklausulen, der forbyder ansatte at tage job i en konkurrerende virksomhed eller starte egen konkurrerende virksomhed. De mindre udbredte kundeklausuler forhindrer ansatte i at arbejde med tidligere kunder og leverandører. Det er meget bekymrende, at knap 30 procent af dem, der har en klausul, er bundet af en såkaldt dobbeltklausul, hvor de er underlagt en kombineret konkurrence- og kundeklausul. Dobbeltklausuler er i hastig vækst, viser erfaringen fra organisationerne. Årsagen er, at arbejdsgiverne misbruger et smuthul i loven til at pålægge ansatte to klausuler til én klausuls pris. Dette hul ønsker organisationerne lukket.

Ad 5

Få får kompensation

Kompensationen for at påtage en klausul udgør i dag mindst 50 procent af lønnen i den periode, klausulen løber. Finder lønmodtageren et nyt job (et passende arbejde – dvs. indenfor lønmodtagerens faglige område) modregnes imidlertid i kompensationen.

Hvis en lønmodtager med en kundeklausul fyres/siger op eller en medarbejder med en konkurrenceklausul siger op, har arbejdsgiveren pligt til at betale minimum halv lønkompensation, så længe klausulen varer, f. eks. et 1 år. Tjente lønmodtageren 30.000 kr. om måneden i sit tidligere job, udgør kompensationen mindst 15.000 kr. pr. måned. Hvad der lyder som en lukrativ forretning for lønmodtageren, er det sjældent. Får lønmodtageren et andet passende arbejde – altså et andet job i en ny branche - modregnes kompensationen fuldt ud i lønnen. Det vil sige, at han ikke får én eneste krone fra sin tidligere arbejdsgiver, hvis lønnen på den nye arbejdsplads blot er på 15.000 kr. om måneden.

Derfor foreslås det, at kompensationen skal udgøre 100 procent af lønnen på fratrædelsestidspunktet, men at der fortsat skal ske modregning ved andet passende arbejde. Dette dog med den modifikation, at der kun kan ske modregning i halvdelen af lønnen fra den nye arbejdsgiver for den del af klausulperioden, der overstiger 6 måneder.

Samtidig får den ansatte i mange tilfælde ikke engang økonomisk kompensation, fordi klausuler enten bortfalder, ophæves ved opsigelsen eller fordi den ansatte finder et andet arbejde – hvorved der modregnes i kompensationen. Klausulen har imidlertid virket og begrænset den ansattes muligheder for at søge et andet job inden for det fagområde, hvor man har ekspertise.

6.2. LO-området.

LO gennemførte i januar og februar 2004 en undersøgelse blandt 994 privatansatte medlemmer. Undersøgelsen gav følgende hovedresultater:

- 1) 7 procent af de privatansatte medlemmer er omfattet af mindst én konkurrence eller kundeklausul i 2003.
- 2) I 1999 var det tilsvarende tal 5 procent. Der er altså tale om en væsentlig stigning.
- 3) 13 procent af funktionærerne på LO-området er dækket af mindst en klausul i 2003, mens det gælder for 4 procent af arbejderne. HK er et af de forbund, der er hårdest ramt af klausuler.

7. Organisationernes forslag til ændringer af de gældende regler om klausuler

I forbindelse med udvalgsarbejdet i regi af Beskæftigelsesministeriet er organisationerne enige om følgende ændringsforslag til den nuværende lovgivning, som forgæves er søgt fremført i det ministerielle udvalg:

- 1) Klausuleme skal gøres meget mere præcise i deres dækningsområde og samtidig være mere begrænsede i deres dækning. Konkret skal arbejdsgiveren ved udformningen af en konkurrenceklausul skriftligt give lønmodtageren oplysninger om og begrundelser for klausulens dækningsområde (også geografisk) og løbetid. Samtidig skal det præciseres hvilke firmaer, der er omfattet af klausulen på det tidspunkt, hvor lønmodtageren tiltræder jobbet. Ved en kundeklausul skal arbejdsgiveren give oplysninger om arten af kundekontakt, der er afgørende for, at den enkelte kunde bliver omfattet af klausulen og begrundelsen herfor, arten af opgaver, som klausulen skal hindre medarbejderen i at udføre og endelig klausulens løbetid og begrundelsen herfor.
- 2) Pligt til at arbejdsgiveren inden for 5 dage tilkendegiver om en konkret ansættelse eller servicering af en konkret kunde vil blive betragtet som et brud på klausulen.
- 3) Minimumskompensationen skal sættes op fra de nuværende 50 procent af lønnen til 100 procent af lønnen. Minimumskompensationen skal sættes op til to månedslønninger.
- 4) Modregningsreglerne skal lempes, således at der kun kan ske modregning i halvdelen af lønnen fra den nye arbejdsgiver for den del af klausulperioden der overstiger 6 måneder.

- 5) Kundeklausuler skal – som konkurrenceklausuler – bortfalde ved afskedigelse, som lønmodtageren ikke har givet anledning til. Det vil sige, at der skal være ligestilling mellem konkurrenceklausuler og kundeklausuler.
- 6) Der skal også være engangsbetaling for kundeklausuler på samme måde, som der i dag er for konkurrenceklausuler.
- 7) Kundeklausuler skal kun kunne gøres gældende, hvis der har været en væsentlig forretningsmæssig forbindelse med den pågældende kunde inden for de seneste 6 måneder før opsigelsestidspunktet. I dag må man hverken direkte eller indirekte betjene kunder, leverandører eller andre samarbejdspartnere, som den ansatte selv har haft forretningsmæssig forbindelse med.
- 8) Timelønnede skal også være omfattet af reglerne om klausuler. I dag gælder reguleringen kun ansatte i henhold til Funktionærloven.
- 9) Indførelse af et voldgiftsinstitut med meget snævre tidsfrister.
- 10) Konventionalbøder skal begrænses til maksimalt en måneds løn.

Andel af medlemmer i Danske Sælgere med klausuler 1998 til 2003.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Andel i % af medlemmer med klausuler	34,2	33,6	30,3	27,8	27,9	27,1
Fordeling på Type:						
Kundeklausul	8,8	9,2	16,3	12,3	13,7	14,7
Konkurrenceklausul	79,2	75,0	67,7	68,8	67,0	62,1
Kombination	12,0	15,8	16,0	18,9	19,3	23,2
Total	100	100	100	100	100	100

Tallene er baseret på Danske Sælgeres lønstatistik. For 2003 har 5.145 medlemmer svaret.



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 Kbh. K

BILAG

DOK. NR.

Den 30. september 2004

HFA/ame

17

Sagsnr. 200400846-7

Att.: Cathrine Tjellesen

Sendt såvel ved almindeligt brev som ved e-mail

Vedrørende forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

AC har ved brev af 22. september 2004 modtaget ovennævnte lovforslag til høring med frist den 30. september. Som følge af svarfristen, som AC finder urimeligt kort, er dette høringssvar også fremsendt som e-mail til specialkonsulent Cathrine Tjellesen.

AC skal fremføre følgende bemærkninger til selve lovforslaget:

Indledningsvist skal det fremføres, at det er AC's vurdering, at der også fremover vil være behov for - som det blev anført ved indsættelsen af revisionsfristen i 1999 - at vurdere effekten af ændringerne i reguleringen af konkurrence- og kundeklausuler med henblik på at foretage justeringer af reglerne.

AC finder således, at lovforslaget i stedet bør indeholde en bestemmelse om at reglerne i funktionærloven om konkurrence- og kundeklausuler skal tages op til fornyet revision inden for en 2-4-årig periode, fx den 1. oktober 2006.

I tilknytning hertil bør det nok overvejes at inddrage de såkaldte "nonsolicationsaftaler", hvorefter der indgås fortrolige aftaler mellem virksomheder om, at de ikke må ansætte hinandens medarbejdere. Problemstillingen er bl.a., at de omfattede medarbejdere ikke har kendskab til sådanne aftaler og derved er retsløse ved jobskifte.

Med hensyn til baggrunden for lovforslaget fremføres i bemærkningerne hertil en række betragtninger og vurderinger, som tilsyneladende er funderet på det arbejde, der har fundet sted i Beskæftigelsesministeriets udvalg om konkurrence- og kundeklausuler.

Efter AC's opfattelse afspejler ministeriets betragtninger og vurderinger ikke lønmodtagersidens deltagelse i udvalgsarbejdet. AC er meget uenige i de fleste af lovbemærkningerne, og skal derfor fremhæve følgende:

1. AC har under hele udvalgsarbejdet påpeget, at antallet af klausuler fortsat er uforholdsmæssigt højt, og at det virker mobilitetsfremmende at godt 20 pct. af lønmodtagerne er omfattet af klausuler i 2003.

2. Det anføres ikke at det faktiske antal lønmodtagere, der er omfattet af en klausul på det danske arbejdsmarked er på over 100.000, således som lønmodtagerorganisationerne har dokumenteret det i den undersøgelse, der er afleveret til udvalget.
3. Den i 1999 indførte opstramning af reglerne tages til indtægt for, at antallet af klausuler er faldet fra 1999 til 2003 med knapt 10 pct. Denne kobling er på intet tidspunkt sandsynliggjort eller dokumenteret under udvalgsarbejdet.
4. Der henvises i bemærkningerne til, at de forskellige problemer med afgrænsninger af klausulernes dækningsområde alene skal løses ved bedre information etc. omkring reglerne. Det anføres ikke, at lønmodtagerorganisationerne gentagne har påpeget, at de fleste klausuler oftest og fortsat - uanset at bl.a. AC-organisationerne har brugt mange ressourcer på at informere om reglerne - er formuleret alt for bredt, og dermed er uoverskuelige for den enkelte lønmodtager.
5. Der peges på mulighederne for, at parterne selv kan løse problemerne via kollektive aftaler, men det anføres ikke, at AC - både under dette udvalgsarbejde og under andre tidligere udvalgsarbejder vedr. regulering via kollektive aftaler - har påpeget, at AC, trods gentagne forsøg, stort set ikke har mulighed for at anvende kollektive aftalemodeller på det private arbejdsmarked.
6. Det anføres ikke, at AC har påpeget, at muligheden for at udforme klausuler individuelt og efter konkret behov er nærmest ikke-eksisterende, idet alle erfaringer viser, at den typiske klausul oftest er rene afskrifter af funktionærlovens ordlyd og derved udvides klausulernes dækningsområde til det størst mulige.
7. Det anføres ikke, at de eksisterende regelsæt indebærer, at det udelukkende er den enkelte lønmodtager, der bærer den fulde risiko i tilfælde af en klausulovertrædelse, hvorimod arbejdsgiveren ikke løber nogen form for (økonomisk) risiko ved at anvende den bredest mulige klausul. Af samme grund har lønmodtagersiden vanskeligt ved at dokumentere en overtrædelse af reglerne fra arbejdsgiversiden, idet den økonomiske risiko ved en civilretlig proces udelukkende påhviler lønmodtageren.
8. Den af lønmodtagerorganisationer påpegede problemstilling omkring den stigende anvendelsen af dobbeltklausuler - den såkaldte "pålæg medarbejderen to klausuler og betal for en" - er ikke medtaget.

Endelig skal der for en god orden skyld peges på, at det formentlig er korrekt, at det fremsatte lovforslag ikke får økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet. Dette kan dog kun fortolkes som erhvervslivet set ud fra en arbejdsgiversynsvinkel, hvorimod de økonomiske konsekvenser for samfundet i form af manglende mobilitet og de økonomiske konsekvenser for den enkelte lønmodtager er ganske uoverskuelige.

Afslutningsvist skal AC henvise til det lovforslag, som lønmodtagerorganisationerne har udarbejdet og fremlagt under udvalgsarbejdet, men som på ingen måde har vundet genklang under udvalgsarbejdet.

Med venlig hilsen



Henrik Faursby Ahlers

Direkte nr.: 33 69 40 14

E-mail: hfa@ac.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

4400

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0003

1 - OKT. 2004

BILAG

DOK. NR.

16

Randers, den 28. september 2004
4400/459-4400/2003-685
EIP

Engboulevarden 30
8900 Randers
Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

Pol.sekr@krifa.dk
Www.krifa.dk

Åbningstider:
mandag: 9-16.30
tirsdag-torsdag: 9-15
fredag: 9-14

Høringssvar vedr. ophævelse af revisionsbestemmel- sen - deres j. nr. 6230-003

Kristelig Fagbevægelse finder det særdeles beklageligt, at regeringen ikke vil ændre regelsættet for konkurrence- og kundeklausuler. Som disse regler er udformet er det påkrævet for lønmodtagerorganisationer at være særdeles forsigtige i rådgivningen af medlemmerne. Det betyder, at mange lønmodtagere er tilbageholdende med at starte virksomhed, da det kan betyde, at de bliver mødt med krav om konventionalbod. Reglerne modarbejder med andre ord iværksætterlysten.

