

I forbindelse med gennemførelsen af ligebehandlingsdirektivet i dansk ret, blev en række regler, herunder funktionærlovens § 7, stk. 1, ændret, således at arbejdsgiveren ikke havde ret til at afskedige funktionæren. Af bemærkningerne til lovforslaget fremgik det, at § 7, stk. 2, om halv løn og hjemsendelse blev opretholdt, da bestemmelsen vedrører den kvindelige funktionærs adgang til fravær i forbindelse med graviditet og fødsel, hvilket ikke var omfattet af ligebehandlingsdirektivet, eller det samtidigt fremsatte forslag til ligebehandlingslov.

Forslaget om konkurrence- og kundeklausuler

De eksisterende regler om konkurrencebegrænsende aftaler mellem virksomheder og ansatte findes i aftalelovens §§ 36 og 38 og funktionærlovens § 18.

Efter aftalelovens § 38, stk. 1, er en konkurrencebegrænsende aftale ikke bindende, for så vidt den går videre end påkrævet for at værne mod konkurrence eller på urimelig måde indskrænker den forpligtedes adgang til erhverv.

Denne regel gælder generelt for alle konkurrencebegrænsende aftaler, fx også aftaler mellem to selvstændige samarbejdspartnere. Herudover gælder der efter aftalelovens § 38, stk. 2, en særregel for ansatte, hvorefter den konkurrencebegrænsende aftale ikke kan gøres gældende af arbejdsgiveren, hvis den ansatte opsiges eller afskediges uden at have givet rimelig anledning dertil, eller den ansatte selv fratræder sin stilling, og arbejdsgiverens undladelse af at opfylde sine forpligtelser har givet den ansatte gyldig grund dertil. Aftalelovens § 36 - den såkaldte generalklausul - har i forhold til særreglen om konkurrencebegrænsende aftaler i § 38 særligt betydning ved bedømmelsen af rimeligheden af en eventuel aftale om, at den forpligtede skal betale en vis bod i tilfælde af overtrædelse af konkurrenceforbudet. Funktionærlovens § 18 indeholder i forhold til aftaleloven nogle yderligere betingelser, der skal være opfyldt, for at en konkurrencebegrænsende aftale gyldigt kan indgås mellem en funktionær og dennes arbejdsgiver. En konkurrenceklausul kan således som udgangspunkt kun med retsvirkning indgås af særligt betroede funktionærer, og hvis den skal gælde mere end 1 år fra fratrædelsesdagen, skal funktionæren modtage et rimeligt vederlag for indskrænkningen i vedkommendes adgang til erhverv. Ud over aftalelovens og funktionærlovens regler indeholder markedsføringslovens § 10, stk. 2, en regel om erhvervshemmeligheder, som også har betydning for retsstillingen mellem arbejdsgivere og funktionærer efter funktionærens fratræden, idet bestemmelsen på et afgrænset felt begrænser funktio-

nærens muligheder for at drive erhverv. Efter loven er der således pålagt tidligere ansatte (og samarbejdspartnere m.v.) et strafbelagt forbud mod i 3 år efter ansættelsens ophør ubeføjet at viderebringe eller benytte erhvervshemmeligheder, de har fået kendskab til eller rådighed over under ansættelsen.

Aftalelovens § 38 stammer fra 1917 og blev ændret i 1975, mens reglen i funktionærloven blev indsat i 1964. På baggrund af den teknologiske udvikling og udviklingen på arbejdsmarkedet, er der behov for at justere de gældende regler.

Aftalelovens § 38 og domspraksis til fortolkning af bestemmelsen er udtryk for en balance mellem to modsatrettede hensyn. På den ene side har den ansatte en stor interesse i at kunne skifte til et andet job inden for sin hidtidige branche for at kunne få et økonomisk udbytte af sine kvalifikationer og for at opnå faglig og personlig tilfredsstillelse. På den anden side har virksomhederne en interesse i, at den konkurrenceevne, de har opnået gennem investering af personalemæssige ressourcer, ikke undermineres ved at tidligere ansatte stiller deres særlige viden til rådighed for konkurrerende virksomheder. Samfundsøkonomisk er begge hensyn anerkendelsesværdige. Det første hensyn fordi der er samfundsmæssige interesser i mobilitet på arbejdsmarkedet og en effektiv udnyttelse af investeringerne i uddannelse m.v., ligesom samfundet gerne vil fremme etableringen af nye virksomheder. Det andet hensyn fordi virksomhederne bør kunne høste frugterne af deres udviklingstiltag, hvilket bl.a. er anerkendt ved de lovbestemte enerettigheder, fx patenter.

Den stadig stigende specialisering og tekniske udvikling medfører, at virksomhederne får en større interesse i at sikre deres tekniske forspring og investerede ressourcer. Samtidig skærpes konkurrencesituationen mellem virksomhederne, og det er derfor en større fristelse for virksomhederne at forsøge at holde på velkvalificerede medarbejdere. Begge hensyn kan varetages ved at pålægge medarbejderne en konkurrenceklausul. Den teknologiske udvikling medfører endvidere nem adgang til informationsudveksling internt i virksomhederne, og sammenholdt med indførelsen af moderne ledelsesprincipper, der bygger på flade organisationsstrukturer og inddragelse af medarbejdere på alle niveauer, har det medført, at en større del af funktionærerne i dag må anses som særligt betroede i funktionærlovens forstand, end det kunne forudses i 1964.

Som nævnt er de gældende regler udtryk for en balance mellem modstående hensyn, og det er den overvejende opfattelse i den ansættelsesretlige litteratur, at domstolene administrerer denne balance på en rimelig måde. Domstolene kan således tilsidesætte en konkur-