

svarer til arbejdsgiverens opsigelsesvarsel for konkurrence- og kundeklausuler, jf. funktionærlovens § 18, stk. 2, og § 18 a, stk. 5.

Opsigelsesvarslene i ansættelsen vil normalt fremgå af lønmodtagerens kontrakt eller ansættelsesbevis, eventuelt ved at der henvises til reglerne herom i den gældende overenskomst. Se hertil § 2, stk. 2, nr. 8, i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, jf. lovbeholdning nr. 1011 af 15. august 2007.

Forslaget om, at opsigelsesvarslet maksimalt kan udgøre 1 måneds varsel til en måneds udgang, har til formål at tage højde for ansættelser, hvor der måtte være aftalt et meget langt opsigelsesvarsel fra arbejdsgiverens side.

#### Til § 7

Forslaget til § 7 fritager virksomheder, som indgår jobklausuler i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelser, fra de pligter, der følger af dette lovforslag. Forslaget indebærer dog en aftaleretlig regulering, hvor den tidsmæssige udstrækning af sådanne klausuler begrænses. Virksomhederne er også begrænset af § 5, der fastsætter, at en klausul ikke kan gøres gældende over for en lønmodtager, der har været ansat i under 3 måneder. For lønmodtagere, som har været ansat i 3-6 måneder, vil en jobklausul omfattet af § 7 højst kunne gøres gældende i 6 måneder efter fratrædelsen, jf. også § 5, stk. 2. Hvis dette tidspunkt ligger forud for tidspunktet for udløbet af jobklausulens gyldighed efter § 7, stk. 2 og 3, vil klausulen altså ikke kunne gøres gældende i forhold til den konkrete lønmodtager på dette tidspunkt.

Det foreslås i *stk. 1*, at virksomheder i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelse kan indgå jobklausuler, uden at kravene i §§ 2 og 3 skal være opfyldt. Dette skal gælde fra tidspunktet, hvor de egentlige forhandlinger om virksomhedsoverdragelse indledes, og indtil forhandlingerne afbrydes, eller virksomhedsoverdragelsen er gennemført. Indledende sonderinger er ikke omfattet. De egentlige forhandlinger må som udgangspunkt anses for værende påbegyndt, når der (af den overdragende virksomhed) gives adgang til fortrolige medarbejderoplysninger.

Stk. 1 indebærer, at virksomhederne undtages fra i en aftale med den berørte lønmodtager at skulle oplyse om jobklausulens virkning i forhold til den enkelte og samtidig at skulle fastsætte kompensation til lønmodtageren. Forslaget tager dermed højde for den sårbare situation, der gør sig gældende, når virksomheder indleder forhandlinger om en eventuel virksomhedsoverdragelse, nemlig at virksomhederne åbent lægger

kortene på bordet og giver hinanden indsigt i værdier, ressourcer, medarbejderforhold og forretningshemmeligheder, fx i forbindelse med en indledende undersøgelsehandling (due diligence) eller efter indgåelse af en fortrolighedsaftale (NDA – non disclosure agreement). Dels må det antages, at virksomhederne kan have et særligt behov for diskretion om sådanne forhandlinger, herunder eksistensen af, at sådanne forhandlinger pågår. Offentlighed omkring sådanne forhandlinger kan give unødigt turbulens blandt medarbejderne. Dels må det antages, at virksomhederne kan have et særligt behov for sikre sig mod, at de fremlagte oplysninger misbruges og udnyttes som løftestang af forhandlingspartnern til at skaffe sig kvalificerede medarbejdere. Der kan altså være legitime hensyn, hvorfor virksomheder i denne situation som hidtil skal kunne indgå jobklausuler.

Det foreslås i *stk. 2*, at en jobklausul omfattet af stk. 1 kan opretholdes i op til 6 måneder efter indgåelsen af jobklausulen, uanset om forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse. I praksis betyder det, at arbejdsgiveren - når de 6 måneder er gået - ikke længere kan påberåbe sig jobklausulen over for den anden aftalepart og i forhold til den enkelte berørte medarbejder, medmindre der er indgået en individuel aftale med lønmodtageren. Aftalen med den berørte lønmodtager skal altså herefter opfylde betingelserne i §§ 2 og 3. Alternativt vil arbejdsgiveren dog også kunne gøre brug af en konkurrence- eller kundeklausul efter funktionærlovens regler, som nævnt ovenfor i bemærkninger til § 2.

Ved at give arbejdsgiveren en friholdelsesperiode på 6 måneder får arbejdsgiveren ro til at forhandle en eventuel aftale på plads. Når de egentlige forhandlinger er indledt, vil der typisk også være tale om et komprimeret forløb, hvorfor 6 måneder må antages at være rimelig tid.

Såfremt parterne ikke efter udløbet af de 6 måneder er nået frem til et resultat, kan parterne genforhandle jobklausulen, men kun hvis forhandlingerne reelt fortsat pågår. Det er ikke hensigten med bestemmelsen, at parterne uden at have reelle forhandlinger skal kunne forny en jobklausul - lige inden et sammenbrud - for derved at opnå en ny 6 måneders periode omfattet af stk. 2. Virksomhederne skal derfor kunne godtgøre, at klausulen er indgået under reelle forhandlinger. Hvis forhandlingerne afsluttes, uden at parterne er kommet frem til et forhandlingsresultat, eller hvis forhandlingerne eventuelt er blevet afbrudt allerede efter en kortere forhandlingsperiode, kan jobklausulen ikke gøres gældende efter udløbet af de 6 måneder, medmindre parterne sikrer sig på anden måde.