



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

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

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 26. marts 2008 stillet følgende spørgsmål nr. 1 (L 81), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet på udvalgets vegne.

3. juni 2008

J.nr. 6270-0002

Spørgsmål nr. 1:

”Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 26. marts 2008 fra C3, jf. L 81 - bilag 2”

Endeligt svar:

C3 har i sin henvendelse fremhævet et par synspunkter fra den fælles AC henvendelse med forslag til ændringer i lovforslaget.

1. Forslag til ny sanktionsbestemmelse

C3 har bemærkninger til lovens retsvirkninger og foreslår, at en medarbejder skal kunne tilkendes en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren har overtrådt loven.

Hertil bemærkes, at retsvirkningen ved tilsidesættelse af L 81 er klar: Efter § 2 kan en jobklausul ikke gøres gældende i forhold til en lønmodtager, hvis arbejdsgiveren ikke har indgået en særskilt aftale med lønmodtageren. § 2 skal forstås således, at der indtræder ugyldighed af jobklausulen i forhold til den enkelte lønmodtager. Ugyldigheden indtræder i aftaleforholdet, da det alene er aftaleparterne, der kan gøre aftalen gældende. Det betyder i praksis, at lønmodtageren ikke er begrænset i sine jobsøgningsmuligheder, og at den aftalepart, der har indgået en jobklausul, frit kan ansætte den pågældende medarbejder uden at skulle bekymre sig om risikoen for at blive mødt med et krav fra den nuværende arbejdsgiver om betaling af bod.

L 81 indeholder ikke regler om yderligere sanktioner i form af bøde eller godtgørelse for de arbejdsgivere, der henover hovedet på medarbejderen indgår jobklausuler, men undlader at indgå særskilt aftale med medarbejderen. I det omfang jobklausuler udgør et væsentligt vilkår i ansættelsesbevislovens/-direktivets forstand, vil en arbejdsgivers manglende orientering af lønmodtageren herom netop medføre, at lønmodtageren allerede i dag kan tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Se også mit svar på spørgsmål nr. 13.

Ifølge Beskæftigelsesministeriets oplysninger behandler domstolene for øjeblikket en sag vedrørende ansættelsesbevislovens anvendelighed på jobklausuler. Dommen forventes afsagt i december 2008. Jeg finder det hensigtsmæssigt at afvente denne dom, men vil omvendt give tilsagn om at ville ændre retstilstanden, hvis domstole-

ne skulle komme frem til, at jobklausuler ikke allerede udgør et væsentligt vilkår efter ansættelsesbevisreglerne.

L 81 åbner også op for, at arbejdsmarkedets parter ved kollektiv overenskomst selv kan fastsætte regler om sanktioner.

2. Forslag til ændret ikrafttræden

C3 foreslår, at lovforslaget skal finde anvendelse på alle nyansættelser efter lovens ikrafttræden, også hvor jobklausulen er indgået før lovens ikrafttræden.

Det pågældende forslag har været drøftet med Justitsministeriet, som har givet udtryk for, at det uden videre vil rejse væsentlige spørgsmål i forhold til grundlovens § 73 om beskyttelse af ejendomsretten, hvis den foreslåede regulering i lovforslaget fra lovens ikrafttræden skal finde umiddelbart anvendelse på jobklausuler, som er gyldigt indgået mellem aftalparter inden lovens ikrafttræden.

Jeg er meget indstillet på at finde en fornuftig ordning, der dels lader L 81 gælde også for jobklausuler, der gyldigt er indgået før lovens ikrafttræden, dels tager højde for de ekspropriative aspekter, som Justitsministeriet har redegjort for i notatet af 13. maj 2008. Jeg har derfor i samarbejde med justitsministeren udarbejdet et ændringsforslag herom.

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen