

at virksomhederne indbyrdes kan indgå og hemmeligholde erhvervsbegrænsende aftaler. Rapporten, der bl.a. også indeholder en gennemgang af Sø- og Handelsrettens dom af 28. juli 2006 og en beskrivelse af den gældende retstilling vedrørende hemmelige aftaler, kan læses på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside: <http://bm.dk/sw19486.asp>

Forskellige lovgivningsinitiativer blev herefter overvejet. Der blev den 29. marts 2007 fremsat forslag til folketingsbeslutning om forbud mod brugen af hemmelige jobklausuler (B 131), og regeringen fremsatte den 18. april 2007 forslag til lov om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler (L 212). Det var dog ikke muligt på det sene tidspunkt i folketingsåret 2006/2007 at nå til politisk enighed om en lovregulering.

Den 7. september 2007 underkendte Arbejdsretten en jobklausul (sag nr. A2005.721). Retten fandt, at virksomheden ved at anvende den pågældende jobklausul havde handlet i strid med Hovedaftalen mellem DA og LO. En vikarbureauvirksomhed havde i en samarbejdsaftale med en kunde aftalt, at kunden og virksomheder med en nærmere tilknytning til kunden - i indtil 12 måneder efter samarbejdsaftalens ophør - ikke måtte ansætte de vikarer, som blev udlejet i henhold til samarbejdsaftalen. Arbejdsretten henviste til, at man skjult havde søgt at begrænse et grundvilkår ved vikarbureauansættelse, nemlig at vikarer skal kunne anses for fritstillet over for bureauerne og være berettiget til at tage fast ansættelse hos den kunde, hvortil de er udlejet af et bureau. Dette var ifølge retten, hvad også Højesteret tidligere i en konkret dom havde lagt til grund (UfR 1997 s. 1495). Arbejdsretten lagde herefter vægt på:

- at den omhandlede arbejdsstyrke omfattet af samarbejdsaftalen bestod af vikarer,
- at disse vikarer hverken var gjort bekendt med aftalevilkåret eller havde modtaget nogen økonomisk kompensation herfor, og
- at aftalen var egnet til at påføre dem en ikke uvæsentlig begrænsning i deres muligheder for at opnå fastansættelse.

I hvert fald under disse omstændigheder fandt Arbejdsretten, at det omtvistede aftalevilkår indebar en sådan urimelig og illoyal begrænsning af arbejdstagerens arbejdsmuligheder, at vilkåret måtte anses for stridende mod Hovedaftalens § 9, stk. 2. Fortolkningstvivl og sagens omstændigheder gjorde dog, at der ikke skulle udredes bod for brud på hovedaftalen.

3. *Behovet for en regulering af jobklausuler*

Det er regeringens opfattelse, at det er nødvendigt ved lov at sikre, at virksomheder ikke henover hovedet på de ansatte indgår jobklausuler, der hindrer eller begrænser de ansattes fremtidige jobmuligheder og dermed i sidste ende lægger hindringer i vejen for lønmodtagermobiliteten generelt. Det er ikke rimeligt, at sådanne vilkår kan holdes skjult for de ansatte, sådan at den enkelte lønmodtager ikke ved, hvad der gælder for lønmodtagerens mulighed for at skifte job. Det er heller ikke rimeligt, at en uklar retstilstand herom kan skabe den bekymring, at brugen af jobklausuler kan udvikle sig til et gratis og attraktivt alternativ til de velkendte regler i funktionærloven, der regulerer konkurrence- og kundeklausuler.

Regeringen anerkender omvendt, at virksomhederne - i visse tilfælde og alt efter branche og virke - kan have legitime grunde til at anvende jobklausuler, særligt for at beskytte virksomhedens forretningsgrundlag. Dette kan ses i lyset af udviklingen på arbejdsmarkedet og ikke mindst som resultat af ændrede ledelsesformer, hvor medarbejdere i stadig stigende grad arbejder meget selvstændigt og derfor ofte får den tætte kontakt til virksomhedens samarbejdspartnere og kunder. Ved at anvende jobklausuler kan arbejdsgiveren mindske risikoen for, at virksomhedens kunder m.fl. udnytter et sådant tillidsforhold og går på strandhugst blandt medarbejdere med det resultat, at virksomheden både mister medarbejdere, viden og måske også kunden. Jobklausuler kan altså være med til at skabe klare linjer i tillidsforholdet mellem virksomheder. Det skal dog ikke være gratis og uforpligtende for en arbejdsgiver at indgå sådanne klausuler. Regeringen lægger derfor op til, at den enkelte lønmodtager som udgangspunkt skal samtykke og kompenseres for at blive pålagt en jobklausul. Regeringen anerkender imidlertid, at der i en virksomhedsoverdragelsessituation kan være særligt vægtige grunde til at indgå en jobklausul, og at der kan være et særligt behov for diskretion herom. Sådanne jobklausuler bør derfor ikke af de nye pligter efter dette lovforslag, men forslaget begrænser dog den tidsmæssige udstrækning af sådanne klausuler. Ligeledes har regeringen heller ikke fundet grundlag for, at ordninger, hvorved vikarbureauer modtager en rimelig betaling i forbindelse med en brugervirksomheds ansættelse af den udsendte vikar, bliver berørt af de nye pligter, som foreslås i dette lovforslag.

Den sparsomme retspraksis med meget konkrete afgørelser, de tilsyneladende problemer med at føre sådanne sager og den vedblivende uklarhed om lønmodtagerens retsstilling har gjort det nødvendigt at hindre,