



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V

Telefon 33 38 90 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid 8.30-16.30
E-mail: daa@da.dk
Giro 5 40 08 99

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. **6270-0001**

25 APR. 2007

BILAG

DOK. NR.

29 24. april 2007

LEB/FLD/LLA/0881

07-04-24 - Høring -
Erhvervsbegrænsende klausuler_LEB.0881.doc

Høringsvar vedrørende lov om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler – L 212

Generelt

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har følgende bemærkninger til forslag til lov om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler, som Beskæftigelsesministeriet har fremsendt ved høringskrivelse af 18. april 2007. DA skal generelt påpege det uheldige i, at lovforslaget først er sendt i høring samtidig med fremsættelsen og den knappe høringsfrist vedrørende et initiativ, der i øvrigt har været så højt profileret i medier m.v. og genstand for et udvalgsarbejde.

DA har naturligvis noteret, at der er et bredt politisk flertal for en regulering. DA finder det værre, at lovforslaget indeholder uantagelige elementer.

Det er ikke dokumenteret, at brugen af erhvervsbegrænsende aftaler har et sådant omfang eller negativ virkning for arbejdsmarkedet, at det er nødvendigt at lovgive herom, hvilket udvalgsarbejdet også har dokumenteret. Samtidig arbejder relevante brancher egenhændigt aktivt på arbejdsmarkedet med forskellige kodeks, hvorefter det anbefales åbenhed om klausuler lernes eksistens. Det er oplevelsen, at disse frivillige retningslinjer i vid udstrækning efterleveres. DA finder derfor, at der ikke er behov for en lovregulering.

DA er enig med regeringen i, at sådanne aftaler ikke skal forbydes på arbejdsmarkedet. På dette grundlag kan DA generelt støtte rammen for reguleringen i form af en oplysningspligt, som bygger på, at der fra virksomhedens side ensidigt skal ske en oplysning til medarbejderne.

DA lægger afgørende vægt på, at oplysningspligten efter lovforslaget skal forstås således, at arbejdsgiverens forpligtigelse til at oplyse om aftalens indhold ikke under nogen omstændigheder kan udstrækkes til at omfatte oplysning om f.eks. den konkrete pris, som brugervirksomheden skal betale ved rekruttering af medarbejderen, da dette er fortrolige forhold, der er af betydning for virksomhedens konkurrenceforhold.

Virksomhedernes interesse i at hemmeligholde det pågældende honorars størrelse og sammensætning overstiger klart lønmodtagerens interesse i at modtage oplysning herom.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at hvis der ikke åbnes op for en generel orienteringsmulighed, vil oplysningspligten og fristerne blive en stor administrativ byrde for de virksomheder, der benytter erhvervsbegrænsende aftaler som et almindeligt kontraktvilkår med deres kunder – eksempelvis vikarbureauerne og visse konsulentvirksomheder.

DA finder, at man generelt skal undtage vikarbranchen for lovens regulering, da anvendelsen af særskilt prissætning/formidlingsgebyret er så almindeligt anvendt i branchen, at det må anses for et grundlæggende vilkår, hvorfor en særlig oplysningspligt ikke giver mening i forholdet mellem vikaren og vikarbureauet.

DA skal foreslå, at der i loven indsættes en bestemmelse om, at loven ikke finder anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt følger af en kollektiv overenskomst.

§ 1 – definition af aftaler er for bred

Formuleringen i § 1, stk. 2, nr. 3, er efter DA's opfattelse unødigt bred og introducerer en uendelig oplysningspligt, der endda via lovforslaget er sanktioneret med godtgørelse og ugyldighed mellem de berørte parter. Bestemmelsen synes møttet på virksomhedernes formidlingsgebyrer, men er ikke begrænset hertil. Bestemmelsen vil kunne vedrøre almindelige kommercielle aftaler mellem virksomheder, hvis de af en eller anden årsag må anses at kunne begrænse en lønmodtagers jobskifte.

DA vurderer tillige, at kollektive overenskomster og aftaler mellem arbejdsmarkedets parter om f.eks. opsigelsesfrister endda kan blive erklæret ugyldige i henhold til den foreslåede bestemmelse, hvilket er uantageligt. Heller ikke bemærkningerne er indskrænkende. Bestemmelsen bør udgå eller alternativt reformuleres. Der er i givet fald i det mindste behov for, at ordet "part" erstattes med "virksomhed" for at undgå virkningen på kollektive aftaler, men også i øvrigt begrænses til direkte virkning.

I lovens titel bør tilsvarende tilføjes "på arbejdsmarkedet".

DA har tillige bemærkninger til lovforslagets § 2 om oplysningspligtens indhold.

§ 2 – oplysninger om aftaler skal kunne ske generelt

Det fremgår af § 2, stk. 1, at arbejdsgiveren skriftligt skal oplyse lønmodtageren om aftalens indhold. Af bemærkningerne i lovforslaget til bestemmelsen anføres, at arbejdsgiveren konkret skal oplyse om indholdet af den erhvervsbegrænsende aftale. Af lovforslagets § 2, stk. 3, fremgår, at arbejdsgiver skal oplyse om en erhvervsbegrænsende aftale hurtigst muligt og senest 8 dage efter aftalens indgåelse.

Der skal til lovforslaget præciseres, at der er to muligheder for orientering om aftalernes eksistens og indhold:

- En generel orientering
- En konkret orientering i hvert enkelt tilfælde

Den generelle orientering kan ske ved, at virksomheden en gang for alle orienterer om, at virksomheden benytter erhvervsbegrænsende aftaler med kunder, og at medarbejderen vil blive omfattet af en sådan aftale, når medarbejderen sendes ud til en kunde. Denne generelle orientering kan så indeholde en henvisning til, i hvilken periode sådanne aftaler løber.

Det er DA's vurdering, at lønmodtageren ikke har en berettiget interesse i at modtage oplysning om honorarets størrelse, men alene kan have en interesse i at modtage oplysning om identiteten på den eller de af erhvervsbegrænsningen omhandlede virksomheder samt den tidsmæssige udstrækning heraf.

Erhvervsbegrænsningsaftalen kan i visse brancher være et standard aftalevilkår, der er ligegyldende i de kontrakter, som indgås mellem virksomheden og dets kunder. DA lægger som nævnt vægt på, at bestemmelsen skal forstås således, at det i givet fald vil være tilstrækkeligt én gang for alle skriftligt at oplyse lønmodtageren om indholdet af aftalen om erhvervsbegrænsningen, således at lønmodtageren i forbindelse med et konkret vikariat/en konkret udsendelse alene skal oplyses om brugervirksomhedens identitet og eventuelle fravigelser fra indholdet i standard erhvervsbegrænsningsaftalen.

Det kendetegner sådanne virksomheder, at medarbejderne hovedsagligt er ansat til at blive "udlånt" til kunder, og at medarbejderne flyttes meget rundt. Hvis virksomheden skal give en orientering hver gang, at medarbejderen flyttes til en ny kunde, vil reglerne blive en ikke ubetydelig administrativ byrde og fristerne meget svære at efterleve.

Lovforslaget vil i sig selv indebære en administrativ byrde, da fristen i lovforslaget ikke følger ansættelsesbevisloven – hurtigst muligt og senest 30 dage efter ansættelsen eller aftalens indgåelse for så vidt angår allerede ansatte lønmodtagere. Fristen bør svare til 30 dages fristen i lov om ansættelsesbeviser, der endda vedrører de væsentlige vilkår for ansættelsen.

Det er administrativt problematisk at have flere forskellige frister for, hvornår virksomheden skal oplyse om forhold, der kan anses for at vedrøre ansættelsen. Ligesom det vil øge risikoen for, at virksomhederne begår fejl og utilsigtet kommer til at bryde loven.

Særligt i forhold til vikarbranchen skal det i ovennævnte forbindelse fremhæves, at de formidlingshonorarer, som aftales mellem vikarbureauet og brugervirksomhederne, udgør en integreret forudsætning for dets forretningsdrift, og hemmeligholdelsen heraf er afgørende for vikarbureauets konkurrencesituation. Man har ikke med den pågældende bestemmelse taget højde for de særlige forhold, der gør sig gældende i vikarbranchen, hvor erhvervsbegrænsende aftaler, som tidligere anført, er en afgørende forudsætning for forretningsdriften. Det vil være særdeles byrdefuldt for vikarbranchen at skulle oplyse konkret om en erhvervsbegrænsende aftale i forbindelse med hvert vikariat, som lønmodtageren sendes ud i. Dette taler i sig selv for at undtage vikarbranchen helt fra lovforslaget.

Se endvidere bemærkningerne nedenfor under § 4, hvor også hensynet til ugyldighedsformuleringen tilsiger en generel oplysningsadgang.

§ 3 – virksomhedsoverdragelsessituationer

DA forstår bestemmelsen i lovforslagets § 3 på den måde, at regeringen så vidt muligt ønsker at undtage virksomhedsoverdragelsessituationer for lovforslagets oplysningspligt således, at der alene efter lovforslagets § 3, stk. 1, består en oplysningspligt for den virksomhed, som rent faktisk bliver erhverver.

Efter DA's vurdering er bestemmelsen i § 3, stk. 1, ikke tilstrækkelig.

DA er helt enig i nødvendigheden af en sådan undtagelse også af hensyn til børsetten. DA finder dog, at bestemmelsen er for snæver, og man bør overveje helt at undtage virksomhedsoverdragelsessituationen. For det første er området meget komplekst, og en regulering kan få uoverskuelige konsekvenser for den internationale konkurrenceevne. Lovforslaget redegør i øvrigt ikke for, hvordan reglerne er i andre europæiske lande samt lande, som danske virksomheder typisk indgår finansielle transaktioner med, og dermed er det usikkert, om der er eventuelle utilsigtede skadevirkninger.

Derudover kan det ikke udelukkes, at reglerne kan komme i konflikt med de børsetiske regler, særligt hvis problematikken vedrørende aktie- og anpartsselskaber, som beskrevet nedenfor, ikke løses.

Bestemmelsen og dermed undtagelsen bør ikke være bundet til tilfælde, der er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, men til alle situationer, hvor virksomheder og medarbejderne overgår mellem virksomheder, selv om tilfældet ikke er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, f.eks. aktie- og anpartsoverdragelser. Se herom nedenfor.

DA finder, at oplysningspligten ikke kan finde sted samtidig med offentliggørelsen i øvrigt, men skal følge samme frist som i lovforslagets § 2. Dels kan meddelelsen ikke af praktiske grunde ske til medarbejderen samtidig med offentliggørelsen, og dels kan man risikere, at medarbejderen får meddelelsen før markedet og Børsen.

Således som bemærkningerne er formuleret, omfatter undtagelsen til oplysningspligten i § 2 ikke aktie- og anpartsoverdragelser. § 2 må derfor antages at være gældende for erhvervsbegrænsende aftaler, der indgår i forbindelse med overdragelse af aktier og anparter, jf. definitionen i § 1, stk. 2, nr. 3. Dette er yderst problematisk, da det er almindeligt at benytte erhvervsbegrænsende aftaler i forbindelse med sådanne overdragelser og de samme beskyttelseshensyn, som er opremset i bemærkningerne til § 3, ligeledes gør sig gældende ved aktie- og anpartsoverdragelser. § 3 bør derfor også finde anvendelse ved aktie- og anpartsoverdragelser, og henvisningen til lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelser i bemærkningerne til § 3 bør slettes.

§ 4 – ugyldighed bør udgå

DA finder, at ugyldighedsbestemmelsen skal udgå af lovforslaget.

Der er ikke i lyset af lovforslagets § 5 om godtgørelse til lønmodtageren behov for en yderligere bestemmelse om ugyldighed.

Der mangler i lovforslaget en beskrivelse af, hvorledes ugyldigheden efter lovforslaget i øvrigt forholder sig til aftaleretten. § 4 vil i øvrigt formentlig være en bestemmelse, der må vurderes at ville medføre retlige konflikter, da der er tale om, at en tredjemand gives adgang til som mulighed for ugyldighed at påberåbe sig manglende oplysninger mellem to andre parter – nemlig en ansat og dennes arbejdsgiver.

Efter DA's vurdering er det usædvanligt i dansk ret, at en tredjemand som ugyldighedsgrund kan påberåbe sig, at der ikke er sket tilstrækkelig oplysning mellem 2 andre parter. Tredjemanden – det vil sige den anden virksomhed (brugervirksomhed), der i givet fald vil løbe fra en aftale, som vedkommende virksomhed klokkeklart har indgået en aftale med en anden virksomhed om brug af en bestemt medarbejder og betaling herfor – får via lovforslaget foræret et ensidigt retsmiddel. Denne virksomhed i kvalificeret ond tro bør ikke beskyttes af lovgivningen. Den foreslåede ugyldighed ligger langt udover dansk ret i henhold til aftaleretten.

Dette taler efter DA's vurdering i sig selv for, at oplysningspligten, jf. lovforslagets § 2, kan opfyldes i generel form.

Svarende til loven om ansættelsesbeviser bør ugyldighedsbestemmelsen tilføjes som betingelse for ugyldighed, at manglen skal have haft konkret betydning for lønmodtageren.

§ 5 – godtgørelsen skal præciseres

DA har forstået lovforslaget og de overvejelser, der i øvrigt ligger til grund for et lovforslag med selvstændig lov med en oplysningspligt, at ansættelsesbevisloven ikke er fundet at være det rette lovforum. De nævnte erhvervsbegrænsende aftaler vedrører forholdet til tredjemand og er derfor ikke et væsentligt vilkår i ansættelsen og omfattet af loven om ansættelsesbeviser, som væsentlige vilkår. L 212 kan kun forstås således, at ansættelsesbevislovens oplysningspligt ikke er relevant, hvorfor der alene kan blive tale om sanktion efter L 212, men ikke loven om ansættelsesbeviser.

DA finder for fuldstændighedens skyld, at det i lovforslaget skal nævnes, at sådanne aftaler, der er omfattet af L 212, *ikke* er omfattet af ansættelsesbevisloven, eller at det bør præciseres i lighed med, hvad der gælder inden for anden lovgivning f.eks. lov om aktieoptioner, jf. denne lovs § 7, stk. 2, at det ikke er muligt for lønmodtageren at opnå dobbelt godtgørelse – både efter denne lov og efter ansættelsesbevisloven – i tilfælde af, at arbejdsgiveren ikke overholder sin pligt til at oplyse om den erhvervsbegrænsende aftale.

DA mener ikke, at godtgørelsesniveauet kan blive højere end niveauet efter lov om ansættelsesbeviser.

DA skal tillige foreslå, at godtgørelsesbestemmelsen tilføjes den såkaldte "nachfristbestemmelse" eller mulighed for kollektivt at aftale en sådan, der kendes fra ansættelsesbeviser, hvorefter der ikke er ugyldighed efter § 4 eller betales godtgørelse efter § 5, hvis virksomheden efter en vis frist efter påkrav fra medarbejderen retter op på den manglende oplysning.

Godtgørelsesbestemmelsen bør også tilføjes som betingelse for godtgørelse, at manglen skal have haft konkret betydning for lønmodtageren. Dette svarer til loven om ansættelsesbeviser.

§ 6

Efter DA's opfattelse skal lovgivning om aftaler på arbejdsmarkedet ikke have tilbagevirkende kraft. Dette fremgår bl.a. af lovbemærkningerne til funktionærloven, da man ændrede reglerne om kunde- og konkurrenceklausuler i 1999.

Bortset herfra kan DA støtte overgangsbestemmelsen i § 6, stk. 2, og finder, at en periode på 3 måneder er nødvendig til at få oplyst lønmodtagerne om erhvervsbegrænsende aftaler, der bestod forud for lovens ikrafttræden.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Flemming Dreesen

Connie Dorthe Hansen

Fra: Louise Lakner [LLA@da.dk] på vegne af Flemming Dreesen [FLD@da.dk]
Sendt: 25. april 2007 13:28
Til: Postkasse ARCenter; Birgitte Buchwald Jørgensen
Cc: Lise Fangel; Flemming Dreesen; Lise E. Bardenfleth
Emne: Høringssvar vedrørende erhvervsbegrænsende aftaler
Prioritet: Høj
Vedhæftede filer: 07-04-24 - Høring - Erhvervsbegrænsende aftaler_LEB.0881.pdf

Til rette vedkommende

Vedhæftet fremsendes DA's høringssvar vedrørende erhvervsbegrænsende aftaler.

Med venlig hilsen
Flemming Dreesen, Ansættelsesretschef



DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113, DK-1790 København V
Tlf. +45 33 38 90 00
Direkte tlf. +45 33 38 94 10
Fax. +45 33 93 17 82
E-mail fld@da.dk
www.da.dk



Landsorganisationen i Danmark

Danish Confederation of Trade Unions

INDGÅET

26 APR. 2007

Journalen PS

Islands Brygge 32D

Postboks 340

2300 København S

Telefon 3524 6000

Fax 3524 6300

E-mail lo@lo.dk

Sagsnr. 04-1016

Vores ref. TAH/nbr

Deres ref.

Den 25. april 2007

Beskæftigelsesministeriet

Ved Stranden 8

1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET

SAG NR.

6270-0001
27 APR. 2007

BILAG

DOK. NR.

28

Høring om lov om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

Beskæftigelsesministeriet har ved brev af 18. april 2007 sendt ovennævnte udkast til lovforslag i høring, og Landsorganisationen i Danmark skal til lovforslaget knytte følgende bemærkninger:

Indledningsvis må LO konstatere, at såvel arbejdet i det tværministerielle udvalg og bidragene hertil som selve lovforslaget bærer præg af at være hastet igennem. LO savner fortsat et svar på dette hastværk, idet et grundigt forarbejde under deltagelse af de relevante organisationer så langt havde været at foretrække. Herved var loven måske kommet til at afspejle den interesseafvejning, som man i lovforslaget hævder at have foretaget.

Som anført i LO's henvendelser til det tværministerielle udvalg, er det LO's opfattelse, at disse klausuler eller 3. mands aftaler efter gældende ret er forbudt, da Aftalelovens § 38 og Funktionærloven §§ 18-18a udtømmende regulerer, hvilke erhvervsbegrænsninger der kan pålægges en lønmodtager. Med det foreliggende forslag lovgøres disse, hvis de blot er meddelt lønmodtageren, hvilket er en væsentlig forringelse af lønmodtagernes vilkår.

LO mener således, at man tager Sø- og Handelsretten dom af 28. juli 2006 til indtægt for meget mere end rimeligt er, idet spørgsmålet om aftalens gyldighed ikke blev behandlet, da begge sagens parter lagde til grund, at aftalen var bindende inter partes. Der var således ikke anledning til at inddrage spørgsmålet om aftalens gyldighed i relation til lønmodtagerne.

Tilsvarende er det LO's opfattelse, at sådanne 3. mandsaftaler strider mod såvel Hovedaftalen som en række timelønsoverenskomsters opsigelsesbestemmelser. Sager herom verserer allerede i det fagretlige system. LO ønsker derfor præciseret i loven, at denne ikke gælder, i fald en for lønmodtageren gunstigere retsstilling følger af gældende kollektive aftaler.

LO finder endvidere, at bemærkningerne omkring varslingspligten under forslaget § 2 alene er egnet til at skabe tvivl om retsstillingen. Hvis det ikke er hensigten at ændre gældende ret vedrørende varslingspligt af væsentlige vilkårsændringer, kan der ikke her-

ske tvivl om, at sådanne begrænsninger i medarbejdernes mobilitet altid skal varsles med deres individuelle opsigelsesvarsel.

Videre er det LO's opfattelse, at pligten til at oplyse om sådanne klausuler allerede følger af ansættelsesbevisloven, hvorfor loven, hvis formålet alene er at sikre at lønmodtageren oplyses om sådanne klausuler, i bedste fald er overflødig. I værste fald tjener forslaget ene og alene til at forringe gældende retsstilling for lønmodtagerne.

I bemærkningerne synes det forudsat, at loven skal sikre virksomhederne mod at miste medarbejdere, når disse samarbejder med andre virksomheder. Imidlertid indeholder loven ingen krav til, hvornår sådanne aftaler med rimelighed kan indgås mellem to virksomheder, og hvilke lønmodtagere en sådan aftale i givet fald kan omfatte. Tilsvarende er der ingen begrænsning i aftalernes løbetid. Præciseringer på disse punkter med henblik på at begrænse aftalernes anvendelsesområde må være et minimumskrav.

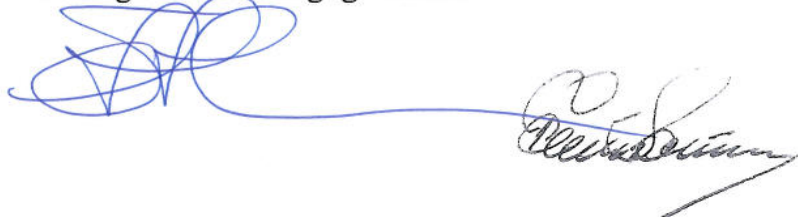
Da det allerede i dag er kendt, at sådanne aftaler tillige indgås på tværnationalt plan, opfordres beskæftigelsesministeren til at undersøge, hvorvidt en lovgivning heraf er forenelig med det EU-retlige princip om arbejdskraftens frie bevægelighed.

LO må derfor på det kraftigste tage afstand fra det foreliggende forslag, som indebærer endog meget væsentlige forringelser for lønmodtagerne, idet det må forudses, at man herved fuldstændigt udhuler anvendelsen af Aftalelovens § 38 og Funktionærlovens § 18-18a og den beskyttelse og kompensation af lønmodtageren, som ligger heri.

Det skal i relation hertil nævnes, at ingen af de beskyttelsesinteresser hos arbejdsgiverne, som nævnes i lovforslaget – bortset fra den i § 3 nævnte – ikke vil kunne sikres gennem allerede eksisterende regler om kunde- og konkurrenceklausuler. LO skal i forlængelse heraf pege på, at tilbud om attraktive løn og ansættelsesforhold jo også er en mulighed, hvis man vil tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft.

Det foreliggende forslag åbner en ladeport for virksomhederne til fuldstændigt omkostningsfrit at indgå erhvervsbegrænsende aftaler, som binder medarbejderne, hvorfor forslaget må forventes at føre til en eksplosiv forøgelse i disses antal, som vil få væsentlig betydning for mobiliteten på det danske arbejdsmarked.

På vegne af LO's daglige ledelse





KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET

SAG NR.

6270-0001

25 APR. 2007

BILAG

DOK. NR.

27

Sagsnr.: 843.19

HKB

Direkte tlf.nr.: 3347 0621

24. april 2007

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K.

Vedr.: KTO's hørings svar vedrørende forslag til lov om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

KTO har den 18. april 2007 modtaget ovennævnte lovforslag fra Beskæftigelsesministeriet med henblik på evt. bemærkninger senest den 24. april 2007.

KTO skal protestere mod høringsfristen, som man finder urimeligt kort i det omfang ministeriet ønsker at modtage kvalificerede hørings svar.

KTO skal endvidere helt overordnet give udtryk for, at man finder det fremsatte lovforslag 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. Uanset den ansattes kendskab eller ej til disse aftaler er konsekvensen, at den ansattes mobilitets muligheder på erhvervs markedet krænkes alvorligt.

KTO henviser i øvrigt til hørings svar fra LO, FTF og AC.

Med venlig hilsen

Jørgen Holst

Helle Basse

Connie Dorthe Hansen

Fra: Lone Skovgaard Jensen [lsj@kto.dk]
Sendt: 24. april 2007 14:28
Til: Postkasse ARCenter; Birgitte Buchwald Jørgensen
Emne: KTO's høringsvar
Vedhæftede filer: 843.22.pdf

Til Beskæftigelsesministeriet,

Vedlagt fremsendes KTO's høringsvar.
<<843.22.pdf>>

Med venlig hilsen
F. Helle Basse

Lone S. Jensen

tlf.3347 0628
lsj@kto.dk

KTO
Løngangstræde 25, 1.
1428 København K
tlf. 3311 9700
www.kto.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6270-0001
25 APR. 2007

BILAG

DOK. NR.

26

Høring vedr. udkast til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

Ledernes Hovedorganisation skal hermed besvare Beskæftigelsesministeriets høring af 18. april 2007 vedrørende udkast til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler.

København
den 24. april 2007

Indledningsvis skal vi bemærke, at det er særdeles positivt, at lovforslaget forbyder hemmelig erhvervsbegrænsende aftaler. Vi er således helt enige i, at ingen lønmodtagere skal være bundet af erhvervsbegrænsende aftaler, som de ikke kender til.

Vi har imidlertid en række bemærkninger til de enkelte bestemmelser, som vi vil redegøre for nedenfor:

Hvem er beskyttelsessubjekter?

Det er ikke tydeliggjort, hvem lovforslaget tilsigter at beskytte. Således anvender man både betegnelsen "medarbejder" og betegnelsen "lønmodtager".

Det er således uklart, om for eksempel administrerende direktører er omfattet af beskyttelsen.

Herudover er det ikke tydeligt, hvordan lovforslaget forholder sig til "fratrådte medarbejdere".

Det vil være uacceptabelt, hvis reglerne fører til, at en fratrådt medarbejder i årevis kan være afskåret fra at tage ansættelse i en eller flere virksomheder.

Hvis lovforslaget tillader erhvervsbegrænsende aftaler, som afskærer "fratrådte medarbejdere" fra at tage beskæftigelse hos en anden virksomhed, skal vi bemærke, at der bør indføres en bestemmelse, som begrænser, hvor langt tid en erhvervsbegrænsende aftale kan have virkning efter fratrædelsen.

Man kunne f.eks. indføre i loven, at bindingerne i en erhvervsbegrænsende aftale maksimalt kan gøres gældende 1 måned efter, at medarbejderen er fratrådt fra den tidligere virksomhed.

Endvidere er det vores opfattelse, at bindingerne i den erhvervsbegrænsende aftale i forhold til en konkret lønmodtager helt bør bortfalde, hvis ansættelsesforholdet opsiges af virksomheden uden at lønmodtageren har givet rimelig anledning dertil, eller han selv fratræder sin stilling som følge af virksomhedens undladelse af at opfylde sine forpligtelser.

**Ledernes
Hovedorganisation**

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

E-mail: lh@lederne.dk
www.lederne.dk

Godtgørelsens størrelse

Vi er enige i betragtningerne om, at manglende overholdelse af oplysningspligten skal sanktioneres for at sikre en effektiv overholdelse af oplysningspligten.

En godtgørelse til den forurettede medarbejder er også et godt instrument til dette formål. Vi hæfter os imidlertid ved, at der mangler retningslinier for størrelsen af godtgørelsen.

Det bør således præciseres, at godtgørelsen gives indenfor en nærmere angivet ramme. Her kunne man eventuelt skele til godtgørelsesniveauet for manglende overholdelse af ansættelsesbevisloven.

Manglende kompensation

Lovforslaget rummer ingen bestemmelser om kompensation til de medarbejdere, som omfattes af en erhvervsbegrænsende aftale. Vi er i den forbindelse enige med Beskæftigelsesministeriet i, at den enkelte medarbejder vil få mulighed for at forhandle sig til kompenserende vilkår, da den erhvervsbegrænsende aftale ikke længere er hemmelig.

Vi kan dog godt være bekymrede for, at en lang række af de omfattede lønmodtagere ikke vil være opmærksomme på, at forpligtelsen bør honoreres via kompensation.

Da man må forvente, at det i vidt omfang vil være vederlagsfrit for virksomheden at indføre erhvervsbegrænsende aftaler, kan man frygte, at virksomheder, som i dag i vidt omfang anvender kundeklausuler med tilhørende kompensation og beskyttelsesregler i funktionærlovens § 18 a, vil vælge i stedet at anvende erhvervsbegrænsende aftaler i deres kontraktforhold med deres kunder.

Det er derfor fortsat Ledernes Hovedorganisations anbefaling, at der indføres en kompensationsbestemmelse med samme indhold som funktionærlovens § 18 a (dvs. som kundeklausuler).

Med venlig hilsen

Svend Askær

Connie Dorthe Hansen

Fra: Peter Salling Petersen [psp@lederne.dk]
Sendt: 24. april 2007 16:33
Til: Postkasse ARCenter; Birgitte Buchwald Jørgensen
Emne: Høring vedr. udkast til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

Vedhæftede filer: høring nr. 2 om nonsolicitationklausuler.doc

Hermed e-mailes høringssvar vedr. udkast til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

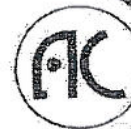
Med venlig hilsen
Peter Salling Petersen

LEDERNE 

Peter Salling Petersen
Medlemsbetjeningen
Chefkonsulent
Dir. 3283 3516
psp@lederne.dk

**Ledernes
Hovedorganisation**
Vermlandsgade 65
2300 København S
Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284
www.lederne.dk

25 APR. 2007



BILAG

DOK. NR.

25

Den 24. april 2007

HFA/ame

Beskæftigelsesministeriet
Juridisk, Arbejdsretligt og Internationalt Center
Ved Stranden 8
1061 København K

Sagsnr. 200700378-10

Att.: Birgitte Buchwald Jørgensen

Udkast til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

Beskæftigelsesministeriet har ved mail af 18. april 2007 anmodet om AC's eventuelle bemærkninger til ovennævnte lovforslag med en svarfrist der udløber dags dato.

Det skal indledningsvist anføres, at AC finder at det er helt uacceptabelt at fastsætte en høringsfrist på godt 4 arbejdsdage. En så kort frist gør det meget vanskeligt at foretage den fornødne grundige analyse af et lovforslag, der kan indebære store konsekvenser for mange lønmodtager.

På det generelle plan skal AC bemærke følgende:

AC og en række af AC's medlemsorganisationer har i forbindelse med udvalgsarbejdet ganske tydeligt overfor det tværministerielle udvalg samt ved AC's formandsbrev stilet til beskæftigelsesministeren præciseret, at erhvervsbegrænsende klausuler (eller jobkartelaftaler) bør forbydes samt at problemet med disse jobkarteller bliver voldsomt skævvredet, hvis man – som man så også gør i lovforslaget – udelukkende fokuserer på at søge at sikre at jobkartelaftaler ikke bliver holdt hemmelige for de berørte medarbejdere.

AC har endvidere understreget, at et manglende forbud mod jobkartelaftaler vil medføre en indskrænkning af mobiliteten, herunder ikke mindst den meget vigtige videnmobilitet på arbejdsmarkedet, og at det vil have en stor skadelig virkning for det danske erhvervsliv og dermed det danske samfund.

Endelig har AC argumenteret for, at de hensyn der ønskes tilgodeset for så vidt angår arbejdsgiversidens ønske om at kunne fastholde sine medarbejdere allerede fuldt ud er dækket ind, idet en arbejdsgiver med et konkret beskyttelsesbehov blot kan gøre brug af funktionærlovens bestemmelser i § 18 eller § 18 a om hhv. konkurrence- og kundeklausuler.

Således som lovforslaget er udformet, er det derfor AC's vurdering, at man ikke på nogen måde har søgt at tilgodese lønmodtagerens behov. Tværtimod legaliserer lovforslaget arbejdsgiverens mulighed for at indgå aftaler med kartellignende virkning, der vil forbyde medarbejdernes ret til frit at skifte ansættelse.

Lovforslaget har dermed - uanset at beskæftigelsesministeren i efteråret 2006 offentligt udtalte at sådanne aftaler er en helt urimelig måde at begrænse arbejdskraftens frie bevægelighed - fået et helt og aldeles uacceptabelt indhold og AC tager en meget klar afstand til det.

AC skal som følge heraf opfordre beskæftigelsesministeren til at trække lovforslaget tilbage med henblik på at gennemføre egentlig 3-parts drøftelse med arbejdsmarkedets parter forud for en ny fremsættelse.

Med hensyn til de enkelte elementer i lovforslaget giver de anledning til en lang række af uafklarede spørgsmål der vil skulle håndteres i fremtiden, og AC skal da også alene fremhæve nogle af disse særlige problematiske forhold eller elementer.

Der fastlægges ikke betingelser eller forudsætninger for at to eller flere arbejdsgivere kan indgå aftaler med erhvervsbegrænsninger for deres ansatte. Det er således i henhold til lovens tekst ikke en forudsætning at de pågældende aftalepartere skal have en fx samarbejds- eller en kunderelation, ligesom det i øvrigt ikke er et krav, at den konkrete medarbejder selv har været direkte involveret i denne. Der er heller ikke geografiske begrænsninger, ligesom man helt har udeladt at fastsætte nogle tidsmæssige begrænsninger. Konsekvensen er at lovforslaget legaliserer at der kan indgås aftaler på brancheniveau, der kan indgås aftaler der omfatter en by eller en hel landsdel og der kan indgås aftaler hvorefter medarbejdere for altid er udelukket at søge ansættelse i aftaleberørte firmaer.

Arbejdsgivere kan pålægge sine ansatte en klausul hvad enten de er i opsagt stilling eller ej, hvorved de kan afskedige medarbejdere og samtidig gøre det vanskeligt for dem at finde ny beskæftigelse.

Medarbejdere der under ansættelse bliver omfattet af en jobkartaftale har ingen mulighed for at undgå denne, og det kan ikke ses, således som det eller fremhæves i bemærkningerne, at medarbejderne har reel mulighed for at tage en beslutning omkring sin ansættelse som følge af klausulen. Det må være et minimumskrav at der er en frist for aftalens ikrafttrædelse der svarer til den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel.

Under alle omstændigheder er det AC's opfattelse og vurdering, at der altid er tale om en væsentlig stillingsændring, hvis man under sin ansættelse bliver omfattet af en erhvervsbegrænsende klausul.

Det henstår uafklaret om en jobkartaftale er gyldig fra det tidspunkt den er indgået på eller først fra det tidspunkt medarbejderne er blevet underrettet.

Det henstår uafklaret om der overhovedet er pligt til at oplyse om aftaler der er indgået i forbindelse med virksomhedsoverdragelsesdrøftelser, hvor selve virksomhedsoverdragelsen senere opgives, men jobkartaftalen bibeholdes.

Der anvises ikke et godtgørelsesniveau og medmindre domstolene fremover vurderer, at en manglende overholdelse af oplysningspligten er særdeles skadeligt for de berørte lønmodtagere og derfor tilkender betydelige godtgørelsesbeløb, der kompenserer for samtlige skadevirkninger, vil der ikke være et incitament til at opfylde oplysningspligten.

Afsluttende skal det anføres, at gennemføres lovforslaget således som det er fremlagt, må det forudses at loven kommer til at give anledning til en kaskade af tvister mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Retssager vil – som følge af en meget uklar lov - blive anlagt, og da det er uvist om en anlagt retssag sætter en jobklausul ud af kraft indtil der foreligger en afgørelse, vil de berørte lønmodtagere kunne komme meget slemt i klemme.

Med venlig hilsen



Henrik Faurby Ahlens
Direkte nr.: 33 69 40 14
E-mail: hfa@ac.dk

Connie Dorthe Hansen

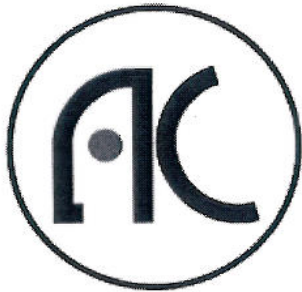
Fra: Henrik F. Ahlers [hfa@ac.dk]
Sendt: 24. april 2007 16:49
Til: Postkasse ARCenter; Birgitte Buchwald Jørgensen
Emne: Høringssvar - udkast til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler
Vedhæftede filer: SCN_20070424163759_001.pdf

Til Beskæftigelsesministeriet

Hermed følger i PDF-format AC's høringssvar vedr- ovennævnte udkast til lovforslag:

<<SCN_20070424163759_001.pdf>>

Med venlig hilsen
Henrik Faurby Ahlers
Chefkonsulent, adv., MMCR



Akademikernes Centralorganisation

Postboks 2192 • Nørre Voldgade 29 • 1017 København K
Telefon 33 69 40 40 • Telefon direkte 33 69 40 14
Mobil 22 49 58 70 • Fax 33 93 85 40
Internet www.ac.dk • e-mail hfa@ac.dk

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSSENTERET
SAG NR.

6270-0001

24 APR. 2007

Connie Dorthe Hansen**Fra:** Dan Richardsen [Dan.Richardsen@stk.dk]**Sendt:** 24. april 2007 12:48

BILAG

DOK. NR.

23

Til: Postkasse ARCenter**Cc:** msk@skaf-net.dk; josephine.fock@stk.dk; AC (E-mail); Martin Teilmann (E-mail)**Emne:** Høring over lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftalerBeskæftigelsesministeriet
att.: Tanja Skov

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) har ved mail af 18. april 2007 modtaget Høring over lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler.

CFU skal i den forbindelse henvise til de af hovedorganisationerne (AC, FTF og LO) fremsendte høringsvar.

Med venlig hilsen

Dan Richardsen

Faglig sekretær

mail: dan.richardsen@stk.dk <<mailto:dan.richardsen@stk.dk>>

Direkte tlf.: 3817 8126

Statsansattes Kartel

Løngangstræde 25, 4

1468 København K.

Tlf.: 3817 8100

stk@stk.dk <<mailto:stk@stk.dk>>www.stk.dk <<http://www.stk.dk>>

Connie Dorthe HansenBESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6270-0001

24 APR. 2007

Fra: Kate Falsing/FTF [kate.falsing@ftf.dk]
Sendt: 24. april 2007 12:26
Til: Postkasse ARCenter; Birgitte Buchwald Jørgensen
Emne: Bemærkninger til udkast til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

BILAG

DOK. NR.

24

Vedhæftede filer: 15134 høringsvar erhvervsbegrænsende klausuler.doc

Hermed FTF's bemærkninger til ovennævnte lovforslag.

(Se vedlagte fil: 15134 høringsvar erhvervsbegrænsende klausuler.doc)

Venlig hilsen

Kate Falsing
advokatsekretær
+45 33 36 88 34

FTF - Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte
Postboks 1169 · Niels Hemmingsens Gade 12 · DK-1010 København K.
Tlf. +45 33 36 88 00 · Fax +45 33 36 88 80 · www.ftf.dk
Nyheder, Journalistik, Perspektiv - læs FTF's netmagasin resonans.ftf.dk

24.4.2007

Birgitte Buchwald Jørgensen

Høring vedrørende lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

Beskæftigelsesministeriet har ved e-mail af 18. april 2007 sendt ovenstående lovforslag i høring og anmodet FTF om bemærkninger hertil.

FTF skal indledningsvis bemærke, at det oprindeligt var meget tilfredsstillende, da man i efteråret 2006 tog fat i problemet omkring de hemmelige jobklausuler, som lønmodtagerorganisationerne havde rejst allerede under revisionen af funktionærlovens §§ 18 og 18 a.

I Beskæftigelsesministeriets pressemeddelelse fra 11. oktober 2006 noterede vi os med tilfredshed følgende udtalelse fra ministeren: *"Det er en helt urimelig måde at begrænse arbejdskraftens bevægelighed på!"*.

Lovforslaget er imidlertid helt uacceptabelt. Erhvervsbegrænsende aftaler er nu blevet legaliseret i en grad der ikke hidtil har været mulig – bare den enkelte lønmodtager er skriftligt oplyst herom.

Generelle bemærkninger;

Overordnet skal det bemærkes, at det er uforståeligt for FTF, at man med forslaget vil sætte funktionærlovens regler om konkurrence- og kundeklausuler ud af spil.

I rapporten fra udvalget om brugen af hemmelige klausuler mv., jf. afsnit b. Funktionærloven, De hemmelige klausuler i forhold til funktionærloven, er bl.a. anført;

"Problemet med de få førte sager kan bl.a. søges i:

- 1. At de ansatte ikke er direkte part i aftalen,*
- 2. At en hemmelig klausul kun kan håndhæves mellem parterne og ikke overfor den berørte medarbejder. Funktionæren kan altså ikke forhindre i at tiltræde stillingen hos den nye arbejdsgiver,*
- 3. At medarbejderen ofte ikke kender til de hemmelige aftaler under deres ansættelse og i øvrigt sjældent vil føre sager mod den nuværende arbejdsgiver, og*
- 4. At hvis medarbejderen først har opnået ny ansættelse, er der sjældent incitament til at føre sag mod den tidligere arbejdsgiver. Det skal ses i*

sammenhæng med, at det indtil videre ikke har været muligt at kræve kompensation for en uvirksom klausul, og det kan være vanskeligt at dokumentere et erstatningskrav."

Lovforslaget afbøder ikke disse problemstillinger.

FTF lægger til grund, at den ansatte fortsat ikke bliver direkte part i aftalen, da lovforslaget alene pålægger arbejdsgiveren en oplysningspligt, jf. § 2.

En erhvervsbegrænsende aftale vil fortsat kun kunne håndhæves mellem arbejdsgiverparterne. Funktionæren kan altså ikke forhindres i at tiltræde en stilling hos den nye arbejdsgiver – medmindre funktionæren er bundet af en konkurrence- og/eller kundeklausul.

Arbejdsgiverens incitament til at overholde oplysningspligten, jf. § 2 er ikke hensynet til den ansatte, men aftaleparten, idet arbejdsgiveren ved manglende overholdelse af sin oplysningspligt ikke kan gøre den erhvervsbegrænsende aftale gældende overfor aftaleparten, jf. § 4.

Derimod følger det af § 5, at hvis arbejdsgiveren ikke opfylder sin oplysningspligt, kan lønmodtageren til forskel fra i dag tilkendes en godtgørelse.

Ifølge bemærkningerne er godtgørelsesbestemmelsen indsat for at *"sikre en effektiv overholdelse af oplysningspligten"*.

Men eftersom arbejdsgiveren ifølge § 4 ikke kan gøre den erhvervsbegrænsende aftale gældende overfor aftaleparten, hvis han har tilsidesat sin oplysningspligt, kan den ansatte frit tage ansættelse hos aftaleparten og har derved ikke lidt noget tab. FTF forudser derfor, at godtgørelsesniveauet vil svare til "1000kr.'s-reglen" i ansættelsesbevisloven.

Arbejdsgivers tilsidesættelse af oplysningspligten er herudover allerede sanktioneret i ansættelsesbevisloven, jf. § 6 og lex specialis-princippet.

Endvidere begrænser lovforslaget hverken omfanget eller rækkevidden af erhvervsbegrænsende aftaler. FTF ser derfor lovforslaget som en direkte omgåelse af funktionærlovens konkurrence- og kundeklausuler, der har til formål at beskytte funktionærer overfor begrænsninger i ansættelsesvilkårene der går videre end funktionærlovens §§ 18 og 18a.

Lovforslaget har endelig den konsekvens, at arbejdsgiveren, også efter en opsigelse af den ansatte, fortsat kan håndhæve den erhvervsbegrænsende aftale i modsætning til aftalelovens § 38, hvorefter en konkurrenceklausul bortfalder ved arbejdsgivers opsigelse eller misligholdelse.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser;

§ 1, stk. 2, 2. pkt; Aftaler indgået mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager, som kan få erhvervsbegrænsende virkning for øvrige medarbejdere i virksomheden, de såkaldte "medarbejderklausuler" skal være ugyldige, og ikke som der nu er stillet forslag om, legaliseres blot arbejdsgiveren overholder sin oplysningspligt. Denne situation er allerede reguleret i blandt andet markedsføringslovens § 19.

Til § 2 bemærkes, at hemmelige jobklausuler netop er karakteriseret ved, at de som hovedregel indgås under ansættelsen, primært i forbindelse med arbejdsgiverens levering af en serviceydelse, f.eks. it-projekter eller lignende og derfor sjældent vil være aktuel i selve ansættelsessituationen.

For allerede ansatte er det hævet over enhver tvivl, at hvis den ansatte omfattes af en erhvervsbegrænsede aftale, foreligger en væsentlig vilkårsændring. Indførelse af en 8-dages frist, jf. § 2, stk. 3 er derfor strid med den eksisterende retsstilling vedrørende konkurrence- og kundeklausuler, jf. Morten Langer, Konkurrence- og kundeklausuler, 3. udgave: *"...introduktionen af en konkurrenceklausul i et ansættelsesforhold, der hidtil ikke har indeholdt en klausul, vil som altovervejende hovedregel indebære en væsentlig vilkårsændring, der af den pågældende medarbejder kan sidestilles med en opsigelse af ansættelsesforholdet med tilbud om genansættelse på de nye vilkår."*

Den foreslåede oplysningspligt følger allerede af ansættelsesbevisloven, da der er tale om et væsentligt ansættelsesvilkår. Derfor er overgangsbestemmelsen i § 6, stk. 2 i strid med ansættelsesbevisloven og det underliggende EU-direktiv i og med, at oplysningspligten i en overgangsperiode først indtræder den 1. november 2007.

Afsluttende bemærkninger;

FTF mener således fortsat, at det skal være fuldstændig ulovligt for en virksomhed at pålægge de ansatte sådanne erhvervsbegrænsende aftaler.

Med lovforslaget er arbejdskraftens bevægelighed ikke længere fri. Danmark høster pt. stor anerkendelse blandt de øvrige EU-lande for sin "fleksicurity-model". Lovforslaget står i direkte modsætning til at øge mobiliteten på arbejdsmarkedet.

Arbejdskraftens fri bevægelighed er ydermere et traktatfæstet princip i EU, en stavnsbinding af de ansatte favoriserer allerede etablerede virksomheder på bekostning af nystartede og hæmmer den fri konkurrenceudvikling, ligesom den lønudvikling for den ansatte, der sædvanligt følger af et jobskifte forsvinder.

Venlig hilsen

Bente Sorgenfrey
Formand



Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

KRISTRUPVEJ 37
DK-8900 RANDERS
TLF.: 86 43 80 22
FAX: 86 43 92 24
MAIL: KAF@KAF.DK
WEB: WWW.KAF.DK

Randers, den 24. april 2007
J. nr. KA/41/2004-1139

Høringssvar: Udkast til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

Kristelig Arbejdsgiverforening (KA) er som udgangspunkt imod, at virksomheder kan indgå erhvervsbegrænsende aftaler for 3. Part.

Vi mener at sådanne aftaler går imod principperne i dommen fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol fra januar 2006, der afviser aftaler om eksklusivitet. En lovgivning af erhvervsbegrænsende aftaler betyder en binding af medarbejdere, og en begrænsning af deres frihedsgrad.

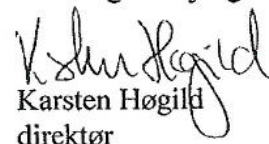
Lovforslaget giver arbejdsgiveren mulighed for at negligere den fleksibilitet, der er en forudsætning for den danske model. Dermed begrænses arbejdskraftens frie bevægelighed.

Vi er af den opfattelse, at der i markedsføringsloven og funktionærloven allerede eksisterer muligheder for at indgå aftaler med den enkelte medarbejder og opnå mulighed for beskyttelse af virksomhedens forretningsgrundlag.

Erhvervsbegrænsende aftaler kan også betyde fastholdelse af dårlig lederskab. En god og dygtig leder fastholder sine medarbejdere med positive initiativer og ikke via tvang.

Til sidst må vi fastslå, at hvis Folketingets flertal mod forventning lovgiver om erhvervsbegrænsende aftaler, anbefaler vi, at der indføres et oplysningskrav for den enkelte medarbejder.

Med venlig hilsen
Kristelig Arbejdsgiverforening


Karsten Høgild
direktør

Connie Dorthe Hansen

Fra: Karsten@kaf.dk
Sendt: 24. april 2007 13:19
Til: Postkasse ARCenter; Birgitte Buchwald Jørgensen
Emne: Udkast til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler (L212)
Vedhæftede filer: _0424125408_001.pdf

Vedhæftet er Kristelig Arbejdsgiverforenings bemærkninger til ovennævnte udkast til lovforslag.

Med venlig hilsen
Karsten Høgild, direktør
Kristelig Arbejdsgiverforening
Kristrupvej 37
8900 Randers
Tlf 86 43 80 22
www.kaf.dk



BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSNETSCENTRET
SAG NR.

4400

6270-0001
23 APR. 2007

BILAG

DOK. NR.

6

Beskæftigelsesministeriet
att.: Birgitte Buchwald Jørgensen
Ved Stranden 8
1061 København K

Engboulvarden 30
8900 Randers
Tlf. 8911 2233
Fax 7227 7200

pol.sekr@krifa.dk
www.krifa.dk

Åbningstider:
mandag: 9-16.30
tirsdag-torsdag: 9-15
fredag: 9-14

Randers, den 20. april 2007
4400/459-6300/2002-2529
ERB

Høring om lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler.

Kristelig Fagbevægelse takker for lovforslaget vi har modtaget til høring.

Generelt.

Det er Kristelig Fagbevægelses helt grundlæggende opfattelse, at det på et moderne arbejdsmarked ikke bør være tilladt at lave aftaler og klausuler, der er erhvervsbegrænsende og fratager den enkelte lønmodtager et frit erhvervsvalg. Arbejdsmarkedet har brug for fleksibilitet og mobilitet. Det bør ikke være tilladt at indføre erhvervsbegrænsende regler, uden de er forhandlet med de ansatte. Sådanne aftaler er begrænsende for den personlige frihed.

Lovforslaget kan kun opfattes som et tilbageskridt for lønmodtagernes frie valg.

Beskæftigelsesministeriets notat af 3. marts 2007

I Beskæftigelsesministeriets notat om non-solicitionsaftaler og medarbejderklausuler af 3. marts 2005 skrives der bl.a., at man fra lønmodtagerside finder det urimeligt, at

- der kan indgås bindende aftaler mellem to parter, der begrænser beskæftigelsesmulighederne for en lønmodtager, der ikke er part i aftalen
- man kan indgå aftaler med samme effekt som kunde- og konkurrenceklausuler, men uden om funktionærlovens regler herom, bl.a. undgår man at betale kompensation
- en lønmodtager kan bindes af en fortrolig aftale.

Kristelig Fagbevægelse er enig i disse tre punkter. Desværre er der kun fortroligheden, der er blevet en del af dette lovforslag, og det er ærgerligt, når det er regeringens opfattelse, at der er grund til ved lov at sikre, at lønmodtagere ikke bindes af erhvervsbegrænsende aftaler, de ikke har kendskab til.

Konkrete bemærkninger

Kristelig Fagbevægelse anerkender, at virksomheder helt undtagelsesvis kan have et legitimt behov for at beskytte deres forretningsgrundlag og sikre, at deres medarbejdere ikke søger ansættelse i andre virksomheder, hvad enten der er tale om konkurrenter eller samarbejdspartnere. Men der skal være dokumenterede og meget tungtvejende grunde for at sådanne aftaler kan være lovlige.

Det er måske nødvendigt at denne beskyttelse virker erhvervsbegrænsende på lønmodtageren i form af forskellige typer aftaler. Vi mener blot, at lønmodtagerne skal have en videre beskyttelse, end blot orienteringen om aftalen. En person, der begrænses i sit frie erhvervsvalg, skal have mulighed for at forhandle med arbejdsgiveren om en sådan begrænsning. Der bør også være en økonomisk kompensation for denne begrænsning.

Kristelig Fagbevægelse
er en fællesbenævnelse
for:
Kristelig Fagforening
og Kristelig A-kasse



Det er ikke realistisk at tro, at oplysning om en erhvervsbegrænsende aftale alene vil ske, når det er relevant og nødvendigt, eller at lønmodtageren har et reelt valg i forbindelse med indgåelse af ansættelsesaftalen. Det ser man tydeligt for så vidt angår kunde- og konkurrenceklausuler, der i vidt omfang pålægges ansatte, der reelt ikke har mulighed for at skade virksomheden ved at skifte arbejde. Her tænker vi fx på rengøringspersonale og andre, der reelt ikke har kontakt til ansatte i den virksomhed, hvor de udfører deres arbejde.

I bemærkningerne til lovforslaget nævner man som begrundelse for at have erhvervsbegrænsende aftaler, at det skyldes udviklingen med ændrede ledelsesformer, der gør, at medarbejdere ofte arbejder meget selvstændigt og har tætte relationer og forbindelser til kunder og samarbejdspartnere. Dette rammer lige i centrum af, hvad der er årsagen til, at man indgår kunde- og konkurrenceklausuler. Kristelig Fagbevægelse mener derfor, at virksomhederne allerede i dag har mulighed for at beskytte sig mod udnyttelse af et tillidsforhold mellem ansat og kunde.

Kristelig Fagbevægelse mener derfor, at lønmodtageren skal kompenseres for begrænsningen i sin frihed. Denne compensation bør være af samme form, som det er tilfældet i funktionærlovens regler om kunde- og konkurrenceklausuler, da lønmodtageren begrænses tilsvarende ved indgåelse af de i lovforslaget nævnte aftaler. Desuden bør virksomheden skulle påvise et legitimt behov for at indgå en erhvervsbegrænsende aftale.

Oplysningspligten

I lovforslagets § 2, stk. 3 er en bestemmelse om, at lønmodtagere skal have oplysning om, at der er indgået en erhvervsbegrænsende aftale senest 8 dage efter aftalens indgåelse. Da der er tale om en oplysningspligt, må man gå ud fra, at oplysningen skal være kommet til lønmodtagerens kundskab inden 8 dage. Hvis ikke arbejdsgiveren overholder fristen, kan denne ikke gøre aftalen gældende. Vi mener, det er nødvendigt at tage stilling til, hvordan man skal forholde sig, hvis denne frist ikke kan overholdes. Det kan fx være tilfældet, hvis lønmodtageren er bortrejst, holder ferie, orlov eller andet. Betyder loven så, at aftalen aldrig vil kunne gøres gældende over for den pågældende lønmodtager?

Hvis lønmodtageren ikke er omfattet af en aftale, pga. arbejdsgiverens manglende overholdelse af oplysningspligten, hvordan vil man så sikre, at den virksomhed, som arbejdsgiveren har indgået aftalen med, får at vide, at lønmodtageren ikke er omfattet af aftalen? Den pågældende virksomhed ved jo ikke, at lønmodtageren ikke har fået oplysningen.

Afrunding

Vi håber, lovforslaget gennem udvalgsarbejdet vil blive tilrettet på ovenstående punkter. Vi kan frygte lovforslaget i sin nuværende form vil give kartellignende tilstande og indskrænke lønmodtagernes personlige frie erhvervsvalg.

Venlig hilsen

Søren Fibiger Olesen
landsformand


Erik Bertelsen
politisk konsulent

Connie Dorthe Hansen

Fra: Erik Bertelsen [erb@krifa.dk]
Sendt: 20. april 2007 13:48
Til: Postkasse ARCenter; Birgitte Buchwald Jørgensen
Emne: Høringssvar om erhvervsbegrænsende aftaler
Vedhæftede filer: Indscann.pdf

Vedlagt sendes vort høringssvar.

Venlig hilsen

Erik Bertelsen
Politisk konsulent

Tlf.: 7227 7006
Mobil: 2544 4018
E-mail: erb@krifa.dk

Kristelig Fagbevægelse, Politisk sekretariat
Engboulevarden 30
8900 Randers
<http://www.krifa.dk>

BBS



Sundhedskartellet

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6270-0001
24 APR. 2007

Sankt Annæ Plads 30
Postboks 2277
1025 København K
Tlf. 46 95 40 60
Fax 33 13 22 35
shk@sundhedskartellet.dk
www.sundhedskartellet.dk

BILAG

DOK. NR.

18

Den 20-04-2007
J.nr.: 0703-0007

Vedr. Udkast til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

Sundhedskartellet har modtaget Beskæftigelsesministeriets høringsmateriale vedr. udkast til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler.

Indledningsvist finder Sundhedskartellet det for kritisabelt, at der gives en høringsfrist på kun 6 dage. Dette gør det vanskeligt, at få gennemført en tilfredsstillende høringsprocedure i vores medlemsorganisationer. Der tages derfor forbehold for fremsendelse af eventuelle bemærkninger på et senere tidspunkt.

I Sundhedskartellets medlemsorganisationer har man ikke kendskab til omfanget af de hidtidige hemmeligholdte erhvervsbegrænsende aftaler. Det er dog vurderingen, at vore medlemmer på det private område kan være omfattet af sådanne aftaler. Derfor er Sundhedskartellet generelt set positivt stemt for intentionerne i lovforslaget. Sundhedskartellet er af den holdning, at lønmodtagere ikke skal være bundet af erhvervsbegrænsede aftaler, som de ikke kender til.

I lovforslagets almindelige bemærkninger omkring behovet for en regulering af erhvervsbegrænsede aftaler, er der af Beskæftigelsesministeriet bl.a. anført, at virksomhederne ved at indgå erhvervsbegrænsede aftaler kan sikre sig mod, at en virksomheds kunder tilbyder ansættelse til virksomhedens medarbejdere. Til denne situation skal Sundhedskartellet foreslå, at den erhvervsbegrænsede aftale er tillagt samme kompensation i forhold til den berørte lønmodtager, som følger af Funktionærlovens § 18 a vedr. kundeklausuler. Det er ikke rimeligt, at en virksomhed kan omgå kompensationsbestemmelsen i Funktionærlovens § 18 a, ved at indgå den erhvervsbegrænsende aftale med den pågældende virksomhed, i stedet for at indgå en kundeklausul med den pågældende funktionær.

Medlemsorganisationer

Danske Afspændingspædagoger	Danske Bioanalytikere	Danske Fysioterapeuter	Dansk Sygeplejeråd	Dansk Tandplejerforening
Jordemoderforeningen	Ergoterapeutforeningen	Farmakonomforeningen		
Foreningen af Radiografer i Danmark	Landsforeningen af Statsautoriserede Fodterapeuter	Kost & Ernæringsforbundet		

Det vil desuden være helt rimeligt, at lønmodtageren i lovforslaget sikres en kompensationsadgang svarende til bestemmelserne vedr. kundeklausuler i Funktionærloven, når man ser på de begrænsninger det kan pålægge den enkelte lønmodtager i forhold til at finde ny beskæftigelse. Særligt når man taler om særlige videns-områder, hvor lønmodtagerens specialistkompetence kan være målrettet meget få virksomheder.

Til de enkelte bestemmelser i lovforslaget, skal der anføres følgende:

Til § 2, stk. 3: Her er anført en 8 dages frist, hvorefter arbejdsgiveren senest skal oplyse allerede ansatte lønmodtagere om, at der er indgået en erhvervsbegrænsende aftale. Sundhedskartellet finder det positivt med en kort tidsfrist. Tidsfristen skal dog ikke tages som udtryk for, at den erhvervsbegrænsende aftale har 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 overfor den ansatte.

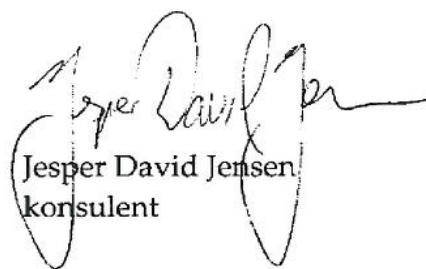
Sundhedskartellet skal derfor foreslå, at der til § 2 bliver tilføjet et nyt stk. 4, hvoraf fremgår, at: "lønmodtageren kan tidligst være omfattet af den erhvervsbegrænsende aftale, efter et afgivet varsel svarende til den ansattes opsigelsesvarsel."

Til § 6, stk. 2: Her bør tilføjes, at lønmodtagerne først er omfattet af de erhvervsbegrænsende aftaler, når der er afgivet et varsel svarende til den ansattes opsigelsesvarsel.

Med venlig hilsen



Connie Kruckow
Formand



Jesper David Jensen
konsulent

Tanja Skov

Fra: KirstenBrandbyge@dsr.dk
Sendt: 23. april 2007 13:16
Til: Postkasse ARCenter; Birgitte Buchwald Jørgensen
Emne: Høringssvar Oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler
Vedhæftede filer: Oplysningspligt_aftaler.pdf

Ref: 07030007

Vedlagt fremsendes Sundhedskartellet's høringssvar vedr. udkast til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

Med venlig hilsen
Kirsten Brandbyge, tlf. 46 95 42 41
Sundhedskartellet

(See attached file: Oplysningspligt_aftaler.pdf)

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6270-0001
20 APR. 2007

BILAG

DOK. NR. 7

19. april 2007

Høringssvar til forslag til lov om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

FA har med tak til høring modtaget lovforslaget om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler. FA har ikke særlige bemærkninger til indholdet af lovforslaget, som rummer en fornuftig hensyntagen til såvel arbejdsgiver og lønmodtager hvad angår oplysningspligten. FA kan derfor tilslutte sig indholdet af lovforslaget.

Derimod beklager vi, at det er nødvendigt at lovgive på området, da vi hellere havde set spørgsmålet overladt til regulering mellem arbejdsmarkedets parter. Der er her tale om lovgivning foranlediget af medieomtale af en enkelt sag, som gav anledning til politisk debat om klausulerne. Det fremgår i øvrigt af bemærkningerne til lovforslaget, at regeringens tværministerielle udvalg ikke kunne vurdere de erhvervsbegrænsende aftalers faktiske udbredelse og virkning. På samme måde kunne udvalget heller ikke bedømme, hvor mange lønmodtagere, der må antages at være berørt af problemet. Derfor kunne udvalget ikke vurdere, om der faktisk er et behov for regulering.

Det er FA's opfattelse, at den danske aftalemodel, hvor arbejdsmarkedets forhold aftales mellem arbejdsmarkedets parter, igen bringes i fare i denne situation.

Med venlig hilsen



Flemming Friis Larsen

c.c. Forsikring & Pension, Realkreditrådet og Finansrådet

Tanja Skov**Fra:** Birgitte Dember [bd@sala.dk]**Sendt:** 24. april 2007 10:38

BILAG

DOK. NR. 20

Til: Postkasse ARCenter; Birgitte Buchwald Jørgensen**Emne:** Høring om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

SALA fremsender hermed vores hørings svar vedrørende ovennævnte lovforslag:

Vi finder ikke, at der er grundlag for indførelse af de foreslåede regler. Arbejdsmarkedets parter har således tidligere over for ministeriet bredt tilkendegivet, at vi ikke har kendskab til sådanne aftaler, ligesom der ikke har været fagretlige sager i den anledning. På SALA-området har vi heller ikke kendskab til erhvervsbegrænsende klausuler.

Det forekommer derfor at være en stærk overreaktion at indføre regler på området.

Vi støtter dog, at der alene er tale om oplysningspligt, og ikke et forbud mod klausulerne, idet der efter vores opfattelse kan forekomme tilfælde, hvor det vil være nødvendigt med erhvervsbegrænsende klausuler.

Vi kan endvidere ikke støtte, at der indføres godtgørelsesmulighed i tilfælde, hvor eksistensen af en erhvervsbegrænsende aftale ikke har haft konkret betydning for den enkelte lønmodtager. Det bør efter vores opfattelse anføres i bemærkningerne til loven, at der ikke bør tilkendes godtgørelse i sådanne tilfælde.

Med venlig hilsen

Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger
SALA
Birgitte Dember

BBS

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSOMRÅDET
SAG NR. 6270-0001
24 APR. 2007

BILAG

DOK. NR. 19

DANSKE
REGIONER



Att.: Birgitte Buchwald Jørgensen

24-04-2007

Sag nr. 07/1262

Dokumentnr. 25411/07

Sagsbehandler

Louise Bøllingtoft

Tel. 35 29 82 32

E-mail: lob@regioner.dk

Vedr. høring om udkast til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

Danske Regioner har modtaget Beskæftigelsesministeriets brev af 18. april 2007 vedr. høring om udkast til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler.

Danske Regioner har noteret sig, at lovforslaget tilgodeser såvel arbejdsgivers som lønmodtagers interesser. Lovforslaget ses på den ene side at anerkende arbejdsgiveres behov for at beskytte deres forretningsgrundlag med erhvervsbegrænsende aftaler. Samtidig beskyttes lønmodtagerne, idet arbejdsgiver pålægges en oplysningspligt vedr. de erhvervsbegrænsende aftaler.

Som det blev oplyst i forbindelse med Danske Regioners høringssvar vedr. bidrag til det tværministerielle udvalg om hemmelige klausuler, er Danske Regioner af den opfattelse, at det regionale (og tidligere amtslige) arbejdsmarked ikke er typisk for anvendelsen af erhvervsbegrænsende aftaler. Danske Regioner har således ikke bemærkninger til udkastet til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler.

Med venlig hilsen

Louise Bøllingtoft

Dampfærgevej 22
Postboks 2593
2100 København Ø

T 35 29 81 00
F 35 29 83 00
E regioner@regioner.dk

Tanja Skov

Fra: Louise Bøllingtoft, LOB [lob@regioner.dk]
Sendt: 24. april 2007 08:37
Til: Birgitte Buchwald Jørgensen; Postkasse ARCenter
Emne: Vedr. høring om udkast itl lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler
Vedhæftede filer: CaseNo07-1262_#679165_v1_Vedr. høring om udkast itl lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler.DOC

Vedhæftet fremsendes Danske Regioners høringssvar vedr. udkast til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler.

Med venlig hilsen

Louise Bøllingtoft
Fuldmægtig
Ansættelsesvilkår

Danske Regioner

Dampfærgevej 22
2100 København Ø

T 35 29 82 32

F 35 29 83 00

E lob@regioner.dk

Officiel post bedes sendt til
regioner@regioner.dk

www.regioner.dk

BB3

Advokatrådet

ADVOKAT



SAMFUNDET

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6270-0001
26 APR. 2007

KRONPRINSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

DATO: 26. april 2007
J.NR.: 04-013202-07-0788
REF.: mst-hfe

parcenter@bm.dk og bbj@bm.dk

BILAG

DOK. NR. 31

Høring over lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

Ved e-mail af 18. april 2007 har Beskæftigelsesministeriet anmodet om Advokatrådets bemærkninger til forslag nr. 212 til lov om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler som fremsat samme dag.

Indledningsvis skal Advokatrådet meddele, at det er uheldigt, at høring først foretages efter lovforslaget er fremsat. En optimal tilblivelse af love forudsætter efter Advokatrådets opfattelse, at der i høringsfasen er en åben dialog med mulighed for drøftelse af eventuelle problemstillinger uden at dette sker ud fra et allerede offentliggjort grundlag. Endvidere er fremgangsmåden i strid med retningslinierne for gennemførelse af høring over lovforslag.

Forslaget har været behandlet i Advokatrådets Erhvervsudvalg, hvorefter Advokatrådet skal udtale følgende:

Det fremsatte lovforslag forudsætter, at virksomheder inden for samme branche kan indgå aftaler med hinanden om ikke at ansætte hinandens medarbejdere. Dette omfatter aftaler, som i pressen har været omtalt som kartellignende. Endvidere tilsigter forslaget at omfatte aftaler som eksempelvis vikarbureauer eller konsulentbureauer indgår med kunder, om at kunderne ikke må ansætte medarbejderne eller skal betale et honorar til arbejdsgiver, hvis medarbejderen ansættes.

Der forligger i begge de nævnte situationer en grænsedragning for funktionærer til bestemmelserne i §§ 18 og 18 A i funktionærloven samt for alle medarbejdere til § 38 i aftaleloven. Det forudsættes, at en erhvervsbegrænsende aftale kan være af en sådan karakter/have et sådan omfang, at der reelt er tale om en kunde- eller medarbejderklausul, som i givet fald må behandles i overensstemmelse med de ovenfor nævnte bestemmelser. For at undgå tvivl om dette, vil det være hensigtsmæssigt, at dette også kommer til at fremgå i forbindelse med lovforslagets behandling, eventuelt i lovens bemærkninger.



Lovens område er afgrænset til "erhvervsbegrænsende aftaler". Begrebet aftaler kan give anledning til fortolkningstvivel. Eksempelvis kunne man rejse spørgsmålet om, hvorvidt mere uformelle aftaler, som for eksempel vedtagelser og samordnet praksis, vil være omfattet. Dette problem har man i konkurrenceloven løst ved, at man i § 5 har sidestillet aftaler med vedtagelser og samordnet praksis.

Det er i forhold til forslaget § 2, stk. 1, uklart, hvilke oplysninger en medarbejder skal modtage i forhold til medarbejderklausuler, som virksomheden har indgået med den pågældendes kolleger. Som medarbejderklausuler oftest er formuleret, er det ikke retmæssigt, at en medarbejder rekrutterer blandt sine tidligere kolleger. Forestiller man sig, at en virksomhed fast anvender medarbejderklausuler i sine ansættelseskontrakter, må oplysningspligten vel medføre, at en medarbejder X, skal have meddelelse om, at eksempelvis 99 af den pågældendes 100 kolleger har en sådan klausul, ligesom den pågældende for hver nyansættelse skal have en opdateret meddelelse. Dette kan blive en betydelig administrativ byrde for virksomhederne. Fortolkes lovforslaget således, at en generel oplysning om, at virksomheden benytter sig af medarbejderklausuler opfylder oplysningspligten, fjernes det fokus på konkretisering af indholdet af aftalerne, som forarbejderne og ordlyden af § 2 lægger op til.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 3, at bestemmelsen omhandler de erhvervsbegrænsende aftaler, der er indgået "*i forbindelse med forhandling og forberedelse af en virksomhedsoverdragelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002 om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse*".

Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse gælder alene i den situation, hvor overdragelsen af virksomheden sker gennem en overdragelse af virksomhedens aktiver. Henvisningen til denne lov i bemærkningerne til lovforslagets § 3 kunne derfor give det indtryk, at det har været lovgivers hensigt, at bestemmelsen ikke skal finde anvendelse ved en virksomhedsoverdragelse, der gennemføres som en aktieoverdragelse. Det forudsættes, at dette ikke er tilfældet, og med henblik på at undgå tvivl herom, anbefales det at præcisere bemærkningerne på dette punkt.

Det følger af lovforslaget § 3, stk. 1, at oplysningspligten i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse skal opfyldes "*senest samtidigt med offentliggørelsen af virksomhedsoverdragelsen*". Opmærksomheden henledes på, at det formentlig i en række sammenhænge - og særligt i forhold til børsnoterede virksomheder - vil vise sig problematisk at opfylde dette krav. Hertil kommer, at der må vurderes at være risiko for, at der vil opstå en række sager vedrørende afgrænsningen af begrebet "*senest samtidigt*", idet det ikke kan afvises, at det formelle krav vil føre til, at selv en beskeden overskridelse (eksempelvis få timer) vil blive påberåbt som en overtrædelse af loven. Det kunne på denne baggrund overvejes at erstatte den i lovforslaget anførte frist med en frist angivet i dage - eksempelvis "*senest 8 dage efter offentliggørelsen af virksomhedsoverdragelsen*".

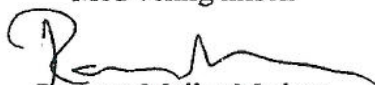
Retsvirkningen af manglende opfyldelse af den i § 2 fastsatte oplysningspligt er efter lovforslagets § 4, at forpligtelsen bortfalder. Det er ikke reguleret, hvorvidt en virksomhed ved at indgå en ny og opdateret aftale med de samme virksomheder og ved at oplyse medarbejderen om denne nye aftale kan reetablere erhvervsbegrænsningen. En afklaring heraf ville være hensigtsmæssig.

En tænkt problemstilling kunne endvidere være følgende: Virksomheden A indgår en aftale med virksomheden B om, at virksomhed B ikke må ansætte nogen medarbejdere fra virksomheden A. Virksomheden A vælger at oplyse en række medarbejdere om denne aftale, men undlader at oplyse de medarbejdere, som virksomheden ikke finder, behøver at være omfattet af aftalen om denne. En lønmodtager X, falder i denne kategori og modtager derfor ingen oplysning om aftalen mellem virksomhed A og virksomhed B. Lønmodtager X søger i uopsagt stilling en ny stilling i virksomhed B. Virksomhed B vil ikke have kendskab til, at lønmodtager X af virksomhed A ikke betragtes som omfattet af aftalen, ligesom virksomhed B ikke har en naturlig anledning til at få dette oplyst. Konsekvensen kan blive, at lønmodtager X ikke bliver tilbudt ansættelse i virksomhed B. Dette trods virksomhed A i eksemplet ikke ville have et problem med dette. Det synes ikke at være hensigtsmæssigt og kunne med fordel reguleres klarere. Det gælder ikke mindst, da det vel er vanskeligt at forestille sig, at en virksomhed generelt søger efter huller i den aftale, som de i gensidighed og med ønsket om fortsat loyalitet har indgået med en anden virksomhed.

Muligheden for, at medarbejderen får tilkendt en godtgørelse fra A, synes ikke at opveje disse hensyn.

Det er ikke i lovforslaget eller bemærkningerne hertil nævnt, hvad der gør sig gældende i forhold til opsagte og/eller fratrådte medarbejdere. Der kan være erhvervsbegrænsende aftaler, der omfatter bestemte medarbejdere i en bestemt periode. Det er blandt andet tilfældet ved visse virksomhedsoverdragelser. Her vil medarbejderen i en periode kunne være omfattet af en erhvervsbegrænsende aftale uden længere at være ansat i den virksomhed, som har indgået aftalen. Det kunne være hensigtsmæssigt at få afklaret, om denne retstilstand er tilsigtet.

Med venlig hilsen



Rasmus Møller Madsen

Tanja Skov

Fra: Henriette Fagerberg Erichsen [hfe@advocom.dk]
Sendt: 26. april 2007 11:27
Til: Postkasse ARCenter; Birgitte Buchwald Jørgensen
Emne: Høringssvar til Beskæftigelsesministeriet
Vedhæftede filer: 07001.PDF

Hermed fremsendes høringssvar på høring over lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler.

Med venlig hilsen

Henriette Fagerberg Erichsen
Sekretær
Direkte tlf. 33 96 97 28
mailto: hfe@advocom.dk

Advokatsamfundet
Kronprinsessegade 28
1306 København K
Tlf. 33 96 97 98

Tanja SkovBESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR. 6270-0001

26 APR. 2007

Fra: Birgitte Buchwald Jørgensen
Sendt: 25. april 2007 18:52
Til: Tanja Skov
Cc: Torben Lorentzen
Emne: VS: bemærkninger til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler j.nr. 6270-0001

Vedhæftede filer: hørings svar 24.04.07 om lovforslag om erhvervsbegrænsende klausuler I.doc

BILAG

DOK. NR. 30

Fra: Bent.Hansen@businessdanmark.dk [mailto:Bent.Hansen@businessdanmark.dk]

Sendt: 24. april 2007 15:17

Til: Birgitte Buchwald Jørgensen

Emne: bemærkninger til lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler j.nr. 6270-0001

Med henvisning til det fremsatte lovforslag nr. 212 om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler vedhæfter vi Business Danmarks bemærkninger til lovforslaget.

Vi står gerne til rådighed med yderligere bemærkninger.

Venlig hilsen

Bent Hansen
Advokat (H)

Business Danmark
Nørre Farimagsgade 49
1364 København K
Telefon 33 74 02 00 Telefax 33 74 05 90

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR. 30

Juridisk Service

24. april 2007
bha

Bemærkninger til det fremsatte lovforslag nr. 212 om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler

I anledning af det den 18. april fremsatte ovennævnte lovforslag har Business Danmark følgende bemærkninger, idet vi i øvrigt henviser til vore bemærkninger i vort høringssvar til udvalget vedrørende hemmelige aftaler på arbejdsmarkedet af 11. december 2006.

Konsekvensen af regeringens lovforslag om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler er, at arbejdsgivere fremover kvit og frit kan afgøre, hvor deres ansatte må arbejde. Det er det alvorligste angreb mod lønmodtagernes frie næringsret gennem mange år, ligesom det vil være hæmmende for arbejdskraftens mobilitet.

Business Danmark er klart modstander at det fremlagte lovforslag, fordi det udelukkende tilgodeser arbejdsgiverne, mens lønmodtagerne kun vil opleve erhvervsbegrænsninger uden rettigheder – andet end at blive informeret om jobklausulens eksistens. Da jobklausulerne blot er et andet navn for kunde- og konkurrenceklausuler og i realiteten fungerer som sådan, anser vi lovforslaget som en bombe under funktionærlovens eksisterende for kunde- og konkurrenceklausuler.

Business Danmark mener, at der er forkert, at virksomheder på kartellignende vis får lov til, at indgå sådanne aftaler udenom de ansatte. Stavnbindes ansatte med en klausul – uanset om vi kalder den for en kunde-, konkurrence- eller jobklausul – så mener vi, at den ansatte skal kompenseres i henhold til de eksisterende regler i funktionærloven.

De erhvervsbegrænsende klausuler bør sidestilles med konkurrence- og kundeklausuler, og derfor være lovreguleret på samme måde som disse.

Business Danmark har følgende konkrete kritik af lovforslaget:

1. Lovforslaget om jobklausuler tillader, at virksomheder kan binde samtlige ansatte - både høj og lav samt funktionærer og ikke-funktionærer - med jobklausuler. Det

står i kontrast til funktionærlovens regler om kunde- eller konkurrenceklausuler, som kun må pålægges *særligt betroede funktionærer*. Det vil med andre ord kraftigt øge klausulernes udbredelsesområde til hele arbejdsmarkedet.

2. I 2005 skrev Arbejdsmarkedsstyrelsen til landets Jobcentre, at også ledige kunne bindes med kunde- og konkurrenceklausuler. Samme praksis må forventes at gælde for jobklausulerne. Det er yderst uheldigt, at ansatte dermed forhindres i at benytte deres spidskompetencer inden for deres fagområde – særligt folk i periferien af arbejdsmarkedet. Regeringen bør samtidig overveje, hvordan den vil forholde sig til dagpengeretten, hvis en ansat siger op og kører en sag mod sin arbejdsgiver. Det vil være komplet urimeligt, hvis lønmodtageren får tre ugers karantæne i a-kassen indtil det er afgjort om en erhvervsbegrænsende klausul kan betragtes som en væsentlig ændring i ansættelsesforholdene, der begrundes at lønmodtageren kan betragte det som en opsigelse.
3. Lovforslaget giver virksomheder mulighed for ganske gratis at binde de ansatte med jobklausuler. Det står i stærk kontrast til loven om kunde- eller konkurrenceklausuler, som giver lønmodtagerne kompensationsrettigheder for de erhvervsbegrænsninger de pålægges efter en opsigelse. Det kan undre, hvorfor disse gratis jobklausuler er nødvendige, når der allerede findes kunde- og konkurrenceklausuler, hvor der skal ydes økonomisk kompensation til lønmodtageren.
4. Lovforslaget står i kontrast til god dansk skik om, at de parter en aftale berører også inddrages i forhandlingen herom, hvilket ikke er tilfældet. Det er stærkt kritisabelt, at virksomheder udenom de ansatte kan aftale ikke at ansætte hinandens medarbejdere, men blot kan nøjes med at informere de ansatte om aftalen. Det fremgår af bemærkningerne, at lovforslaget giver lønmodtagerne mulighed for at forhandle sig til bedre ansættelsesvilkår. Det kan Business Danmark på ingen måde se at lovforslaget sikrer. Det fremgår derimod, at forslaget vil have meget begrænsede økonomiske konsekvenser for erhvervslivet, og at disse udgifter alene knyttes til oplysningspligten. Der forventes altså fra politisk hold ingen økonomiske udgifter i forbindelse med kompensation til de ansatte for at blive underlagt jobklausulerne.
5. Det fremgår af lovforslaget, at det er domstolene som i hvert enkelt tilfælde konkret skal vurdere om en jobklausul er en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene og dermed kan betragtes som en opsigelse fra arbejdsgiverens side. Business Danmark mener ikke, der kan være tvivl om at en jobklausul er en væsentlig ændring. Konsekvensen af lovforslaget vil være, at yderst få lønmodtagere tør løbe an på at få medhold ved domstolene i en sådan sag. Ergo: Kun opsagte lønmodtagere vil køre sager, som i givet fald først vil være afklaret, når jobklausulens løbetid alligevel er udløbet. Da sagerne skal vurderes konkret, vil det også være meget svært at finde en retspraksis på området, som vil kunne danne præcedens i senere sager.

6. Det er kritisabelt, at lovforslaget ikke forholder sig konkret til kompensationens størrelse, hvis en virksomhed forsømmer sin oplysningspligt. Her henviser lovforslaget igen til konkrete domstolsafgørelser. Det vil være umuligt, at rådgive om kompensationens størrelse.
7. Lovforslaget giver ingen vejledning i, hvor lange løbetider der er normalt for jobklausuler, hvilket kan give anledning til talrige retssager herom.
8. Det bør ikke være muligt uden forudgående varsel, at indføre en erhvervsbegrænsende klausul. Lovforslaget giver mulighed for, at indføre en sådan klausul, blot arbejdsgiveren orientere lønmodtagerne med 8 dages varsel. Dette er ikke rimeligt.
9. Der er intet krav om, at arbejdsgiveren skal orientere lønmodtageren forinden en erhvervsbegrænsende klausul indgås, ligesom lønmodtageren ikke har noget krav på at forhandle med arbejdsgiveren herom, såfremt denne ikke ønsker dette. Det er således ikke korrekt, som anført i bemærkningerne til lovforslaget side 3, 2. spalte, 4. afsnit, at der gives lønmodtageren mulighed for at forhandle sig til bedre vilkår, såfremt de erhvervsbegrænsende aftaler indgås under ansættelsen. Lønmodtageren har intet krav på sådanne forhandlinger, og det forekommer næppe heller ikke i praksis.
10. En erhvervsbegrænsende klausul bør ikke kunne omfatte en lønmodtager, der er blevet sagt op af arbejdsgiveren uden selv at have givet rimelig anledning hertil, jfr. princippet for konkurrenceklausuler og aftalelovens § 38 stk. 2, der også bør gælde for dette lovforslag.

Med venlig hilsen

Business Danmark

Bent Hansen
Afdelingschef, Juridisk Service