

Til gengæld defineres kundegruppen noget bredere end hidtil, idet også potentielle kunder, der har tilkendegivet et ønske om at handle med virksomheden, er omfattet. Potentielle kunder, som virksomheden har kontaktet, uden at de har svaret, er således ikke omfattet.

Reglen om tidsbegrænsning i stk. 3 indebærer endnu en forenkling i forhold til funktionærlovens § 18, stk. 4, og § 18 a, stk. 4.

Til § 4

Procentsatsen for kompensation fastholdes uændret.

Engangsbeløbet for konkurrenceklausul opgives, idet denne forskel mellem de 2 regelsæt komplicerede i unødigt grad.

Reglen i stk. 2 svarer til princippet bag gældende ret for funktionærer.

Den i stk. 3 foreslåede bestemmelse er blandt de væsentligste ændringer i loven i forhold til de hidtidige regler.

Reglen erstatter funktionærlovens §§ 18, stk. 3 og 18 a, stk. 3. De hidtidige regler er af tidsskriftet Advokaten blevet karakteriseret som en uskøn sammenblanding af kontrakts- og erstatningsretlige regler, og dette søges afhjulpet.

Ræsonnementet bag forslaget er, at uden konkurrencehindring, vil medarbejderen kunne udnytte sine talenter til at opnå en lønfremgang i forhold til den hidtidige beskæftigelse. Kompensationen, skal udgøre betaling for, at medarbejderen ikke kan opnå denne lønfremgang, men i stedet ofte må tage et lavere betalt job. Hvis det imidlertid viser sig, at der desuagtet bliver tale om en ikke ubetydelig lønfremgang for medarbejderen, således at klausulen reelt ikke har påvirket indtjeningsmulighederne væsentligt, så bør den tidligere arbejdsgiver kunne slippe med at betale en reduceret kompensation. Grænserne på 110 pct. og 115 pct. er skønsmæssigt fastsat og kunne ligge et andet sted.

De hidtidige regler, hvorefter stort set al indtægt kunne modregnes, medførte, at kunde- og konkurrenceklausuler - bortset fra engangsbeløbet jf. § 18, stk. 1, 5. sætning - blev gratis for arbejdsgiveren i langt det overvejende antal tilfælde. Dette forhold har været utilfredsstillende og ansporet arbejdsgivere til brug af klausulerne.

I gældende ret medfører berettiget bortvisning - uanset årsagen - at kompensationskravet bortfalder. Funktionæren er imidlertid fortsat bundet af klausulen. Dette synes ikke rimeligt, hvis f.eks. bortvisningen er sket for handlinger uden sammenhæng med

klausulerne, og er i øvrigt stridende mod principperne bag aftalelovens § 36 (der inkorporerer den tidligere, nu ophævede, § 37 i aftaleloven om forbud mod, at den ene part fortsat skulle levere sin ydelse uanset den anden part krævede sin ydelse retur).

Forslaget i stk. 4 tilgodeser arbejdsgiverens interesse i ikke at skulle yde løbende kontante tilskud til konkurrerende virksomhed, men forslagsstillerne finder i øvrigt at opgøret må foretages efter almindelige erstatningsretlige principper. Hvis arbejdsgiveren udnytter sin adgang til at tilbageholde compensationen til sikkerhed skal dette ske på loyal vis. Arbejdsgiverne må foretage endelig afregning, så snart man har rimeligt overblik over omfanget af tabet. En medarbejder, som føler at arbejdsgiveren tilbageholder i for vidt omfang, vil kunne rejse kravet ved domstolene.

Det kunne i øvrigt overvejes, om erstatningen for brud bør underkastes en normalisering eller et sæt formodningsregler, idet udmålingen ofte er forbundet med betydelig vanskelighed. Erstatningen kunne i så fald knyttes til den fortjeneste, som medarbejderen har opnået ved brud på klausulen.

Til § 5

Dansk ret har i hvert fald siden Danske Lov 5-1-1 (fra 1683) accepteret mundtlige aftaler som bindende. Dette har hidtil været fraveget, for så vidt angår konkurrence- og kunde-klausuler. Fravigelsen var velbegrundet under den tidligere retstilstand (før 1999), hvor arbejdsgiveren kunne opnå beskyttelse mod konkurrence uden at betale vederlag, og hvor vederlagets mindste størrelse ikke var fastlagt i loven. Den er derimod ikke velbegrundet længere, og det vil være stødende mod retsbevidstheden, såfremt kravet om skriftlighed fuldt bevidst udnyttes af en part, som er bekendt dermed, over for en modpart, som ikke er sig reglen bevidst. Det bemærkes i øvrigt, at funktionærlovens § 2, stk. 7, der indeholder et skriftlighedskrav, i retspraksis fortolkes som en bevisbyrderregel af de nævnte grunde. Det er imidlertid uhensigtsmæssigt, at skriftlighedskrav kan have forskellig betydning inden for samme retsområde.

Forslaget pålægger som hovedregel arbejdsgiveren pligt til at dokumentere klausulens eksistens og vil i realiteten bevirke, at klausulen skal foreligge skriftligt. Arbejdsgiverens undladelse af at udarbejde klausulen skriftligt vil i øvrigt være en overtrædelse af loven om ansættelsesbeviser, men efter denne lov er retsvirkningerne af en overtrædelse indskrænket til betaling af kompensation og en bevismæssig svækkelse.