

udsendt til en brugervirksomhed. Som eksempel kan nævnes aftaler, hvor en brugervirksomheds fastansættelse af en vikar inden for den første uge medfører betaling af 100 pct. af det aftalte formidlingsgebyr, og hvor denne sum nedtrappes til nul efter et bestemt antal uger. Andre vikarbureauer kræver et fast honorar. Det er ikke muligt på forhånd at fastsætte konkrete beløbsgrænser for, hvad der skal forstås ved en rimelig betaling. Gebyrets størrelse må ses i sammenhæng med de udgifter, som vikarbureauet med en gebyraftale forsøger at få dækket ind, dvs. typisk omkostningerne til rekruttering (annoncering, samtaler, test og oplæring), eller hvad en tilsvarende rekrutteringsydelse ville have kostet kunden. Det vil i øvrigt være op til vikarbureauet at dokumentere, at der er tale om et rimeligt gebyr.

Det er lagt til grund, at disse gebyrordninger er almindeligt kendte, sådan at en berørt vikar allerede i dag i det enkelte ansættelsesforhold bliver oplyst om vikarbureauets brug heraf. Der henvises til afsnittet om underretningspligt, da en eksisterende underretningspligt efter ansættelsesbevisloven/direktivet selvsagt også vil omfatte vikarområdet.

Der er i øvrigt ikke noget til hinder for, at der ved kollektiv overenskomst kan ske regulering af, hvorledes gebyraftaler skal håndteres i forhold til vikaren, jf. også afsnittet nedenfor.

§ 2 skal forstås således, at der indtræder ugyldighed af jobklausulen i forhold til den enkelte lønmodtager. Ugyldigheden indtræder i aftaleforholdet, da det alene er aftaleparterne, der kan gøre aftalen gældende. Det betyder i praksis, at lønmodtageren ikke er begrænset i sine jobsøgningsmuligheder, og at den aftalepart, der har indgået en jobklausul, frit kan ansætte den pågældende medarbejder uden at skulle bekymre sig om risikoen for at blive mødt med et krav fra den nuværende arbejdsgiver om betaling af bod.

Ordlyden dækker samtidig over, at en jobklausul typisk vil dække en kreds af medarbejdere, hvor arbejdsgiveren principielt kan have indgået aftale med nogle ansatte, men ikke med andre. Jobklausulen vil herefter kun kunne gøres gældende i forhold til de medarbejdere, som har en aftale efter § 2. Der er dermed taget stilling til, i hvilket omfang de to aftaleparter kan påberåbe sig aftalen indbyrdes. Der henvises også til bemærkningerne til lovforslaget, hvorefter aftalen »ikke kan håndhæves ved domstolene over for

aftaleparten«. Jobklausuler, som indgås uden om reglerne i denne lov, kan altså ikke tillægges retskraft.

Efter § 2 kan en aftale om en jobklausul ikke gøres gældende i forhold til en lønmodtager, hvis arbejdsgiveren ikke har indgået en særskilt aftale med lønmodtageren. L 81 indeholder ikke regler om yderligere sanktioner i form af bøde eller godtgørelse for de arbejdsgivere, der hen over hovedet på medarbejderen indgår jobklausuler, men undlader at indgå særskilt aftale med medarbejderen. Udvalget har drøftet muligheden for at indsætte yderligere bestemmelser om sanktion.

Flertallet er enige om, at i det omfang jobklausuler udgør et væsentligt vilkår i ansættelsesbevislovens/direktivets forstand, vil en arbejdsgivers manglende orientering af lønmodtageren om en jobklausul medføre, at lønmodtageren kan tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Udvalget har kendskab til, at domstolene for øjeblikket behandler en sag vedrørende ansættelsesbevislovens anvendelighed på jobklausuler. Flertallet finder det derfor hensigtsmæssigt at afvente en endelig afklaring af, om jobklausuler udgør et væsentligt vilkår for ansættelsesforholdet i ansættelsesbevislovens forstand. Dommen forventes afsagt i december 2008.

Beskæftigelsesministeren har over for udvalget givet tilsagn om at ville ændre reglerne, hvis domstolene skulle komme frem til, at jobklausuler ikke udgør et væsentligt vilkår efter ansættelsesbevisreglerne.

Efter § 8 i L 81 kan §§ 2-7 fraviges ved kollektiv overenskomst. Grunden til, at § 1 ikke er nævnt, skyldes alene, at § 1 ikke er en indholdsmæssig bestemmelse med betydning for retsforhold, der reguleres i en kollektiv overenskomst. § 1 angår lovens formål og anvendelsesområde, herunder den legale definition af jobklausuler. Der er derfor ikke noget til hinder for, at der ved kollektiv overenskomst f.eks. kan ske regulering af, hvorledes vikargebyraftaler skal håndteres i forhold til den vikaransatte. § 8 ændrer heller ikke ved, at der fortsat kan ske regulering gennem overenskomster og hovedaftaler med det indhold, som var fremme i Arbejdsrettens dom af 7. september 2007. Sagen angik regulering af jobklausuler ved hovedaftalens § 9, stk. 2.

Som opfølgning på de drøftelser, der har været forud for vedtagelsen af L 81, har beskæftigelsesministeren givet tilsagn om, at partierne bag