

Lovforslag nr. L 155. Fremsat den 16. december 2004 af Ida Jørgensen (RV), Marianne Jelved (RV), Morten Helveg Petersen (RV) og Margrethe Vestager (RV)

Forslag

til

Lov om eftervirkninger af ansættelsesforhold

§ 1. Denne lov gælder for alle aftaler om udførelse af personligt arbejde mod vederlag.

Stk. 2. Loven kan fraviges ved kollektiv overenskomst, men kan i øvrigt ikke fraviges til skade for den ansatte.

§ 2. Efter ansættelsesforholdets ophør må en tidligere ansat ikke foretage konkurrencehandlinger mod den tidligere arbejdsgiver, som systematisk eller på groft illoyal vis udnytter viden om arbejdsgiverens forretningsmetoder og kundegrundlag, medmindre denne viden må anses for offentligt tilgængelig.

Stk. 2. Som omfattet af stk. 1 anses navnlig

- a) systematisk henvendelse til arbejdsgiverens kunder med henblik på at sælge et konkurrerende eller substituerende produkt,
- b) henvendelse til væsentlige leverandører (herunder agenturgivere) med henblik på at overtage forhandling af deres produkter,
- c) udnyttelse af forretningskoncepter udviklet af arbejdsgiveren, så længe den ansatte ikke ved en efterfølgende bearbejdelse har tilført konceptet yderligere karakteristiske egenskaber.

Stk. 3. Ved bedømmelsen af forholdets grovhed skal det tillægges betydning, om den ansatte har indtaget en ledende stilling i virksomheden, eller om den ansatte har haft viden om virksomhedens fremtidige udviklingsmuligheder.

§ 3. En medarbejder kan som led i ansættelsesforholdet indgå aftale om, at medarbejderen af konkurrencehensyn ikke må drive forretning el-

ler anden virksomhed eller tage ansættelse i en sådan (konkurrenceklausul).

Stk. 2. En medarbejder kan som led i ansættelsesforholdet påtage sig en forpligtelse til ikke at tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte have forretningsforbindelse med sin tidligere arbejdsgivers kunder (kunde-klausul). Klausulen gælder kun kunder, som inden for de sidste 18 måneder førend fratrædelsestidspunktet har modtaget varer eller tjenesteydelser eller bedt om tilbud på varer eller tjenesteydelser hos arbejdsgiveren. De pågældende kunder skal endvidere være optaget på en kundeliste, som udleveres til medarbejderen i umiddelbar tilknytning til fratrædelsen.

Stk. 3. Klausuler omfattet af stk. 1 og 2 kan ikke udstrækkes til at gælde i længere tid, end ansættelsesforholdet har bestået, og aldrig ud over 2 år. Som fratrædelsestidspunkt anses det tidspunkt, hvor arbejdsgiverens forpligtelse til at udbetale løn ophører.

§ 4. Klausuler omfattet af § 3, stk. 1 og 2, kan kun gyldigt indgås, såfremt medarbejderen i den periode, hvor forpligtelsen gælder, modtager en kompensation for forpligtelsen og denne kompensation udgør mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet.

Stk. 2. Kompensationen udbetales i samme terminer som den hidtidige løn.

Stk. 3. Såfremt medarbejderen opnår anden beskæftigelse og indtægten derfra samt kompensationen efter stk. 1 overstiger 110 pct. af lønnen eller 115 pct. af lønnen, hvis der både er en kunde- og en konkurrenceklausul på fratrædelsestidspunktet, kan arbejdsgiveren modregne det