

Lovforslag nr. L 81. Fremsat den 27. februar 2008 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

Forslag

til

Lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler

§ 1. Loven finder anvendelse på jobklausuler, hvorved forstås

- 1) aftaler, som en arbejdsgiver indgår med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed, og
- 2) aftaler, som en arbejdsgiver indgår med en medarbejder med henblik på at hindre eller begrænse andre lønmodtageres muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.

Stk. 2. Ordninger, hvorved vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar, er ikke omfattet af loven.

§ 2. En arbejdsgiver kan kun gøre en jobklausul gældende i forhold til en lønmodtager, hvis arbejdsgiveren har indgået en skriftlig aftale herom med lønmodtageren. Aftalen skal indeholde oplysninger om, hvorledes lønmodtagerens jobmuligheder begrænses af jobklausulen, og om lønmodtagerens ret til kompensation, jf. § 3.

§ 3. En arbejdsgiver skal betale lønmodtageren kompensation i den periode efter lønmodtagerens fratrædelse, hvor lønmodtagerens jobmuligheder begrænses som følge af jobklausulen.

Stk. 2. Kompensationen skal udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Kompensation skal udbetales løbende i de for ansættelsesforholdet fastsatte udbetalingsperioder for lønnen.

Stk. 3. Hvis lønmodtageren modtager løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratræden, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb.

Stk. 4. Hvis lønmodtageren får andet passende arbejde, kan lønnen fra dette arbejde modregnes i lønmodtagerens krav på kompensation.

§ 4. Retten til kompensation bortfalder, hvis

- 1) arbejdsgiveren berettiget har bortvist lønmodtageren, eller
- 2) lønmodtageren modtager kompensation i medfør af funktionærlovens regler om konkurrence- og kundeklausuler.

§ 5. Hvis lønmodtageren har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos arbejdsgiveren, kan en jobklausul ikke gøres gældende i forhold til denne lønmodtager.

Stk. 2. Hvis lønmodtageren har været beskæftiget i mere end 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren, kan en jobklausul ikke gøres gældende i længere tid end 6 måneder efter fratrædelsen i forhold til denne lønmodtager.

§ 6. En arbejdsgiver kan opsiges en aftale omfattet af § 2 med det varsel, der gælder for arbejdsgiverens opsigelse af ansættelsesforholdet efter 3 måneders ansættelse. Opsigelsesvarsløst kan dog højst udgøre 1 måneds varsel til en måneds udgang.

§ 7. Virksomheder kan i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelser indgå jobklausuler, uden at kravene i §§ 2 og 3 skal være opfyldt.

Stk. 2. En jobklausul omfattet af stk. 1 kan opretholdes i op til 6 måneder efter indgåelse af jobklausulen, uanset om forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 3. Hvis forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse, kan en job-