

E-1840/07

Arbejdsmarkedsudvalget
AMU alm. del - Bilag 317
Offentligt



bg es es db de et el en fr it lv lt hu mt nl pl pt ro sk sl fi sv

Parlamentariske forespørgsler og spørgsmål

10. april 2007

E-1840/07

SKRIFTLIG FORESPØRGSEL af Ole Christensen (PSE) til Kommissionen

Om: Jobkarteller



Som beskrevet i forespørgsel E-4381/06 har der i Danmark pågået en debat om en række virksomheders aftaler om ikke at ansætte hinandens medarbejdere — såkaldte nonsolicitationsaftaler. Mange af disse aftaler er hemmelige — dvs. at en medarbejder ikke er klar over, at visse arbejdsgivere pga. aftalen ikke vil ansætte vedkommende — og flere aftaler gælder helt generelt for alle ansatte i virksomheden.

Nonsolicitationsaftalerne fungerer reelt som karteller på arbejdsmarkedet og forhindrer konkurrence og mobilitet.

Kommissionen bedes tage stilling til, hvorvidt aftaler om ikke at ansætte hinandens medarbejdere — i de tilfælde det foregår mellem virksomheder i forskellige medlemsstater — er i strid med EU's regler om arbejdskraftens fri bevægelighed.

Kommissionen bedes tage stilling til, hvorvidt henholdsvis hemmelige og ikke-hemmelige nonsolicitationsaftaler og jobkarteller er i strid med EU's konkurrenceregler.

Yderligere bedes Kommissionen tage stilling til, hvorvidt virksomheders henholdsvis hemmelige og ikke-hemmelige jobkarteller er i overensstemmelse med EU's beskæftigelsesstrategi.

Endelig vil jeg gerne høre Kommissionens holdning til, hvorvidt hemmelige nonsolicitationsaftaler er i strid med Rådets direktiv 91/533/EØF⁽¹⁾ af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet. Her tænkes særligt på, om nonsolicitationsklausuler er blandt »de væsentlige punkter« i ansættelsesforholdet (artikel 2, stk. 1).

(1) EFT L 288 af 18.10.1991, s. 32.

Seneste opdatering: 22. maj 2007

Juridisk meddelelse



bg es cs da de et el en fr it lv lt hu mt nl pl pt ro sk sl fi sv

Parlamentariske forespørgsler og spørgsmål

18. juli 2007

E-1840/2007

Svar afgivet på Kommissionens vegne af Vladimir Špidla

Dette svar er en uddybning af Kommissionens svar på en tidligere skriftlig forespørgsel af det ærede medlem (E-4381/06⁽¹⁾). Som angivet i svaret mener Kommissionen ikke, at det er sandsynligt, at sådanne aftaler vil have nævneværdig indflydelse på EU-arbejdstageres grænseoverskridende bevægelighed.

Hvis disse nonsolicitationsaftaler mellem virksomheder, der aftaler ikke at ansætte hinandens medarbejdere, indgås mellem virksomheder i forskellige medlemsstater, kan de imidlertid hindre arbejdskraftens frie bevægelighed. EF-Domstolen har fastslået, at alle traktatens bestemmelser vedrørende den frie bevægelighed for personer skal gøre det lettere for fællesskabsborgerne at udøve erhvervmæssig beskæftigelse af enhver art på hele Fællesskabets område, og at disse bestemmelser indeholder et forbud mod foranstaltninger, som kan skade disse borgere, såfremt de ønsker at udøve en erhvervmæssig beskæftigelse på en anden medlemsstats område (jf. bl.a. sag C-415/93 Bosman [1995]). Bestemmelser, som forhindrer en statsborger i en medlemsstat i at forlade sit oprindelsesland med henblik på at udøve retten til fri bevægelighed, eller som får ham til at afholde sig herfra, udgør derfor hindringer for denne frihed, selv om de finder anvendelse uafhængigt af de pågældende arbejdstageres nationalitet (jf. bl.a. Bosman som nævnt ovenfor, præmis 96, og sag C-232/01 Van Lent [2003] Sml. I-11525, præmis 16).

Kommissionen er imidlertid, bortset fra anvendelsen af EF's konkurrenceregler, ikke i stand til direkte at gribe ind over for private selskaber.

EF-traktatens artikel 81, stk. 1, forbyder alle former for samordnet praksis, der kan påvirke handelen mellem medlemsstaterne, og som har til formål at hindre, begrænse eller fordreje konkurrencen inden for fællesmarkedet. Kravet vedrørende påvirkning af samhandelen mellem medlemsstaterne indebærer, at den økonomiske aktivitet på tværs af grænserne mellem mindst to medlemsstater skal blive påvirket.

Der kan kun gøres undtagelser, såvel i enkelttilfælde som for kategorier af aftaler, hvis betingelserne i artikel 81, stk. 3, eller betingelser i forordninger om gruppefritagelser med artikel 81, stk. 3 som retsgrundlag er opfyldt. Der skal i den forbindelse være tale om fordele, der modvirker de konkurrenceskadelige virkninger af aftalen.

Hvad angår de ovenfor beskrevne forhold (forudsat at grænseoverskridende handel også påvirkes) er sådanne aftaler eller koordineret praksis sandsynligvis omfattet af forbuddet i artikel 81, da de må betragtes som alvorlige konkurrencebegrænsninger, og da den sociale sektor og arbejdsmarkedet ikke er undtaget fra anvendelsen af konkurrencereglerne (det er kun for bestemte former for overenskomstaftaler mellem arbejdsmarkedets parter, jf. for eksempel sag C-67/96 Albany). En aftale mellem virksomheder om ikke at ansætte hinandens medarbejdere vil således kunne udgøre en aftale om opdeling af markedet hvad angår udbuddet af arbejdskraft (jf. punkt 262 i generaladvokatens forslag til afgørelse i sag C-415/93 Bosman).

For så vidt angår fusioner understreger Kommissionen dog i en meddelelse om konkurrencebegrænsninger, der er direkte knyttet til og nødvendige for gennemførelsen af fusioner,⁽²⁾ at aftaler, der begrænser konkurrencen (konkurrenceklausuler), og som indgås i forbindelse med en fusion midlertidigt kan tillades, hvis de er direkte knyttet til eller nødvendige for gennemførelsen af fusionen. Samme principper som dem, der gælder for konkurrenceklausuler, gælder for nonsolicitationsaftaler. Reglerne har til sigte at garantere, at henholdsvis erhververen eller et joint venture ved opstart af en virksomhed til fulde kan anvende de overdragne aktiver med det formål at vinde kundernes loyalitet og udnytte praktisk erfaring og viden. Nonsolicitationsaftaler kan være berettiget i op til 3 år (der findes ikke en sådan tidsbegrænsning i tilfælde af joint ventures), hvis det geografiske anvendelsesområde og den personkreds, de omfatter, ikke rækker ud over, hvad der med rimelighed er nødvendigt for fusionens gennemførelse.

Selv om den europæiske beskæftigelsesstrategi ikke specifikt omfatter begrænsningen for den måde, arbejdsmarkedet fungerer på generelt, eller mere specifikt nonsolicitationsaftaler, kan det anføres, at en sådan praksis ikke er forenelig med beskæftigelsesretningslinjerne og især beskæftigelsesretningslinje nr. 20, som vedrører muligheden for at løse problemer med mismatch, flaskehalse og mangler på arbejdsmarkedet ved bl.a. at fjerne hindringerne for arbejdstageres mobilitet. De såkaldte jobkarteller udgør en klar hindring for såvel arbejdstageres job-til-job mobilitet som den geografiske mobilitet. Nonsolicitationsaftaler kan ligeledes skabe hindringer for arbejdstageres tilpasningsevne, idet deres karrieremuligheder begrænses, og hæmmer virksomhedernes mulighed for at tilpasse sig nye markedsvilkår.

Ifølge artikel 2, stk. 1 i Rådets direktiv 91/533/EF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet⁽³⁾ har arbejdsgiveren pligt til at oplyse en arbejdstager om de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet. I artikel 2, stk. 2 i direktivet findes en liste over de væsentligste punkter, men det fremgår klart af direktivet at listen ikke er udtømmende. EF-Domstolen har således udtalt, at ethvert punkt, der henset til sin betydning må anses for væsentligt for kontrakten eller ansættelsesforholdet, som det er en del af, skal meddeles arbejdstageren⁽⁴⁾.

En nonsolicitationsaftale af den type, der henvises til af det ærede medlem, dvs. en aftale mellem to eller flere virksomheder, som sætter begrænsninger for sådanne virksomheders muligheder for at ansætte hinandens medarbejdere, er en aftale som – lovligt eller ej – potentielt begrænser medarbejdernes fremtidige muligheder for at blive ansat hos de pågældende virksomheder. Virkningen af en sådan aftale ville svare til en konkurrenceklausul og vil derfor på grund af dens vigtighed for de pågældende arbejdstagere kunne ses som et væsentligt punkt i ansættelsesforholdet mellem arbejdstageren og den arbejdsgiver, som er part i nonsolicitationsaftalen.

(1) EUT C

(2) EUT C 56 af 5.3.2005.

(3) EFT L 288 af 18.10.1991.

(4) C-350/99 Wolfgang Lange mod Georg Schüneman GmbH [2001] Sml. I-1061, præmis 23.

Seneste opdatering: 24. juli 2007

Juridisk meddelelse