

at dette kan udvikle sig til en situation, hvor udgangspunktet er, at virksomheder systematisk, unødigt og via hemmelige aftaler uden om de ansatte kan stavnsbinde lønmodtagerne til virksomheden.

4. Lovforslagets indhold og forhold til anden lovgivning

Det foreslås, at jobklausuler som udgangspunkt kun kan gøres gældende, hvis arbejdsgiveren har indgået en særskilt skriftlig aftale med den berørte lønmodtager. Aftalen skal indeholde oplysninger om, hvorledes lønmodtagerens jobmuligheder begrænses af jobklausulen, og om den berørte lønmodtagers ret til en kompensation, der mindst udgør halvdelen af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Kompensationen udbetales løbende efter lønmodtagerens fratræden i den periode, hvor lønmodtagerens jobmuligheder begrænses som følge af jobklausulen.

Loven skal gælde for alle lønmodtagere og er derfor et supplement til de allerede eksisterende regler om konkurrence- og kundeklausuler, hvis principper videreføres i dette lovforslag.

Ved jobklausuler forstås 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 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.

Ordninger, hvorved vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar, foreslås undtaget. Ligeledes fritages virksomheder, som indgår jobklausuler i forbindelse med virksomhedsoverdragelser, fra de retlige pligter, der følger af dette lovforslag. Forslaget indebærer dog en aftaleretlig regulering, hvor den tidsmæssige udstrækning af sådanne klausuler begrænses.

Det foreslås, at arbejdsmarkedets parter kan fravige loven ved kollektivt overenskomst.

Det foreslås endelig, at loven træder i kraft 1. juli 2008 og finder anvendelse på alle jobklausuler, der indgås efter denne dato. Lovforslaget søger i øvrigt ikke at berøre de retlige grænser, der allerede gælder i dag for virksomheders brug af jobklausuler.

Lovforslaget indskrænker heller ikke udstrækningen af forbuddet mod konkurrencebegrænsende adfærd i konkurrenceloven. Lovforslaget påvirker således blandt andet ikke anvendelsen af konkurrencelovens §§ 6 og 11, jf. nu lovebekendtgørelse nr. 1021 af 21. august 2007.

En jobklausul kan derfor godt være i overensstemmelse med lovforslaget, men samtidig være i strid med de konkurrenceretlige regler. En jobklausul, der er i strid med konkurrencelovens § 6 er ugyldig. Ugyldigheden indtræder såvel mellem parterne som i forhold til tredjemand.

5. Lovforslagets økonomiske og administrative konsekvenser

5.1 Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget har ikke økonomiske eller administrative konsekvenser for stat, regioner og kommuner.

5.2 Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget vil have økonomiske og administrative konsekvenser for de virksomheder, som efter lovens ikrafttræden vælger at indgå jobklausuler.

Det er dog ikke muligt at skønne over de præcise økonomiske og administrative konsekvenser. Dels fordi der i dag ikke er kendskab til jobklausulernes faktiske udbredelse og virkning og dermed heller ikke til, hvor mange lønmodtagere der reelt kan antages at blive berørt. Dels fordi forslaget netop skal begrænse brugen af jobklausuler og sikre, at sådanne klausuler kun anvendes, hvor de vitterlig ud fra hensynet til virksomheden er nødvendige. Udgiften til kompensation vil i øvrigt afhænge af, om klausulen opretholdes i klausulperioden og ikke forinden opsiges af virksomheden. Endelig vil lovforslaget bidrage til et mere fleksibelt arbejdsmarked og til en forstærket konkurrenceposition for de virksomheder, der har svært ved at rekruttere velkvalificerede medarbejdere.

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen økonomiske eller administrative konsekvenser for borgerne.

7. Forslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

9. Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, FTF, Akademikernes Centralorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes