

## NOTAT



26. april 2007

J.nr. 6270-0001

JAIC/BBJ

### Til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg

---

#### Høringsnotat vedr. lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

Lovforslaget om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler blev sendt i høring den 18. april 2007 med frist for afgivelse af bemærkninger senest den 24. april 2007 kl. 16.

Beskæftigelsesministeriet har den 26. april 2007 modtaget høringssvar fra følgende: DA, LO, Business Danmark, Kristelig Fagbevægelse, Sundhedskartellet, Danske Regioner, SALA, FTF, FA Kristelig Arbejdsgiverforening, KTO, Lederne, Advokatrådet og AC. Ministeriet har på dette tidspunkt ikke modtaget svar fra følgende organisationer: KL, Personalestyrelsen og Dommerforeningen.

#### *1. Generelle bemærkninger*

**DA** mener grundlæggende, at der ikke er behov for en lovregulering. Henset til at der er politisk flertal for en regulering, kan DA dog støtte rammen for regulering i form af en oplysningspligt, når reguleringen afbalanceret tager højde for også erhvervslivets behov. I den forbindelse peges der på nogle uantagelige elementer: At der hersker usikkerhed om oplysningspligtens udstrækning, at vikarbranchen ikke generelt er undtaget, og at loven ikke viger for en tilsvarende pligt i en kollektiv overenskomst. DA finder retsvirkningen om ugyldighed usædvanlig og vidtgående, idet en tredjemand kan gøre denne gældende i forhold til aftaleparterne. En aftalepart får derved mulighed for kvit og frit at løbe fra en aftale, uanset om denne er i god eller ond tro, og uanset om den manglende underretning har haft konkret betydning for lønmodtageren.

**LO** finder, at lovforslaget er resultat af et unødigt hastværk, hvor et mere grundigt arbejde med deltagelse af de relevante organisationer så langt havde været at foretrække – også for at få en afbalanceret interesseafvejning. Lovforslaget findes at ville legalisere de omstridte klausuler, som efter LO's opfattelse i dag er retsstridige, og dermed at ville forringe lønmodtagernes vilkår væsentligt. Lovforslaget vil udhule beskyttelsen i de nuværende regler om konkurrence- og kundeklausuler til skade for lønmodtagerne og den generelle mobilitet på arbejdsmarkedet. LO ønsker en præcisering i loven, således at denne ikke gælder, i fald en for lønmodtageren gunstigere retsstilling følger af gældende kollektive aftaler. LO savner regler, der nærmere afgrænser, hvornår sådanne aftaler med rimelighed kan indgås, hvilke medarbejdere der kan omfattes, og med hvilket anvendelsesområde og løbetid. Endelige bør aftalerne ifølge LO overvejes i forhold til EU-rettens princip om arbejdskraftens frie bevægelighed.

**Business Danmark** er klart modstander af det fremlagte lovforslag, fordi det udelukkende vil tilgodese arbejdsgiverne, mens lønmodtagerne kun vil opleve

erhvervsbegrænsninger uden rettigheder – andet end at blive informeret om jobklausulens eksistens. Jobklausuler fungerer i realiteten som kunde- og konkurrenceklausuler, hvorfor lovforslaget ses som en bombe under de eksisterende regler herom i funktionærloven. Forslaget vurderes at øge klausulernes udbredelse og tillade, at ansatte, som ikke i dag efter funktionærloven kan bindes af en konkurrenceklausul, fremover vil kunne blive bundet af en jobklausul. Der peges på problemer i forhold til karantæne- og dagpengereglerne, ligesom forslaget ikke sikrer lønmodtageren mulighed for at forhandle sig til bedre ansættelsesvilkår. Business Danmark bemærker, at der ikke kan herske tvivl om, at en jobklausul er en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene og dermed kan betragtes som en opsigelse fra arbejdsgiverens side. Det må ikke være muligt uden forudgående varsel at indføre en erhvervsbegrænsende klausul, ligesom en erhvervsbegrænsende klausul ikke bør omfatte en lønmodtager, der er blevet sagt op af arbejdsgiveren uden at have givet rimelig anledning hertil.

**Kristelig Fagbevægelse** mener grundlæggende, at det ikke bør være tilladt at lave aftaler og klausuler, der er erhvervsbegrænsende og fratager den enkelte lønmodtager et frit valg. KF anerkender, at virksomheder helt undtagelsesvis kan have et legitimt behov for at beskytte deres forretningsgrundlag, men at der skal være dokumenterede og meget tungtvejende grunde for, at sådanne aftaler kan være lovlige. KF mener, at lønmodtagerne skal have en videre beskyttelse end blot orienteringen. KF mener, at lønmodtageren skal have forhandlingsret og økonomisk kompensation for begrænsningen. KF anfører, at funktionærlovens regler om konkurrence- og kundeklausuler allerede i dag giver arbejdsgiveren mulighed for at beskytte sig mod at udnytte et tillidsforhold mellem ansat og kunde.

**Sundhedskartellet** er generelt set positivt stemt for intentionerne i lovforslaget. Sundhedskartellet foreslår, at den erhvervsbegrænsende aftale tillægges samme kompensation, som følger af funktionærlovens § 18a (kundeklausuler), hvis aftalen skal sikre samme formål. Muligheden for omgåelse er ikke rimelig.

**Danske Regioner** noterer sig, at lovforslaget tilgodeser såvel arbejdsgivers som lønmodtagers interesser. Danske Regioner har ellers ikke bemærkninger.

**SALA** anfører, at det er en stærk overreaktion at indføre regler på området, da der på SALA-området ikke er kendskab til erhvervsbegrænsende klausuler. SALA støtter, at der er tale om en oplysningspligt og ikke et forbud.

**FTF** anfører, at lovforslaget er helt uacceptabelt, da erhvervsbegrænsende aftaler nu er blevet legaliseret i en grad der ikke hidtil har været mulig. FTF bemærker, at man med forslaget vil sætte funktionærlovens regler om konkurrence- og kundeklausuler ud af spil. FTF anfører også, at lovforslaget ikke afbøder de allerede rejste problemstillinger omkring de få førte sager: Den ansatte er fortsat ikke part i aftalen. Den erhvervsbegrænsende aftale vil fortsat kun kunne håndhæves mellem arbejdsgiverparterne. Arbejdsgivers incitament til at overholde oplysningspligten er ikke hensynet til den ansatte, men aftaleparten. Som følge af arbejdsgiverens manglende mulighed for håndhævelse over for aftaleparten, og lønmodtagerens heraf følgende mulighed for at opnå ansættelse uden i øvrigt at lide noget tab, forudser FTF et godtgørelsesniveau svarende til 1000-kr.'s reglen i ansættelsesbevis-

loven. Tilsidesættelse af oplysningspligten er allerede sanktioneret i ansættelsesbevisloven, jf. § 6 og lex specialis-princippet. Endvidere begrænser lovforslaget hverken omfanget eller rækkevidden af erhvervsbegrænsende aftaler. FTF anfører, at lovforslaget har den konsekvens, at arbejdsgiveren, også efter en opsigelse af den ansatte, fortsat kan håndhæve den erhvervsbegrænsende aftale. FTF anfører, at medarbejderklausuler (aftaler nævnt i § 1, stk. 2, 2. pkt.) skal være ugyldige, da de allerede er reguleret i blandt andet markedsføringslovens § 19.

**FA** kan tilslutte sig indholdet af lovforslaget. FA beklager imidlertid, at det er nødvendigt at lovgive, da de heller havde set spørgsmålet overladt til regulering mellem arbejdsmarkedets parter.

**Kristelig Arbejdsgiverforening** mener, at aftalerne går imod principperne i dommen fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol fra januar 2006, der afviser aftaler om eksklusivitet. KA finder, at arbejdskraftens frie bevægelighed begrænses. KA anfører, at der i markedsføringsloven og funktionærloven allerede eksisterer muligheder for at beskytte virksomhedens forretningsgrundlag. Kristelig Arbejdsgiverforening anfører også, at hvis Folketingets flertal mod forventning lovliggør erhvervsbegrænsende aftaler, anbefales det, at der indføres et oplysningskrav for den enkelte medarbejder.

**KTO** anfører, at lovforslaget er helt uacceptabelt i relation til at beskytte den ansatte mod indskrænkninger i erhvervs muligheder på baggrund af en aftale indgået mellem arbejdsgiveren og en anden part. Den ansattes mobilitetsmuligheder krænkes alvorligt.

**Lederne** er positive over for, at lovforslaget forbyder hemmelige erhvervsbegrænsende aftaler, men at der er flere uafklarede spørgsmål. Lederne anfører, at det ikke er tydeliggjort, hvem lovforslaget tilsigter at beskytte, idet både betegnelsen ”medarbejder” og ”lønmodtager” benyttes. Lederne anfører videre, at det ikke er tydeligt, hvordan lovforslaget forholder sig til ”fratrådte medarbejdere”. Lederne anfører, at der er behov for, at der indføres en bestemmelse, som begrænser, hvor lang tid en erhvervsbegrænsende aftale kan have virkning efter fratreden. Endvidere bør bindingerne bortfalde, hvis ansættelsesforholdet opsiges af virksomheden uden at lønmodtageren har givet rimelig anledning hertil, eller han selv fratræder sin stilling som følge af virksomhedens unladelse af at opfylde sine forpligtelser. Endeligt anbefaler Lederne, at der indføres en kompensationsbestemmelse med samme indhold som funktionærlovens § 18a (kundeforsikringer).

**AC** understreger, at et manglende forbud mod jobkartelaftaler vil medføre en indskrænkning af mobiliteten, herunder videnmobilitet, og at det vil have stor skadelig virkning for det danske erhvervsliv og dermed det danske samfund. AC finder, at lønmodtagersidens behov ikke er tilgodeset, og at lovforslaget legaliserer arbejdsgivernes mulighed for at indgå aftaler med kartellignende virkning. AC anfører, at lovforslaget har et helt uacceptabelt indhold, og AC tager en meget klar afstand til det. AC opfordrer til at trække lovforslaget tilbage, og til at gennemføre egentlig 3-partsdrøftelse med arbejdsmarkedsparter forud for en ny fremsættelse. Endeligt anfører AC, at gennemføres lovforslaget således, som det er fremlagt, må det forudses, at loven kommer til at give anledning til en kaskade af tvister mellem arbejds-

givere og lønmodtagere. AC fremhæver en række forhold som problematiske. Der er ikke fastsat betingelser eller forudsætning for parternes mulighed for at indgå aftaler. Der er ikke geografiske eller tidsmæssige begrænsninger. Aftalerne kan pålægges uanset, om den ansatte er i opsagt stilling eller ej. Medarbejdere, der pålægges aftaler under ansættelsen, kan ikke undgå denne.

**Advokatrådet** har indledningsvis beklaget, at høring er foretaget samtidig med lovforslagets fremsættelse. Dernæst forudsætter Advokatrådet, at en erhvervsbegrænsende aftale kan være af en sådan karakter/have et sådan omfang, at der reelt er tale om en konkurrence- eller kundeklausul, som må behandles efter de allerede eksisterende regler i funktionærloven og aftaleloven. Advokatrådet finder, at en sådan præcisering ville være hensigtsmæssig.

CFU henviser i sit høringssvar til de af AC, FTF og LO fremsendte høringssvar.

- **Ministeriets overvejelser:**

Høringssvarene afspejler de modsatrettede holdninger og vurderinger fra arbejdsgiver- og lønmodtager side, som også tidligere er kommet til udtryk. Dette gælder særligt til behovet for lovgivning og til mulige elementer i en lovgivning, herunder et sådan lovindgrebs intensitet.

Ministeriet skal bemærke, at lovforslaget omhandler flere typer aftaler, som ikke hidtil har været reguleret. Indførelsen af en oplysningspligt for arbejdsgiveren, herunder retsvirkningerne ved manglende opfyldelse heraf, må alt andet lige ses som en samlet forbedring af lønmodtagerens retsstilling. Reglerne i funktionærloven og ansættelsesbevisloven vil fortsat gælde og berøres ikke af dette lovforslag. Hvorvidt der foreligger omgåelse i forhold til allerede eksisterende beskyttelsesregler, må afgøres konkret – i sidste ende ved de civile domstole. Lovforslaget ændrer ikke ved, at en erhvervsbegrænsende aftale eventuelt kan være af en sådan karakter/have et sådan omfang, at der reelt er tale om en konkurrence- eller kundeklausul, som må behandles efter de allerede eksisterende regler i funktionærloven og aftaleloven.

Til det anførte om, at de erhvervsbegrænsende aftaler kan være i strid med EU-rettens princip om arbejdskraftens frie bevægelighed eller gå imod principperne i dommen fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol fra januar 2006 om eksklusivt aftaler, mener ministeriet ikke, at der er set sager eller afgørelser, der taler herfor.

## *2. Konkrete bemærkninger til forslagets enkelte bestemmelser*

### **Til § 1**

**DA** finder formuleringen af § 1, stk. 2, nr. 3, unødigt bred. DA vurderer, at selv kollektive overenskomster og aftaler kan anses for omfattet. Bestemmelsen bør udgå, alternativt reformuleres eller som det mindste fortolkes indskrænkende i bemærkningerne.

**Advokatrådet** mener, at begrebet ”erhvervsbegrænsende aftaler” kan give anledning til fortolkningstvivil, særligt i forhold til uformelle aftaler, samordnet praksis ol., jf. også § 5 i konkurrenceloven.

- **Ministeriets overvejelser:**

§ 1, stk. 2, nr. 3, er formuleret som en opsamlingsbestemmelse. Bestemmelsen skal navnlig fange de aftaler, hvor virksomheder - mod en aftalt betaling - begrænser de ansattes mulighed for jobskifte, men ikke nødvendigvis aftaler et forbud mod en anden ansættelse. Som eksempel nævnes aftalerne om formidlingshonorarer i vikarbranchen. Set i denne sammenhæng er kollektive overenskomster og aftaler i traditionel forstand ikke omfattet, og ministeriet mener ikke, at der kan herske tvivil herom. Der er ikke taget stilling til uformelle aftaler, samordnet praksis ol., hvilket efter ministeriets opfattelse i givet fald må afgøres ved domstolene i lighed med andre spørgsmål om omgåelse, jf. ovenfor.

#### **Til § 2**

**DA** savner en præcisering af, at arbejdsgiverens underretning kan ske dels ved generel orientering, dels ved konkret orientering i hvert enkelt tilfælde, og peger på de administrative byrder, hvis en virksomhed ikke kan foretage en generel orientering en gang for alle. **DA** savner også, at det klart fremgår, at lønmodtageren ikke har en berettiget interesse i at kende størrelsen på et honorar eller betaling knyttet til den erhvervsbegrænsende aftale.

**LO** finder, at bemærkninger til varslingsreglerne i forhold til væsentlige vilkårsændringer er egnede til at skabe tvivl om retsstillingen, herunder oplysningspligten om de erhvervsbegrænsende klausuler efter ansættelsesbevisloven.

**Kristelig Fagbevægelse** anfører om oplysningspligten i § 2, stk. 3, at det er nødvendigt at tage stilling til, hvordan man skal forholde sig, hvis fristen ikke kan overholdes, fx på grund af lønmodtagerens bortrejse, ferie, orlov eller andet. **KF** spørger, hvordan man vil sikre, at den virksomhed, som arbejdsgiveren har indgået en aftale med, får at vide, at en lønmodtager ikke er omfattet pga. arbejdsgiverens manglende overholdelse af oplysningspligten.

**Sundhedskartellet** anfører om § 2, stk. 3, at det er positivt med en kort tidsfrist. Den erhvervsbegrænsende aftale bør dog ikke få virkning, før de berørte lønmodtagere er blevet varslet med et varsel svarende til det individuelle opsigelsesvarsel. Efter Sundhedskartellets opfattelse vil en erhvervsbegrænsende aftale være en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet, som skal varsles efter gældende arbejdsretlig praksis over for den ansatte. Sundhedskartellet foreslår et nyt stk. 4: ”Lønmodtageren kan tidligst være omfattet af den erhvervsbegrænsende aftale, efter et afgivet varsel svarende til den ansattes opsigelsesvarsel.”

**FTF** anfører om § 2, stk. 3 (8-dages-fristen), at den er i strid med den eksisterende retsstilling vedr. konkurrence- og kundeklausuler. **FTF** anfører, at det er hævet over enhver tvivl, at hvis den ansatte omfattes af en erhvervsbegrænsende aftale, foreligger en væsentlig vilkårsændring.

**Advokatrådet** finder det uklart, hvilke oplysninger en medarbejder skal modtage efter § 2, stk. 1, særligt i forhold til medarbejderklausuler. Det bemærkes, at der kan blive tale om en betydelig administrativ byrde for en virksomhed, som har mange medarbejderklausuler. Fortolkes lovforslaget således, at oplysningspligten kan opfyldes gennem en generel orientering, menes det, at fokus fjernes fra den konkretisering af indholdet i aftalerne, som der er lagt op til. Advokatrådet savner regler eller vejledning om, hvad der gør sig gældende i forhold til opsagte og/eller fratrådte medarbejdere – herunder for medarbejdere, der overgår til en anden virksomhed som led i en virksomhedsoverdragelse.

AC anfører hertil, at det bør være et minimumskrav, at der er en frist for aftalens ikrafttrædelse, der svarer til den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel. Det er AC's opfattelse, at der altid er tale om en væsentlig stillingsændring. Det henstår uafklaret, om en jobaftale er gyldig fra indgåelsestidspunkt eller fra det tidspunkt, hvor medarbejderen orienteres.

- **Ministeriets overvejelser:**

Kravene til arbejdsgiverens underretning er, at den er skriftlig (og lader sig dokumentere). Der er ikke yderligere fastsat formkrav, og det er næppe muligt, at sætte dette nærmere på formel. Umiddelbart er der altså ikke noget i loven hinder for, at arbejdsgiveren kan give en generel orientering, når blot lønmodtageren derved får de relevante oplysninger, herunder også om den erhvervsbegrænsende aftales indhold.

Der er ikke gjort udtømmende op med, hvilke oplysninger en arbejdsgiver skal give om aftalens indhold. Bestemmelsens formål taler dog for, at det gælder alle relevante oplysninger om indholdet for lønmodtageren, således at denne kender den erhvervsbegrænsende binding og kan indrette sig herpå. Det betyder ikke nødvendigvis, at lønmodtageren har krav på at kende størrelsen af et aftalt honorar eller en aftalt bod mellem virksomheder, men oplysninger om hvilke virksomheder aftalen dækker (eller hvilke medarbejdere der indgås medarbejderklausuler med), og hvilken periode aftalen løber, må omvendt ses som relevante oplysninger for lønmodtageren. En arbejdsgiver, der har et større behov for løbende at indgå erhvervsbegrænsende aftaler, vil også kunne opfylde sin oplysningspligt ved at indgå en konkurrence- eller kundeklausul med lønmodtageren.

Det er arbejdsgiverens pligt og ansvar at opfylde oplysningspligten – også inden for lovforslagets frister. Kan dette ikke nås inden for fristen, fx fordi lønmodtageren er bortrejst, må arbejdsgiveren evt. overveje at sikre sig ad anden vej, fx ved at indgå en konkurrence- eller kundeklausul med lønmodtageren.

Ønsker en aftalepart i en erhvervsbegrænsende aftale at vide, om en lønmodtager er blevet korrekt underrettet om aftalen af sin arbejdsgiver, må den naturlige vej være, at aftaleparten spørger enten lønmodtageren selv eller sin aftalepart.

Det er ikke i lovforslaget taget konkret stilling til, om en erhvervsbegrænsende aftale og den afledede effekt for lønmodtageren er eller kan være en så væsentlig ændring, at denne skal varsles individuelt over for den berørte ansatte. Endnu kendes der ikke til sager, der afklarer denne problemstilling, selvom flere

organisationer giver udtryk for, at de allerede opfatter dette som gældende ret. Efter ministeriets opfattelse må dette bero på en konkret vurdering med udgangspunkt i den enkelte lønmodtagers ansættelsesforhold. Af forslaget bemærkninger fremgår det klart, at lovforslaget ikke ændrer på den eksisterende retstilling omkring, hvornår der er tale om en væsentlig vilkårsændring med den konsekvens, at lønmodtageren skal varsles og eventuelt kan betragte sig som opsagt.

En erhvervsbegrænsende aftale kan efter denne lov kun gøres gældende i forhold til den enkelte medarbejder, hvis der er givet korrekt underretning. Her vil virkningstidspunktet fremgå af aftalen. Det vil endvidere afhænge af den aftalte løbetid, om aftalen også har virkning for fratrådte medarbejdere.

### **Til § 3**

**DA** finder, at undtagelsesbestemmelsen i virksomhedsoverdragelsessituationen ikke er tilstrækkelig, særligt da den ikke dækker alle situationer, hvor virksomheder og medarbejdere overgår mellem virksomheder, fx også ved aktie- og anpartsoverdragelser, og at fristen for at opfylde oplysningspligten er urealistisk – måske ligefrem i konflikt med de børs-etiske regler.

**Advokatrådet** anbefaler en præcisering om aktieoverdragelsessituationen i relation til undtagelsen. Endvidere henledes opmærksomheden på, at det formentlig i en række sammenhænge – og særligt i forhold til børsnoterede virksomheder – vil vise sig problematisk at opfylde oplysningspligten inden for fristen. I stedet bør det overvejes affatte fristen således: ”senest 8 dage efter offentliggørelsen af virksomhedsoverdragelsen.

**AC** finder det uafklaret, om der er pligt til at oplyse om aftaler indgået i forbindelse med virksomhedsoverdragelse, hvor virksomhedsoverdragelsen opgives, men aftalen opretholdes.

- **Ministeriets overvejelser:**

Det har været hensigten at skabe en snæver undtagelse i denne situation, hvor en arbejdsgiver har en legitim interesse i at indgå en sådan aftale – også uden de ansattes kendskab. Det har endvidere været tilsigtet, at undtagelsen skulle dække den virksomhedsoverdragelsessituation, som også det tværministerielle udvalg anbefalede at tage særlige hensyn. Ministeriet vil overveje behovet for at præcisere og definere denne situation yderligere.

Efter § 3, stk. 2, er der ikke pligt til at oplyse om aftaler indgået i forbindelse med virksomhedsoverdragelse, hvor virksomhedsoverdragelsen opgives, også selvom aftalen efterfølgende opretholdes. Der anerkendes altså et særligt hensyn til diskretion i denne snævre situation.

### **Til § 4**

**Advokatrådet** finder det uafklaret, om en virksomhed, der ikke i medfør af § 4 kan gøre en aftale gældende, ved at indgå en ny og opdateret aftale med samme virksomhed og korrekt underretning til medarbejderne herom, kan reetablere erhvervsbegrænsningen. Endvidere gengives et tænkt eksempel, der synes at illustrere, hvordan selv medarbejdere, der ikke bliver oplyst om en aftale, reelt kan tænkes

bunder af aftalen, fordi aftaleparten er i vildfarelse om, at den erhvervsbegrænsende aftale også gælder for disse medarbejdere.

- **Ministeriets overvejelser:**

Der er ikke i lovforslaget noget til hinder for, at en virksomhed, hvor aftalen ikke i medfør af § 4 kan gøres gældende, kan indgå en ny aftale og derved reetablere erhvervsbegrænsningen. Til det tænkte eksempel bemærkes, at det er ministeriets opfattelse, at netop retsvirkningen i § 4, vil gøre, at en aftalepart nu har interesse i at gøre sig bekendt med, om en medarbejder er korrekt underrettet i medfør af loven.

### **Til § 5**

**DA** savner, at det er præciseret, at de erhvervsbegrænsende aftaler ikke er et væsentligt vilkår i ansættelsen, at ansættelsesbevisloven dermed ikke er relevant, og at en lønmodtager ikke vil kunne opnå dobbelt godtgørelse efter flere retsgrundlag. Endvidere savner **DA** bemærkninger til godtgørelsesniveauet og en påkravsbestemmelse i lighed med ”nach-frist-bestemmelsen”.

**SALA** kan ikke støtte, at der indføres godtgørelsesmulighed i tilfælde, hvor eksistensen af en erhvervsbegrænsende aftale ikke har haft konkret betydning for den enkelte lønmodtager. Dette bør fremgå af bemærkningerne til loven.

**Lederne** er enige i, at godtgørelse er et godt instrument til at sikre overholdelse af oplysningspligten, men at der mangler retningslinjer vedrørende størrelsen af godtgørelsen. Lederne henviser til godtgørelsesniveauet i ansættelsesbevisloven.

**AC, Lederne og Business Danmark** savner, at der anvises et godtgørelsesniveau. **AC** anfører, at hvis domstolene ikke tilkender betydelige godtgørelsesbeløb, vil der ikke være incitament til at opfylde oplysningspligten.

- **Ministeriets overvejelser:**

Som det også fremgår ovenfor, tager dette lovforslag ikke stilling til, om erhvervsbegrænsende aftaler og deres effekt kan udgøre et væsentligt vilkår i ansættelsen, herunder retsstillingen efter ansættelsesloven. Endnu er dette spørgsmål ikke afklaret. Det vil afhænge af en sådan afklaring, som må ske ved de retlige instanser, om der kan blive tale om godtgørelse også efter disse regler.

Godtgørelsens størrelse skal fastsættes ud fra en konkret afvejning af sagens omstændigheder i hver enkelt sag. Det overlades til domstolene at fastlægge niveauet og at sikre en effektiv overholdelse af oplysningspligten.

Ministeriet skal dog til det anførte pege på, at incitamentet til at oplyse om aftalen primært ligger i arbejdsgiverens mulighed for at kunne håndhæve aftalen over for aftaleparten, og at lønmodtageren i tilfælde af manglende overholdelse ikke som sådan lider noget tab, når aftalen ikke kan gøres gældende, og når lønmodtageren dermed kan opnå ansættelse hos aftaleparten.



**Til § 6**

**Sundhedskartellet** foreslår § 6, stk. 2, at tilføje, at lønmodtagerne først er omfattet, når der er afgivet et varsel svarende til den ansattes opsigelsesvarsel.

- ***Ministeriets overvejelser:***

Som det tidligere er anført, ændrer dette lovforslag ikke ved den gældende retsstilling om, hvornår noget er en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene, og der dermed skal ske varsling. Dette må afgøres konkret.