

Jeg vil dog understrege, at lovforslaget her hverken freder eller lovliggør noget, som hidtil har været forbudt. Det er i det hele taget ikke tilsigtet, at en arbejdsgiver skal kunne pålægge erhvervsbegrænsende klausuler i et videre omfang, end hvad der allerede gælder i dag. Lovforslaget skal således ses som et supplement til de regler, som i forvejen sætter grænser for brugen af jobklausuler.

Så har der været spørgsmål om, hvorfor lovforslaget kun omhandler jobklausuler indgået efter den 1. juli 2008. Når lovforslaget ikke omfatter eksisterende jobklausuler, skyldes det betænelighederne ved at give det tilbagevirkende kraft og dermed bryde ind i allerede eksisterende aftaler.

Jeg har selv haft overvejelser herom, men det er sædvanligt, at regulering sker fremadrettet, og det er også derfor, lovforslaget ser ud, som det gør. Der er f.eks. stadig gyldige gamle konkurrenceklausuler fra før 1999 og dermed fra før, kompensationsreglerne i funktionærloven blev indført. Jeg kan imidlertid høre på debatten i dag, at det er et forhold, som vi er nødt til at få belyst nærmere, og jeg er derfor villig til at se nærmere på dette under udvalgsbehandlingen.

Hvordan hindrer man, at virksomhederne uagtet dette lovforslag alligevel indgår hemmelige jobklausuler? Der er jo ingen sanktion – fremføres det – hvis arbejdsgiveren undlader at informere og indgå aftale med lønmodtageren. Hvis en arbejdsgiver ikke opfylder lovforslagets krav om, at lønmodtageren skal kende og have accepteret sine jobsøgningsbegrænsninger, kan jobklausulen ikke gøres gældende i forhold til lønmodtageren. Det betyder, at lønmodtageren ikke er bundet af nogen aftale, og at arbejdsgiveren heller ikke vil kunne få jobklausulen håndhævet ved domstolene over for den anden aftalypart, typisk en anden virksomhed. Hvis arbejdsgiveren, som det er foreslået, også skulle kunne idømmes en bøde, eller hvis arbejdsgiveren skulle betale godtgørelse til lønmodtageren, ville der jo være tale om en dobbeltsanktion.

Jeg kan i den forbindelse oplyse, at en funktionær heller ikke efter funktionærloven har krav på godtgørelse eller bod, selv om han har haft en konkurrence- eller kundeklausul, der ikke opfyldte lovens gyldighedskrav, uanset om han eller hun i vildfarelse har følt sig bundet af klausulen og levet herefter.

Hvis arbejdsmarkedets parter vælger at udnytte muligheden for at fastsætte regler ved kol-

lektive overenskomster, står det dem jo frit for at fastsætte bodsansvar ved overenskomstbrud.

Så blev der rejst spørgsmål i forbindelse med vikarbureauer, og hvorfor vi undtager rimelige vikargebyrtafalter. Lovforslaget undtager ordninger, hvor vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en brugervirksomheds ansættelse af en udsendt vikar. Disse gebyrordninger er almindeligt kendte og nødvendige for vikarbranchen, som her leverer en rekrutteringsydelse. Der er heller ikke de samme betæneligheder knyttet til disse aftaler. Gebyrtafalterne hindrer nemlig ikke vikaren i at få andet arbejde, herunder en fast ansættelse. Og herved adskiller disse aftaler sig fra de traditionelle jobklausuler.

Vikarbureauer er da også erfaringsmæssigt og ud fra et samfundsmæssigt perspektiv vigtige aktører, der medvirker til at formidle personer i beskæftigelse.

Gebyret skal kompensere vikarbureauet for afholdte udgifter til oplæring m.v. og for sparede rekrutteringsudgifter i kundevirksomheden. De nye regler sikrer, at domstolene kan efterprøve, at gebyret står i rimeligt forhold hertil.

Endelig vil jeg gøre opmærksom på, at vikarbureauer som sådan ikke er generelt undtaget fra de nye regler. Hvor vikarbureauer indgår traditionelle jobklausuler, hvilket var tilfældet i den sag, der har været for arbejdsretten, vil forholdet blive omfattet af de nye regler. Denne sag illustrerer også, at der allerede i dag gælder visse grænser for at begrænse vikarers jobmuligheder.

Som det også fremgår af høringsnotatet, er der ikke lagt op til forskellige regler, i forhold til hvad der gælder for konkurrence- og kundeklausuler i dag. Om en opsigelse begrundet i vægning kan anses for at være rimeligt begrundet, må afgøres efter de almindelige regler, som udgør afskedigelsesværnet i sådanne situationer.

Det er min klare holdning, at arbejdsgiveren i en situation, hvor lønmodtageren vægrer sig ved at skrive under, må overveje, om der i den konkrete situation vitterlig er behov for en jobklausul og på den måde tage stilling til, om ansættelsesforholdet skal fortsætte.

Afslutningsvis vil jeg godt takke for indlæggene til lovforslaget. Jeg kan høre, at der er en del spørgsmål, der skal afklares i udvalgsbehandlingen. Det er mit mål, at vi kan få en meget bred aftale på det her område.