Desuden henvises i bemærkningerne til, at problemerne kan løses i overenskomsterne. Dette er muligt for de ca. 40 procent af lønmodtagerne på det private arbejdsmarkedet, der ikke er dækket af en overenskomst..

Kristelig Fagbevægelse tilslutter sig de forslag lønmodtagersiden er fremkommet med i "Redegørelse fra Udvalget om konkurrence- og kundeklausuler". Kristelig Fagbevægelse vil dog gerne pege på et område, som udvalget ikke har forholdt sig til. Det fremgår af funktionærlovens § 18, stk. 3 og § 18a, stk. 3, der kan ske modregning i den kompensation som funktionæren oppebærer, "såfremt funktionæren får andet passende arbejde".

Konsekvensen heraf er, at funktionæren vil være forpligtet af den indgåede klausul, såfremt vedkommende kan finde andet passende arbejde, men samtidig vil funktionæren ikke modtage nogen kompensation herfor.

Den nye problemstilling er, at det fremgår af bemærkningerne til fremsættelsen af lovfor-
slaget, at man i vurderingen af begrebet "passende arbejde" skulle fortolke dette i
overensstemmelse med arbejdsløshedsforsikringslovgivningens regler om "passende
arbejde". Disse regler er blevet afskaffet 01/01 2003 i forbindelse med den nuværende
regerings opstramning af dagpengereglerne.

Med andre ord vil en domstol, som skal tage stilling til om en funktionær er berettiget til
en kompensation i forbindelse med indgåelsen af en kunde- eller konkurrenceklausul,
skulle fortolke forholdet ud fra regler, som blevet afskaffet i 2003. Dette vil i sagens
natur være ganske uhensigtsmæssigt og umuliggøre en præcis rådgivning på dette
område.

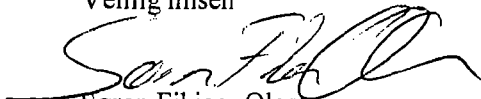
Som anført ovenfor, kan en anden konsekvens af de nugældende regler være, at domsto-
lene i tilfælde af en konkret tvist vil tilsidesætte intentionen om at reglerne skal fortolkes
i lyset af rådighedsbekendtgørelsens regler, og i stedet anlægge en mere fri fortolkning
af, hvornår der er tale om passende arbejde. Det er Kristelig Fagbevægelses frygt, at dette

Kristelig Fagbevægelse
er en fælleshenævnelse
for:
Kristelig Fagforening
og Kristelig A-kasse

vil betyde en ringere retsstilling for funktionærerne, end hvis funktionærlovens regler fortolkes i overensstemmelse med arbejdsløshedsforsikringslovgivningens regler om passende arbejde.

Kristelig Fagforening har netop indgået retsforlig i en sag, som kan illustrere dette. Der henvises til vedlagte bilag.

Venlig hilsen



Søren Fibiger Olesen

Landsformand for Kristelig Fagbevægelse

Bilag

En låsesmed havde indgået aftale om en konkurrenceklausul efter funktionærlovens regler. Efter fratræden får låsesmeden ansættelse som montør på en portfabrik. Da arbejdsgiveren får kendskab hertil stopper han med at betale kompensation for konkurrenceklausulen med henvisning til at låsesmeden har fået andet passende arbejde.

Låsesmeden var oprindelig uddannet som smed på Aalborg Skibsværft i 1979, hvorfor arbejdsgiveren mente, at arbejdet som montør var inden for samme faglige område som låsesmeden oprindelig var uddannet indenfor.

Arbejdsgiverens opfattelse synes ud fra en umiddelbar fortolkning af reglerne at være i overensstemmelse med intentionerne bag reglerne i funktionærlovens § 18, stk. 3. Såfremt arbejdsgiveren ville få ret i denne opfattelse, ville det betyde, at låsesmeden fortsat var bundet af konkurrenceklausulen, men at han ikke ville modtage nogen kompensation herfor.

For at imødegå arbejdsgiverens argument indhentede Kristelig Fagforening under sagen en udtalelse fra Arbejdsdirektoratet, som ville være den offentlige myndighed der skulle fortolke de nu afskaffede regler om passende arbejde efter Rådighedsbekendtgørelsens regler.

Arbejdsdirektoratet udtalte:

"På baggrund af det oplyste om medlemmets uddannelse og erhvervs erfaring som plade- og konstruktionssmed, herunder at han ikke har arbejdet inden for faget siden marts 1983, og hans efterfølgende arbejde som låsesmed, og om det uddannelses- og oplæringsforløb han skal gennemgå i forbindelse med ansættelse som servicetekniker, er det ud fra en samlet vurdering direktoratets opfattelse, at arbejdet som servicetekniker ikke ville blive anset for passende arbejde for pågældende efter de før 1. januar 2003 gældende rådighedsregler."

Med andre ord var der efter Rådighedsbekendtgørelsen en indskrænkning i begrebet "passende arbejde", som ikke umiddelbart lader sig finde i ordlyden eller anden tilgængelig praksis.

På baggrund heraf anmodede arbejdsgiveren i den konkrete sag om at parterne indgik forlig.

I den konkrete sag var Kristelig Fagforening således i stand til at hjælpe et medlem, fordi der fortsat sad personer i Arbejdsdirektoratet, som kunne huske retsstillingen efter de tidligere regler. Dette vil ikke på samme vis være muligt om f.eks. 5 år. Det er derfor Kristelig Fagforenings opfattelse, at der er behov for mere enkle regler for fortolkning af reglerne om kunde- og konkurrenceklausuler. Fortolkningen af de nugældende regler er uoverskuelig.

Advokatrådet

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET ADVOKAT
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.



SAMFUNDET

6230-0003
1 - OKT. 2004

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

BILAG

DOK. NR.

15

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

DATO: 29-09-2004
J.NR.: 04-012202-04-2131
REF.: spi/lpe

Høring over forslag til lov om ændring af lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Ophævelse af revisionsbestemmelsen)

Ved brev af 22. september 2004 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte forslag.

Forslaget har været forelagt for Advokatrådets Erhvervsudvalg, hvorefter bemærkes, at forslaget ikke giver Advokatrådet anledning til at fremkomme med bemærkninger.

Med venlig hilsen

Steffen Pinhblad



Foreningen af Statsautoriserede Revisorer

Kronprinsessegade 8 · 1306 København K · Telefon 33 93 91 91
Telefax nr. 33 11 09 13 · e-mail: fsr@fsr.dk · Internet: www.fsr.dk

Beskæftigelsesministeriet
Att.: Cathrine Tjellesen
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0003
1 - OKT. 2004

E-mail: act@bm.dk

BILAG

DOK. NR.

14

30. september 2004

mmj (X:\Faglig\HORSVAR\2004\H104-04.doc)

Høring vedr. forslaget til lov om ændring af lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (ophævelse af revisionsbestemmelsen).

Foreningen af Statsautoriserede Revisorer har den 27. september 2004 modtaget Beskæftigelsesministeriets skrivelse vedrørende ovennævnte med anmodning om foreningens bemærkninger.

Foreningen har gennemgået materialet og skal meddele, at det fremsendte lovforslag ikke har givet anledning til bemærkninger.

Med venlig hilsen

Mette Mille Bondo Jørgensen
Juridisk fagkonsulent

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0003
- 1. OKT. 2004

BILAG DOK. NR.
13

Vester Farimagsgade 1
Postboks 367
1504 København V

Tlf. 3313 4655
Fax 3311 8953
E-mail: info@sala.dk

30.09.2004
Sag nr. 8.02 BD/IN
Direkte tlf.: 3370 2018
E-mail: dember@sala.dk

Ophævelse af revisionsbestemmelse i funktionærloven (Deres ref.: 6230-0003)

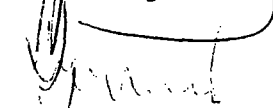
Vi henviser til Ministeriets brev af den 22. ds., hvor De anmoder om vore kommentarer til forslag om ophævelse af revisionsbestemmelsen vedrørende kunde- og konkurrenceklausuler i funktionærloven.

Vi har følgende bemærkninger til forslaget:

Det er vor opfattelse, at de nuværende regler på rimelig vis tager hensyn til virksomheders beskyttelse af den i virksomheden værende viden om kunder og virksomhedens produkter og på den anden side medarbejderes mulighed for at opnå ny beskæftigelse og andre virksomheders mulighed for rimelig adgang til rekruttering af nye medarbejdere.

Det er derfor vor opfattelse, at der ikke er noget behov for yderligere revision af loven, og vi kan således tilslutte os, at revisionsbestemmelsen ophæves.

Med venlig hilsen



Birgitte Dember

BILAG

DOK. NR. 12

■ Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Att.: Cathrine Tjellesen

Dato: 28. september 2004
Deres ref.: 6230-0003
Vores ref.: CAD

■ **Høring over forslag til lov om ændring af lov om ændring af lov retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer**

HTS-I takker for modtagelsen af ovennævnte lovforslag i høring.

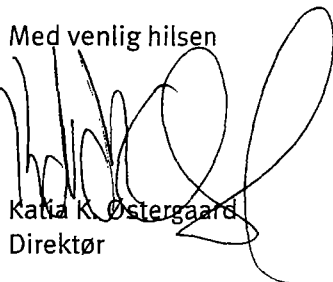
Lovforslaget baserer sig på et grundigt og gennearbejdet materiale om udviklingen i anvendelsen af konkurrence- og kundeklausuler, siden reglerne blev ændret i 1999. Materialet viser et betragteligt fald i brugen af klausuler, og man kan således konstatere, at målet med lovændringen fra 1999 er nået.

HTS-I havde helst set, at bestemmelsen om minimumskompensation i relation til konkurrenceklausuler var blevet afskaffet, således at arbejdsgiveren havde haft mulighed for modregning fra 1. dag, funktionæren opnår anden beskæftigelse. HTS-I finder dog, at de gældende regler er udtryk for en afbalanceret retsstilling lønmodtageren og arbejdsgiveren imellem.

HTS-I kan derfor tilslutte sig, at de nuværende regler om konkurrence- og kundeklausuler bevares uændret, og at revisionsbestemmelsen ophæves i overensstemmelse med lovforslaget.

HTS-I er opmærksom på, at der er behov for fortsat information og rådgivning om reglerne – et behov som Beskæftigelsesministeriet naturligt medvirker til at opfylde.

Med venlig hilsen



Katia K. Østergaard
Direktør

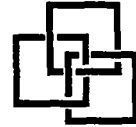


Camilla Drosted
advokat

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6230-0003

30 SEP. 2004



Amtsråds-
foreningen

BILAG

DOK. NR.

11

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

28-09-2004

J.nr.

Anne Kathrine Kragh Petersen

Tel. 3529 8100

E-mail: akp@arf.dk

Høring vedr. forslaget til lov om ændring af lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Ophævelse af revisionsbestemmelsen).

Det skal herved meddeles, at Amtsrådsforeningen ikke har bemærkninger til ovennævnte udkast til lovforslag.

Med venlig hilsen


Birgit Bredahl Nielsen


Anne Kathrine Kragh Petersen

TLO

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0003
30 SEP. 2004



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 10

Funktionærernes og
Tjenestemændenes
Fællesråd

27.09.2004

2915
PEVE/kafa

Høring vedr. forslag til lov om ændring af lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (ophævelse af revisionsbestemmelsen) - sag: 6230-0003

I anledning af det med Beskæftigelsesministeriets skrivelse af 22. september 2004 fremsendte lovforslag skal man meddele, at FTF ikke har bemærkninger hertil.

Med venlig hilsen

Bente Sorgenfrey
formand

29 SEP. 2004

Beskæftigelsesministeriet
Att.: Specialkonsulent Cathrine Tjellesen
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR.

9

Deres sag 6230-0003 - Høring vedr. forslaget til lov om ændring af lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Ophævelse af revisionsbestemmelsen)

København
den 28. september 2004
PSP/MKA

Ledernes Hovedorganisation skal hermed under henvisning til Beskæftigelsesministeriets brev af 22. september 2004 fremkomme med bemærkninger til det vedlagte lovforslag.

Vi kan konstatere, at regeringen ikke har fundet anledning til at revidere de eksisterende regler under henvisning til, at der er sket et fald i antallet af klausuler, ligesom den generelle mobilitet ikke anses for væsentligt hæmmet.

Generelt skal vi henvise til de bemærkninger, vi er fremkommet med, og som er refereret i redegørelse for udvalget om konkurrence- og kunde-klausuler, september 2004.

Indledningsvis skal vi påpege, at antallet af klausuler ikke er faldet i større omfang, og er endog steget på Ledernes Hovedorganisations område.

Ledernes Hovedorganisation har generelt forståelse for, at klausuler kan være nødvendige i et vist mindre omfang.

Det er imidlertid vores opfattelse, at der fortsat benyttes for mange unødvendige og unødvendigt vidtgående klausuler for lederne i Danmark.

Klausulerne benyttes i mange tilfælde ofte som et fastholdelsesredskab snarere end ud fra hensynet til beskyttelse af virksomhedens erhvervs-hemmeligheder.

Det er korrekt, at den *generelle mobilitet* på arbejdsmarkedet ikke er hæmmet. Imidlertid er mobiliteten mærkbart hæmmet blandt en betydelig del af ledere og specialister hæmmet til skade for såvel de enkelte omfattede lønmodtageres jobmuligheder som danske virksomheders mulighed for at erhverve nøglemedarbejdere med relevante kompetencer og ny viden.

**Ledernes
Hovedorganisation**

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

E-mail: lh@lederne.dk
www.lederne.dk

Samlet set finder Ledernes Hovedorganisation det beklageligt, at regeringen ikke har fundet anledning til at revidere de eksisterende regler til generel gavn for arbejdsmarkedet i Danmark.

Med venlig hilsen


Peter Salling Petersen
Juridisk konsulent

Anne Cathrine Tjellesen

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-003

Fra: Katrine Krone (DEP) [KAN@OEM.DK]

28 SEP 2004

Sendt: 28. september 2004 14:21

Til: Anne Cathrine Tjellesen

BILAG

DOK. NR. 8

Emne: Svar på høring

Signeret af: Kontrollerer signaturen. Klik på ikonet for at få flere oplysninger.

Kære Cathrine Tjellesen

Økonomi- og Erhvervsministeriet har modtaget høring vedr. forslag til lov om ændring af lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (ophævelse af revisionsbestemmelsen).

Økonomi- og Erhvervsministeriet har ingen bemærkninger til det fremsatte lovforslag.

Med venlig hilsen

Katrine Krone
Fuldmægtig
Økonomi- og Erhvervsministeriet
Slotsholmsgade 10-12
1216 København K



Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V

Beskæftigelsesministeriet
Cathrine Tjellesen
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6230-0003
28 SEP 2004

Telefon 33 38 90 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid 8.30-16.30
E-mail: da@da.dk
Giro 5 40 08 99

BILAG

DOK. NR. 7

27. september 2004
LEB/MAS/0211

BR-BM-DAs høringssvar-
Ophævelse af revisionsbestemmelse_LEB.0211.doc

Forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (ophævelse af revisionsbestemmelse)

Med henvisning til ministeriets høringsskrivelse af 22. september 2004 skal Dansk Arbejdsgiverforening fremkomme med følgende bemærkninger:

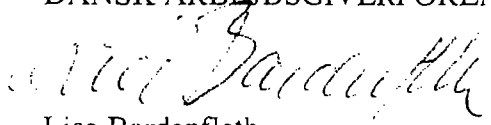
Det fremsendte lovforslag bygger på et grundigt og gennearbejdet materiale omkring brugen og anvendelsen af konkurrence- og kundeklausuler, siden reglerne blev ændret i 1999. Der har kunnet konstateres et fald i brugen af klausuler, hvilket vidner om, at regelændringen i 1999 har virket efter sin hensigt.

DA havde gerne set, at reglen om minimumskompensation var blevet ændret, men finder, at de gældende regler er udtryk for en afbalanceret retsstilling lønmodtageren og arbejdsgiveren imellem.

DA støtter, at de nuværende regler om konkurrence- og kundeklausuler bevares uændret og revisionsbestemmelsen ophæves i overensstemmelse med lovforslaget.

DA er opmærksom på, at der er behov for fortsat information og rådgivning om reglerne.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING


Lise Bardenfleth