



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748  
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 21. april 2008 stillet følgende spørgsmål nr. 36 (L 81), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Udvalget.

3. juni 2008

J.nr. 6270-0002

**Spørgsmål nr. 36:**

”Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 21. april 2008 fra PROSA, jf. L 81 – bilag 5”.

**Endeligt svar:**

PROSA kritiserer L 81 for at lovliggøre jobklausuler frem for at forbyde dem, og for at stille lønmodtagerne dårligere end efter funktionærloven.

Først og fremmest vil jeg gerne understrege, at det bestemt ikke er sådan, at vi med lovforslaget lovliggør jobklausuler. Tværtimod skal lovforslaget supplere de allerede eksisterende retlige grænser for virksomhedernes brug af jobklausuler, fx anden lovgivning, overenskomster, praksis mv. Jeg er derfor slet ikke enig med PROSA i, at der er tale om en lovliggørelse.

Som det også fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, så anerkender regeringen, at der i nogle tilfælde kan være legitime grunde til at anvende jobklausuler, særligt for at beskytte en virksomheds forretningsgrundlag. Brugen af jobklausuler skal dog ske på en loyal måde over for medarbejderne. Det er denne balance, som ligger til grund for lovforslaget, og i øvrigt også for reglerne om konkurrence- og kundeklausuler i funktionærloven.

PROSA underbygger deres kritik med et eksempel på, hvordan L 81 synes at åbne op for, at arbejdsgiverne helt lovligt kan indgå hemmelige klausuler. Jeg er ikke enig i PROSAs udlægning af eksemplet. Jeg synes netop, at eksemplet illustrerer, at L 81 virker efter hensigten. I det nævnte eksempel kan arbejdsgiver B frit vælge at ansætte A's medarbejdere, da A jo netop ikke har indgået en skriftlig aftale med sine medarbejdere, og da jobklausuler derfor ikke kan gøres gældende over for lønmodtageren. A kan hverken kræve bod eller kompensation fra B for at ansætte A's medarbejdere, da jobklausulen ifølge forslaget ikke kan gøres gældende over for B.

PROSA anfører også, at lønmodtageren stilles ringere end efter funktionærloven. Jeg er ikke enig i den betragtning. Lovforslaget følger jo netop principperne i de gældende regler om konkurrence- og kundeklausuler i funktionærloven. Det gælder fx bestemmelserne om skriftlighed, kompensationens størrelse og udbetalingsperi-

ode, kompensationens bortfald, arbejdsgivers opsigelsesadgang og kravet om lønmodtagerens tidsmæssige tilknytning til arbejdspladen.

PROSA opregner i henvendelsen en række øvrige forhold ved lovforslaget, som PROSA finder problematiske.

Det første forhold gælder den undladte regulering af eksisterende jobklausuler og eventuelle jobklausuler, som indgås i perioden frem til den 1. juni 2008. Jeg henviser nu til mit svar på spørgsmål nr. 1 fra Arbejdsmarkedsudvalget, herunder at jeg i samarbejde med justitsministeren har udarbejdet et ændringsforslag, hvorefter at loven efter en overgangsperiode på 1 år også skal gælde jobklausuler, der er gyldigt indgået før lovens ikrafttræden.

Det andet forhold vedrører sammenlægninger af it-virksomheder. L 81 fritager virksomheder, som indgår jobklausuler i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelser, fra de pligter, der i øvrigt følger af lovforslaget, men kun i en tidsmæssigt begrænset periode. Dette gælder også it-virksomheder. Som det også fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, må det antages, at virksomhederne kan have et særligt behov for diskretion om sådanne forhandlinger, herunder eksistensen af, at sådanne forhandlinger pågår. Det er altså dette hensyn, vi beskytter i loven. Det synes jeg er helt rimeligt.

Det tredje forhold vedrører vikarbureauer. Jeg kan kun gentage, at vikarbureauer ikke generelt er undtaget. Det, der er undtaget, er kun gebyraftaler, og vel at mærke kun gebyraftaler med rimelige gebyrer. Jeg kan henvise til mit svar på spørgsmål nr. 3 og nr. 33 fra Arbejdsmarkedsudvalget.

Det fjerde forhold vedrører medarbejderens ret til at sige nej til de bindinger, som arbejdsgiveren ønsker, de skal indgå aftale om. Som jeg også sagde under 1. behandlingen: ingen aftale – ingen jobklausul. Jeg kan i øvrigt henvise til mine svar på spørgsmål nr. 14 og nr. 30 fra Arbejdsmarkedsudvalget.

Det femte forhold vedrører sanktioner overfor arbejdsgivere, der fortsat laver hemmelige indbyrdes aftaler. Jeg kan igen henvise til mit svar på spørgsmål nr. 1 fra Arbejdsmarkedsudvalget. Som det dog også fremgår af mit svar på spørgsmål 13, taler meget allerede idag for, at jobklausuler i hvert fald kan være omfattet af den sanktionerede underretningspligt efter ansættelsesbevisreglerne. Herefter får en lønmodtager ret til en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren ikke iagttager sin underretningspligt. Endnu savner vi dog en endelig afklaring af dette spørgsmål. Ligeledes er der i konkurrenceloven bødereger (se konkurrencelovens §§ 22-23b), som også kan tænkes anvendt i forhold til jobklausuler, når disse strider mod konkurrencelovens § 6, stk. 1.

Endelig anfører PROSA, at der er stor usikkerhed om, hvad der gælder af regler, hvis man vedtager lovforslaget i dets nuværende form. Jeg vil sige tværtimod. Jeg synes, at det er ganske klart, at L 81 skal supplere allerede eksisterende regler. Forslaget lemper ikke de grænser, der i forvejen gælder for brugen af jobklausuler. Det betyder fx, at en jobklausul godt kan være i overensstemmelse med lovforslaget, men samtidig være i strid med andre regler, fx konkurrenceloven.

Afslutningsvis vil jeg gerne sige, at jeg synes, at vi med L 81 absolut forbedrer lønmodtagerens retsstilling sammenlignet med situationen i dag. Vi får nemlig sidestillet jobklausuler med konkurrence- og kundeklausuler med den dertil hørende beskyttelse. Dermed sikres det også, at lovens formål om at hindre, at jobklausuler bliver et gratis alternativ til konkurrence- og kundeklausuler, opfyldes.

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen