



JUSTITSMINISTERIET

Lovafdelingen

Folketinget
Arbejdsmarkedsudvalget
Christiansborg
1240 København K

Dato: 3. juni 2008
Kontor: Statsretskontoret
Sagsnr.: 2008-792-0580
Dok.: STC41037

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 46, som Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg har stillet til justitsministeren den 22. maj 2008 vedrørende forslag til lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler (L 81).

Lene Espersen

/

Ole Hasselgaard

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

Telefon 7226 8400
Telefax 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 46 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg vedrørende forslag til lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler (L 81):

”Ministeren bedes sende udvalget en vurdering af lovligheden af jobklausuler i forhold til ansættelsesbevisloven, og i fald jobklausuler er i strid med denne lov, er der da tale om ekspropriation, såfremt lovforslag L 81 omfatter eksisterende jobklausuler?”

Svar:

Til brug for besvarelsen har Justitsministeriet indhentet en udtalelse fra Beskæftigelsesministeriet, som har oplyst følgende:

”Ansættelsesbevisloven gennemfører Rådets direktiv 91/533 EF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet. Det bemærkes dog, at direktivet også kan implementeres ved kollektiv overenskomst.

Ansættelsesbevisloven regulerer altså arbejdsgiverens skriftlige underretningspligt over for lønmodtageren. Samtidig er det værd at hæfte sig ved, at loven ikke forholder sig til, hvad der skal gælde i ansættelsesforholdet. Hvis arbejdsgiveren ikke har opfyldt sine forpligtelser efter loven, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse, men vilkåret kan altså fortsat være gældende i ansættelsesforholdet.

I mit svar på spørgsmål 13 har jeg allerede redegjort for, at der i dag klart er faktorer, der peger på, at jobklausuler i hvert fald *kan* udgøre et væsentligt vilkår i ansættelsesbevislovens forstand. Dette vil i givet fald indebære, at en arbejdsgiver har pligt til at underrette lønmodtageren om dette vilkår i overensstemmelse med ansættelsesbevislovens regler herom, og at en mangelfuld underretning kan udløse en godtgørelse. Jeg finder samtidig anledning til at bemærke, at hvis der allerede i kraft af ansættelsesbevisloven gælder en sådan underretningspligt, vil denne selvsagt omfatte såvel eksisterende som fremtidige jobklausuler. Manglende underretning betyder omvendt ikke, at en gyldigt indgået jobklausul i sig selv herved bliver ugyldig eller ulovlig.”