

Nyt om medarbejderklausuler og uddannelsesaftaler

Der er kommet nye afgørelser på området for jobklausuler og uddannelsesaftaler.

Retstilstanden er herefter som følger.

Jobklausuler

Hovedreglen er, at en jobklausul i form af, at en virksomhed aftaler med en anden virksomhed, at de ikke må ansætte hinandens medarbejdere skal være oplyst overfor den pågældende medarbejder.

Der må således som udgangspunkt ikke indgås hemmelige jobklausuler.

Det er ikke tilstrækkeligt, at klausulen fremgår af et notat eller en aftale, som medarbejderen har adgang til. I henhold til ansættelsesbevisloven skal klausulen fremgå af ansættelsesbeviset, eller hvis den indgås efterfølgende af et tillæg eller lign. hertil.

Såfremt medarbejderen ikke er oplyst om klausulen, var opfattelsen tidligere, at denne ikke var gyldig overfor medarbejderen og således ikke havde retskraft overfor denne. Hovedreglen var herefter, at medarbejderen ikke havde krav på kompensation for den ugyldige klausul.

Der kunne kun blive tale om en erstatning, såfremt jobklausulen reelt havde hindret medarbejderen i at opnå en konkret stilling i et andet firma.

Praksis er imidlertid ændret ved en ny afgørelse fra *Sø og Handelsretten afsagt den 19. december 2008*. Her udtaler SH, at man ikke vil tilsidesætte en klausul på grund af ugyldighed, da man mener, det ville gribe ind i parternes aftalefrihed i henhold til grundlovens § 74. Danske Lov 5-1-2 samt aftalelovens § 36 fandt ikke anvendelse.

SH tilkender herefter medarbejderen en godtgørelse i henhold til ansættelsesbevisloven på 75.000 kr.

I denne sag havde medarbejderen rent faktisk søgt arbejde ved den pågældende virksomhed og kunne dokumentere, at hun ikke havde fået arbejdet alene pga. jobklausulen. Dette vil formentlig være med til at begrunde den forholdsvis høje godtgørelse. Normalt vil en godtgørelse i henhold til ansættelsesbevisloven ligge mellem 8-10.000 kr.

En jobklausul kan også være pålagt indirekte, f.eks. således at en salgschef er pålagt, at han ved jobskifte ikke må tage sine medarbejdere med sig.

Dette betyder i realiteten, at de pågældende medarbejdere er begrænsede i deres jobsøgning og dermed underlagt en jobklausul.

Såfremt jobklausulen ikke oplyses overfor medarbejderne, er de således efter den nye praksis berettigede til en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Størrelsen af denne erstatning vil formentlig afhænge af, hvorvidt jobklausulen reelt har hindret dem i jobsøgningen.

Såfremt medarbejderne vælger at følge med salgschefen alligevel uden viden om klausulen, kan der selvfølgelig ikke rettes et erstatningskrav mod dem.

Salgschefen derimod vil have brudt klausulen og er derfor erstatningsansvarlig overfor virksomheden.

Lov om jobklausuler (nr. 460 af 17. juni 2008)

Denne lov trådte i kraft den 1. juli 2008 og har fra den 1. juli 2009 tillige virkning overfor jobklausuler, der er indgået før den 1. juli 2008.

Loven regulerer forbuddet mod hemmelige jobklausuler samt kompensationen herfor.

Uddannelsesaftaler

Tidligere var praksis, at såfremt en uddannelsesaftale blev ophævet med urette, så var medarbejderen alene berettiget til erstatning efter erhvervsuddannelsesloven. Funktionærlovens § 3 fandtes uanvendelig på uddannelses/lærlingeforhold, da disse bl.a. er uopsigelige.

Højesteret har imidlertid i U2009.97H udtalt, at funktionærlovens § 3 ikke findes uforenelig med uddannelsesforhold uagtet deres uopsigelighed, og en medarbejder kan herefter få erstatning efter såvel erhvervsuddannelsesloven som Funktionærlovens § 3.