

Jeg tillader mig, for så vidt angår spørgsmålet om overensstemmelsen med EU's regler for frihandel, at henvise til min besvarelse af 8. februar 1996 af spørgsmål nr. 147 stillet af Folketingets Sundhedsudvalg.

Spm. nr. S 1565

Til arbejdsministeren (29/2 96) af:

Helge Sander (V):

»Hvordan vil ministeren sikre, at ansatte, der fratræder et job, ikke begrænses urimeligt i deres mulighed for at få et nyt job?«

Begrundelse

Baggrunden for det rejste spørgsmål er, at anvendelsen af konkurrenceklausuler på arbejdsmarkedet efterhånden har fået et omfang, der ikke står i rimeligt forhold til den naturlige interesse, som en arbejdsgiver kan have i at beskytte virksomheden.

For at begrænse de ansattes adgang til erhverv anvender arbejdsgiverne typisk to former for konkurrenceklausuler: den artsbestemte og den ikkeartsbestemte konkurrenceklausul. De ansatte er dog ofte bundet af begge klausuler.

Der henvises i øvrigt til debatindlæg af Finn Hartung i Berlingske Tidende fredag den 4. august 1995: »Konkurrence – klausuler bør forbydes«.

Svar (13/3 96)

Arbejdsministeren (Jytte Andersen):

Det fremgår af begrundelsen til spørgsmålet, at konkurrenceklausuler efter spørgerens opfattelse efterhånden har fået et omfang, der ikke står i rimeligt forhold til den naturlige interesse, som en arbejdsgiver kan have i at beskytte sin virksomhed.

Jeg er principielt enig i, at der skal være så få begrænsninger som muligt i forbindelse med et jobskifte. Men jeg har til gengæld også forståelse for, at en virksomhed kan have brug for at beskytte sig mod den unfair konkurrence, der kan opstå, hvis en tidligere medarbejder søger ansættelse hos konkurrenten.

Jeg kan indledningsvis præcisere, at de gældende regler om konkurrenceklausuler findes i funktionærlovens § 18 og aftalelovens §§ 36 og 38. Det er min opfattelse, at konkurrenceklausuler, som bliver indgået inden for rammerne af funktionærlovens § 18 og aftalelovens § 36 og § 38, både tilgodeser funktionærens muligheder for at kunne finde anden beskæftigelse og virksomhedernes behov for at beskytte sig mod urimelig konkurrence. Jeg har derfor på nuværende tidspunkt ikke i sinde at ændre de gældende regler.

Nedenfor er redegjort for det nærmere indhold af funktionærlovens § 18 og aftalelovens §§ 36-38.

Efter funktionærlovens § 18 kan en funktionær og en arbejdsgiver indgå en aftale om, at funktionæren ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan i en vis periode efter, at funktionæren er fratrådt sin stilling.

Der er dog flere betingelser, der skal være opfyldt, for at en sådan konkurrenceklausul er gyldig. Der skal for det første være tale om en funktionær, der indtager en særligt betroet stilling. Efter retspraksis er det udgangspunktet, at f.eks. professionelle sælgere eller handelsrejsende, som de også kaldes, er særligt betroede. Det skyldes, at de indtager en stilling i virksomheden, som indebærer, at de ved ansættelse i en konkurrerende virksomhed vil være i stand til at påføre arbejdsgiveren væsentlig konkurrence.

For det andet skal der betales et særligt vederlag, hvis konkurrenceklausulen skal vare mere end 1 år fra det tidspunkt, hvor funktionæren fratræder.

For det tredje må konkurrenceklausulen ikke stride mod aftalelovens § 36 og § 38. Konkurrenceklausulen kan efter sidstnævnte bestemmelser tilsidesættes, hvis den er for vidtgående i forhold til en rimelig beskyttelse af arbejdsgiverens interesser. Der kan være tale om for vidtgående begrænsninger såvel geografisk som tidsmæssigt og branchemæssigt. Der vil herunder skulle tages stilling til, om der er tale om en klausul, der på urimelig måde udelukker funktionæren fra at ernære sig erhvervmæssigt.

For det fjerde er det vigtigt at være opmærksom på, at hvis arbejdsgiveren opsiger funktionæren, uden at denne har givet anledning hertil, så bortfalder konkurrenceklausulen.