

Lovforslag nr. L 172. Fremsat den 3. februar 1999 af arbejdsministeren (Ove Hygum)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

(Fuld løn til gravide funktionærer under sygdom, konkurrence- og kundeklausuler)

§ 1

I lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf. lovekendtgørelse nr. 642 af 28. juni 1996, foretages følgende ændringer:

1. § 7 affattes således:

»§ 7. Med henblik på arbejdsgiverens tilrettelæggelse af arbejdet skal funktionæren senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt give oplysning om, hvornår hun påregner at begynde sin barselsorlov. Barselsorloven anses dog i alle tilfælde for påbegyndt, hvis funktionæren enten 4 uger før forventet fødsel er uarbejdsdygtig på grund af graviditet af de grunde, der er nævnt i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 12, stk. 2 og 3, nr. 1 og 2, eller på dette tidspunkt eller senere bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditet, og hvis hun forbliver uarbejdsdygtig indtil fødslen.

Stk. 2. Funktionæren har ret til halv løn under fravær på grund af graviditet og barsel fra barselsorlovens påbegyndelse, jf. stk. 1, til 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. Funktionæren har ret til fuld løn, hvis hun bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditet af de grunde, der er nævnt i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 12, stk. 2 og 3, nr. 1 og 2, i perioden fra graviditetens indtræden til barselsorlovens påbegyndelse, jf. stk. 1. § 5, stk. 4, finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. Hvis arbejdsgiveren opsiges funktionæren inden barselsorlovens påbegyndelse eller i

den i stk. 2 nævnte periode, har hun ret til fuld løn i opsigelsesperioden. Hvis funktionæren bliver afskediget i den i stk. 2 nævnte periode, har hun ret til fuld løn fra barselsorlovens påbegyndelse.«

2. § 18 affattes således:

»§ 18. Har en funktionær forpligtet sig til, at vedkommende af konkurrencehensyn ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, finder aftalelovens §§ 36 og 38 anvendelse. Den i 1. pkt. nævnte forpligtelse kan kun gyldigt indgås af en funktionær, der indtager en særlig betroet stilling, eller som indgår aftale med sin arbejdsgiver om udnyttelsesretten til en af funktionæren gjort opfindelse. Forpligtelsen kan gyldigt kun indgås, hvis funktionæren modtager en kompensation for den periode, forpligtelsen gælder, og hvis forpligtelsen og kravet på kompensation fremgår af en skriftlig kontrakt. Kompensationen skal pr. måned udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Kompensation udbetales for de første 3 måneder som et engangsbeløb ved fratrædelsen og derefter månedsvis i den resterende del af den periode, forpligtelsen gælder. Hvis funktionæren modtager løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratræden, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb. Retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist funktionæren.

Stk. 2. En arbejdsgiver kan opsiges en aftale som nævnt i stk. 1. Dette skal ske med 1 måneds

varsel til udløbet af en måned. Funktionæren har dog krav på det i stk. 1, 5. pkt., nævnte engangsbeløb ved fratrædelsen på betingelse af, at fratrædelsen sker inden 6 måneder, efter at arbejdsgiveren har opsagt aftalen, og fratrædelsen skyldes grunde, der ville have gjort arbejdsgiveren berettiget til at gøre aftalen gældende.

Stk. 3. Såfremt funktionæren får andet passende arbejde, kan lønnen fra dette arbejde modregnes i funktionærens krav på kompensation efter stk. 1 for tiden efter ansættelsen. Det gælder dog ikke det i stk. 1, 5. pkt., og stk. 2, 3. pkt., nævnte engangsbeløb. Ved passende arbejde forstås arbejde inden for funktionærens faglige område, som funktionæren er uddannet inden for eller har haft beskæftigelse inden for.

Stk. 4. Hvis funktionæren har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos sin arbejdsgiver, kan en aftale efter stk. 1 ikke gøres gældende, og der skal ikke betales kompensation efter stk. 1. Hvis funktionæren har været beskæftiget i mere end 3 måneder men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren, kan aftalen ikke gøres gældende i længere end 6 måneder efter fratrædelsen.

Stk. 5. Stk. 1, 3. - 7. pkt., og stk. 2 - 4 finder ikke anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst, indgået efter den 1. april 1999, er fastsat regler om indholdet af og vilkår for indgåelse af de aftaler, der er nævnt i stk. 1.«

3. Efter § 18 indsættes:

»§ 18 a. En forpligtelse for funktionæren til efter fratrædelsen ikke at tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte at have erhvervsmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser, kan kun gøres gældende, hvis der har været en forretningsmæssig forbindelse med den pågældende kunde m.v. indenfor de seneste 12 mæ-

der før opsigelsestidspunktet. Forpligtelsen gælder endvidere kun i forhold til kunder m.v., som funktionæren selv har haft erhvervsmæssig kontakt med hos sin tidligere arbejdsgiver, eller som funktionæren i øvrigt inden opsigelsen vidste var kunder hos denne. I øvrigt finder aftalelovens § 36 anvendelse.

Stk. 2. Hvis en forpligtelse som nævnt i stk. 1 gælder længere end 12 måneder efter fratrædelsen, har funktionæren krav på kompensation for tiden efter udløbet af de 12 måneder, medmindre funktionæren har krav på kompensation i medfør af § 18. Kompensationen skal pr. måned udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet, og skal udbetales månedsvis i den resterende del af den periode, forpligtelsen gælder.

Stk. 3. Hvis funktionæren har andet passende arbejde, nedsættes kompensationen for de pågældende måneder til det halve. Retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist funktionæren.

Stk. 4. En arbejdsgiver kan opsiges en aftale, som nævnt i stk. 2, med en måneds varsel til udløbet af en måned.

Stk. 5. Stk. 1-3 finder ikke anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst, indgået efter den 1. april 1999, er fastsat regler om indholdet af og vilkår for indgåelse af de aftaler, der er nævnt i stk. 1. «

§ 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende, § 1, nr. 2 og 3, dog først den 1. april 1999.

§ 3

Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Det foreslås, at der gennemføres ændringer af funktionærloven på følgende områder:

- Ret til fuld løn til kvindelige funktionærer, der bliver uarbejdsdygtige på grund af graviditet.
- Ændring af funktionærlovens § 18 om konkurrenceklausuler, samt indsættelse af § 18 a, der indeholder en regulering af kundeklausuler.

Fuld løn til kvindelige funktionærer, der bliver uarbejdsdygtige på grund af graviditet

Efter de gældende regler skal arbejdsgiveren i tilfælde af en funktionærs graviditet, betale halv løn i indtil 5 måneder i tiden fra uarbejdsdygtighedens indtræden, dog tidligst 3 måneder før forventet fødsel og højst 3 måneder efter fødslen. Arbejdsgiveren skal endvidere betale hende halv løn, hvis arbejdsgiveren skønner, at hendes arbejdskraft ikke kan anvendes og derfor hjemsender hende.

Forslaget er foranlediget af EF-domstolens dom af 19. november 1998 i funktionærlovssagen (Høj Pedersen C-66/96) om retten til løn for funktionærer, der bliver uarbejdsdygtige på grund af et graviditetsbetinget sygeligt forhold. På baggrund af 4 konkrete sager forelagde Sø- og Handelsretten en række spørgsmål for EF-domstolen til præjudiciel afgørelse. Domstolen blev bedt om at tage stilling til, om det er i overensstemmelse med EU-retten, at kvindelige funktionærer ikke har ret til fuld løn

- ved fravær begrundet i uarbejdsdygtighed som følge af et graviditetsbetinget sygeligt forhold,
- ved fravær begrundet i almindelige graviditetsgener i en normalt forløbende graviditet, hvor der ikke er tale om uarbejdsdygtighed, og
- ved fravær, der alene skyldes, at arbejdsgiveren på grund af graviditeten ikke skønner at kunne anvende kvindens arbejdskraft,

når arbejdsgiveren i øvrigt har pligt til at betale fuld løn under sygdom.

EF-Domstolen fandt, at før barselsorloven påbegyndes, har kvinder, der er fraværende på grund af

uarbejdsdygtighed som følge af et graviditetsbetinget sygeligt forhold, ret til den samme ydelse under fraværet på samme måde, som hvis uarbejdsdygtigheden ikke var begrundet i graviditeten. EF-Domstolen fandt endvidere, at en arbejdsgiver ikke har ret til at hjemsende en kvindelig gravid funktionær, der ikke er uarbejdsdygtig, alene fordi arbejdsgiveren ikke mener at kunne beskæftige hende. EF-Domstolen fandt endelig, at hvis fraværet ikke er begrundet i uarbejdsdygtighed er EU-retten ikke til hinder for en bestemmelse om, at kvinden ikke har ret til løn.

Funktionærlovens regler om arbejdsgiverens lønforpligtelse ved funktionærens uarbejdsdygtighed under graviditet og barsel og arbejdsgiverens mulighed for at hjemsende funktionæren, foreslås ændret i overensstemmelse hermed.

Bestemmelsen om halv løn til gravide ved uarbejdsdygtighed er oprindeligt indført i funktionærloven fra 1948, og således fra tiden før indførelsen af ligebehandlingsloven. Oprindeligt har bestemmelsen ydet kvindelige funktionærer en klar beskyttelse, idet bestemmelsen ud over at regulere ansættelsesforholdet under fravær på grund af graviditet og barsel, har givet funktionæren ret til en ydelse under fraværet.

Der har derfor ikke været en direkte sammenhæng mellem den periode, hvor kvinden efter ligebehandlingsloven har haft ret til barselsorlov og funktionærlovens regler om arbejdsgiverens forpligtelse ved funktionærens uarbejdsdygtighed. Det foreslås, at retten til den halve løn fastholdes for den periode, hvor kvinden er gået på barselsorlov.

For at skabe sammenhæng til reglerne i ligebehandlingsloven foreslås perioden med ret til halv løn at strække sig fra 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen, hvor moderen har ret til fravær på grund af graviditet og barsel.

På samme måde stammer reglen om arbejdsgiverens hjemsendelse af funktionæren fra 1948, og blev ligeledes opfattet som en beskyttelse af den gravide, fordi hun kunne hjemsendes med halv løn, som alternativ til afskedigelse eller ingen løn, som var tilfældet for kvinder, der ikke var funktionærer.

I forbindelse med gennemførelsen af ligebehandlingsdirektivet i dansk ret, blev en række regler, herunder funktionærlovens § 7, stk. 1, ændret, således at arbejdsgiveren ikke havde ret til at afskedige funktionæren. Af bemærkningerne til lovforslaget fremgik det, at § 7, stk. 2, om halv løn og hjemsendelse blev opretholdt, da bestemmelsen vedrører den kvindelige funktionærs adgang til fravær i forbindelse med graviditet og fødsel, hvilket ikke var omfattet af ligebehandlingsdirektivet, eller det samtidigt fremsatte forslag til ligebehandlingslov.

Forslaget om konkurrence- og kundeklausuler

De eksisterende regler om konkurrencebegrænsende aftaler mellem virksomheder og ansatte findes i aftalelovens §§ 36 og 38 og funktionærlovens § 18.

Efter aftalelovens § 38, stk. 1, er en konkurrencebegrænsende aftale ikke bindende, for så vidt den går videre end påkrævet for at værne mod konkurrence eller på urimelig måde indskrænker den forpligtedes adgang til erhverv.

Denne regel gælder generelt for alle konkurrencebegrænsende aftaler, fx også aftaler mellem to selvstændige samarbejdspartnere. Herudover gælder der efter aftalelovens § 38, stk. 2, en særregel for ansatte, hvorefter den konkurrencebegrænsende aftale ikke kan gøres gældende af arbejdsgiveren, hvis den ansatte opsiges eller afskediges uden at have givet rimelig anledning dertil, eller den ansatte selv fratræder sin stilling, og arbejdsgiverens undladelse af at opfylde sine forpligtelser har givet den ansatte gyldig grund dertil. Aftalelovens § 36 - den såkaldte generalklausul - har i forhold til særreglen om konkurrencebegrænsende aftaler i § 38 særligt betydning ved bedømmelsen af rimeligheden af en eventuel aftale om, at den forpligtede skal betale en vis bod i tilfælde af overtrædelse af konkurrenceforbudet. Funktionærlovens § 18 indeholder i forhold til aftaleloven nogle yderligere betingelser, der skal være opfyldt, for at en konkurrencebegrænsende aftale gyldigt kan indgås mellem en funktionær og dennes arbejdsgiver. En konkurrenceklausul kan således som udgangspunkt kun med retsvirkning indgås af særligt betroede funktionærer, og hvis den skal gælde mere end 1 år fra fratrædelsesdagen, skal funktionæren modtage et rimeligt vederlag for indskrænkningen i vedkommendes adgang til erhverv. Ud over aftalelovens og funktionærlovens regler indeholder markedsføringslovens § 10, stk. 2, en regel om erhvervshemmeligheder, som også har betydning for retsstillingen mellem arbejdsgivere og funktionærer efter funktionærens fratræden, idet bestemmelsen på et afgrænset felt begrænser funktio-

nærens muligheder for at drive erhverv. Efter loven er der således pålagt tidligere ansatte (og samarbejdspartnere m.v.) et strafbelagt forbud mod i 3 år efter ansættelsens ophør ubeføjet at viderebringe eller benytte erhvervshemmeligheder, de har fået kendskab til eller rådighed over under ansættelsen.

Aftalelovens § 38 stammer fra 1917 og blev ændret i 1975, mens reglen i funktionærloven blev indsat i 1964. På baggrund af den teknologiske udvikling og udviklingen på arbejdsmarkedet, er der behov for at justere de gældende regler.

Aftalelovens § 38 og domspraksis til fortolkning af bestemmelsen er udtryk for en balance mellem to modsatrettede hensyn. På den ene side har den ansatte en stor interesse i at kunne skifte til et andet job inden for sin hidtidige branche for at kunne få et økonomisk udbytte af sine kvalifikationer og for at opnå faglig og personlig tilfredsstillelse. På den anden side har virksomhederne en interesse i, at den konkurrenceevne, de har opnået gennem investering af personalemæssige ressourcer, ikke undermineres ved at tidligere ansatte stiller deres særlige viden til rådighed for konkurrerende virksomheder. Samfundsøkonomisk er begge hensyn anerkendelsesværdige. Det første hensyn fordi der er samfundsmæssige interesser i mobilitet på arbejdsmarkedet og en effektiv udnyttelse af investeringerne i uddannelse m.v., ligesom samfundet gerne vil fremme etableringen af nye virksomheder. Det andet hensyn fordi virksomhederne bør kunne høste frugterne af deres udviklingstiltag, hvilket bl.a. er anerkendt ved de lovbestemte enerettigheder, fx patenter.

Den stadig stigende specialisering og tekniske udvikling medfører, at virksomhederne får en større interesse i at sikre deres tekniske forspring og investerede ressourcer. Samtidig skærpes konkurrencesituationen mellem virksomhederne, og det er derfor en større fristelse for virksomhederne at forsøge at holde på velkvalificerede medarbejdere. Begge hensyn kan varetages ved at pålægge medarbejderne en konkurrenceklausul. Den teknologiske udvikling medfører endvidere nem adgang til informationsudveksling internt i virksomhederne, og sammenholdt med indførelsen af moderne ledelsesprincipper, der bygger på flade organisationsstrukturer og inddragelse af medarbejdere på alle niveauer, har det medført, at en større del af funktionærerne i dag må anses som særligt betroede i funktionærlovens forstand, end det kunne forudses i 1964.

Som nævnt er de gældende regler udtryk for en balance mellem modstående hensyn, og det er den overvejende opfattelse i den ansættelsesretlige litteratur, at domstolene administrerer denne balance på en rimelig måde. Domstolene kan således tilsidesætte en konkur-

renceklausul i det omfang, den findes at være for vidtgående. Reglerne lider imidlertid af den svaghed, at det for den enkelte forpligtede kan være svært at vurdere, hvilket resultat domstolene vil komme til. Endvidere vil en domstolsafgørelse som oftest først foreligge efter udløbet af aftalen, hvor det vil være betydningsløst, om funktionæren vinder sagen, da der kun helt undtagelsesvist vil være grundlag for, at arbejdsgiveren ifalder et erstatningsansvar for have pålagt en for vidtgående konkurrenceklausul. Dette bevirker, at tidligere ansatte ikke rejser en sag om tilsidesættelse af klausuler, selv om de måtte føle, at de for at få et job har tiltrådt en konkurrenceklausul, som de ikke kunne overskue konsekvenserne af.

Den ovenfor beskrevne udvikling og reglernes udformning giver grundlag for at antage, at et stigende antal funktionærer pålægges konkurrenceklausuler, herunder klausuler, der ville kunne tilsidesættes i medfør af aftaleloven, fordi klausulerne er udformet bredt uden nærmere overvejelse over, om klausulen evt. kunne begrænses til et bestemt område, bestemte produkter m.v. Denne antagelse bestyrkes af undersøgelser, som er foretaget af lønmodtagerorganisationer, ligesom debatten vidner om, at konkurrenceklausuler er et stigende problem, ikke kun for lønmodtagere, men også for virksomheder, der ikke kan rekruttere kvalificeret arbejdskraft.

Denne tendens modvirker mobiliteten på arbejdsmarkedet og er derfor også i vidt omfang til skade for virksomhederne selv. Endvidere har pålæggelsen af en konkurrenceklausul store personlige og faglige følger for de forpligtede. Den teknologiske udvikling og stigende specialisering medfører således ikke blot, at virksomhederne har større behov for at holde på medarbejderne, men også at det er endnu vigtigere for arbejdstagere at vedligeholde og udbygge deres faglige kvalifikationer.

Regeringen finder på den baggrund, at der er behov for at begrænse udbredelsen af konkurrenceklausuler.

Da det må anerkendes, at virksomhederne i visse situationer kan have behov for at pålægge en konkurrenceklausul, selv om markedsføringsloven beskytter mod videregivelse af erhvervshemmeligheder, vil det imidlertid ikke være hensigtsmæssigt at indføre et generelt forbud mod konkurrenceklausuler. Ud fra rimelighedsbetragtninger foreslås der dog særregler for ansættelsesforhold af kort varighed.

Arbejdsministeriet har på den baggrund ikke fundet grundlag for at ændre i funktionærlovens henvisning til aftalelovens § 38. Det vil endvidere være vanskeligt nærmere at præcisere begrebet særligt betroet i funktionærloven.

Der foreslås derfor i stedet en adfærdsregulering, hvorefter arbejdsgiveren tilskyndes til at overveje fordele og ulemper ved en klausul i hvert enkelt tilfælde. Mere bestemt foreslås det at ændre funktionærlovens regel om, at der først skal betales rimeligt vederlag, hvis forpligtelsen er af over 1 års varighed, til en regel om, at der i alle tilfælde skal gives funktionæren en kompensation på mindst 50 pct. af den tidligere løn, også selv om klausulen har en løbetid på under 1 år. Når det ikke længere vil være omkostningsfrit for virksomhederne at pålægge klausuler under 1 år, og når klausuler over 1 år i de fleste tilfælde må antages at være dyrere end efter de gældende regler - afhængigt af hvad et »rimeligt vederlag« er - tilskyndes arbejdsgiveren i hvert enkelt tilfælde til at overveje, om det er nødvendigt at pålægge en konkurrenceklausul.

I de tilfælde, hvor en klausul måtte blive pålagt, sikrer forslaget således herudover, at den forpligtede, i perioden hvor adgangen til erhverv er begrænset, får et væsentligt bidrag til forsørgelsen.

Da hovedformålet med forslaget er at sikre mobilitet på arbejdsmarkedet, foreslås der endvidere en regel om, at der i kompensationen sker fradrag for løn, som funktionæren tjener ved andet passende arbejde i den periode, klausulen gælder. Selv om det måtte være nødvendigt at pålægge en klausul, tilskyndes virksomhederne herved til at udforme klausulen så begrænset smalt at det vil være muligt for funktionæren at finde passende arbejde uden for det klausulbelagte område. I disse situationer har den tidligere ansatte i øvrigt pligt til ud fra almindelige tabsbegrænsningsprincipper at søge andet passende arbejde for derved at søge den tidligere arbejdsgivers tab begrænset. Ligeledes for at fremme mobiliteten foreslås det, at adgangen til at opsiges konkurrenceklausuler gøres nem. Da funktionæren kan have indrettet sin adfærd efter, at klausulen gælder, foreslås det dog samtidig, at funktionæren har et ubetinget krav på kompensationen for de første 3 måneder (minimumskompensation).

Da arbejdsmarkedets parter bør have mulighed for at tage højde for specielle forhold inden for de enkelte overenskomstråder, foreslås det, at funktionærlovens regler ikke finder anvendelse i det omfang, der ved kollektiv overenskomst aftales bestemmelser om konkurrenceklausuler.

Ved siden af konkurrenceklausuler eksisterer der også de såkaldte »kunde-, patient- eller revisorklausuler«. Disse går typisk ud på, at funktionæren efter sin fratreden ikke må betjene den tidligere arbejdsgivers kunder m.v. Der er altså ikke tale om, at funktionæren ikke må drive konkurrerende virksomhed, det skal blot være overfor nye kunder. Kundeklausuler er i de

fleste tilfælde en helt naturlig og nødvendig foranstaltning. Et kundeforhold har ofte en personlig karakter, der bygger på tillid mellem de berørte parter, og det ville ofte være meget nemt for en tidligere funktionær, der fx startede egen virksomhed, at dræne sin tidligere arbejdsplads for de kunder, han havde haft forbindelse med. En kunde Klausul m.v. giver her den tidligere arbejdsgiver en periode til at fastholde og (gen)opbygge forholdet til kunden.

Kunde Klausuler kan imidlertid blive så vidtrækkende, at de i realiteten får samme virkning som konkurrence Klausuler. Det gælder fx, hvis der er tale om en stor landsdækkende virksomhed, og kunde Klausulen omfatter alle virksomhedens kunder og dermed i realiteten afskærer lønmodtageren fra at udøve sit erhverv. Indenfor de liberale erhverv vil store virksomheder ofte betjene sig af flere advokat- eller revisorfirmaer. Også her kan kunde Klausuler væsentligt indskrænke den tidligere funktionærs erhvervsmuligheder. Kunde Klausuler m.v. kan også på anden måde gøres så brede, at de bliver stærkt erhvervshæmmende for den pågældende. Klausulen vil ofte omfatte ikke blot de kunder, som funktionæren selv havde betjent, men alle virksomhedens kunder. Klausulen kan også i tid være meget vidtrækkende, sådan at funktionæren fx i al fremtid ikke må have nogen erhvervsmæssig kontakt med de pågældende. Dette kan på et tidspunkt blive et problem også for kunderne, som vil opleve, at der er færre og færre steder, hvor de kan blive betjent, fordi der er ansat en tidligere funktionær fra fx deres nuværende revisionskontor. Endelig er det et problem for funktionæren, at det nogle gange simpelt hen er svært at vide, hvem kunde Klausulen omfatter. Det hænger sammen med, at kundelister jo er meget værdifulde, ikke mindst for konkurrenterne, og derfor meget fortrolige. Alligevel må der også på dette område findes en balance mellem dette hensyn og så hensynet til, at funktionæren har et rimeligt krav på præcist at kende sine forpligtelser.

Der påtænkes ikke nogen ændring i den afgrænsning mellem på den ene side konkurrence Klausuler og på den anden side kunde Klausuler, der har fundet sted ved domstolens fortolkning af spørgsmålet.

Der er grund til at tro, at kunde Klausuler allerede i dag i et vist omfang træder i stedet for konkurrence Klausuler, og denne tendens vil selvfølgelig blive mere udtalt, hvis det nu bliver mindre fordelagtigt for den tidligere arbejdsgiver at indgå konkurrence Klausuler i det hele taget. Derfor foreslås der nu også en lovregulering af kunde Klausuler.

Kunde Klausuler er idag alene reguleret af aftalelovens § 36 og ikke af aftalelovens § 38. De kan tilside-

sættes, hvis det vil være urimeligt at gøre dem gældende, men også her gælder, at en domstolsprøvelse som oftest kun vil have teoretisk interesse p.g.a. den lange behandlingstid, og at det i øvrigt på forhånd er så usikkert, om en Klausul vil kunne tilsidesættes, at funktionæren sjældent vil turde løbe risikoen.

Den regulering, der foreslås for kunde Klausuler, er mindre vidtgående end for konkurrence Klausuler. Det skyldes, at kunde Klausuler normalt er mindre indgribende overfor funktionæren og samtidig mere nødvendige for virksomheden.

Der foreslås for det første en definition af, hvad en kunde Klausul er, og nogle betingelser for at den kan gøres gældende. For det andet foreslås det, at der skal betales en kompensation, hvis Klausulen løber i mere end 1 år. Begrundelsen for det sidste er, at 1 år skønnes at være tilstrækkeligt til, at den tidligere arbejdsgiver kan fastholde kunden. Hvis Klausulen skal løbe længe end det, er der reelt tale om et forsøg på konkurrencebegrænsning, og så bør der ydes kompensation efter lignende regler som for konkurrence Klausuler.

Særligt på 2 punkter foreslås der andre regler end, hvad der er foreslået for konkurrence Klausuler. For det første skal det ikke som for konkurrence Klausuler være en betingelse for at gøre Klausulen gældende, at lønmodtageren selv har sagt sin stilling op eller er blevet opsagt af grunde, der kan tilregnes den pågældende. En kunde Klausul kan gøres gældende i alle tilfælde af arbejdsophør. Beskyttelse hensynet overfor arbejdsgiveren vurderes som så vigtigt, at Klausulen også skal gælde ved arbejdsgiverens opsigelse. For det andet foreslås der ikke modregning i kompensationen for enhver anden indtægt, som funktionæren måtte opnå ved andet passende arbejde. Kunde Klausuler vil normalt netop ikke føre til, at funktionæren er afskåret fra andet passende arbejde, men alligevel bør arbejdsgiveren ved økonomiske midler tilskyndes til ikke at udstrække kunde Klausuler ud over 1 år. På den baggrund foreslås det, at kompensationen som udgangspunkt bliver af samme størrelse som ved konkurrence Klausuler, nemlig 50 pct. af lønnen, men hvis funktionæren har andet passende arbejde nedsættes kompensationen til 25 pct.

Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Forslaget om fuld løn under graviditetsbetinget fravær skønnes ikke at have økonomiske konsekvenser for staten, kommuner eller amtskommuner.

Forslaget om ændring af funktionærlovens § 18 og 18 a mv., skønnes at give en samfundsøkonomisk gevinst i det omfang, det bidrager til forøget mobilitet på

F. t. l. vedr. retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

arbejdsmarkedet. Forslaget har ikke statsfinansielle konsekvenser eller finansielle konsekvenser for kommunerne. Forslaget har ikke administrative konsekvenser.

Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.

Den foreslåede ændring af funktionærlovens § 7 (fuld løn under sygdom), som følge af EF-domstolens afgørelse skønnes at medføre en udgift for de private arbejdsgivere på omkring 100 mill. kr. Udgiften er beregnet på baggrund af en vægtet aldersfordelt gennemsnitlig løn for kvindelige funktionærer. Beregningen er desuden sket på baggrund af tal fra Danmarks Statistik for antallet af afsluttede sager om førtidige graviditetsdagpenge.

Der er taget højde for de perioder, hvor funktionærer berørt af forslaget oppebærer førtidige barselsdagpenge, og for den dagpengerefusion, som arbejdsgiveren yderligere indtræder i retten til i forhold til de nuværende regler.

Forslaget skønnes ikke at have administrative konsekvenser for erhvervslivet eller borgerne.

Den foreslåede ændring af funktionærlovens § 18, og indførelsen af § 18 a, vil, i det omfang virksomheder vælger at pålægge konkurrence- og kundeklausuler, medføre meromkostninger, da det bliver dyrere for virksomheder at pålægge klausuler i forhold til de minimumskrav, der er fastsat i gældende ret. Da der i øvrigt kun i meget begrænset omfang ændres i de materielle betingelser, kan virksomhederne stadig vælge at fastholde klausuler, hvor der måtte være et konkurrencemæssigt behov herfor. Forslaget har derfor ikke andre konkurrencemæssige konsekvenser for de virksomheder, der anvender konkurrence- og kundeklausuler. Dog indføres der særregler for korte ansættelser, som virksomhederne må tage højde for ved valg af ansættelsesform.

Da formålet med den foreslåede regulering er at begrænse anvendelsen af konkurrence- og kundeklausuler og dermed bidrage til forøget mobilitet på arbejdsmarkedet, vil forslaget bidrage til en forstærket kon-

kurrenceposition for de virksomheder, der har vanskeligt ved at rekruttere velkvalificerede medarbejdere.

Forslaget medfører et mere fleksibelt arbejdsmarked og må derfor alt i alt være en fordel for erhvervslivet.

I Tyskland findes der en lignende regulering som den foreslåede, idet arbejdsgiveren her skal betale mindst 50 pct. af den tidligere løn i den periode, forpligtelsen gælder. Den tidligere ansatte er endvidere forpligtet til at søge andet arbejde, og der er regler om fradrag for indtægt fra andet arbejde, herunder arbejde den tidligere ansatte ville have haft, hvis vedkommende loyalt havde søgt nyt arbejde.

Forslaget skønnes ikke at have væsentlige administrative konsekvenser. Der skal udføres et mindre arbejde i forbindelse med beregning og anvisning af kompensationen til de tidligere medarbejdere, der skal have betaling for klausulen.

Forholdet til EU-retten

F.s.v.a forslaget om ændring af § 7 (fuld løn under sygdom) henvises til de almindelige bemærkninger.

Den foreslåede ændring af reglerne om konkurrenceklausuler mv. har ikke nogen EU-retlige aspekter.

Miljømæssige konsekvenser

Ingen af forslagene har miljømæssige konsekvenser.

Ligestillingsmæssige konsekvenser

Den foreslåede ændring af funktionærlovens § 7 (fuld løn under sygdom), fremsættes som nævnt med udgangspunkt i EF-dommen og dermed også af ligestillingsmæssige hensyn. Forslaget vil således ligestille kvinder, der bliver syge under graviditeten med deres kollegaer, således at der gives fuld løn under sygdom på grund af graviditet efter samme regler, som når der gives fuld løn under sygdom af andre grunde. Dette vil have betydning for disse kvinders livsindkomst.

Da konkurrence- og kundeklausuler er lige belastende i alle typer af arbejdsforhold, skønnes forslaget ikke at have ligestillingsmæssige konsekvenser.

Vurdering af konsekvenser af lovforslag

	Positive konsekvenser/ mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser/ merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	ingen	ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	ingen	§ 7: der vil være en uge ekstra dagpengerefusion til arbejdsgiverne
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	§ 7: I det omfang der ikke tidligere er blevet givet løn til funktionæren, vil arbejdsgiveren have ret til refusion fra kommunen	§ 7 skønnes at medføre en udgift på ca. 100 mill. kr. for erhvervslivet i forhold til den nuværende traktatstridige praksis. §§ 18-18 a: I det omfang virksomhederne vælger at pålægge konkurrenceklausuler, vil der være yderligere udgifter for erhvervslivet.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet		§ 7: Der vil være flere situationer, hvor der nu skal betales løn, hvor der ikke tidligere blev betalt noget, men hovedparten af den påregnede administration vil dreje sig om at give fuld løn i stedet for halv løn.
Miljømæssige konsekvenser	ingen	ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	ingen	ingen
Forholdet til EU-retten	Konkurrenceklausuler mv.: har ingen EU-retlige aspekter. Forslaget om fuld løn til syge gravide er foranlediget af EF-dom af 19/11 1998, sag C 66/96.	

*Bemærkninger til de enkelte bestemmelser**Til § 1*

Til nr. 1

Til § 7, stk. 1

Bestemmelsen i den gældende funktionærlovs § 7, stk. 1, om funktionærens pligt til at varsle, hvornår hun regner med at påbegynde sin barselsorlov, oprettholdes ved det foreslåede 1. punktum.

Efter ligestillingsloven har en kvindelig lønmodtager således ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Ligestillingslovens regler om barselsorlov er begrundet i antagelsen om, at det på grund af graviditetens fremskredne stadie er i denne periode, at kvinden i almindelighed har behov for en særlig beskyttelse - her forstået som retten til fravær.

Barselsorloven begynder for langt de fleste kvinder derfor normalt 4 uger før forventet fødsel. Retten til fravær fra arbejdet er en ret, den kvindelige funktionær kan vælge ikke at udnytte. Barselsorlovens påbegyndelse afhænger derfor af det konkrete varsel, som kvinden har givet sin arbejdsgiver.

Det foreslås i 2. pkt. at supplere varslingspligten med en regulering af det tidspunkt, hvor en barselsorlov må anses for påbegyndt i tilfælde af, at funktionæren bliver uarbejdsdygtig inde i 4 ugers perioden før fødslen og har varslet at påbegynde barselsorlov på et senere tidspunkt end 4 uger før fødslen.

Heraf følger, at hvis funktionæren bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditeten inde i 4 ugers perioden, og hun ikke senere genoptager arbejdet inden fødslen, anses hun for at være gået på barselsorlov fra det tidspunkt, hvor hun blev uarbejdsdygtig på grund af graviditeten.

Hvis hun derimod genoptager arbejdet inden fødslen, anses hun ikke for at være gået på barsel før det senere tidspunkt, hun har varslet at ville påbegynde sin barselsorlov. Dette gælder uanset årsagen til uarbejdsdygtigheden og kvinden vil i de tilfælde have krav på løn efter reglerne i stk. 3.

Til § 7, stk. 2

I § 7, stk. 2 foreslås det, at den periode, hvor en arbejdsgiver skal betale halv løn til en funktionær, der er fraværende på grund af graviditet og barsel, ændres således, at perioden går fra barselsorlovens påbegyndelse, dog tidligst 4 uger før forventet fødsel, jf. ligebehandlingslovens § 7, og til 14 uger efter fødslen. Derved skabes der sammenhæng mellem funktionærlovens og ligebehandlingslovens regler om barselsfravær.

Retten til barselsfraværet er uafhængig af, om kvinden anses for uarbejdsdygtig eller ej ligesom retten til den halve løn også er uafhængig af, om man er uarbejdsdygtig eller ej.

Der ændres ikke ved det forhold, at kvinden, som har barselsorlov efter ligebehandlingslovens regler ud over 14 uger efter fødslen, ikke har ret til løn fra arbejdsgiveren under dette fravær.

Når funktionæren vender tilbage til arbejdet, afbrydes barselsorloven og funktionæren indtræder i de almindelige regler, der regulerer ansættelsesforholdet, herunder retten til fuld løn under sygdom, jf. funktionærlovens § 5.

Til § 7, stk. 3

Det foreslås, at arbejdsgiveren er forpligtet til at give den kvinde, som er uarbejdsdygtig på grund af graviditet, fuld løn i lighed med den forpligtelse, arbejdsgiveren har efter § 5 under en funktionærs fravær på grund af sygdom.

Arbejdsgiverens forpligtelse til at betale fuld løn ændres til halv løn på det tidspunkt, hvor kvinden efter stk. 1 anses for at være gået på barselsorlov og derfor har ret til halv løn.

For at skabe klarhed over den sammenhæng, der er mellem funktionærens ret til fravær på grund af et graviditetsbetinget sygeligt forhold og dagpengelovens regler om dagpenge under graviditeten før 4 uger før forventet fødsel (førtidige barselsdagpenge eller graviditetsdagpenge), foreslås der en direkte henvisning til reglerne i dagpengelovens § 12.

Der er derefter ret til fuld løn, hvis fraværet skyldes – at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller fosteret,

- at arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret,
- at offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer kvinden i at varetage sit arbejde, og arbejdsgiveren ikke har tilbudt hende anden passende beskæftigelse.

Hvis kvinden er delvist sygemeldt, gælder de samme betingelser som ved sygdom efter funktionærlovens § 5. Det betyder, at den funktionær, der er delvist sygemeldt, er forpligtet til at arbejde på deltid, mens arbejdsgiveren på den anden side ikke er forpligtet til at acceptere funktionærens arbejdskraft på deltid. Funktionæren må således tåle at kunne blive sendt hjem, men arbejdsgiveren skal fortsat betale fuld løn.

Uanset arbejdsgiveren betaler fuld løn under kvindens uarbejdsdygtighed på grund af graviditeten, har arbejdsgiveren fortsat ikke ret til at lade varigheden af denne uarbejdsdygtighed indgå i et afskedigelsesgrundlag.

Det foreslås endvidere i sidste punktum at henvise til § 5, stk. 4, hvorefter arbejdsgiveren bl.a. under sygdom af mere end 14 dages varighed har ret til at kræve nærmere information om varigheden af funktionærens sygdom ved en lægeerklæring.

Der gælder således de samme krav til dokumentation af graviditetsbetinget fravær før barselsorloven som ved sygdom i almindelighed.

Til § 7, stk. 4

Det følger af ligebehandlingslovens regler, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en kvinde på grund af graviditet. Forslaget har alene til formål at regulere arbejdsgiverens lønmæssige forpligtelse ved opsigelse før eller efter barselsorlovsperiodens påbegyndelse til 14 uger efter fødslen.

Med forslaget lovfæstes den gældende retstilstand på baggrund af domspraksis.

Hvis kvinden bliver afskediget i perioden fra barselsorlovens påbegyndelse og til 14 uger efter fødslen, har arbejdsgiveren pligt til at give hende fuld løn indtil opsigelsesperiodens udløb. Dette gælder uanset funktionæren ellers alene var berettiget til dagpenge, fordi opsigelsesperioden løber til et senere tidspunkt end 14 uger efter fødslen. Arbejdsgiveren er ligeledes forpligtet til at give fuld løn tilbage fra det tidspunkt, hvor funktionæren overgik til halv løn, jf. stk. 2, selv om opsigelsen sker efter påbegyndelsen af barselsorloven, hvor funktionæren overgik til halv løn.

Hvis kvinden bliver afskediget før 4 uger før forventet fødsel, skal arbejdsgiveren ligeledes betale fuld løn indtil opsigelsesperiodens udløb.

Hvis kvinden bliver afskediget efter 14 uger efter fødslen, hvor hun under den resterende barselsorlov

ikke har ret til løn fra arbejdsgiveren, har hun ikke ret til løn, før hun genoptager arbejdet.

Til nr. 2

Til § 18, stk. 1

Den gældende lovs § 18, 1. og 2. pkt. opretholdes. Det betyder, at der er den samme adgang som i dag, hverken videre eller snævrere, til at indgå aftaler bl.a. om, at funktionæren ikke må drive egen virksomhed eller tage ansættelse i en anden virksomhed (konkurrenceklausuler). Det er endvidere i de samme tilfælde, at en konkurrenceklausul kan gøres gældende, nemlig hvor funktionæren selv har sagt sin stilling op, uden at opsigelsen kan tilregnes arbejdsgiveren, og hvor arbejdsgiveren har opsagt eller bortvist funktionæren, fordi denne har givet rimelig anledning dertil, herunder også opsigelse p.g.a. sygdom. Opsigelse p.g.a. virksomhedens forhold, fx økonomiske grunde, kan derimod ikke begrunde anvendelsen af en konkurrenceklausul, jf. aftalens § 38, stk. 2.

Den gældende lovs 3. pkt., hvorefter en konkurrenceklausul kun kan gøres gældende, hvis der betales et rimeligt vederlag for den periode, forpligtelsen skulle gælde, foreslås ophævet.

Det foreslås med 3. pkt., at der for fremtiden skal betales en kompensation for alle konkurrenceklausuler, uanset deres varighed. Der er tale om en kompensation for den indskrænkning i adgangen til erhverv, som klausulen medfører, og som gør sig gældende allerede under ansættelsen, fordi funktionæren er begrænset i sine jobsøgningsmuligheder fra sin nuværende stilling. Kompensationen foreslås fastsat til mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet, jf. det foreslåede 4. punktum. Lønnen opgøres efter de sædvanlige principper, som fx anvendes i forbindelse med kravet om fuld løn under sygdom, jf. funktionærlovens § 5, og som er kommet til udtryk i retspraksis vedrørende størrelsen af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a. Ved fastsættelsen af beløbet er der taget hensyn til, at det ikke indebærer fradrag i arbejdsledighedsdagpengene. En meget stor del af lønmodtagerne vil derfor kunne opretholde deres hidtidige indtægt, hvis de er arbejdsløshedsforsikrede. Der foreslås en udvidelse af det gældende skriftlighedskrav til at gælde alle konkurrenceklausuler.

Efter det foreslåede 5. punktum, falder kompensationen – afhængigt af om forpligtelsen gælder i mere end 3 måneder – i 2 dele. Kompensationen for de første 3 måneder er en minimumskompensation, som funktionæren altid har krav på. Den udbetales derfor på en gang ved fratrædelsen. Resten af kompensationen udbetales månedsvis i den resterende del af klau-

sulens løbetid, d.v.s. 1. gang for den 4. måned efter fratrædelsen. Beløbet forfalder til betaling på samme tidspunkt som lønnen sædvanligvis forfalder til betaling under ansættelsen. Denne del af kompensationen kan bortfalde, hvis arbejdsgiveren frafalder klausulen, eller hvis funktionæren får andet passende arbejde, jf. bemærkningerne til stk. 2 og 3.

Kompensationen skal ydes efter fratrædelsen. Der er altså ikke længere som efter den gældende lov mulighed for at yde den som et tillæg til lønnen under ansættelsen. Begrundelsen herfor er først og fremmest, at kompensationen skal afbøde de økonomiske problemer, der opstår i klausulperioden. Hvis den udbetales under ansættelsen, ville den nærmest forværre dem.

Fratrædelse regnes som udgangspunkt som den fysiske fratræden. I visse situationer vil funktionæren imidlertid faktisk fratræde før udløbet af opsigelsesperioden, fx i tilfælde af fritstilling. Det findes ikke rimeligt, at funktionæren i denne situation skulle have krav på både løn i opsigelsesperioden samt kompensation. Derfor foreslås det i 6. punktum, at fratrædelsestidspunktet i sådanne tilfælde regnes fra opsigelsesperiodens udløb.

Det foreslås ved 7. punktum, at funktionæren mister retten til kompensation i de tilfælde, hvor vedkommende berettiget er bortvist, dvs. i tilfælde af grov misligholdelse af ansættelsesforholdet. I denne situation er funktionæren altså bundet af klausulen, men har ikke krav på kompensation herfor.

Til § 18, stk. 2

Det foreslås, at arbejdsgiveren som noget nyt kan vælge at opsiges en konkurrenceklausul, men at det af hensyn til funktionærens forhold kun kan ske med en måneds varsel. Funktionæren har, mens konkurrenceklausulen har været gældende, indrettet sig på, at vedkommende ikke kunne søge et hvilket som helst arbejde. I tilfælde af, at arbejdsgiveren opsiger aftalen og dermed frigøres for kompensationforpligtelsen, bør funktionæren derfor have tid til at indrette sig på, at vedkommende nu ikke længere er begrænset i sit erhvervsvalg.

Efter de hidtidige regler var spørgsmålet om opsigelse et aftalespørgsmål.

Opsigelse af klausulen kan ske på et hvilket som helst tidspunkt, såvel under som efter ansættelsen.

Arbejdsgiveren skal som hovedregel mindst betale kompensationen på 50 pct. af lønnen for de første 3 måneder. Hvis arbejdsgiveren frafalder klausulen under ansættelsen, og der derefter går lang tid inden funktionæren fratræder, har den begrænsende effekt

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.

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 erhvervsmæssig 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 erhvervsmæssig 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 erhvervsmæssig 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-

ne indrette sig på, at han ikke længere er bundet af kundeklausulen, og derfor fx. godt kan tage ansættelse hos en af de i klausulen nævnte kunder.

Til § 18 a, stk. 5.

Bestemmelsen svarer til § 18, stk. 5. Forslaget medfører, at hvis der bliver indgået en kollektiv overenskomst om kundeklausuler, gælder § 18 a ikke i sin helhed.

Til § 2

Lovforslagets nr. 1, der skal bringe dansk ret i overensstemmelse med EU-retten foreslås at træde i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. Nr. 2 og 3 foreslås at træde i kraft den 1. april 1999.

Til § 3

Det foreslås, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov*Gældende formulering**Lovforslaget***§ 1**

I lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf. lovbekendtgørelse nr. 642 af 28. juni 1996, foretages følgende ændringer:

1. § 7 affattes således:

§ 7. Med henblik på arbejdsgiverens tilrettelæggelse af arbejdet skal funktionæren senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt give oplysning om, hvornår hun påregner at begynde sin barselsorlov.

»§ 7. Med henblik på arbejdsgiverens tilrettelæggelse af arbejdet skal funktionæren senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt give oplysning om, hvornår hun påregner at begynde sin barselsorlov. Barselsorloven anses dog for påbegyndt, hvis funktionæren enten 4 uger før forventet fødsel er uarbejdsdygtig på grund af graviditet af de grunde, der er nævnt i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 12, stk. 2 og 3, nr. 1 og 2, eller på dette tidspunkt eller senere bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditet, og hvis hun forbliver uarbejdsdygtig indtil fødslen.

Stk. 2. Arbejdsgiveren er i tilfælde af en funktionærs graviditet pligtig at betale hende halv løn i indtil 5 måneder i tiden fra uarbejdsdygtighedens indtræden, dog tidligst 3 måneder før fødslen, indtil 3 måneder efter fødslen. Tilsvarende forpligtelse gælder, såfremt arbejdsgiveren uanset at funktionæren ikke er arbejdsdygtig, ikke mener at kunne beskæftige hende. Såfremt arbejdsgiveren opsiges funktionæren, er han pligtig at betale fuld løn, indtil fra træden med det funktionæren tilkommende varsel kan ske.

Stk. 2. Funktionæren har ret til halv løn under fravær på grund af graviditet og barsel fra barselsorlovens påbegyndelse, jf. stk. 1, til 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. Funktionæren har ret til fuld løn, hvis hun bliver uarbejdsdygtig på grund af graviditet af de grunde, der er nævnt i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 12, stk. 2 og 3, nr. 1 og 2, i perioden fra graviditetens indtræden til barselsorlovens påbegyndelse, jf. stk. 1. § 5, stk. 4, finder tilsvarende anvendelse.

Gældende formulering

§ 18. Har en funktionær forpligtet sig til, at han af konkurrencehensyn ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, finder de i lov om aftaler m.m. af 8. maj 1917 §§ 36 og 38 indeholdte bestemmelser anvendelse. Den i 1. punktum omhandlede forpligtelse kan med retsvirkning kun indgås af en funktionær, der indtager en særlig betroet stilling, eller som indgår aftale med sin arbejdsgiver om udnyttelsesretten til en af funktionæren gjort opfindelse. Forpligtelsen er kun gældende for funktionæren i ét år fra fratrædelsesdagen, medmindre han har modtaget eller modtager et i en skriftlig kontrakt fastsat rimeligt vederlag for indskrænkningen i hans adgang til erhverv. Dette vederlag skal i kontrakten være anført særskilt.

