

Beskæftigelsesministerens besvarelse af § 20-spørgsmål nr. S 585 af 1. november 2004 stillet af Ida Jørgensen (RV).

Spørgsmål nr. S 585:
November 2004

Vores sag
6231-0011

"Vil ministeren oplyse, om en aftale mellem flere virksomheder om at de ikke vil imødekomme ansøgninger om nyt job fra hinandens medarbejdere, og at medarbejderne dermed indirekte forhindres i frit at søge beskæftigelse (også kaldet en medarbejderklausul), udgør et væsentligt moment af betydning for den enkelte medarbejders beslutning om at tage ansættelse hos en virksomhed, således at medarbejderklausulen skal fremgå af medarbejderens ansættelsesbevis?"

Svar:

Af ansættelsesbevislovens § 2, stk. 1, fremgår det, at arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet.

I § 2, opregnes en række vilkår for ansættelsesforhold, der skal fremgå af ansættelsesbeviset. Karakteristisk for disse vilkår er, at de alle vedrører forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager. En aftale der indgås af arbejdsgiveren med en 3. part, fx en konkurrent til arbejdsgiverens virksomhed vedrører ikke det konkrete ansættelsesforhold, men forholdet mellem to arbejdsgivere. Aftalen får først betydning for den enkelte lønmodtager, når ansættelsesforholdet ophører. Ansættelsesbevisloven vil efter min vurdering derfor næppe kunne bruges til at få disse aftaler frem i lyset. En endelig afklaring af det spørgsmål hører under domstolenes kompetence. At ansættelsesbevisloven ikke er velegnet som retsgrundlag i sager, hvor lønmodtageren uden sit vidende begrænses i sin eventuelle fremtidige erhvervsudøvelse understreges efter min opfattelse ved, at forpligtelsen til at udfærdige et ansættelsesbevis er fastsat til senest en måned *efter*, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Loven kan altså ikke bruges som et middel til at få oplysninger om en evt. aftale inden ansættelsesforholdet er endeligt indgået.