

Fremsat den 27. februar 2008 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

**Forslag  
til  
Lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler**

**§ 1.** Loven finder anvendelse på jobklausuler, hvorved forstås

- 1) aftaler, som en arbejdsgiver indgår med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en ansat lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed, og
- 2) aftaler, som en arbejdsgiver indgår med en medarbejder med henblik på at hindre eller begrænse andre ansatte lønmodtageres muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.

*Stk. 2.* Ordninger, hvorved vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar, er ikke omfattet af loven.

**§ 2.** En arbejdsgiver kan kun gøre en jobklausul gældende i forhold til en lønmodtager, hvis arbejdsgiveren har indgået en skriftlig aftale med den berørte lønmodtager herom. Aftalen skal indeholde oplysninger om, hvorledes lønmodtagerens jobmuligheder begrænses af jobklausulen, og om lønmodtagerens ret til kompensation, jf. § 3.

**§ 3.** En arbejdsgiver skal betale den berørte lønmodtager kompensation i den periode efter lønmodtagerens fratrædelse, hvor lønmodtagerens jobmuligheder begrænses af jobklausulen.

*Stk. 2.* Kompensationen skal udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Kompensation skal udbetales løbende i de for ansættelsesforholdet fastsatte udbetalingsterminer for lønnen.

*Stk. 3.* Hvis lønmodtageren modtager løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratræden, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb.

*Stk. 4.* Hvis lønmodtageren får andet passende arbejde, kan lønnen fra dette arbejde modregnes i lønmodtagerens krav på kompensation.

**§ 4.** Retten til kompensation bortfalder, hvis

- 1) arbejdsgiveren berettiget har bortvist lønmodtageren, eller
- 2) lønmodtageren modtager kompensation i medfør af funktionærlovens regler om konkurrence- og kundeklausuler.

**§ 5.** Hvis en lønmodtager har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos sin arbejdsgiver, kan en jobklausul ikke gøres gældende i forhold til denne lønmodtager. Hvis den berørte lønmodtager har været beskæftiget i mere end 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren, kan en jobklausul ikke gøres gældende i længere tid end 6 måneder efter fratrædelsen i forhold til denne lønmodtager.

**§ 6.** En arbejdsgiver kan opsi en aftale omfattet af § 2 med det varsel, der gælder for arbejdsgiverens opsigelse af ansættelsesforholdet efter 3 måneders ansættelse. Opsigelsesvarslet kan dog maksimalt udgøre 1 måneds varsel til en måneds udgang.

**§ 7.** Virksomheder kan i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelser indgå jobklausuler, uden at kravene i §§ 2 og 3 skal være opfyldt.

*Stk. 2.* En jobklausul omfattet af stk. 1 kan opretholdes i op til 6 måneder efter indgåelse af jobklausulen, uanset om forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse.

*Stk. 3.* Hvis forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse, kan en jobklausul omfattet af stk. 1 endvidere opretholdes i op til 6 måneder efter tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen.

**§ 8.** §§ 2-7 kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

**§ 9.** Loven træder i kraft den 1. juli 2008 og finder anvendelse på jobklausuler, der indgås efter denne dato.

**§ 10.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

## *Bemærkninger til lovforslaget*

### *Almindelige bemærkninger*

#### *1. Lovforslagets formål*

Hovedformålet med lovforslaget er at begrænse virksomheders brug af jobklausuler. Dette skal ske ved at sikre, at en arbejdsgiver ikke længere hemmeligt og omkostningsfrit kan indgå jobklausuler, der begrænser de ansatte lønmodtagere i efter deres fratreden at få ansættelse i en anden virksomhed. Denne begrænsning har vist sig nødvendig, da en uklar retstilstand har givet anledning til bekymring for, at brugen af jobklausuler kan udvikle sig til et gratis og attraktivt alternativ til de velkendte regler i funktionærloven, der regulerer konkurrence- og kundeklausuler.

Lovforslaget betyder, at det ikke skal være muligt at indgå jobklausuler uden, at der også er indgået en særskilt aftale med den berørte medarbejder, herunder om ret til compensation. Samtidig sikres det, at der ikke kan aftales en lavere compensation, end hvad der er muligt efter funktionærlovens regler om konkurrence- og kundeklausuler. Disse regler skal - i lighed med de velkendte bestemmelser om konkurrence- og kundeklausuler i funktionærloven - sikre, at erhvervsbegrænsende aftaler kun overvejes, hvor de vitterlig er nødvendige, og samtidig motivere til, at en forpligtelse af denne art ikke bliver formuleret unødigt bredt. Det er ikke med lovforslaget tilsigtet, at en arbejdsgiver kan pålægge erhvervsbegrænsende klausuler i videre omfang, end hvad der gælder i dag.

#### *2. Lovforslagets baggrund*

Problemstillingen omkring jobklausuler kom særligt frem i lyset i forbindelse med en dom af 28. juli 2006 (H0066001 – ASN) fra Sø- og Handelsretten. Her tog retten stilling til rækkevidden af en aftale indgået mellem to virksomheder om ikke aktivt at rekruttere hinandens medarbejdere. Sø- og Handelsretten fastslog, at aftalen var overtrådt, hvilket udløste betaling i form af en aftalt konventionalbod. Bodden blev dog nedsat fra 1,5 mio. kr. til 500.000 kr. Sagen blev anket til Højesteret, men siden forligt.

Denne dom vakte en del opsigt. Dels på grund af dommerflertallets fortolkning af rekrutteringsforbudet, dels på grund af, at de 2 omhandlede medarbejdere netop var overgået til ansættelse i virksomheden som følge af et virksomhedsopkøb. Dommen gav anledning til en del politisk opmærksomhed og en generel debat om omfanget af anvendelsen af de såkaldte hemmelige

klausuler og betænkelighederne herved, nærmere at virksomhederne – uden de ansattes vidende - aftaler ikke at ansætte hinandens medarbejdere.

Regeringen nedsatte på den baggrund i efteråret 2006 et tværministerielt udvalg sammensat af repræsentanter fra Justitsministeriet, Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender, Økonomi- og Erhvervsministeriet og Beskæftigelsesministeriet. Udvalget fik til opgave:

- at beskrive ministeriernes viden om erhvervsbegrænsende aftaler og brugen af disse på det danske arbejdsmarked, herunder at inddrage de konkrete sager, de havde eller fik kendskab til,
- at beskrive forholdet til eksisterende lovgivning, herunder funktionærlovens § 18, § 18 a og aftalelovens § 38, og
- at komme med forslag til, hvordan området kunne reguleres.

Udvalget offentliggjorde sin rapport den 2. april 2007. I rapportens afsluttende bemærkninger konkluderede udvalget, at det ikke på baggrund af de indkomne høringssvar fra arbejdsmarkedets parter var muligt at vurdere aftalernes faktiske udbredelse og virkning, og dermed heller ikke, hvor mange lønmodtagere der reelt måtte antages at være berørt af problemet. Af samme grund kunne udvalget ikke vurdere behovet for en eventuel regulering, men valgte i stedet at anføre de forhold, der kunne tale henholdsvis for og imod en regulering, ligesom udvalget oplyste de elementer, som efter udvalgets opfattelse kunne komme på tale i en mulig regulering af området. I den forbindelse gav udvalget udtryk for, at en eventuel regulering i givet fald burde tage hensyn til, at der i virksomhedsoverdragelsessituationen er et legitimt behov for, at virksomhederne indbyrdes kan indgå og hemmeligholde erhvervsbegrænsende aftaler. Rapporten, der bl.a. også indeholder en gennemgang af Sø- og Handelsrettens dom af 28. juli 2006 og en beskrivelse af den gældende retstilling vedrørende hemmelige aftaler, kan læses på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside: <http://bm.dk/sw19486.asp>

Forskellige lovgivningsinitiativer blev herefter overvejet. Der blev den 29. marts 2007 fremsat forslag til folketingsbeslutning om forbud mod brugen af hemmelige jobklausuler (B 131), og regeringen fremsatte den 18. april 2007 forslag til lov om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler (L 212). Det var dog ikke muligt på det sene tidspunkt i folketingsåret 2006/2007 at nå til politisk enighed om en lovregulering.

Den 7. september 2007 underkendte Arbejdsretten en jobklausul (sag nr. A2005.721). Retten fandt, at virksomheden ved at anvende den pågældende jobklausul havde handlet i strid med Hovedaftalen mellem DA og LO. En vikarbureauvirksomhed havde i en samarbejdsaftale med en kunde aftalt, at kunden og virksomheder med en nærmere tilknytning til kunden – i indtil 12

måneder efter samarbejdsaftalens ophør – ikke måtte ansætte de vikarer, som blev udlejet i henhold til samarbejdsaftalen. Arbejdsretten henviste til, at man skjult havde søgt at begrænse et grundvilkår ved vikarbureauansættelse, nemlig at vikarer skal kunne anses for fritstillet over for bureauerne og være berettiget til at tage fast ansættelse hos den kunde, hvortil de er udlejet af et bureau. Dette var ifølge retten, hvad også Højesteret tidligere i en konkret dom havde lagt til grund (UfR 1997 s. 1495). Arbejdsretten lagde herefter vægt på:

- at den omhandlede arbejdsstyrke omfattet af samarbejdsaftalen bestod af vikarer,
- at disse vikarer hverken var gjort bekendt med aftalevilkåret eller havde modtaget nogen økonomisk kompensation herfor, og
- at aftalen var egnet til at påføre dem en ikke uvæsentlig begrænsning i deres muligheder for at opnå fastansættelse.

I hvert fald under disse omstændigheder fandt Arbejdsretten, at det omtvistede aftalevilkår indebar en sådan urimelig og illoyal begrænsning af arbejdstagernes arbejdsmuligheder, at vilkåret måtte anses for stridende mod Hovedaftalens § 9, stk. 2. Fortolkningstvivel og sagens omstændigheder gjorde dog, at der ikke skulle udredes bod for brud på hovedaftalen.

Den 13. september 2007 blev et svar fra EU-Kommissionen af 18. juli 2007 offentliggjort. Svaret var foranlediget af en skriftlig forespørgsel fra Ole Christensen, MEP (E-1840/2007). Kommissionen tilkendegav, at virksomheders brug af jobklausuler sandsynligvis kan være alvorlige konkurrencebegrænsninger i strid med EU's konkurrenceregler (forudsat at grænseoverskridende handel også påvirkes). Endvidere tilkendegav Kommissionen, at en aftale, som – lovligt eller ej – potentielt begrænser medarbejdernes fremtidige muligheder for at blive ansat hos andre, kan have virkning svarende til en konkurrenceklausul, og derfor på grund af dens vigtighed for de omfattede lønmodtagere kan ses som et væsentligt vilkår i ansættelsen, som arbejdsgiveren skal oplyse om efter ansættelsesbevisdirektivet (Rådets direktiv 91/533 EF af 14. oktober 1991).

### *3. Behovet for en regulering af jobklausuler*

Det er regeringens opfattelse, at det er nødvendigt ved lov at sikre, at virksomheder ikke henover hovedet på de ansatte indgår jobklausuler, der hindrer eller begrænser de ansattes fremtidige jobmuligheder og dermed i sidste ende lægger hindringer for lønmodtagermobiliteten generelt. Det er ikke rimeligt, at sådanne vilkår kan holdes skjult for de ansatte, sådan at den enkelte lønmodtager ikke ved, hvad der gælder for lønmodtagerens mulighed for at skifte job. Det er heller ikke rimeligt, at en uklar retstilstand herom kan skabe den bekymring, at brugen af jobklausuler kan

udvikle sig til et gratis og attraktivt alternativ til de velkendte regler i funktionærloven, der regulerer konkurrence- og kundeklausuler.

Regeringen anerkender omvendt, at virksomhederne - i visse tilfælde og alt efter branche og virke - kan have legitime grunde til at anvende jobklausuler, særligt for at beskytte virksomhedens forretningsgrundlag. Dette kan ses i lyset af udviklingen på arbejdsmarkedet og ikke mindst som resultat af ændrede ledelsesformer, hvor medarbejdere i stadig stigende grad arbejder meget selvstændigt og derfor ofte får den tætte kontakt til virksomhedens samarbejdspartnere og kunder. Ved at anvende jobklausuler kan arbejdsgiveren mindske risikoen for, at virksomhedens kunder m.fl. udnytter et sådant tillidsforhold og går på strandhugst blandt medarbejdere med det resultat, at virksomheden både mister medarbejdere, viden og måske også kunden. Jobklausuler kan altså være med til at skabe klare linjer i tillidsforholdet mellem virksomheder. Det skal dog ikke være gratis og uforpligtende for en arbejdsgiver at indgå sådanne klausuler. Regering lægger derfor op til, at den enkelte lønmodtager som udgangspunkt skal samtykke og kompenseres for at blive pålagt en jobklausul. Regeringen anerkender imidlertid, at der i en virksomhedsoverdragelsessituation kan være særligt vægtige grunde til at indgå en jobklausul, og at der kan være et særligt behov for diskretion herom. Sådanne jobklausuler berøres derfor ikke af de nye pligter efter dette lovforslag, men forslaget begrænser dog den tidsmæssige udstrækning af sådanne klausuler. Ligeledes har regeringen heller ikke fundet grundlag for, at ordninger, hvorved vikarbureauer modtager en rimelig betaling i forbindelse med en brugervirksomheds ansættelse af den udsendte vikar, bliver berørt af de nye pligter, som foreslås i dette lovforslag.

Den sparsomme retspraksis med meget konkrete afgørelser, de tilsyneladende problemer med at føre sådanne sager og den vedblivende uklarhed om lønmodtagerens retsstilling har gjort det nødvendigt at hindre, at dette kan udvikle sig til en situation, hvor udgangspunktet er, at virksomheder systematisk, unødigt og via hemmelige aftaler uden om de ansatte kan stavnsbinde lønmodtagerne til virksomheden.

#### *4. Lovforslagets indhold og forhold til anden lovgivning*

Det foreslås, at jobklausuler som udgangspunkt kun kan gøres gældende, hvis arbejdsgiveren har indgået en særskilt skriftlig aftale med den berørte lønmodtager. Aftalen skal indeholde oplysninger om, hvorledes lønmodtagerens jobmuligheder begrænses af jobklausulen, og om den berørte lønmodtagers ret til en kompensation, der mindst udgør halvdelen af lønnen på fratrædelses-

tidspunktet. Kompensationen udbetales løbende efter lønmodtagerens fratreden i den periode, hvor lønmodtagerens jobmuligheder begrænses af jobklausulen.

Loven skal gælde for alle lønmodtagere, og er derfor et supplement til de allerede eksisterende konkurrence- og kundeklausuler, hvis principper videreføres i dette lovforslag.

Ved jobklausuler forstås aftaler, som en arbejdsgiver indgår med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en ansat lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed, og aftaler, som en arbejdsgiver indgår med en medarbejder med henblik på at hindre eller begrænse andre ansatte lønmodtageres muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.

Ordninger, hvorved vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar, foreslås undtaget. Ligeledes fritages virksomheder, som indgår jobklausuler i forbindelse med virksomhedsoverdragelser, fra de retlige pligter, der følger af dette lovforslag. Forslaget indebærer dog en aftaleretlig regulering af sådanne klausuler, hvor den tidsmæssige udstrækning af sådanne klausuler begrænses.

Det foreslås, at arbejdsmarkedets parter kan fravige loven ved kollektiv overenskomst.

Det foreslås endelig, at loven træder i kraft 1. juli 2008 og finder anvendelse på alle jobklausuler, der indgås efter denne dato. Lovforslaget søger i øvrigt ikke at berøre de retlige grænser, der allerede gælder i dag for virksomheders brug af jobklausuler. Disse retlige grænser er ikke nødvendigvis endeligt fastlagt, men fortsat under fortolkning ved de retlige instanser.

Lovforslaget indskrænker heller ikke udstrækningen af forbuddene mod konkurrencebegrænsende adfærd i henholdsvis EF-Traktaten og konkurrenceloven. Lovforslaget påvirker således blandt andet ikke anvendelsen af EF-Traktatens artikel 81 og 82 eller anvendelsen af konkurrencelovens §§ 6 og 11, jf. nu lovbekendtgørelse nr. 1021 af 21. august 2007.

En jobklausul kan derfor godt være lovlig efter lovforslaget, men samtidig være i strid med de konkurrenceretlige regler. En jobklausul, der er i strid med EF-Traktatens artikel 81 eller konkurrencelovens § 6 er ugyldig (nullitet). Ugyldigheden indtræder såvel mellem parterne som i forhold til tredjemand.

## *5. Lovforslagets økonomiske og administrative konsekvenser*

### *5.1 Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*

Lovforslaget har ikke økonomiske eller administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner. Der er næppe behov for, at de offentlige arbejdsgivere indgår jobklausuler, der binder

offentligt ansatte, ligesom forvaltningsretlige grundsætninger i vidt omfang taler imod anvendelsen heraf. Se hertil udvalgets rapport, s. 40.

### *5.2 Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.*

Lovforslaget vil have økonomiske og administrative konsekvenser for de virksomheder, som efter lovens ikrafttræden vælger at indgå jobklausuler.

Det er dog ikke muligt at skønne over de præcise økonomiske og administrative konsekvenser. Dels fordi der i dag ikke er kendskab til jobklausulernes faktiske udbredelse og virkning og dermed heller ikke til, hvor mange lønmodtagere der reelt kan antages at blive berørt. Dels fordi forslaget netop skal begrænse brugen af jobklausuler og sikre, at sådanne klausuler kun anvendes, hvor de vitterlig ud fra hensynet til virksomheden er nødvendige. Udgiften til kompensation vil i øvrigt afhænge af, om klausulen opretholdes i klausulperioden og ikke forinden opsiges af virksomheden. Endelig vil lovforslaget bidrage til et mere fleksibelt arbejdsmarked og til en forstærket konkurrenceposition for de virksomheder, der har svært ved at rekruttere velkvalificerede medarbejdere.

### *6. Administrative konsekvenser for borgerne*

Lovforslaget har ingen økonomiske eller administrative konsekvenser for borgerne.

### *7. Forslagets ligestillingsmæssige konsekvenser*

Lovforslaget har ingen ligestillingsmæssige konsekvenser.

### *8. Forslagets miljømæssige konsekvenser*

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

### *9. Forholdet til EU-retten*

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter og søger heller ikke at berøre de retlige grænser for virksomheders brug af jobklausuler, der allerede i dag måtte gælde i medfør af EU-retten, jf. også EU-Kommissionens svar af 18. juli 2007. Se omtalen ovenfor under 2.

## 10. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, KL, Danske Regioner, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, IT-B Branchen, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Advokatrådet, Personalestyrelsen og Dommerforeningen.

## 11. Sammenfatning af lovforslagets konsekvenser

	Positive konsekvenser/ mindreudgifter	Negative konsekvenser/ merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet	Begrænsede konsekvenser/ mindreudgifter	Begrænsede konsekvenser/ merudgifter
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.	

## *Bemærkninger til lovforslagets bestemmelser*

### *Til § 1*

*Stk. 1* fastlægger lovens anvendelsesområde. Det foreslås, at loven skal finde anvendelse på jobklausuler, hvorved foreslås:

- aftaler, som en arbejdsgiver indgår med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en ansat lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed (typisk også kaldet hemmelige klausuler, virksomhedsklausuler, non-solicitation aftaler m.v.), og
- aftaler, som en arbejdsgiver indgår med en medarbejder med henblik på at hindre eller begrænse andre ansatte lønmodtageres muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed (typisk også kaldet medarbejder- eller kollegaklausuler).

Med formuleringen ”hindre eller begrænse” sigtes der mod ikke at begrænse lovens anvendelsesområde til aftaler, der direkte forbyder aftaleparterne at ansætte hinandens medarbejdere. Dette skal sikre, at også aftaler, som efter deres ordlyd ikke forbyder ansættelse, men som reelt samme virkning, også bliver omfattet af loven. Det kan fx være aftaler, som fastsætter en form for honorar eller betaling, hvis lønmodtageren opnår anden ansættelse i bestemte virksomheder. Disse aftaler er som udgangspunkt også omfattet af lovens bestemmelser, se dog nedenfor om de særlige aftaler inden for vikarbranchen, som er undtaget efter stk. 2.

Medarbejder- eller kollegaklausuler indgås typisk med ledende nøglemedarbejdere, fx i en direktørkontrakt. Aftalerne har som oftest det formål at forhindre medarbejderen i at tage andre medarbejdere fra den pågældende arbejdsplads med sig. Det vil normalt være i situationer, hvor den klausulbelagte medarbejder forlader virksomheden for enten at starte ny selvstændig virksomhed, eller for at tage ansættelse i en konkurrerende virksomhed.

Det foreslås i *stk. 2*, at ordninger, hvorved vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar, ikke bliver berørt af nye pligter efter denne lov. Det er ganske udbredt i vikarbranchen, at der mellem vikarbureau og kundevirksomhed aftales et formidlingsgebyr, hvis brugervirksomheden inden for en nærmere afgrænset periode vil ansætte den vikar, som er blevet formidlet gennem vikarbureauet. En sådan aftale vil ikke afskære vikaren fra at få anden ansættelse, herunder eventuelt en fastansættelse. Set ud fra et samfundsmæssigt perspektiv er vikarbureauerne tilmed vigtige aktører i formidlingen af personer til beskæftigelse. Der er derfor ikke knyttet de samme betænkeligheder ved sådanne aftaler, når der er tale om en rimelig betaling, der står mål med vikarbureauets udgifter til oplæring m.v., de sparede rekrutteringsudgifter fra

kundevirksomheden, den aftalte gebyrperiode og tilknytningen for kunderelaterede virksomheder. Brugervirksomhedens betaling skal således betragtes som kompensation for den service, vikarbureauet har ydet ved at stille vikaren til rådighed samt i forbindelse med rekruttering og uddannelse af vikaren. Det vil i sidste ende henhøre under domstolene at vurdere rimeligheden i en sådan aftalt betaling. Herved sikres, at betalingen står mål med vikarbureauets formidling og service, herunder at der netop ikke aftales et urimeligt højt beløb, der reelt er egnet til at afskære vikaren fra at få anden ansættelse hos en kunde.

### *Til § 2*

Det foreslås, at en arbejdsgiver kun kan gøre en jobklausul gældende i forhold til en lønmodtager, hvis arbejdsgiveren har indgået en skriftlig aftale med den berørte lønmodtager herom. Det forudsættes derfor, at aftaleparterne, jf. § 1, stk. 1, nr. 1, har taget stilling til, hvilke medarbejdere der berøres af en indgået klausul. Det samme gælder, hvis jobklausulen er indgået mellem arbejdsgiveren og en medarbejder, jf. § 1, stk. 1, nr. 2. De berørte lønmodtager vil i den sammenhæng være de af arbejdsgiverens øvrige medarbejdere, som med den indgåede jobklausul bliver hindret eller begrænset i deres jobmuligheder.

Aftalen skal indeholde oplysninger om, hvorledes lønmodtagerens jobmuligheder begrænses af jobklausulen, og om lønmodtagerens ret til kompensation, jf. § 3. Lønmodtageren skal således kende den præcise jobbegrænsning, der følger af jobklausulen, herunder den nærmere tidsmæssige udstrækning heraf. En jobklausuls gyldighed vil herefter forudsætte en aftale, som opfylder betingelserne i § 2. Det betyder særligt, at lønmodtageren skal have accepteret begrænsningen i de fremtidige jobmuligheder. En jobklausul kan ikke gøres gældende i forhold til en lønmodtager i videre omfang, end hvad der fremgår af aftalen efter § 2. For en funktionærs vedkommende kan brug af en konkurrence- eller kundeklausul efter reglerne i funktionærlovens §§ 18 eller 18 a være tilstrækkeligt til, at betingelserne i § 2 er opfyldt.

Der er intet til hinder for, at en aftale med lønmodtageren kan dække også fremtidige jobklausuler, som arbejdsgiveren indgår, når blot dette fremgår af aftalen. Dette vil dog forudsætte, at arbejdsgiveren til stadighed holder lønmodtageren opdateret med de relevante oplysninger, som det er forudsat, at lønmodtageren gøres bekendt med, jf. § 2.

Betingelserne i § 2 vil være opfyldt, hvis lønmodtageren i forvejen er bundet af en konkurrence- eller kundeklausul efter funktionærlovens regler, og den medkontraherende part til den nye job-

klausul alligevel er eller vil blive omfattet af denne klausul. Lønmodtageren vil altså i dette tilfælde ikke have krav på at få oplyst, at der er indgået en ny jobklausul.

Der er i bestemmelsen ikke opstillet formelle krav til aftalens udformning. Bestemmelsen er derfor ikke til hinder for, at aftalen med lønmodtageren kan indgås elektronisk.

Hvis en arbejdsgiver ikke indgår aftale med lønmodtageren i overensstemmelse med denne lovs § 2, kan aftalen ikke gøres gældende i forhold til denne lønmodtager og heller ikke håndhæves ved domstolene over for aftaleparten. Indgår arbejdsgiveren derimod en aftale med lønmodtageren, er der omvendt ikke dermed taget stilling til, om jobklausulen eller aftalen med lønmodtageren i henhold til anden lovgivning kan kendes ugyldig, fx efter aftaleloven eller for jobklausulens vedkommende efter konkurrencelovgivningen.

### *Til § 3*

Det foreslås i *stk. 1*, at en arbejdsgiver skal betale den berørte lønmodtager kompensation i den periode efter lønmodtagerens fratrædelse, hvor lønmodtagerens jobmuligheder begrænses af jobklausulen. Lønmodtageren opnår herved kompensation for den indskrænkning i adgangen til at få anden ansættelse, som jobklausulen indebærer. Det har i øvrigt været hensigten at følge de principper, der gælder for at udbetale kompensation efter funktionærlovens bestemmelser om konkurrence- og kundeklausuler. Reglerne herom skal navnlig tilskynde arbejdsgiveren til i hvert tilfælde at overveje nøje, om en jobindskrænkning er nødvendig, og i øvrigt at motivere til, at nødvendige jobindskrænkninger ikke gøres unødigt brede.

Det foreslås i *stk. 2*, at kompensationen skal udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Bestemmelsen skal sikre en passende løbende kompensation, der afbøder lønmodtagerens økonomiske problemer i klausulperioden efter ansættelsens ophør. Det foreslås endvidere, at kompensationen skal udbetales løbende i de i det enkelte ansættelsesforholds aftalte eller gældende udbetalingsterminer for lønnen. Disse udbetalingsterminer vil fremgå af lønmodtagerens kontrakt eller ansættelsesbevis, se hertil § 2, stk. 2, nr. 8, i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovbekendtgørelse nr. 1011 af 15. august 2007. For funktionærer gælder, at funktionæren er ansat månedsvis, og at lønnen også udbetales månedsvis.

Kompensationens størrelse skal aftales individuelt, men skal dog udgøre minimum 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Herved er der taget hensyn til, at beløbet ikke vil indebære

fradrag i en arbejdsløshedsforsikret lønmodtagers dagpenge. Lønmodtageren sikres herved et væsentligt bidrag til forsørgelsen i den periode, hvor adgangen til at få ansættelse er begrænset, og hvor lønmodtageren ikke længere får løn fra sin arbejdsgiver. Skattemæssigt behandles compensationen som almindelig arbejdsindkomst. Der skal ikke beregnes feriepenge af compensationen, idet der ikke er tale om vederlag for udført arbejde.

Når compensationen beregnes, skal lønnen opgøres efter de sædvanlige principper herfor. Hertil hører fx principperne, som anvendes i forbindelse med funktionærlovens krav om fuld løn under sygdom efter § 5 og om fratrædelsesgodtgørelse efter § 2a. Uden for funktionærlovens område vil en beregning i mangel på andet kunne tage udgangspunkt i den sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fratrædelsestidspunktet. Dette svarer til principperne for at beregne sygeferiegodtgørelse, jf. ferielovens § 25, stk. 1.

Det foreslås i *stk. 3*, at hvis lønmodtageren modtager løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratræden, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb. Bestemmelsen er en gengivelse af, hvad der er bestemt i funktionærlovens § 18, stk. 1, 6. pkt., og § 18 a, stk. 2, 4. pkt., og er møntet på den situation, hvor lønmodtageren bliver fritstillet i opsigelsesperiode.

Det foreslås i *stk. 4*, at arbejdsgiveren kan modregne lønindtægt, som lønmodtageren får ved andet arbejde, i lønmodtagerens krav på compensation. Denne modregningsadgang har afsæt i de almindelige tabsbegrænsningsregler og betyder, at lønmodtageren har pligt til (aktivt og efter evne) at begrænse det tab, lønmodtageren modtager compensation for. Lønmodtageren bør derfor som minimum været jobsøgende og stå til rådighed for arbejdsmarkedet og kan ikke uden fyldestgørende grund gå ledig for arbejdsgiverens regning uden at søge andet passende arbejde. Ved ”passende arbejde” forstås ikke ethvert arbejde, som lønmodtageren ville kunne få, men alene arbejde, der ligger inden for vedkommendes faglige område, og som modsvarer lønmodtagerens uddannelsesmæssige og/eller erhvervmæssige kvalifikationer. ”Passende arbejde” og modregningsadgangen skal i øvrigt fortolkes i lighed med, hvad der er bestemt i funktionærlovens § 18, stk. 3, og § 18 a, stk. 3. Det er hensigten, at modregningsadgangen skal tilskynde arbejdsgiveren til at afgrænse virkningerne af en jobindskrænkning for lønmodtageren, sådan at der fortsat er jobmuligheder inden for lønmodtagerens faglige område. Der er også en samfundsinteresse i, at ledig arbejdskraft og erhvervede kvalifikationer udnyttes og vedligeholdes i videst muligt omfang.

#### *Til § 4*

Det foreslås, at retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist lønmodtageren. En tilsvarende regel gælder ved konkurrence- og kundeklausuler i henhold til funktionærlovens § 18, stk. 1, 7. pkt., og § 18 a, stk. 2, 5. pkt.

Ligeledes foreslås det, at retten til kompensation bortfalder, hvis lønmodtageren modtager kompensation i medfør af funktionærlovens regler om konkurrence- og kundeklausuler. Dette følger princippet i funktionærlovens § 18 a, stk. 2, 3. pkt., hvorefter der heller ikke skal svares kompensation for en kundeklausul, hvis funktionæren modtager kompensation for en konkurrenceklausul i medfør af funktionærlovens § 18.

#### *Til § 5*

Forslaget til § 5 regulerer visse tidsmæssige forudsætninger for brugen af jobklausuler. Det foreslås, at hvis en lønmodtager har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos sin arbejdsgiver, kan en jobklausul ikke gøres gældende i forhold til denne lønmodtager. En tilsvarende regel gælder ved konkurrence- og kundeklausuler i henhold til funktionærlovens § 18, stk. 4, og § 18 a, stk. 4, hvoraf det også fremgår, at der i dette tilfælde ikke skal betales kompensation. Det er uden betydning, hvorfor ansættelsen har været kortvarig.

Det foreslås endvidere, at en jobklausul ikke kan gøres gældende i længere tid end 6 måneder efter fratrædelsen i forhold til en berørt lønmodtager, som har været beskæftiget i mere end 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren. En tilsvarende regel gælder ved konkurrence- og kundeklausuler i henhold til funktionærlovens § 18, stk. 4, 2. pkt., og § 18 a, stk. 4, 2. pkt. Lønmodtageren vil her alene have ret til kompensation i den periode, hvor lønmodtagerens jobmuligheder er begrænset af klausulen.

#### *Til § 6*

Det foreslås, at en arbejdsgiver kan opsig en aftale omfattet af § 2 med det varsel, der gælder for arbejdsgiverens opsigelse af ansættelsesforholdet efter 3 måneders ansættelse. Opsigelsesvarslet kan dog maksimalt udgøre 1 måneds varsel til en måneds udgang.

Der er tilsigtet en lempelig opsigelsesadgang for arbejdsgiveren, hvilket skal ses i sammenhæng med lovens formål om at begrænse brugen af jobklausuler. Samtidig er der taget hensyn til, at lønmodtageren med rimelighed skal kunne indrette sig på, at vedkommende nu ikke længere er begrænset i sit jobvalg og dermed heller ikke vil blive økonomisk kompenseret herfor. Opsigelse kan ske på et hvilket som helst tidspunkt, såvel under som efter ansættelsen.

Ifølge § 5 kan en jobklausul tidligst gøres gældende over for en lønmodtager, når denne har været ansat i 3 måneder. Varslet, der gælder for arbejdsgiverens opsigelse af ansættelsesforholdet efter 3 måneders ansættelse, er valgt for derved at fastholde varslet på det tidligste tidspunkt, hvor en aftale omfattet af § 2 vil kunne gøres gældende over for lønmodtageren. I henhold til funktionærlovens opsigelsesvarsler betyder det, at en arbejdsgiver vil kunne opsigte aftalen med 1 måneds varsel til udløbet af en måned, hvilket også svarer til arbejdsgiverens opsigelsesvarsel for konkurrence- og kundeklausuler, jf. funktionærlovens § 18, stk. 2, og § 18 a, stk. 5.

Opsigelsesvarslene i ansættelsen vil normalt fremgå af lønmodtagerens kontrakt eller ansættelsesbevis, eventuelt ved at der henvises til reglerne herom i den gældende overenskomst. Se hertil § 2, stk. 2, nr. 8, i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovbekendtgørelse nr. 1011 af 15. august 2007.

Forslaget om, at opsigelsesvarslet maksimalt kan udgøre 1 måneds varsel til en måneds udgang, har til formål at tage højde for ansættelser, hvor der måtte være aftalt et meget langt opsigelsesvarsel fra arbejdsgiverens side.

#### *Til § 7*

Forslaget til § 7 fritager virksomheder, som indgår jobklausuler i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelser, fra de pligter, der følger af dette lovforslag. Forslaget indebærer dog en aftaleretlig regulering af sådanne klausuler, hvor den tidsmæssige udstrækning af sådanne klausuler begrænses. Virksomhederne er også begrænset af § 5, der fastsætter, at en klausul ikke kan gøres gældende over for en lønmodtager, der har været ansat i under 3 måneder. For lønmodtagere, som har været ansat i 3-6 måneder, vil en jobklausul omfattet af § 7 højst kunne gøres gældende i 6 måneder efter fratrædelse, jf. også § 5, stk. 2. Hvis dette tidspunkt ligger forud for tidspunktet for udløbet af jobklausulens gyldighed efter § 7, stk. 2 og 3, vil klausulen altså ikke kunne gøres gældende i forhold til den konkrete lønmodtager på dette tidspunkt.

Det foreslås i *stk. 1*, at virksomheder i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelse kan indgå jobklausuler, uden at kravene i §§ 2 og 3 skal være opfyldt. Dette skal gælde fra tidspunktet, hvor de egentlige forhandlinger om virksomhedsoverdragelse indledes, og indtil forhandlingerne afbrydes, eller virksomhedsoverdragelsen er gennemført. Indledende sonderinger er ikke omfattet. De egentlige forhandlinger må som udgangspunkt anses for værende påbegyndt, når der (af den overdragende virksomhed) gives adgang til fortrolige medarbejderoplysninger.

Stk. 1 indebærer, at virksomhederne undtages fra i en aftale med den berørte lønmodtager at skulle oplyse om jobklausulens virkning i forhold til den enkelte og samtidig at skulle fastsætte kompensation til lønmodtageren. Forslaget tager dermed højde for den sårbare situation, der gør sig gældende, når virksomheder indleder forhandlinger om en eventuel virksomhedsoverdragelse, nemlig at virksomhederne åbent lægger kortene på bordet og giver hinanden indsigt i værdier, ressourcer, medarbejderforhold og forretningshemmeligheder, fx i forbindelse med en indledende undersøgelsehandling (due diligence) eller efter indgåelse af en fortrolighedsaftale (NDA – non disclosure agreement). Dels må det antages, at virksomhederne kan have et særligt behov for diskretion om sådanne forhandlinger, herunder eksistensen af, at sådanne forhandlinger pågår. Offentlighed omkring sådanne forhandlinger kan give unødigt turbulens blandt medarbejderne. Dels må det antages, at virksomhederne kan have et særligt behov for sikre sig mod, at de fremlagte oplysninger misbruges og udnyttes som løftestang af forhandlingspartneren til at skaffe sig kvalificerede medarbejdere. Der kan altså være legitime hensyn, hvorfor virksomheder i denne situation som hidtil skal kunne indgå jobklausuler. Af samme grund er parterne ikke bundet af de tidsmæssige forudsætninger, der ligger i § 5.

Det foreslås i *stk. 2*, at en jobklausul omfattet af stk. 1 kan opretholdes i op til 6 måneder efter indgåelsen af jobklausulen, uanset om forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse. I praksis betyder det, at arbejdsgiveren - når de 6 måneder er gået - ikke længere kan påberåbe sig jobklausulen over for den anden aftalepart og i forhold til den enkelte berørte medarbejder, medmindre der er indgået en individuel aftale med lønmodtageren. Aftalen med den berørte lønmodtager skal altså herefter opfylde betingelserne i §§ 2 og 3. Alternativt vil arbejdsgiveren dog også kunne gøre brug af en konkurrence- eller kundeklausul efter funktionærlovens regler, som nævnt ovenfor i bemærkninger til § 2.

Ved at give arbejdsgiveren en friholdelsesperiode på 6 måneder får arbejdsgiveren ro til at forhandle en eventuel aftale på plads. Når de egentlige forhandlinger er indledt, vil der typisk også være tale om et komprimeret forløb, hvorfor 6 måneder må antages at være rimelig tid.

Såfremt parterne ikke efter udløbet af de 6 måneder er nået frem til et resultat, kan parterne genforhandle jobklausulen, men kun hvis forhandlingerne reelt fortsat pågår. Det er ikke hensigten med bestemmelsen, at parterne uden at have reelle forhandlinger skal kunne forny en jobklausul - lige inden et sammenbrud - for derved at opnå en ny 6 måneders periode omfattet af stk. 2. Virksomhederne skal derfor kunne godtgøre, at klausulen er indgået under reelle forhandlinger. Hvis forhandlingerne afsluttes, uden at parterne er kommet frem til et forhandlingsresultat, eller hvis forhandlingerne eventuelt er blevet afbrudt allerede efter en kortere forhandlingsperiode, kan jobklausulen ikke gøres gældende efter udløbet af de 6 måneder, medmindre parterne sikrer sig på anden måde.

Det foreslås i *stk. 3*, at en jobklausul omfattet af stk. 1 yderligere kan opretholdes i op til 6 måneder efter en virksomhedsoverdragelse, hvis forhandlingerne resulterer i en aftale herom. Det betyder, at virksomheden, også efter at virksomhedsoverdragelsen er blevet offentligt kendt og gennemført, har mulighed for at opretholde en jobklausul omfattet af stk. 1, i yderligere 6 måneder uden at indgå individuelle aftaler med den eller de berørte lønmodtagere, og uden at indgå aftaler om kompensation. Formålet hermed er, at erhververen får mulighed for til fulde at anvende de overtagne aktiver og ressourcer og for at udnytte tilstedeværende viden og knowhow, ikke mindst for at kunne vinde kunders og forretningsforbindelsers loyalitet. De 6 måneder løber fra det tidspunkt, hvor den faktiske virksomhedsoverdragelse sker.

#### *Til § 8*

Det foreslås, at §§ 2-7 kan fraviges ved kollektiv overenskomst. Arbejdsmarkedets parter får herved mulighed for at tage højde for specielle forhold inden for de enkelte overenskomstområder og brancher.

#### *Til § 9*

Det foreslås, at loven skal træde i kraft den 1. juli 2008 og finde anvendelse på jobklausuler, der indgås efter denne dato.

Lovforslaget søger i øvrigt ikke at berøre de retlige grænser, der allerede gælder i dag for virksomheders brug af jobklausuler. Disse retlige grænser er ikke nødvendigvis endeligt fastlagt, men fortsat under fortolkning ved de retlige instanser.

*Til § 10*

Det foreslås, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland.