

ikke har ret til løn fra arbejdsgiveren, har hun ikke ret til løn, før hun genoptager arbejdet.

Til nr. 2

Til § 18, stk. 1

Den gældende lovs § 18, 1. og 2. pkt. opretholdes. Det betyder, at der er den samme adgang som i dag, hverken videre eller snævrere, til at indgå aftaler bl.a. om, at funktionæren ikke må drive egen virksomhed eller tage ansættelse i en anden virksomhed (konkurrenceklausuler). Det er endvidere i de samme tilfælde, at en konkurrenceklausul kan gøres gældende, nemlig hvor funktionæren selv har sagt sin stilling op, uden at opsigelsen kan tilregnes arbejdsgiveren, og hvor arbejdsgiveren har opsagt eller bortvist funktionæren, fordi denne har givet rimelig anledning dertil, herunder også opsigelse p.g.a. sygdom. Opsigelse p.g.a. virksomhedens forhold, fx økonomiske grunde, kan derimod ikke begrunde anvendelsen af en konkurrenceklausul, jf. aftalens § 38, stk. 2.

Den gældende lovs 3. pkt., hvorefter en konkurrenceklausul kun kan gøres gældende, hvis der betales et rimeligt vederlag for den periode, forpligtelsen skulle gælde, foreslås ophævet.

Det foreslås med 3. pkt., at der for fremtiden skal betales en kompensation for alle konkurrenceklausuler, uanset deres varighed. Der er tale om en kompensation for den indskrænkning i adgangen til erhverv, som klausulen medfører, og som gør sig gældende allerede under ansættelsen, fordi funktionæren er begrænset i sine jobsøgningsmuligheder fra sin nuværende stilling. Kompensationen foreslås fastsat til mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet, jf. det foreslåede 4. punktum. Lønnen opgøres efter de sædvanlige principper, som fx anvendes i forbindelse med kravet om fuld løn under sygdom, jf. funktionærlovens § 5, og som er kommet til udtryk i retspraksis vedrørende størrelsen af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a. Ved fastsættelsen af beløbet er der taget hensyn til, at det ikke indebærer fradrag i arbejdsledighedsdagpengene. En meget stor del af lønmodtagerne vil derfor kunne opretholde deres hidtidige indtægt, hvis de er arbejdsløshedsforsikrede. Der foreslås en udvidelse af det gældende skriftlighedskrav til at gælde alle konkurrenceklausuler.

Efter det foreslåede 5. punktum, falder kompensationen – afhængigt af om forpligtelsen gælder i mere end 3 måneder – i 2 dele. Kompensationen for de første 3 måneder er en minimumskompensation, som funktionæren altid har krav på. Den udbetales derfor på en gang ved fratrædelsen. Resten af kompensationen udbetales månedsvis i den resterende del af klau-

sulens løbetid, d.v.s. 1. gang for den 4. måned efter fratrædelsen. Beløbet forfalder til betaling på samme tidspunkt som lønnen sædvanligvis forfalder til betaling under ansættelsen. Denne del af kompensationen kan bortfalde, hvis arbejdsgiveren frafalder klausulen, eller hvis funktionæren får andet passende arbejde, jf. bemærkningerne til stk. 2 og 3.

Kompensationen skal ydes efter fratrædelsen. Der er altså ikke længere som efter den gældende lov mulighed for at yde den som et tillæg til lønnen under ansættelsen. Begrundelsen herfor er først og fremmest, at kompensationen skal afbøde de økonomiske problemer, der opstår i klausulperioden. Hvis den udbetales under ansættelsen, ville den nærmest forværre dem.

Fratrædelse regnes som udgangspunkt som den fysiske fratræden. I visse situationer vil funktionæren imidlertid faktisk fratræde før udløbet af opsigelsesperioden, fx i tilfælde af fritstilling. Det findes ikke rimeligt, at funktionæren i denne situation skulle have krav på både løn i opsigelsesperioden samt kompensation. Derfor foreslås det i 6. punktum, at fratrædelsestidspunktet i sådanne tilfælde regnes fra opsigelsesperiodens udløb.

Det foreslås ved 7. punktum, at funktionæren mister retten til kompensation i de tilfælde, hvor vedkommende berettiget er bortvist, dvs. i tilfælde af grov misligholdelse af ansættelsesforholdet. I denne situation er funktionæren altså bundet af klausulen, men har ikke krav på kompensation herfor.

Til § 18, stk. 2

Det foreslås, at arbejdsgiveren som noget nyt kan vælge at opsiges en konkurrenceklausul, men at det af hensyn til funktionærens forhold kun kan ske med en måneds varsel. Funktionæren har, mens konkurrenceklausulen har været gældende, indrettet sig på, at vedkommende ikke kunne søge et hvilket som helst arbejde. I tilfælde af, at arbejdsgiveren opsiger aftalen og dermed frigøres for kompensationforpligtelsen, bør funktionæren derfor have tid til at indrette sig på, at vedkommende nu ikke længere er begrænset i sit erhvervsvalg.

Efter de hidtidige regler var spørgsmålet om opsigelse et aftalespørgsmål.

Opsigelse af klausulen kan ske på et hvilket som helst tidspunkt, såvel under som efter ansættelsen.

Arbejdsgiveren skal som hovedregel mindst betale kompensationen på 50 pct. af lønnen for de første 3 måneder. Hvis arbejdsgiveren frafalder klausulen under ansættelsen, og der derefter går lang tid inden funktionæren fratræder, har den begrænsende effekt