

renceklausul i det omfang, den findes at være for vidtgående. Reglerne lider imidlertid af den svaghed, at det for den enkelte forpligtede kan være svært at vurdere, hvilket resultat domstolene vil komme til. Endvidere vil en domstolsafgørelse som oftest først foreligge efter udløbet af aftalen, hvor det vil være betydningsløst, om funktionæren vinder sagen, da der kun helt undtagelsesvist vil være grundlag for, at arbejdsgiveren ifalder et erstatningsansvar for have pålagt en for vidtgående konkurrenceklausul. Dette bevirker, at tidligere ansatte ikke rejser en sag om tilsidesættelse af klausuler, selv om de måtte føle, at de for at få et job har tiltrådt en konkurrenceklausul, som de ikke kunne overskue konsekvenserne af.

Den ovenfor beskrevne udvikling og reglernes udformning giver grundlag for at antage, at et stigende antal funktionærer pålægges konkurrenceklausuler, herunder klausuler, der ville kunne tilsidesættes i medfør af aftaleloven, fordi klausulerne er udformet bredt uden nærmere overvejelse over, om klausulen evt. kunne begrænses til et bestemt område, bestemte produkter m.v. Denne antagelse bestyrkes af undersøgelser, som er foretaget af lønmodtagerorganisationer, ligesom debatten vidner om, at konkurrenceklausuler er et stigende problem, ikke kun for lønmodtagere, men også for virksomheder, der ikke kan rekruttere kvalificeret arbejdskraft.

Denne tendens modvirker mobiliteten på arbejdsmarkedet og er derfor også i vidt omfang til skade for virksomhederne selv. Endvidere har pålæggelsen af en konkurrenceklausul store personlige og faglige følger for de forpligtede. Den teknologiske udvikling og stigende specialisering medfører således ikke blot, at virksomhederne har større behov for at holde på medarbejderne, men også at det er endnu vigtigere for arbejdstagere at vedligeholde og udbygge deres faglige kvalifikationer.

Regeringen finder på den baggrund, at der er behov for at begrænse udbredelsen af konkurrenceklausuler.

Da det må anerkendes, at virksomhederne i visse situationer kan have behov for at pålægge en konkurrenceklausul, selv om markedsføringsloven beskytter mod videregivelse af erhvervshemmeligheder, vil det imidlertid ikke være hensigtsmæssigt at indføre et generelt forbud mod konkurrenceklausuler. Ud fra rimelighedsbetragtninger foreslås der dog særregler for ansættelsesforhold af kort varighed.

Arbejdsministeriet har på den baggrund ikke fundet grundlag for at ændre i funktionærlovens henvisning til aftalelovens § 38. Det vil endvidere være vanskeligt nærmere at præcisere begrebet særligt betroet i funktionærloven.

Der foreslås derfor i stedet en adfærdsregulering, hvorefter arbejdsgiveren tilskyndes til at overveje fordele og ulemper ved en klausul i hvert enkelt tilfælde. Mere bestemt foreslås det at ændre funktionærlovens regel om, at der først skal betales rimeligt vederlag, hvis forpligtelsen er af over 1 års varighed, til en regel om, at der i alle tilfælde skal gives funktionæren en kompensation på mindst 50 pct. af den tidligere løn, også selv om klausulen har en løbetid på under 1 år. Når det ikke længere vil være omkostningsfrit for virksomhederne at pålægge klausuler under 1 år, og når klausuler over 1 år i de fleste tilfælde må antages at være dyrere end efter de gældende regler - afhængigt af hvad et »rimeligt vederlag« er - tilskyndes arbejdsgiveren i hvert enkelt tilfælde til at overveje, om det er nødvendigt at pålægge en konkurrenceklausul.

I de tilfælde, hvor en klausul måtte blive pålagt, sikrer forslaget således herudover, at den forpligtede, i perioden hvor adgangen til erhverv er begrænset, får et væsentligt bidrag til forsørgelsen.

Da hovedformålet med forslaget er at sikre mobilitet på arbejdsmarkedet, foreslås der endvidere en regel om, at der i kompensationsen sker fradrag for løn, som funktionæren tjener ved andet passende arbejde i den periode, klausulen gælder. Selv om det måtte være nødvendigt at pålægge en klausul, tilskyndes virksomhederne herved til at udforme klausulen så begrænset smalt at det vil være muligt for funktionæren at finde passende arbejde uden for det klausulbelagte område. I disse situationer har den tidligere ansatte i øvrigt pligt til ud fra almindelige tabsbegrænsningsprincipper at søge andet passende arbejde for derved at søge den tidligere arbejdsgivers tab begrænset. Ligeledes for at fremme mobiliteten foreslås det, at adgangen til at opsiges konkurrenceklausuler gøres nem. Da funktionæren kan have indrettet sin adfærd efter, at klausulen gælder, foreslås det dog samtidig, at funktionæren har et ubetinget krav på kompensationen for de første 3 måneder (minimumskompensation).

Da arbejdsmarkedets parter bør have mulighed for at tage højde for specielle forhold inden for de enkelte overenskomstområder, foreslås det, at funktionærlovens regler ikke finder anvendelse i det omfang, der ved kollektiv overenskomst aftales bestemmelser om konkurrenceklausuler.

Ved siden af konkurrenceklausuler eksisterer der også de såkaldte »kunde-, patient- eller revisorklausuler«. Disse går typisk ud på, at funktionæren efter sin fratreden ikke må betjene den tidligere arbejdsgivers kunder m.v. Der er altså ikke tale om, at funktionæren ikke må drive konkurrerende virksomhed, det skal blot være overfor nye kunder. Kundeklausuler er i de