

[Ole Donner]

»Kan en arbejdsgiver uden normalt opsigelsesvarsel ændre medarbejdernes arbejdstid og lønforhold?«

Begrundelse

Spørgeren ønsker oplyst, om en indgået aftale vil bortfalde, såfremt en arbejdsgiver ændrer medarbejdernes arbejdstid og lønforhold. Aftalen lyder bl.a.:

»Ved fratræden er medarbejderen pligtig til at aflevere alt materiale, som han har arbejdet med under sin ansættelse.

I et tidsrum af to år fra sin fratræden påtager medarbejderen sig en ubetinget pligt til ikke under nogen form (hverken direkte eller indirekte) at påtage sig revisionsarbejde eller lignende (herunder lade sig vælge som revisor) hos nogen af de klienter, som arbejdsgiveren har haft i de sidste to år før medarbejderens fratræden. Inden for samme tidsrum er medarbejderen endvidere afskåret fra at indgå kompagniskab, kontorfællesskab eller i det hele taget at etablere samarbejde med nogen af arbejdsgiverens (tidligere) medarbejdere, som har gjort sig skyldige i kontraktbrud. Såfremt medarbejderen overtræder disse forpligtelser, ifalder medarbejderen en erstatning til arbejdsgiveren, hvis størrelse udgør det dobbelte af det honorar, som arbejdsgiveren har oppebåret hos den pågældende klient i det sidste år før medarbejderens fratræden. Erstatningen betales kontant, så snart overtrædelsen ved fagedforbud, retssag eller på anden måde er konstateret. Betalingen af erstatningen berettiger ikke medarbejderen til fortsat at arbejde for klienten.

De pligter, medarbejderen påtager sig ifølge 1. og 2. stykke, gælder såvel over for arbejdsgiveren personligt som over for arbejdsgiverens firma, arbejdsgiverens bo og arbejdsgiverens kontorfælle. Medarbejderen kan med særskilt tilladelse fra arbejdsgiveren påtage sig revisionsarbejde for arbejdsgiverens tidligere klienter mod, at medarbejderen betaler en godtgørelse udgørende det dobbelte af det årlige honorar, som arbejdsgiveren tidligere har oppebåret hos klienten, eller i øvrigt på de vilkår, hvorom parterne kan enes.

Konkurrenceforbudet omfatter dog ikke sådanne klienter, som medarbejderen under sin ansættelse har tilført arbejdsgiveren alene i kraft af slægtskab eller personligt bekendt-

skab, der er uden forbindelse med hans ansættelse hos arbejdsgiveren. Det er en forudsætning, at de heromhandlede navne straks påføres nærværende kontrakt.

NB: Der er ikke ved underskrift af kontrakten udbetalt nogen form for erstatning.«

Svar (12/11 93):

Arbejdsministeren (Jytte Andersen):

Alle væsentlige ændringer i en funktionærs ansættelsesvilkår skal varsles med medarbejderens individuelle varsel efter funktionærloven. Ændringer i arbejdstid og lønforhold vil som udgangspunkt være væsentlige og derfor kræve, at de varsles med individuelt varsel.

Spm. nr. S 134

Til *industriministeren* (27/10 93) af:

Niels Højland (FP):

»Vil ministeren redegøre nærmere for de mange dødsfald blandt fiskere i 1992 og orientere om, hvorledesulykkerne kan nedbringes?«

Begrundelse

I henhold til Søfartsstyrelsens statistik for 1992, der netop er udkommet, blev 11 fiskere dræbt og 159 andre udsat for ulykker i 1992. Dette tal er foruroligende højt og bør kunne nedbringes. Der henvises i øvrigt til Morgenavisen Jyllands-Postens »Erhverv & Økonomi« side 4 for torsdag den 21. oktober 1993.

Svar (4/11 93):

Industriministeren (Trøjborg):

Erfaringerne – ikke kun fra Danmark, men også fra andre EF-lande – viser, at fiskerierhvervet generelt er et af de erhverv, der har en høj hyppighed af dødsulykker relateret til arbejdet.

Jeg kan oplyse, at Søfartsstyrelsens statistikker viser i alt 11 dødsfald blandt fiskere i 1992, mens de tilsvarende tal i 1991 og 1990 var henholdsvis otte og tretten dødsfald.

Arbejdsulykkerne skyldes en kombination af mange faktorer, og i det helt overvejende antal af dødsulykker for fiskerflåden i 1992 indgår den menneskelige adfærd som en af disse. Således er én druknet som følge af forlis,