

Der kan hermed tages hensyn til de særlige forhold, der gør sig gældende inden for de enkelte brancher.

En tilsvarende mulighed findes indenfor flere nyere ansættelsesretlige love, fx loven om ansættelsesbeviser, jf. lovbekendtgørelse nr. 385 af 11. maj 1994 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Til nr. 3

Til § 18 a, stk. 1

Det foreslås at begrænse adgangen til at gøre en kundeklausul gældende. Ved en kundeklausul forstås en klausul, der forpligter funktionæren til ikke at tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte at have erhvervmæssig kontakt med en tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser. Ved indirekte kontakt tænkes der fx på den situation, hvor funktionæren også har forpligtet sig til ikke at tage ansættelse i et firma, der har erhvervmæssig kontakt med den pågældende kunde, uanset om det i ansættelsesaftalen med den nye arbejdsgiver er aftalt, at funktionæren ikke må betjene kunden direkte. Dette indirekte forbud er også omfattet af bestemmelsen.

Kundeklausuler kan efter forslaget ikke udstrækkes til arbejdsgiverens tidligere kunder, defineret som kunder, virksomheden ikke har haft kontakt med de seneste 12 måneder inden opsigelsen. Dette gælder både ved funktionærens og arbejdsgiverens opsigelse. Risikoen for at kunderne skulle ønske at følge med over i et nyetableret eller et konkurrerende firma skønnes at være minimal, hvis ikke kundeforholdet er nogenlunde aktuelt.

En kundeklausul foreslås endvidere kun at kunne gøres gældende i forhold til de kunder, som funktionæren selv har haft erhvervmæssig kontakt med, eller som vedkommende inden opsigelsen positivt vidste var kunder hos den tidligere arbejdsgiver. Det vil efter de almindelige bevisbyrderegler være den tidligere arbejdsgiver, der skal bevise, at funktionæren vidste, at en bestemt fysisk eller juridisk person var blandt den tidligere arbejdsgivers kunder. Det vil ikke være tilstrækkeligt, at funktionæren burde vide det.

Til § 18 a, stk. 2

Det foreslås, at funktionæren får krav på kompensationen fra sin tidligere arbejdsgiver, hvis forpligtelsen skal gælde ud over 12 måneder fra fratrædelsen.

12 måneder anses for at være en passende periode for den tidligere arbejdsgiver til at oparbejde eller reetablere en fast kontakt til en given kunde, efter at funktionæren er fratrukket. Dermed får den tidligere arbejdsgiver god tid til fx at sætte en ny medarbejder til

at »overtage« den faste kontakt til en kunde, der havde været betjent af funktionæren under dennes ansættelse. Der er ikke noget forbud mod at udstrække en selvstændig kundeklausul ud over dette tidspunkt, men i så fald bør der ligesom for konkurrenceklausuler betales en kompensation for den indskrænkning i funktionærens erhvervsmuligheder, som klausulen medfører. Hensynet til den frie konkurrence, både set fra funktionærens og fra kundens synspunkt vurderes altså efter en vis tid at opveje en tidligere arbejdsgivers ønske om at binde en bestemt kundekreds til sig.

Kompensationens størrelse er i så fald den samme, som hvis funktionæren har påtaget sig en konkurrenceklausul nemlig 50 pct. af den seneste løn. På samme måde som ved konkurrenceklausuler vil kompensationsbeløbet for kundeklausuler forfalde til sædvanlig forfaldstid i forhold til forfaldstiden for den tidligere løn.

Til § 18 a, stk. 3

Der foreslås som for konkurrenceklausuler en adgang til modregning, hvis funktionæren får andet passende arbejde. Der foreslås dog ikke som for konkurrenceklausuler en almindelig modregningsadgang. Typisk vil funktionæren netop ikke være afskåret fra at få andet arbejde, og derfor ville kompensationspligten hurtigt kunne blive illusorisk. På den anden side er det ikke rimeligt, at der skal betales samme kompensation, uanset om funktionæren har fået andet arbejde eller ej, og derfor foreslås der en fast reduktion af kompensationen til det halve, hvis funktionæren har fået andet passende arbejde. Funktionæren har også her tabsbegrænsningspligt, dvs. at pågældende aktivt skal søge at få sådant andet passende arbejde. Begrebet passende arbejde skal forstås på samme måde som i § 18, stk. 3.

Rimeligt arbejde medfører ikke nedsættelse af kompensationen.

Det bemærkes, at bestemmelsen også skal finde anvendelse, hvis funktionæren har andet arbejde på det tidspunkt, hvor kompensationsperioden indtræder. Hvis funktionæren har ret til kompensation efter § 18, som følge af en selvstændig forpligtelse til ikke at udøve konkurrerende virksomhed, bortfalder kravet på kompensation efter § 18 a for den periode, funktionæren modtager kompensation efter § 18.

Til § 18 a, stk. 4

Det foreslås, at arbejdsgiveren frit kan opsiges en aftale om en kundeklausul på et hvilket som helst tidspunkt og med et varsel på en måned til udløbet af en måned. Funktionæren skal således have ret til at kun-