



ARBEJDS- OG ANSÆTTELSERET



Jobklausuler - igen

Af advokat **Tina Reissmann**

Fra den 1. juli 2009 skal alle jobklausuler opfylde de krav, der følger af lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler – ellers er der risiko for, at arbejdsgiveren skal betale godtgørelse til de medarbejdere, hvis jobmuligheder begrænses af jobklausulen.

I vores **nyhedsbrev** fra juni 2008 gennemgik vi den nye lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler, som trådte i kraft den 1. juli 2008.

Som nævnt i nyhedsbrevet forstås ved en jobklausul en aftale, som arbejdsgiveren har indgået med en anden virksomhed eller med en medarbejder for at hindre eller begrænse andre medarbejders mulighed for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.

Fra 1. juli 2009 skal alle jobklausuler opfylde lovens gyldighedsbetingelse – også de jobklausuler, som er indgået før lovens ikrafttræden.

Ifølge loven er det en gyldighedsbetingelse, at arbejdsgiveren indgår aftale om jobklausulen med de medarbejdere, som berøres af jobklausulen - det vil sige medarbejdere, hvis jobmuligheder begrænses på grund af jobklausulen. Aftalen skal opfylde to kriterier for, at jobklausulen bliver gyldig:

- (1) Beskrive, hvordan medarbejderens jobmuligheder konkret begrænses af jobklausulen.
- (2) Beskrive medarbejderens ret til kompensation.

Vi anbefaler derfor, at arbejdsgivere, som har indgået aftaler med virksomheder eller medarbejdere, der begrænser medarbejders jobmuligheder, inden den 1. juli 2009 tager stilling til, om sådanne jobklausuler skal opretholdes - eventuelt præciseres - eller bortfalde. Hvis jobklausulen ønskes opretholdt, skal der indgås aftale med de berørte medarbejdere. Hvis jobklausulen ikke ønskes opretholdt, bør den bringes til ophør inden den 1.



juli 2009.

Hvis jobklausulen ikke lovliggøres eller bringes til ophør, risikerer arbejdsgiveren at skulle betale godtgørelse efter ansættelsesbevisloven til den berørte medarbejder. Indtil videre foreligger der kun en enkelt dom herom. I denne sag blev arbejdsgiveren imidlertid pålagt at betale en godtgørelse på kr. 75.000 til medarbejderen, som ikke var blevet oplyst om jobklausulen. Dommen er omtalt i vores **nyhedsbrev** fra marts 2009.

Kontakt vores advokater på telefon 33 12 11 33, eller på nedenstående e-mail adresser, hvis der er spørgsmål til lovliggørelsen eller ophøret af jobklausuler:

Advokat, partner Tina Reissmann	tre@plesner.com
Senioradvokat Gitte Westall	gwe@plesner.com
Advokat Rasmus Høj Christensen	rhc@plesner.com
Advokat Christina Louise Bøje Nielsen	cln@plesner.com
Advokat Mille Praastrup	mpr@plesner.com
Advokat Jacob Falsner	jfa@plesner.com