

*Til § 2*

Det foreslås, at en arbejdsgiver kun kan gøre en jobklausul gældende i forhold til en lønmodtager, hvis arbejdsgiveren har indgået en skriftlig aftale herom med lønmodtageren. Det forudsættes derfor, at aftaleparterne, jf. § 1, stk. 1, nr. 1, har taget stilling til, hvilke medarbejdere der berøres af en indgået klausul. Det samme gælder, hvis jobklausulen er indgået mellem arbejdsgiveren og en medarbejder, jf. § 1, stk. 1, nr. 2. De berørte lønmodtagere vil i den sammenhæng være de af arbejdsgiverens øvrige medarbejdere, som med den indgåede jobklausul bliver hindret eller begrænset i deres jobmuligheder.

Aftalen skal indeholde oplysninger om, hvorledes lønmodtagerens jobmuligheder begrænses af jobklausulen, og om lønmodtagerens ret til kompensation, jf. § 3. Lønmodtageren skal således kende den præcise jobbegrænsning, der følger af jobklausulen, herunder den nærmere tidsmæssige udstrækning heraf. En jobklausuls gyldighed vil herefter forudsætte en aftale, som opfylder betingelserne i § 2. Det betyder særligt, at lønmodtageren skal have accepteret begrænsningen i de fremtidige jobmuligheder. En jobklausul kan ikke gøres gældende i forhold til en lønmodtager i videre omfang, end hvad der fremgår af aftalen efter § 2. For en funktionærs vedkommende kan brug af en konkurrence- eller kundeklausul efter reglerne i funktionærlovens §§ 18 eller 18 a være tilstrækkeligt til, at betingelserne i § 2 er opfyldt.

Der er intet til hinder for, at en aftale med lønmodtageren kan dække også fremtidige jobklausuler, som arbejdsgiveren indgår, når blot dette fremgår af aftalen. Dette vil dog forudsætte, at arbejdsgiveren til stadighed holder lønmodtageren opdateret med de relevante oplysninger, som det er forudsat, at lønmodtageren gøres bekendt med, jf. § 2.

Betingelserne i § 2 vil være opfyldt, hvis lønmodtageren i forvejen er bundet af en konkurrence- eller kundeklausul efter funktionærlovens regler, og den medkontraherende part til den nye jobklausul alligevel er eller vil blive omfattet af denne klausul. Lønmodtageren vil altså i dette tilfælde ikke have krav på at få oplyst, at der er indgået en ny jobklausul.

Der er i bestemmelsen ikke opstillet formelle krav til aftalens udformning.

Hvis en arbejdsgiver ikke indgår aftale med lønmodtageren i overensstemmelse med denne lovs § 2, kan aftalen ikke gøres gældende i forhold til denne lønmodtager og heller ikke håndhæves ved domstolene over for aftaleparten. Indgår arbejdsgiveren derimod en aftale med lønmodtageren, er der omvendt

ikke dermed taget stilling til, om jobklausulen eller aftalen med lønmodtageren i henhold til anden lovgivning kan kendes ugyldig, fx efter aftaleloven eller for jobklausulens vedkommende efter konkurrencelovgivningen.

*Til § 3*

Det foreslås i *stk. 1*, at en arbejdsgiver skal betale lønmodtageren kompensation i den periode efter lønmodtagerens fratrædelse, hvor lønmodtagerens jobmuligheder begrænses som følge af jobklausulen. Lønmodtageren opnår herved kompensation for den indskrænkning i adgangen til at få anden ansættelse, som jobklausulen indebærer. Det har i øvrigt været hensigten at følge de principper, der gælder for at udbetale kompensation efter funktionærlovens bestemmelser om konkurrence- og kundeklausuler. Reglerne herom skal navnlig tilskynde arbejdsgiveren til i hvert tilfælde at overveje nøje, om en jobindskrænkning er nødvendig, og i øvrigt at motivere til, at nødvendige jobindskrænkninger ikke gøres unødigt brede.

Det foreslås i *stk. 2*, at kompensationen skal udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Bestemmelsen skal sikre en passende løbende kompensation, der afbøder lønmodtagerens økonomiske problemer i klausulperioden efter ansættelsens ophør. Det foreslås endvidere, at kompensationen skal udbetales løbende i de i det enkelte ansættelsesforholds aftalte eller gældende udbetalingsterminer for lønnen. Disse udbetalingsterminer vil fremgå af lønmodtagerens kontrakt eller ansættelsesbevis, se hertil § 2, stk. 2, nr. 8, i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovbekendtgørelse nr. 1011 af 15. august 2007. For funktionærer gælder, at funktionæren er ansat månedsvis, og at lønnen også udbetales månedsvis.

Kompensationens størrelse skal aftales individuelt, men skal dog udgøre minimum 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Herved er der taget hensyn til, at beløbet ikke vil indebære fradrag i en arbejdsløshedsforsikret lønmodtagers dagpenge. Lønmodtageren sikres herved et væsentligt bidrag til forsørgelsen i den periode, hvor adgangen til at få ansættelse er begrænset, og hvor lønmodtageren ikke længere får løn fra sin arbejdsgiver. Skattemæssigt behandles kompensationen som almindelig arbejdsindkomst. Der skal ikke beregnes feriepenge af kompensationen, idet der ikke er tale om vederlag for udført arbejde.

Når kompensationen beregnes, skal lønnen opgøres efter de sædvanlige principper herfor. Hertil hører fx principperne, som anvendes i forbindelse med funktionærlovens krav om fuld løn under sygdom efter § 5