Lovforslaget

Stk. 4. Hvis arbejdsgiveren opsiges funktionæren inden barselsorlovens påbegyndelse eller i den i stk. 2 nævnte periode, har hun ret til fuld løn i opsigelsesperioden. Hvis funktionæren bliver afskediget i den i stk. 2 nævnte periode, har hun ret til fuld løn fra barselsorlovens påbegyndelse.«

2. § 18 affattes således:

§ 18. Har en funktionær forpligtet sig til, at vedkommende af konkurrencehensyn ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, finder aftalelovens §§ 36 og 38 anvendelse. Den i 1. pkt. nævnte forpligtelse kan gyldigt kun indgås af en funktionær, der indtager en særlig betroet stilling, eller som indgår aftale med sin arbejdsgiver om udnyttelsesretten til en af funktionæren gjort opfindelse. Forpligtelsen kan gyldigt kun indgås, hvis funktionæren modtager en kompensation for den periode, forpligtelsen gælder, og hvis forpligtelsen og kravet på kompensation fremgår af en skriftlig kontrakt. Kompensationen skal pr. måned udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Kompensationen udbetales for de første 3 måneder som et engangsbeløb ved fratrædelsen og derefter månedsvis i den resterende del af den periode, forpligtelsen gælder. Hvis funktionæren modtager løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratræden, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb.

Stk. 2. En arbejdsgiver kan opsiges en aftale efter stk. 1. Dette skal ske med 1 måneds varsel til udgangen af en måned. Funktionæren har dog krav på det i stk. 1, 5. pkt., nævnte engangsbeløb ved fratrædelsen på betingelse af, at fratrædelsen sker inden 6 måneder, efter at arbejdsgiveren har opsagt aftalen, og fratrædelsen skyldes grunde, der ville have gjort arbejdsgiveren berettiget til at gøre aftalen gældende.

Stk. 3. Såfremt funktionæren får andet passende arbejde, kan lønnen fra dette arbejde modregnes i funktionærens krav på kompensation efter stk. 1 for tiden efter ansættelsen. Det gælder dog ikke det i stk. 1, 5. pkt., og stk. 2, 3. pkt., nævnte engangsbeløb. Ved passende arbejde forstås arbejde inden for funktionærens faglige område, som funktionæren er uddannet inden for eller har haft beskæftigelse inden for.

*Gældende formulering**Lovforslaget*

Stk. 4. Hvis funktionæren har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos sin arbejdsgiver, kan en aftale efter stk. 1 ikke gøres gældende, og der skal ikke betales kompensation efter stk. 1. Hvis funktionæren har været beskæftiget i mere end 3 måneder men højst 6 måneder hos sin arbejdsgiver, kan forpligtelsen ikke gøres gældende i længere end 6 måneder efter fratrædelsen.

Stk. 5. Stk. 1, 3. - 7. pkt., og stk. 2 - 4 finder ikke anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst, er fastsat regler om indholdet af og vilkår for indgåelse af de aftaler, der er nævnt i stk. 1. «

3. Efter § 18 indsættes:

»§ 18 a. En forpligtelse for funktionæren til efter fratrædelsen ikke at tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte at have erhvervsmæssig kontakt med den tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser, kan kun gøres gældende, hvis der har været en forretningsmæssig forbindelse med den pågældende kunde m.v. indenfor de seneste 12 måneder før opsigelsestidspunktet. Forpligtelsen gælder endvidere kun i forhold til kunder m.v., som funktionæren selv har haft erhvervsmæssig kontakt med hos sin tidligere arbejdsgiver, eller som funktionæren i øvrigt inden opsigelsen vidste var kunder hos denne. I øvrigt finder aftalelovens § 36 anvendelse.

Stk. 2. Hvis en forpligtelse som nævnt i stk. 1 gælder længere end 12 måneder efter fratrædelsen, har funktionæren krav på kompensation for tiden efter udløbet af de 12 måneder, medmindre funktionæren har krav på kompensation i medfør af § 18. Kompensationen skal pr. måned udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet, og skal udbetales månedsvis i den resterende del af den periode, forpligtelsen gælder.

Stk. 3. Hvis funktionæren har andet passende arbejde, nedsættes kompensationen for de pågældende måneder til det halve. Retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget har bortvist funktionæren.

Stk. 4. En arbejdsgiver kan opsiges en aftale, som nævnt i stk. 2, med en måneds varsel til udløbet af en måned.

*Gældende formulering**Lovforslaget*

Stk. 5. Stk. 1-4 finder ikke anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst indgået efter den 1. april 1999 er fastsat regler om indholdet af og vilkår for indgåelse af de aftaler, der er nævnt i stk. 1. «

Til lovforslag nr. L 172. Skriftlig fremsættelse (3. februar 1999)

Arbejdsministeren (Ove Hygum):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

Forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer. (Fuld løn til gravide funktionærer under sygdom, konkurrence- og kundeklausuler).

(Lovforslag nr. L 172).

Lovforslaget ændrer funktionærloven på to punkter, § 7 (fuld løn under graviditetsbetinget sygdom) og § 18 (konkurrenceklausuler), samt indfører en ny bestemmelse om kundeklausuler i § 18 a.

Forslaget om fuld løn under graviditetsbetinget sygdom fremsættes for at bringe dansk ret i overensstemmelse med EF-domstolens dom af 19. november 1998. I overensstemmelse med dagpengelovens regler omfatter retten til fuld løn også den situation, hvor offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer kvinden i at varetage sit arbejde, og arbejdsgiveren ikke kan finde anden passende beskæftigelse til hende. Retten til halv løn under selve barselsorloven bevares i en periode fra op til 4 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen, svarende til ligebehandlingslovens regler. Forslaget medfører derfor i det hele taget en bedre sammenhæng i de forskellige regelsæt på området.

Forslaget om ændring af reglerne om konkurrenceklausuler og indførelse af nye regler om kundeklausuler fremsættes for at sikre mobiliteten på arbejdsmarkedet.

Forslaget skal ses som et udtryk for en balance mellem på den ene side lønmodtagerens interes-

se i ikke urimeligt at blive begrænset i sine erhvervs muligheder/udnyttelsen af sine faglige kvalifikationer, og på den anden side virksomhedernes berettigede interesse i ikke at blive udsat for unfair konkurrence fra tidligere ansatte, der tager ansættelse hos konkurrenten eller stjæler kunderne.

Konkurrenceklausulforslaget medfører et krav om, at den tidligere arbejdsgiver hver måned skal betale 50 pct. af den løn, der blev givet på tidspunktet for fratrædelsen så længe konkurrenceklausulen løber. Der skal ikke ske fradrag i eventuelle dagpenge. Den tidligere arbejdsgiver kan modregne i den månedlige kompensation, hvis funktionæren får nyt passende arbejde, dvs. inden for funktionærens naturlige faglige område.

For kundeklausulerne foreslås det, at der først skal betales for kundeklausulen, hvis forpligtelsen skal gælde ud over 1 år efter fratrædelsen. Der kan ligeledes ske modregning, hvis funktionæren får nyt passende arbejde inden for sit eget naturlige faglige område, men dog højst for 25 pct. af den tidligere løn.

Det er et hovedformål med forslaget at tilskynde arbejdsgiverne til at gøre sådanne klausuler så lidt omfattende som muligt, således at en lønmodtager uanset klausulen dog har nogle erhvervs muligheder tilbage, der gør det muligt at udnytte kvalifikationer og uddannelse m.v.

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og de ledsagende bemærkninger, skal jeg anbefale lovforslaget til Tingets velvillige behandling.