

F. t. l. vedr. erhvervsbegrænsende aftaler

Til § 4

Det foreslås, at det forhold, at en arbejdsgiver ikke har oplyst en berørt lønmodtager om, at der er indgået en erhvervsbegrænsende aftale omfattet af lovens § 1, betyder, at arbejdsgiveren ikke vil kunne gøre aftalen gældende over for den anden part i aftalen. Dette gælder både, hvis lønmodtageren ikke får oplysninger om selve aftalens indhold, jf. § 2, stk. 1, og hvis lønmodtageren ikke får oplysningen i rette tid, jf. § 2, stk. 2 og 3.

Hvis den anden part i aftalen ansætter en lønmodtager, der er omfattet af en erhvervsbegrænsende aftale, jf. § 1, stk. 2, nr. 1, men denne ikke har fået oplysning herom i henhold til § 2, kan den tidligere arbejdsgiver ikke overfor aftaleparten kræve betaling af konventionalbod eller anden sanktion knyttet til partens manglende overholdelse af aftalen. Tilsvarende vil en fratrådt medarbejder få mulighed for at ansætte eller medvirke til ansættelse af en tidligere kollega, uanset at der er indgået en aftale med den tidligere arbejdsgiver, jf. § 1, stk. 2, nr. 2, og arbejdsgiveren vil ikke i den situation kunne kræve betaling af konventionalbod eller anden sanktion knyttet til partens manglende overholdelse af aftalen. Endelig vil en part, der har indgået en aftale, jf. § 1, stk. 2, nr. 3, kunne afvise at overholde aftalen mellem parterne med henvisning til, at lønmodtageren ikke er blevet orienteret om aftalen. Det kunne for eksempel være en brugervirksomhed, der ansatte en vikar, som var omfattet af en aftale omfattet af § 1, stk. 2, nr. 3, men som ikke var orienteret herom. Vikarbureauet vil således ikke kunne gøre aftalen om betaling af rekrutteringsgebyr gældende over for brugervirksomheden.

Bestemmelsen indebærer ikke, at en erhvervsbegrænsende aftale i sin helhed bliver ugyldig, men alene at aftalen ikke kan gøres gældende i forhold til den eller de lønmodtagere, der ikke har fået oplysning i henhold til § 2.

Til § 5

For at sikre en effektiv overholdelse af oplysningspligten i § 2 foreslås det i § 5, at der indsættes en bestemmelse om godtgørelse i lovforslaget. Det følger af bestemmelsen, at lønmodtageren kan tilkendes en

godtgørelse ved domstolene, hvis arbejdsgiveren ikke overholder sin pligt til at oplyse om den erhvervsbegrænsende aftale efter § 2. Godtgørelsen fastsættes ud fra en konkret afvejning af sagens omstændigheder i hver enkelt sag.

Til § 6

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 1. august 2007. Loven finder anvendelse, uanset hvornår den erhvervsbegrænsende aftale eller ansættelsesforholdet er etableret. Det betyder, at arbejdsgiveren skal give berørte lønmodtagere oplysning om indgåede erhvervsbegrænsende aftaler, uanset om disse er indgået før eller under ansættelsen, og uanset hvornår ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Der foreslås dog indsat en overgangsbestemmelse i *stk. 2* for så vidt angår ansættelsesforhold, der er påbegyndt før den 1. august 2007, og som fortsat består efter den 1. august 2007. Det følger heraf, at arbejdsgiveren for så vidt angår sådanne ansættelsesforhold senest den 1. november 2007 skal oplyse lønmodtageren om, hvorvidt virksomheden har indgået erhvervsbegrænsende aftaler, som berører den pågældende lønmodtager. Arbejdsgiveren gives således en frist på 3 måneder til at gennemgå eksisterende aftaler og ansættelsesforhold med henblik på evt. at give oplysninger om sådanne aftaler.

Nye aftaler, som arbejdsgiveren indgår efter lovens ikrafttræden, er ikke omfattet af den forlængede frist til at give lønmodtageren oplysning. Det betyder, at arbejdsgiveren for så vidt angår nye aftaler, der berører allerede ansatte lønmodtagere, har pligt til at oplyse om disse senest 8 dage efter aftalens indgåelse, jf. lovforslagets § 2, stk. 3.

Overgangsbestemmelsen betyder, at retsvirkningerne efter § 4 og § 5 først kan gøres gældende fra den 1. november 2007 for så vidt angår aftaler om ansættelsesforhold, der henholdsvis er indgået og påbegyndt før den 1. august 2007.

Til § 7

Det foreslås, at loven ikke gælder for Færøerne og Grønland.