

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Lovforslaget tager sit udgangspunkt i et ønske om at opdele konkurrencehandlingerne i følgende typer:

- Misbrug af forretningshemmeligheder, dvs. forhold af betydelig grovhed, som altid vil være forbudte, og hvor overtrædelse kan straffes efter reglerne i markedsføringsloven.
- Forhold af mindre graverende karakter, men dog fortsat klart illoyale, hvor handlingen forbydes efter lovforslagets § 2, men hvor retsvirkningen af en krænkelse kun består i de civilretlige sanktioner, dvs. forbud mod fortsættelse af den krænkende aktivitet samt betaling af erstatning, konventionalbod m.v.
- Øvrige konkurrencehandling, der som udgangspunkt er lovlige, men hvor arbejdsgiveren mod passende betaling kan købe sig til beskyttelse mod medarbejderens konkurrencehandling.

Historisk har området været reguleret af en flæthed af regler, nemlig markedsføringslovens regler om forretningshemmeligheder, en almindelig loyalitetspligt fastsat på grundlag af retspraksis, der navnlig har dækket situationer, hvor medarbejderen i forbindelse med fratræden har forsøgt at overtage agenturer eller eneforhandlinger fra arbejdsgiveren, samt et sæt regler gældende for betroede medarbejdere i funktionærloven.

Det lovforslag, som ligger til grund for den gennemgribende ændring af reglerne i 1999, der indførte den nuværende formulering af §§ 18 og 18 a i i lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven), nævner i bemærkningerne, at det ikke er hensigten at ændre på rækkevidden af markedsføringslovens beskyttelse af virksomhederne, medens det af bemærkningerne ikke kan ses, at man havde overvejet forholdet mellem de foreslåede regler og det regelsæt, som var udviklet i retspraksis. Da man i den praktiske retsanvendelse har haft en betydelig tendens til at anse alle handlinger fra lovgivers side som velovervejede, og da de nuværende bestemmel-

ser i funktionærlovens § 18 a dækker såvel arbejdsgiverens kunder »som andre forretningsmæssige forbindelser«, har dette har medført, at man i retsanvendelsen har haft betydelige betænkeligheder ved at fastslå, at der fortsat består en almindelig loyalitetspligt, som forbyder grovere konkurrencehandling i tilfælde, hvor der ikke er gennemført en konkurrence- eller kundeklausul. I praksis har dette også medført en betydelig indskrænkning af dækningsområdet for markedsføringslovens § 10, der tidligere var ganske udstrakt.

På lang sigt må dette antages at ville medføre en u hensigtsmæssig udvidelse af antallet af personer, som omfattes af kunde- og konkurrenceklausuler, og dette underbygges af, at de nuværende regler om kompensation for kunde- og konkurrenceklausuler ikke yder medarbejderen den tiltænkte beskyttelse, fordi arbejdsgiveren har adgang til at modregne indtægten fra andet arbejde.

Ved at foretage den ovenfor angivne sondring mellem forskellige typer af konkurrencehandling er det håbet at lovens deklaratoriske regler vil være tilstrækkelige til at regulere næsten alle ansættelsesforhold, og at kunde- og konkurrenceklausuler derfor fremover kun vil forekomme i et fåtal af tilfælde.

Ved bedømmelsen af, om lovgivningen bør tillade kunde- og konkurrenceklausuler, må det erindres, at den direkte hensigt med klausulerne er at forhindre den tidligere ansatte i at udnytte sine indtægtsmuligheder på det felt, hvor de præsumptivt må antages at være størst. Dette bør kun kunne ske, hvis den tidligere ansatte sikres en passende økonomisk kompensation for det tab, som den pågældende derved påføres. Det bemærkes, at arbejdsgiverens gevinst ved klausulen kan være betydelig større end arbejdstagerens tab ved den, og derfor har arbejdsgiveren også mulighed for at betale kompensationen. Denne økonomiske overvejelse burde indeholde tilstrækkelig tilskyndelse til, at arbejdsgiveren kun kræver klausulerne, når de er nødvendige.