

eller Ansættelsen vedvarer. At Vedtagelsen, forsaavidt angaar sidstnævnte Tidsrum, bør være gyldig, tiltrænger neppe nærmere Begrundelse. Ofte vil det end ikke være nødvendigt at lade den, der ansættes i en andens Forretning, udtrykkelig paatage sig en Forpligtelse til ikke samtidig at drive nogen med Principalens Forretning konkurrerende Virksomhed eller tage Ansættelse i en saadan; hans Mangel paa Berettigelse hertil vil kunne følge af Forholdets Natur. Det særlige Spørgsmaal om Gyldigheden af Konkurrenceklausuler vedrører dels Kontrakter som de nævnte, forsaavidt angaar Tiden efter Ansættelsens eller Kompagniskabets Ophør, dels Kontrakter, som ere mere eller mindre fritstaaende i den Forstand, at de ikke staa i Forbindelse med noget mellem de kontraherende Parter bestaaende eller ophørt Retsforhold. Medens det paa den ene Side ikke kan nægtes, at den Art Vedtagelser kunne have deres Berettigelse som et virksomt Middel til at opnaa Beskyttelse mod en Konkurrence, som de almindelige Retsregler ikke yde, kan paa den anden Side Konkurrenceklausulen være til stor Ulempe og Skade saavel for den, der maa underkaste sig den, som for Samfundet, der ikke vil kunne staa sig ved, at det paagældende Individets Evner og Arbejdskraft som Følge af en vidtgaaende Konkurrenceklausul for bestandig eller dog for længere Tid forholdes Samfundet. Som en Ulempe for dette, der dog mere kommer i anden Række, kan ogsaa nævnes, at Konkurrenceklausulen efter Omstændighederne vil kunne udelukke den paagældende fra at skaffe sig det til Livets Ophold fornødne, saa at han falder Samfundet til Byrde.

I adskillige Lovgivninger har man derfor paa forskellig Maade begrænset Aftalefriheden med Hensyn til Konkurrenceklausuler. I Tyskland bestemmer Handelslovbogen §§ 74—76, at Konkurrenceklausuler, der ere vedtagne i Handelsforhold mellem Principal og Handelsmedhjælper eller Lærling, ere gyldige, forsaavidt de ikke i Henseende til Tid, Sted og Genstand i urimelig Grad vanskeliggøre den ansattes fremtidige Ad-

gang til Erhverv. Vedtagelsen har dernæst aldrig Gyldighed for længere Tid end 3 Aar efter Tjenestens Ophør. Den første af disse Regler, men ikke Reglen om den absolute Frist, gælder ifølge Art. 9 i Lov af 10de Maj 1897 om Indførelse af den nye Handelslov ogsaa for de af Reichs-Gewerbeordnung § 133 a omfattede Tjenende og synes nu af den tyske Rigsret i Henhold til Bestemmelsen i den borgerlige Lovbog § 138 om Ugyldigheden af Retshandler, som stride mod „die guten Sitten“, at følges med Hensyn til Konkurrenceforbud i Almindelighed. I nogle Forhold, saaledes imellem Læger, Tandlæger og Sagførere, antager Rigsretten i Henhold til det nævnte Lovbud endog, at Konkurrenceklausuler overhovedet ere ugyldige. I den østerrigske Handelsmedhjælperlov af 16de Januar 1910 § 36 findes Regler om Konkurrenceforbud med Hensyn til Handelsmedhjælperne og for visse andre Tjenesteforhold, hvilke Regler hvile paa samme Princip som de fornævnte Bestemmelser i den tyske Handelslovbog. Efter den østerrigske Lov gælder Forbudet imidlertid aldrig længere end eet Aar og er ugyldigt, saafremt den, der har underkastet sig det, ved Tjenesteforholdets Ophør har ringere aarlig Løn end 4,000 østerrigske Kroner. Andre mere almindelige Bestemmelser om Konkurrenceforbud findes ikke i østerrigsk Ret. Den schweiziske Forbudslov om Obligationsretten Art. 356—360 giver Regler om Konkurrenceforbud, vedtagne i Tjenesteforhold. Efter disse kræver Vedtagelsen skriftlig Affattelse og er kun gyldig, saafremt Tjenesteforholdet er af den Art, at den ansatte kan skade sin Principal i betydelig Grad ved at benytte sig af den af ham erhvervede Kendskab til Principalens Forretningshemmeligheder og Kunde-kreds. I saa Fald er Forbudet bindende, forsaavidt det ikke i ubillig Grad vanskeliggør den paagældendes fremtidige Adgang til Erhverv. Det oft-nævnte ungarske Lovudkast gaar en anden Vej end de foran omtalte Lovbud. Det giver i sin § 959 Regler om Konkurrenceforbud i al Almindelighed. Efter disse er Forbudet altid ugyldigt, saafremt det er