



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 10. maj 2007 stillet følgende spørgsmål nr. 1 (B 131 – spm. 1), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Thomas Adelskov (S), Elisabeth Geday (RV), Ole Sohn (SF) Og Jørgen Arbo-Bæhr (EL).

Maj 2007

J.nr. 6231-0061

Spørgsmål nr. 1:

”Ministeren bedes oplyse om den jobklausul, som optræder på virksomheden Bygformidling.dk’s hjemmeside under punktet ”betingelser”, er lovlig efter gældende regler, og om ministeren mener, at betingelser, der binder håndværkere, der har arbejdet på samme projekt i op til 1 ½ år, til en jobklausul efter ministerens mening er acceptabel.

Fra Bygformidling.dk’s hjemmeside den 7. maj 2007:

”Kunder ved Bygformidling.dk er ikke berettiget til at ansætte eller entrere med nuværende eller tidligere medarbejdere ved Bygformidling.dk.

Dette gælder ligeledes for alle polske firmaer/personer som arbejder eller har arbejdet i underentreprise ved Bygformidling.dk. Ovenstående gør sig gældende så længe entreprise kontrakt mellem kunde og Bygformidling.dk løber og i en periode på 18 mdr. efter sidste arbejdsdag.

Såfremt nærværende bestemmelse overtrædes af kunden, ifalder der Bygformidling.dk en konventionalbod på kr. 100.000, samt erstatningsansvar efter dansk rets almindelige regler.”

Endeligt svar:

Det henhører i sidste ende under domstolene at afgøre, om en konkret jobklausul er lovlig i henhold til gældende lovgivning, herunder om den er rimelig efter aftalelovens § 36. Min umiddelbare kommentar vil være, at vi tidligere har set en jobklausul håndhævet ved domstolene, jf. den meget omtalte Sø- og Handelsrets dom fra sommeren 2006. Her anså dommerflertallet aftalen for bindende og dermed lovlig – dog blev bodens størrelse nedsat, fordi den var usædvanlig højt sat for branchen.

Jeg har tidligere tilkendegivet min egen holdning, nemlig at jeg finder det uacceptabelt, når virksomheder henover hovedet på medarbejderne indgår hemmelige klausuler, der begrænser de ansattes jobmuligheder.

Principielt mener jeg også, at det er mere reelt, at sådanne jobklausuler fremgår af de ansattes kontrakter, ansættelsesbreve eller af den fælles personalepolitik, frem for at de ansatte skal finde deres ansættelsesvilkår på en hjemmeside. Men jeg

kender ikke til den konkrete sag, eller til hvorledes de ansatte her er informeret og stillet.

Med venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen