

og om fratrædelsesgodtgørelse efter § 2a. Uden for funktionærlovens område vil en beregning i mangel på andet kunne tage udgangspunkt i den sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fratrædelsestidspunktet. Dette svarer til principperne for at beregne sygeferiegodtgørelse, jf. ferielovens § 25, stk. 1.

Det foreslås i *stk. 3*, at hvis lønmodtageren modtager løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratræden, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb. Bestemmelsen er en gengivelse af, hvad der er bestemt i funktionærlovens § 18, stk. 1, 6. pkt., og § 18 a, stk. 2, 4. pkt., og er møntet på den situation, hvor lønmodtageren bliver fritstillet i opsigelsesperioden.

Det foreslås i *stk. 4*, at arbejdsgiveren kan modregne lønindtægt, som lønmodtageren får ved andet passende arbejde, i lønmodtagerens krav på kompensati-on. Denne modregningsadgang har afsætt i de almindelige tabsbegrænsningsregler og betyder, at lønmodtageren har pligt til (aktivt og efter evne) at begrænse det tab, lønmodtageren modtager kompensation for. Lønmodtageren bør derfor som minimum være jobsøgende og stå til rådighed for arbejdsmarkedet og kan ikke uden fyldestgørende grund gå ledig for arbejdsgiverens regning uden at søge andet passende arbejde. Ved »passende arbejde« forstås ikke ethvert arbejde, som lønmodtageren ville kunne få, men alene arbejde, der ligger inden for vedkommendes faglige område, og som modsvarer lønmodtagerens uddannelsesmæssige og/eller erhvervmæssige kvalifikationer. »Passende arbejde« og modregningsadgangen skal i øvrigt fortolkes i lighed med, hvad der er bestemt i funktionærlovens § 18, stk. 3, og § 18 a, stk. 3. Det er hensigten, at modregningsadgangen skal tilskynde arbejdsgiveren til at afgrænse virkningerne af en jobindskrænkning for lønmodtageren, sådan at der fortsat er jobmuligheder inden for lønmodtagerens faglige område. Der er også en samfundsinteresse i, at ledig arbejdskraft og erhvervede kvalifikationer udnyttes og vedligeholdes i videst muligt omfang.

#### Til § 4

Det foreslås, at retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist lønmodtageren. En tilsvarende regel gælder ved konkurrence- og kundeklausuler i henhold til funktionærlovens § 18, stk. 1, 7. pkt., og § 18 a, stk. 2, 5. pkt.

Ligeledes foreslås det, at retten til kompensation bortfalder, hvis lønmodtageren modtager kompensati-on i medfør af funktionærlovens regler om konkurrence- og kundeklausuler. Dette følger princippet i funktionærlovens § 18 a, stk. 2, 3. pkt., hvorefter der heller ikke skal svares kompensation for en kundeklausul,

hvis funktionæren modtager kompensation for en konkurrenceklausul i medfør af funktionærlovens § 18.

#### Til § 5

Forslaget til § 5 regulerer visse tidsmæssige forudsætninger for brugen af jobklausuler.

Det foreslås, at hvis lønmodtageren har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos sin arbejdsgiver, kan en jobklausul ikke gøres gældende i forhold til denne lønmodtager. En tilsvarende regel gælder ved konkurrence- og kundeklausuler i henhold til funktionærlovens § 18, stk. 4, og § 18 a, stk. 4, hvoraf det også fremgår, at der i dette tilfælde ikke skal betales kompensation. Det er uden betydning, hvorfor ansættelsen har været kortvarig.

Det foreslås endvidere, at en jobklausul ikke kan gøres gældende i længere tid end 6 måneder efter fratrædelsen i forhold til lønmodtageren, som har været beskæftiget i mere end 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren. En tilsvarende regel gælder ved konkurrence- og kundeklausuler i henhold til funktionærlovens § 18, stk. 4, 2. pkt., og § 18 a, stk. 4, 2. pkt. Lønmodtageren vil her alene have ret til kompensation i den periode, hvor lønmodtagerens jobmuligheder er begrænset.

#### Til § 6

Det foreslås, at en arbejdsgiver kan opsigte en aftale omfattet af § 2 med det varsel, der gælder for arbejdsgiverens opsigelse af ansættelsesforholdet efter 3 måneders ansættelse. Opsigelsesvarslet kan dog højst udgøre 1 måneders varsel til en måneders udgang.

Der er tilsigtet en lempelig opsigelsesadgang for arbejdsgiveren, hvilket skal ses i sammenhæng med lovens formål om at begrænse brugen af jobklausuler. Samtidig er der taget hensyn til, at lønmodtageren med rimelighed skal kunne indrette sig på, at vedkommende nu ikke længere er begrænset i sit jobvalg og dermed heller ikke vil blive økonomisk kompenseret herfor. Opsigelse kan ske på et hvilket som helst tidspunkt, såvel under som efter ansættelsen.

Ifølge § 5 kan en jobklausul tidligst gøres gældende over for en lønmodtager, når denne har været ansat i 3 måneder. Varslet, der gælder for arbejdsgiverens opsigelse af ansættelsesforholdet efter 3 måneders ansættelse, er valgt for derved at fastholde varslet på det tidligste tidspunkt, hvor en aftale omfattet af § 2 vil kunne gøres gældende over for lønmodtageren. I henhold til funktionærlovens opsigelsesvarsler betyder det, at en arbejdsgiver vil kunne opsigte aftalen med 1 måneders varsel til udløbet af en måned, hvilket også