

gået aftaler, der pålægger en medarbejder, at denne i forbindelse med sin fratræden ikke må ansætte eller medvirke til at ansætte arbejdsgiverens øvrige medarbejdere, og at medarbejderen derved afskæres fra at "tage kolleger med" til den nye arbejdsplads. Og for det tredje kan der være tale om andre aftaler, der i øvrigt begrænser lønmodtagerens mulighed for jobskifte. Som eksempel på sådanne andre erhvervsbegrænsende aftaler kan nævnes aftaler om formidlingshonorarer i vikarbranchen, hvor vikarbureauet (arbejdsgiveren) har indgået en aftale med brugervirksomheden om, at denne skal betale et honorar til vikarbureauet i tilfælde af, at vikaren tilbydes fastansættelse hos brugeren. Sådanne aftaler er begrundet i, at vikarbureauet skal have dækket sine udgifter til bl.a. annoncering, samtaler, test og administration. Aftalerne indgås mellem vikarbureauet og brugervirksomheden og kan være udformet forskelligt. Fælles for aftalerne er imidlertid, at de kan indeholde elementer, der direkte eller indirekte kan begrænse lønmodtagerens mobilitet.

Til § 2

Det foreslås, at arbejdsgiveren pålægges at oplyse berørte lønmodtagere om, at arbejdsgiveren har indgået en erhvervsbegrænsende aftale omfattet af lovens § 1. For at opfylde oplysningspligten efter § 2 kræves, at arbejdsgiveren dels orienterer lønmodtageren om selve aftalens indhold, dels at arbejdsgiveren overholder fristerne for at give oplysningerne.

Efter *stk. 1*, skal arbejdsgiveren give lønmodtageren skriftlig oplysning om eventuelle aftaler. Oplysning om aftalen kan fx ske ved en beskrivelse i ansættelsesbeviset, eller ved at arbejdsgiveren udleverer en kopi af aftalen. Arbejdsgiverens oplysningspligt indtræder, når lønmodtageren er eller vil blive omfattet af en erhvervsbegrænsende aftale. Ved dette forstås, at lønmodtageren typisk berøres af den indgåede aftale. Oplysningspligten indebærer, at lønmodtageren konkret skal oplyses om indholdet af den erhvervsbegrænsende aftale, med hvem aftalen er indgået, hvilke begrænsninger aftalen indebærer, og i hvilken periode aftalen løber.

Det foreslås i *stk. 2*, at lønmodtageren skal have oplysning om den erhvervsbegrænsende aftale forud for ansættelse eller senest samtidig med ansættelsen. Det afgørende er, at lønmodtageren inden ansættelse har mulighed for at tage stilling til, om lønmodtageren vil acceptere dette. For eksisterende ansættelsesforhold skal arbejdsgiveren oplyse om indgåede aftaler hurtigst muligt og senest 8 dage efter aftalens indgåelse, jf. *stk. 3*.

I henhold til de almindelige ansættelsesretlige regler har arbejdsgiveren ledelsesretten, og hvor nogle ændringer i ansættelsesforholdet kan siges at ligge inden for rammerne af arbejdsgiverens ledelsesret, er andre ændringer af så væsentlig karakter, at de skal varsles overfor lønmodtageren. Spørgsmålet om, hvorvidt det forhold, at arbejdsgiveren har indgået en erhvervsbegrænsende aftale, er at anse for en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet med den konsekvens, at lønmodtageren kan betragte sig som opsagt, beror på en konkret vurdering af det enkelte ansættelsesforhold. Nogle af de elementer, der kan indgå i denne vurdering er bl.a. lønmodtagerens specialiseringsgrad, aftalens varighed, og i hvilket omfang lønmodtageren begrænses i jobskifte. Dette lovforslag ændrer ikke på den eksisterende retsstilling omkring, hvornår der er tale om en væsentlig vilkårsændring med den konsekvens, at lønmodtageren kan betragte sig som opsagt.

Til § 3

For at tage højde for den særlige situation, der gør sig gældende i tilfælde af forhandling og forberedelse af virksomhedsoverdragelse, foreslås det i *stk. 1*, at hvis den erhvervsbegrænsende aftale er indgået i forbindelse med forhandling og forberedelse af en virksomhedsoverdragelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002 om lønmodtagers retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, suspenderes oplysningspligten i § 2 indtil offentliggørelsen af virksomhedsoverdragelsen. Baggrunden herfor er hensynet til virksomhedens konkurrencesituation. Muligheden for at hemmeligholde aftalerne er nødvendig i denne situation for at sikre et godt forhandlingsklima parterne imellem. De erhvervsbegrænsende aftaler sikrer, at forhandlingerne ikke kan bruges som løftestang til at skaffe sig kvalificerede medarbejdere. Hemmeligholdelsen sikrer, at arbejdsgiveren ikke risikerer, at nogle medarbejdere søger væk med den begrundelse, at de ikke vil være en del af den påtænkte virksomhedsoverdragelse.

Forslaget til *stk. 2*, indebærer, at virksomheder i forbindelse med kuldsejlede forhandlinger kan undlade at oplyse lønmodtagerne om, at de er eller har været omfattet af en erhvervsbegrænsende aftale. Det er vigtigt, at parterne sikres mulighed for at hemmeligholde aftalerne, idet offentliggørelse af de erhvervsbegrænsende aftaler vil afsløre, at den pågældende virksomhed går i salgs- eller købstanker. Dette kan bl.a. skabe usikkerhed hos medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere.