

af klausulen været så ringe, at der ikke er grund til at udbetale kompensationen ved fratrædelsen. Af den grund foreslås det, at minimumskompensationsbeløbet kun skal udbetales til funktionæren, hvis fratrædelsen sker, inden der er gået 6 måneder, fordi funktionæren selv siger op - og dermed viser, at vedkommende havde planer om at finde andet arbejde - eller fratræder, fordi vedkommende bliver opsagt af grunde, der kan tilskrives vedkommende, jf. bemærkningerne til stk. 1, 1. punktum.

#### Til § 18, stk. 3

Der foreslås ret til at modregne, hvis funktionæren får andet passende arbejde.

Efter gældende ret har der ikke været modregningsret i det eventuelle »rimelige vederlag«, der skulle betales, hvis klausulen skulle gælde mere end 1 år. Men med afsæt i almindelige, tabsbegrænsningsregler hvorefter en funktionær har pligt til efter evne at begrænse det tab, vedkommende modtager erstatning/kompensation for, foreslås det, at den tidligere arbejdsgiver kan modregne i den løbende kompensation hvis funktionæren får nyt passende arbejde. Funktionæren bør endvidere tilmelde sig arbejdsformidlingen som ledig og kan ikke uden fyldestgørende grund gå ledig for arbejdsgiverens regning uden at søge andet passende arbejde.

Ved »passende arbejde« forstår ikke ethvert arbejde, som funktionæren ville kunne få, men alene arbejde, der ligger indenfor vedkommendes faglige område, og som modsvarer vedkommendes uddannelsesmæssige og/eller erhvervsmæssige kvalifikationer, jf. herved de i medfør af arbejdsløshedsforsikringsloven fastsatte bestemmelser om rådighed (for tiden bekendtgørelse nr. 1074 om rådighed af 22. december 1998).

Det foreslås i forlængelse heraf, at den løn funktionæren modtager, hvis vedkommende får andet passende arbejde, modregnes i kompensationen for den resterende periode, eller hvis arbejdet har midlertidig karakter, for den periode, det pågældende arbejde varer. Uanset om funktionæren får arbejde allerede indenfor de første 3 måneder efter fratrædelsen, skal arbejdsgiveren dog altid betale kompensation for de første 3 måneder. Der kan ikke modregnes i den del af kompensationen, der vedrører en periode, der ligger forud for tidspunktet for funktionærens tiltrædelse på det nye arbejde. Det foreslås, at der skal ske modregning for indtægten ved ethvert passende arbejde, også fx deltidsarbejde.

I forslaget, sammenholdt med reglerne i arbejdsløshedsforsikringslovgivningen, ligger der altså en til-

skyndelse for arbejdsgiveren til at afgrænse konkurrenceklausulen sådan, at der fortsat er jobmuligheder indenfor funktionærens faglige område og en pligt for lønmodtageren til at udnytte disse muligheder. Fra samfundets side er det vigtigt, at erhvervede kvalifikationer udnyttes og vedligeholdes i videst muligt omfang, og det kan de kun indenfor det faglige område. Den omstændighed, at funktionæren evt. ville kunne skaffe sig arbejde udenfor sit faglige område, ses derimod ikke at skulle føre til nedsættelse af kompensationen. I så fald er skaden jo sket, d.v.s. forfaldet af de faglige færdigheder. Det gælder også, selvom fx Arbejdsformidlingen skulle kunne anviser »rimeligt arbejde« - i modsætning til »passende arbejde« - i henhold til bekendtgørelsen om rådighed.

#### Til § 18, stk. 4

Efter de gældende regler er der ikke begrænsninger i adgangen til at pålægge konkurrenceklausuler, heller ikke ved korte ansættelsesforhold.

Det er begrænset, hvilken mængde viden af konkurrencemæssig betydning, man kan besidde efter blot kort tids ansættelse, og omvendt forekommer det særligt hæmmende for mobiliteten, hvis meget kortvarige ansættelser i fx vikarjobs eller tidsbegrænsede ansættelser skulle kunne føre til længere tids udelukkelse fra arbejdsmarkedet.

Det foreslås derfor at forbyde konkurrenceklausuler, hvis ansættelsen kun har været 3 måneder eller derunder. Og tilsvarende indføres en regel om, at hvis funktionæren kun har været beskæftiget hos en arbejdsgiver mere end 3 måneder, men højst 6 måneder, kan den eventuelle forpligtelse til ikke at tage arbejde af en vis art ikke pålægges for en længere periode end 6 måneder. Det er uden betydning, hvorfor ansættelsen har været kortvarig.

Det bemærkes, at i det omfang et (længerevarende) tidsbegrænset ansættelsesforhold må betragtes som opsagt af arbejdsgiveren allerede ved aftalens indgåelse, kan konkurrenceklausuler ikke gøres gældende.

#### Til § 18, stk. 5

Det foreslås, at arbejdsmarkedets parter efter lovens ikrafttræden selv kan indgå overenskomster om konkurrenceklausuler med den virkning, at lovens regler herom ikke finder anvendelse. Lovforslaget stiller ikke krav til indholdet af den kollektive overenskomst, men giver parterne mulighed for - inden for grænserne af aftalelovens materielle betingelser - at aftale de nærmere betingelser og vilkår, når der på overenskomstdækkede områder indgås aftaler om konkurrenceklausuler i de enkelte ansættelsesforhold.