



Folketingets Erhvervs-, Vækst- og Eksportudvalg

ERHVERVSMINISTEREN

13. februar 2018

Besvarelse af spørgsmål 3 ad L 125 stillet af udvalget den 24. januar 2018 efter ønske fra Pelle Dragsted (EL).

ERHVERVSMINISTERIET

Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Spørgsmål:

Kan ministeren bekræfte, at lovforslaget og tilhørende bekendtgørelser ikke hverken forringer eller forbedrer virksomheder og ansattes muligheder for at indgå ansættelsesklausuler? I benægtende fald bedes ministeren uddybe, på hvilke måder mulighederne henholdsvis forringes eller forbedres.

Tlf. 33 92 33 50
Fax 33 12 37 78
CVR-nr 10 09 24 85
EAN nr. 5798000026001
em@em.dk
www.em.dk

Svar:

Til besvarelse af spørgsmålet har jeg bedt Beskæftigelsesministeriet om bidrag, som kan oplyse følgende:

”Lovforslaget hverken forringer eller forbedrer virksomheder og ansattes muligheder for at indgå ansættelsesklausuler. Eventuelle kommende bekendtgørelser, som udstedes med hjemmel i eller ændres som følge af loven, vil heller ikke kunne indeholde forringelser eller forbedringer af virksomheder og ansattes muligheder for at indgå ansættelsesklausuller.

Der henvises i den forbindelse til præambelbetragtning nr. 13 til direktiv 2016/943 af 8. juni 2016 om beskyttelse af fortrolig knowhow og fortrolige forretningsoplysninger (forretningshemmeligheder) mod ulovlig erhvervelse, brug og videregivelse, hvoraf det fremgår, at det ikke er meningen, at direktivet skal berøre muligheden for at indgå aftaler mellem arbejdsgivere og arbejdstagere om ikke at konkurrere i overensstemmelse med gældende ret. Det medfører, at ansættelsesklausuler indgået i overensstemmelse med gældende dansk ret kan opretholdes.

Der henvises endvidere til pkt. 1.1 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget, hvoraf det fremgår, at direktivet ikke ændrer på retsstillingen i forhold til at beskytte arbejdstagermobilitet, og at eventuelle ønsker om begrænsninger af arbejdstagermobiliteten fortsat skal ske i overensstemmelse med de gældende regler på området, herunder lov nr. 1565 af 15. december 2015 om ansættelsesklausuler (ansættelsesklausuloven).

Herudover fremgår det af pkt. 2.5.3 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget, at det følger af de specielle bemærkninger til § 23 i forslag L 40 til lov om markedsføring fra folketingstidende samling 2016-17, sektion A, at ansættelsesklausuloven finder anvendelse forud for den gældende § 23, stk. 2, i markedsføringsloven, som ophæves med dette lovforslag (L 125). Der ændres med dette lovforslag ikke på ansættelsesklausulovens status i forhold til dette lovforslags § 4, stk. 2, nr. 2 og 3. Det betyder, at hvis der er indgået aftale om en ansættelsesklausul mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver i overensstemmelse med ansættelsesklausuloven, gælder denne.

Det fremgår endelig af de specielle bemærkninger til lovforslagets § 1, at det følger af dansk ret, at en arbejdsgiver i særlige tilfælde retmæssigt kan begrænse en arbejdstagers mobilitet. En sådan begrænsning kan retmæssigt fastsættes ved brug af en konkurrence-, kunde- eller kombineret klausul. Denne mulighed er reguleret i ansættelsesklausuloven, og dette lovforslag (L 125) berører ikke aftaler indgået i overensstemmelse med ansættelsesklausuloven. Ønskes en arbejdstagers mobilitet i forhold til ansættelsesforhold begrænset, skal en sådan begrænsning ske i overensstemmelse med reglerne i ansættelsesklausuloven.”

Med venlig hilsen

Brian Mikkelsen