



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 8. april 2008 stillet følgende spørgsmål nr. 13 (L 81), som hermed besvares.

21. april 2008

J.nr. 6270-0002

Spørgsmål nr. 13:

”Mener ministeren, at en jobklausul vil udgøre et ”væsentligt vilkår” i ansættelsesbevislovens forstand?”

Endeligt svar:

Jeg har tidligere som svar på § 20-spørgsmål nr. S 585 af 1. november 2004 udtalt, at ansættelsesbevisloven næppe kan bruges til at få eventuelle aftaler af denne karakter frem i lyset, men at en eventuel afklaring af det spørgsmål hører under domstolenes kompetence.

Siden synes jeg klart, at vi har set faktorer, der peger på, at jobklausuler i hvert fald *kan* udgøre et væsentligt vilkår i ansættelsesbevislovens forstand. Hertil hører også, at EU-Kommissionen i et svar af 18. juli 2007 til Ole Christensen, MEP (E-1840/2007) har givet udtryk for, 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).

Vi mangler fortsat en bindende afklaring af spørgsmålet, men – efter hvad jeg har fået oplyst – skulle det være rejst i en verserende sag ved domstolene, jf. også side 20 i rapporten fra Udvalget om brugen af hemmelige klausuler mv., der begrænser lønmodtagermobiliteten på arbejdsmarkedet, udgivet af Beskæftigelsesministeriet april 2007.

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen