

F. t. l. om arbejdsgivers brug af jobklausuler

*Bemærkninger til lovforslaget**Almindelige bemærkninger**1. Lovforslagets formål*

Hovedformålet med lovforslaget er at begrænse virksomheders brug af jobklausuler. Dette skal ske ved at sikre, at en arbejdsgiver ikke længere hemmeligt og omkostningsfrit kan indgå jobklausuler, der begrænser de ansatte lønmodtagere i efter deres fratræden at få ansættelse i den anden virksomhed. Denne begrænsning har vist sig nødvendig, da en uklar retstilstand har givet anledning til bekymring for, at brugen af jobklausuler kan udvikle sig til et gratis og attraktivt alternativ til de velkendte regler i funktionærloven, der regulerer konkurrence- og kunde-klausuler.

Lovforslaget betyder, at det ikke skal være muligt at indgå jobklausuler uden, at der også er indgået en særskilt aftale med den berørte medarbejder, herunder om ret til compensation. Samtidig sikres det, at der ikke kan aftales en lavere compensation, end hvad der er muligt efter funktionærlovens regler om konkurrence- og kunde-klausuler. Disse regler skal - i lighed med de velkendte bestemmelser om konkurrence- og kunde-klausuler i funktionærloven - sikre, at erhvervsbegrænsende aftaler kun overvejes, hvor de vitterlig er nødvendige, og samtidig motivere til, at en forpligtelse af denne art ikke bliver formuleret unødigt bredt. Det er ikke med lovforslaget tilsigtet, at en arbejdsgiver kan pålægge erhvervsbegrænsende klausuler i videre omfang, end hvad der gælder i dag.

2. Lovforslagets baggrund

Problemstillingen omkring jobklausuler kom særligt frem i lyset i forbindelse med en dom af 28. juli 2006 (H0066001 - ASN) fra Sø- og Handelsretten. Her tog retten stilling til rækkevidden af en aftale indgået mellem to virksomheder om ikke aktivt at rekruttere hinandens medarbejdere. Sø- og Handelsretten fastslog, at aftalen var overtrådt, hvilket udløste betaling i form af en aftalt konventionalbod. Bodden blev dog nedsat fra 1,5 mio. kr. til 500.000 kr. Sagen blev anket til Højesteret, men siden forligt.

Denne dom vakte en del opsigt. Dels på grund af dommerflertallets fortolkning af rekrutteringsforbudet, dels på grund af, at de 2 omhandlede medarbejdere netop var overgået til ansættelse i virksomheden som følge af et virksomhedsopkøb. Dommen gav anledning til en del politisk opmærksomhed og en generel debat om omfanget af anvendelsen af de såkaldte hemmelige klausuler og betænelighederne herved, nærmere at virksomhederne - uden de ansattes viden - aftaler ikke at ansætte hinandens medarbejdere.

Regeringen nedsatte på den baggrund i efteråret 2006 et tværministerielt udvalg sammensat af repræsentanter fra Justitsministeriet, Ministeriet for Familie- og Forbrugeranliggender, Økonomi- og Erhvervsministeriet og Beskæftigelsesministeriet. Udvalget fik til opgave:

- at beskrive ministeriernes viden om jobklausuler og brugen af disse på det danske arbejdsmarked, herunder at inddrage de konkrete sager, de havde eller fik kendskab til,
- at beskrive forholdet til eksisterende lovgivning, herunder funktionærlovens § 18, § 18 a og aftalelovens § 38, og
- at komme med forslag til, hvordan området kunne reguleres.

Udvalget offentliggjorde sin rapport den 2. april 2007. I rapportens afsluttende bemærkninger konkluderede udvalget, at det ikke på baggrund af de indkomne høringssvar fra arbejdsmarkedets parter var muligt at vurdere aftalernes faktiske udbredelse og virkning, og dermed heller ikke, hvor mange lønmodtagere der reelt måtte antages at være berørt af problemet. Af samme grund kunne udvalget ikke vurdere behovet for en eventuel regulering, men valgte i stedet at anføre de forhold, der kunne tale henholdsvis for og imod en regulering, ligesom udvalget oplyste de elementer, som efter udvalgets opfattelse kunne komme på tale i en mulig regulering af området. I den forbindelse gav udvalget udtryk for, at en eventuel regulering i givet fald burde tage hensyn til, at der i virksomhedsoverdragelsessituationen er et legitimt behov for,