

Den næste sag på dagsordenen var:

#### 4) Første behandling af lovforslag nr. L 212: Forslag til lov om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler.

Af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen).

(Fremsat 18/4 2007).

Lovforslaget sattes til forhandling.

### Forhandling

#### Ulrik Kragh (V):

Baggrunden for lovforslag nr. L 212 om oplysningspligt ved brug af erhvervsbegrænsende aftaler er, at for et års tid siden kom det frem, at en række virksomheder havde valgt at lave aftaler mellem hinanden om ikke at ansætte hinandens medarbejdere, vel at mærke aftaler, som var lavet bag om ryggen på de involverede medarbejdere.

Det er selvfølgelig fuldstændig uacceptabelt, at medarbejdere ikke er bekendt med, hvilke vilkår der er gældende for deres ansættelse. Derfor er Venstre meget tilfreds med, at regeringen har fremsat et lovforslag, som stiller lønmodtagerne bedre.

Man kan så, når det er sådan, at man taler om erhvervsbegrænsende aftaler, stille spørgsmålet: Hvorfor ikke helt forbyde erhvervsbegrænsende aftaler? Her er der en række forskellige situationer, hvor danske virksomheder har glæde af at kunne lave sådanne aftaler i helt specielle situationer. Det kan eksempelvis være, når to virksomheder eller flere virksomheder har et stort projekt sammen, hvor deres medarbejdere arbejder meget tæt sammen. Der er det formålstjenligt, at man kan lave et sæt spilleregler, således at man kan lave den slags samarbejder uden risiko for, at man headhunter hinandens medarbejdere.

Kl. 14.35

Andre situationer, hvor det kan være relevant, er situationer, hvor virksomheder f.eks. er i en forhandling om en virksomhedsoverdragelse, altså hvor virksomheder åbner bøgerne for hinanden og skal prøve at se, om der er basis for at lave et opkøb. I sådanne situationer kan det være hensigtsmæssigt, at medarbejderne er bundet til virksomhederne, så man ikke headhunter de bedste medarbejdere i virksomhederne ved de åbne bøger og den indsigt, man får der. Men det er særlige situationer, og i de særlige situa-

tioner er det hensigtsmæssigt, at man kan lave disse erhvervsbegrænsende aftaler.

Det, som vi gennemfører med den lov, som er til behandling her, er en oplysningspligt, således at virksomheder, der indgår den slags aftaler virksomhed og virksomhed imellem, har en forpligtelse til at orientere medarbejderne om det. Hvis det er sådan, at en virksomhed laver en aftale med en af sine ledende medarbejdere om, at vedkommende ikke må tage medarbejdere med sig, hvis lederen rejser derfra, er den ligeledes omfattet af denne lov.

Endelig er det også omfattet, at vikarbureauer, som har som en del af deres forretningsgrundlag, at de kan videreformidle arbejde og dermed være i den situation, at deres kunder ansætter deres vikarer, kan lave erhvervsbegrænsende aftaler, således at virksomheden, der er en vikarvirksomhed, får dækket sine omkostninger til rekruttering og andet.

Det, der er essentielt her, er, at det skal være en forbedring for den enkelte lønmodtager. Derfor er der i lovforslaget indbygget en række lønmodtagerbeskyttelser. Det er således, at hvis aftaler alligevel bliver indgået hemmeligt bag ryggen på medarbejderne, så vil de for det første ikke være gældende i retssystemet, det vil sige, at virksomheden løber en risiko, og derudover bliver lønmodtageren for det andet berettiget til en godtgørelse.

Endelig så er det også sådan, at hvis lønmodtageren er oplyst om, at der er en erhvervsbegrænsende hindring mellem to virksomheder, skal lønmodtageren så, når vedkommende får oplysningen, tage stilling til, om det er noget, der har en betydning for lønmodtageren. Sædvanligvis vil det ikke have nogen betydning, og dermed vil det bare være en naturlig del af virksomhedens ledelsesret. Men der kan også være situationer, hvor det har en væsentlig betydning, og i disse situationer er man dækket ind under de samme regler, som der i øvrigt er, hvis det er sådan, at det er en væsentlig ændring af ens ansættelsesforhold; det vil sige, at der er godtgørelsespligter og man som lønmodtager har mulighed for at kunne sige, at man betragter det her som så væsentlig en ændring af ens ansættelsesforhold, at det svarer til, at man var sagt op og dermed kunne få kompensation herfor.

Det skal siges, at der i forbindelse med drøftelsen af et beslutningsforslag om samme emne for kort tid siden var en række ting, der blev diskuteret. På den baggrund noterer vi med til-