



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 31. marts 2008 stillet følgende spørgsmål nr. 5 (L 81), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Morten Østergaard (RV).

21. april 2008

J.nr. 6270-0002

Spørgsmål nr. 5:

”Vil ministeren uddybe sit svar på Advokatrådets kritik af lovforslaget, som værende uklart og upræcist, herunder hvordan ikke-skriftlige aftaler om jobklausuler skal kunne efterprøves ved tvist, samt hvordan arbejdstageres stilling er, såfremt en eksisterende jobklausul suppleres af nye efter den oprindelige aftales indgåelse (jf. side 5 i høringsnotatet, L 81 – bilag 1)”

Endeligt svar:

Advokatrådet mener, at lovforslaget er uklart og upræcist. Jeg er ikke enig i den kritik. Lovforslaget fastlægger efter min opfattelse klart rammerne for, hvornår en arbejdsgiver kan gøre en jobklausul gældende over for en lønmodtager, altså kun når lønmodtageren kender og har samtykket til klausulen, og når lønmodtageren bliver kompenseret for klausulen. Jeg synes, at advokatrådets kritik generelt er blevet besvaret i høringsnotatet, men jeg vil dog gerne komme med nogle supplerende bemærkninger.

1. Advokatrådet anfører i sit høringssvar på side 1, at forslaget åbner op for, at arbejdsgivere gives mulighed for at aftale endog meget væsentlige indskrænkninger i den enkelte borgers mulighed for frit at søge beskæftigelse uden en egentlig kompensation.

Jeg finder denne kritik helt ved siden af. L 81 åbner ikke for sådanne nye muligheder, men vil netop begrænse arbejdsgiveres brug af jobklausuler. Se også mit svar til spørgsmål nr. 29.

2. Advokatrådet anfører i sit høringssvar på side 1, at sprogbrugen i § 3 om ”berørte” lønmodtagere giver anledning til tvivl, når der sammenlignes med den personkreds som reelt efter bestemmelsen har ret til kompensation. Advokatrådet anfører, at lovforslaget ikke tager stilling til det forhold, at en lønmodtager i høj grad kan være berørt af en jobklausul, og dermed være forhindret i at søge videre under et igangværende ansættelsesforhold.

Som det også fremgår af høringsnotatet, så lægger reglerne sig op af funktionærlovens regler om konkurrence- og kundeklausuler. Dette gælder også for så vidt angår tidspunktet for udbetaling af kompensationen. Jeg kan iøvrigt oplyse, at ordlyden af § 3 er blevet ændret i forhold til det lovforslag, som blev sendt ud i forbin-

delse med høringen, således at der ikke længere henvises til ”berørte lønmodtagere”.

3. Advokatrådet anfører i sit høringssvar på side 2, at det ikke klart fremgår, om der gælder en tidsmæssig begrænsning af virkningen af jobklausuler.

Jeg vil gerne slå fast, at lovforslaget ikke regulerer selve indholdet af jobklausuler, hverken geografiske eller tidsmæssige begrænsninger. Når der fx ikke er fastsat specifikke regler om, hvor langt man som arbejdsgiver kan strække en jobklausul, skyldes det, at reglerne om økonomisk kompensation i klausulperioden i sig selv vil være begrænsende for den tidsmæssige udstrækning af klausulperioden. Jeg må også henvide til, at der allerede består en adgang til at begrænse urimelige aftaler efter aftalelovens § 36. Endeligt har arbejdsmarkedets parter jo også mulighed for at fastsætte ramme for den indholdsmæssige udformning af jobklausulerne.

4. Advokatrådet anfører, at der ikke i lovforslaget er taget stilling til, om en jobklausul vil udgøre et ”væsentligt vilkår” i ansættelsesbevislovens forstand, og at lønmodtagers retsstilling derfor er uklar.

Som jeg også sagde i forbindelse med 1. behandlingen er der ikke lagt op til forskellige regler i forhold til, hvad der gælder for konkurrence- og kundeklausuler i dag. Hvor vidt en konkret jobklausul udgør et væsentligt vilkår i ansættelsesbevislovens forstand, vil jeg behandle i mit svar på spørgsmål 13.

5. For så vidt angår Advokatrådets kritik af arbejdsgivers mulighed for at supplere en eksisterende jobklausul med nye aftaler, skal jeg henvide til, at det efter L 81 ligger helt klart, at lønmodtagere til enhver tid skal have konkret kendskab til, hvordan han eller hun er begrænset i sine muligheder. Det er altså op til arbejdsgiveren at sikre, at lønmodtageren har dette kendskab. Ellers kan jobklausulen ikke gøres gældende i forhold til lønmodtageren.

6. Advokatrådet anfører, at det er uklart, om en jobklausul stadig kan gøres gældende, hvis den skriftlige aftale med lønmodtageren er hængt op på en kunde- eller konkurrenceklausul, og denne bortfalder.

Jeg synes, at vi med lovforslaget har været meget præcise. Er der ingen aftale med lønmodtager, kan jobklausulen ikke gøres gældende. Det gælder selvfølgelig også, hvis aftalen med lønmodtager består af en konkurrence- eller kundeklausul. Det fremgår også af punkt 4.2. i høringsnotatet og af mit svar på spørgsmål nr. 27.

For så vidt angår Advokatrådets øvrige kritikpunkter og forslag henvider jeg til kommentarerne i høringsnotatet. Jeg skal afslutningsvis gentage, at lovforslaget ikke søger at lempe de retlige grænser, der allerede gælder i dag for virksomheders brug af jobklausuler. En jobklausul kan således godt opfylde kravene i lovforslaget, men samtidig være ugyldig i forhold til andre regler.

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen