

Konkurrencebegrænsende klausuler

Indledning

Med virkning fra den 15. juni 1999 er der indført nye regler for konkurrence- og kundeklausuler i Danmark.

Tidligere var det snarere reglen end undtagelsen, at ledere var nødsaget til at acceptere en særlig klausul i deres ansættelseskontrakt. Klausuler som i større eller mindre grad forhindrede dem i at udøve deres erhverv efter endt ansættelse i virksomheden.

Virksomhederne har stadig mulighed for at beskytte sig mod urimelig konkurrence fra tidligere medarbejdere ved brug af klausuler i ansættelseskontrakter. Men ifølge de nye regler skal virksomhederne betale kompensation, hvis der ønskes klausuler i ansættelseskontrakter.

Ledernes Hovedorganisation anbefaler sine medlemmer at undgå konkurrence- eller kundeklausuler, hvis det er muligt. Klausulerne kan nemlig have meget vidtrækkende konsekvenser. Det er de færreste, der ved starten af et nyt ansættelsesforhold præcist kan forudsige behovet for en gang i fremtiden at tage ansættelse i en anden virksomhed. Dertil kommer, at spørgsmålet om konkurrencebegrænsende klausuler ofte først bringes på bane i forbindelse med de afsluttende jobforhandlinger, hvor lederen reelt allerede har besluttet sig for at tage jobbet. På dette tidspunkt er det svært at takke nej til jobbet med henvisning til, at man ikke vil acceptere en konkurrencebegrænsende klausul.

Under alle omstændigheder anbefales det at indhente råd hos Ledernes Hovedorganisations juridiske afdeling, før en ansættelseskontrakt underskrives. Det gælder særligt, hvor kontrakten indeholder bestemmelser, der på den ene eller anden måde begrænser lederen i sit valg af beskæftigelse efter endt ansættelse i den pågældende virksomhed.

Forfatter

Ole Grunnet, E-mail ogj@lederne.dk

Almindelige begrænsninger af erhvervsfriheden

Der sondres mellem aftalte og almindelige begrænsninger i medarbejderens muligheder for at udøve sit erhverv efter fratrædelse af en stilling. De almindelige begrænsninger i erhvervsfriheden udspringer af medarbejderens pligt til under og i en vis udstrækning også efter ansættelsen at være loyal over for virksomheden.

Loyalitetspligten

Uanset om der er indgået en konkurrencebegrænsende klausul, gælder den regel, at så længe en medarbejder er ansat, gælder der en loyalitetspligt over for virksomheden. Det gælder, uanset om man er opsagt og eventuelt fritaget for at møde på arbejde i opsigelsesperioden.

Denne loyalitetsforpligtelse, som gælder frem til udløbet af opsigelsesvarslet, indebærer, at medarbejderen ikke må skade virksomheden, herunder ikke være interesseret i, tage ansættelse hos eller udøve konkurrerende virksomhed.

Spørgsmålet er herefter, hvad der kan karakteriseres som konkurrerende virksomhed. Forberedelse af konkurrerende virksomhed anses ikke for skadelig, så længe der ikke under forberedelsen udøves aktiviteter, der kan skade virksomheden. Eksempelvis kan nævnes, at det er tilladt at leje og istandsætte lokaler med henblik på senere udøvelse af konkurrerende virksomhed. Men det er ikke tilladt at kontakte nuværende kunder med henblik på at overtale dem til senere at skifte leverandør.

Erhvervshemmeligheder

Der findes andre vidtrækkende begrænsninger i lederens erhvervsfrihed, som gælder, uanset om der er taget stilling til dem i ansættelseskontrakten.

I Markedsføringsloven findes der regler, der under trussel om strafansvar forbyder ansatte at viderebringe eller udnytte erhvervshemmeligheder, som den ansatte har fået kendskab til i et tidligere ansættelsesforhold. Dette forbud gælder både under ansættelsen og i indtil tre år efter ansættelsens ophør.

Hvis en ansat uberettiget udnytter eller viderebringer en erhvervshemmelighed, vil der være tale om en grov misligholdelse. Det berettiger virksomheden til at bortvise den ansatte med øjeblikkelig virkning og uden løn i opsigelsesperioden.

Definitionen af en erhvervshemmelighed afhænger af en konkret vurdering. Hovedreglen er, at der skal være tale om viden, der ikke er almindelig offentlig tilgængelig, og som har økonomisk betydning for virksomhedens konkurrenceevne.

Specifik kendskab til virksomhedens leverandør- og kundeforhold vil næsten altid blive anset for en erhvervshemmelighed. Det samme gælder viden om produktionsmetoder, nye produkter, priskalkulationer og andre regnskabsmæssige forhold. Men almindelig viden, som en leder opnår ved ansættelse inden for en bestemt branche eller fag, men som ikke specifikt kan henføres til den enkelte virksomhed, vil ikke blive anset som en erhvervshemmelighed. Markedsføringsloven sætter altså ingen begrænsning for, at sådan branche- eller fagspecifik viden kan udnyttes i en senere ansættelse.

Aftalte begrænsninger af erhvervsfriheden

Hvis virksomheden ønsker at forhindre, at en medarbejder skal påbegynde konkurrerende virksomhed enten hos en konkurrent eller som selvstændig, er virksomheden nødt til at etablere en egentlig aftale herom. Det samme gælder, hvis virksomheden ønsker at forhindre, at en medarbejder i en fremtidig ansættelse skal have kontakt med virksomhedens kunder, leverandører, agenturgivere eller medarbejdere.

Det er disse aftalte konkurrencebegrænsende aftaler, der omtales i denne pjece.

Konkurrencebegrænsende klausuler

Der sondres mellem konkurrenceklausuler, kundeklausuler og andre konkurrencebegrænsende klausuler. Fælles for disse klausuler er, at de enten tjener til at fastholde medarbejderne i deres ansættelse eller til at hindre konkurrencehandling fra tidligere medarbejdere.

Konkurrenceklausul

En konkurrenceklausul er en aftale, der forbyder en part at drive forretning eller andre aktiviteter af samme art som den pågældende virksomhed. Konkurrenceklausuler indgås som oftest i forbindelse med et ansættelsesforhold, men ses også for eksempel i forbindelse med oprettelse af aktionæroverenskomster, ved salg af en virksomhed eller ved overdragelse af retten til opfindelser. Denne pjece vedrører kun klausuler i ansættelsesforhold.

Kundeklausul

Når der tales om kundeklausuler, er det afgørende ikke, om der udøves konkurrerende virksomhed. Det afgørende er, at man med henvisning til en kundeklausul hverken som selvstændig eller som ansat i en anden virksomhed må beskæftige sig med virksomhedens kunder.

Kundeklausuler behøver ikke kun at vedrøre virksomhedens kunder, men kan også omfatte virksomhedens leverandører, agenturgivere eller andre af virksomhedens samarbejdspartnere. Denne kategori omfatter desuden også virksomhedens medarbejdere, der ikke må kontaktes, hvis der er indgået aftale herom.

Andre konkurrencebegrænsende klausuler

Den sidste gruppe konkurrencebegrænsende aftaler er de særlige loyalitetsskabende aftaler, der begunstiger medarbejderen, men som samtidig er betinget af, at medarbejderen ikke i en bestemt periode siger sin stilling op. Det kan være såkaldte uddannelsesaftaler, hvor medarbejderen forpligter sig til at betale afholdte udgifter til efteruddannelse tilbage til virksomheden, hvis han siger sin stilling op. Derudover forekommer det ofte, at ledere forpligter sig til at blive i deres stilling i en årrække ved at indgå aftaler om tildeling af aktieoptioner, warrants eller konvertible obligationer. De øvrige konkurrencebegrænsende aftaler, som er nævnt her, er ikke omfattet af Funktionærlovens regler om konkurrencebegrænsende klausuler.

Hvem kan pålægges konkurrencebegrænsende klausuler?

Kundeklausuler kan indgås af alle funktionærer. Konkurrenceklausuler kan kun indgås af funktionærer, der indtager en "særlig betroet stilling". En leder vil altid være særligt betroet. Hvorvidt der er tale om en særligt betroet stilling er en konkret vurdering. Det afgørende er, om medarbejderen har adgang til oplysninger eller på anden måde er i stand til at påvirke virksomhedens konkurrencemæssige situation. Der kan for eksempel være tale om indgående kendskab til kunder, kontakt til kunder, kendskab til produktionsmetoder, sortiment, markedsføringsstrategier eller lignende.

Gyldighedsbetingelser

Der gælder forskellige gyldighedsbetingelser for konkurrence- og kundeklausuler alt efter, om de er indgået før eller efter den 15. juni 1999.

Gyldighedsbetingelser for klausuler indgået efter den 15. juni 1999

En konkurrence- eller kundeklausul, der efter den 15. juni 1999 aftales med en leder som led i en ansættelsesaftale, skal opfylde to betingelser:

- Klausulen skal fremgå af en skriftlig aftale
- klausulen skal angive, at medarbejderen i forbindelse med fratræden har krav på en kompensation svarende til mindst 50 procent af lønnen på fratrædelsestidspunktet.

Gyldighedsbetingelser for klausuler indgået før den 15. juni 1999

Konkurrenceklausuler indgået før den 15. juni 1999 skal også formuleres skriftligt. Hvis de ældre konkurrenceklausuler fortsat skal gælde, og hvis de skal have virkning i mere end et år efter fratrædelsesdatoen, skal der ske betaling af et særskilt aftalt "rimeligt" vederlag.

Kundeklausuler var ikke omfattet af reglerne i Funktionærloven før den 15. juni 1999

Administrerende direktører

Hvis den konkurrencebegrænsende klausul aftales med en direktør, der i kraft af sin stilling er øverste ansvarlige i virksomheden, vil ansættelsesforholdet typisk ikke være omfattet af Funktionærloven. Betingelserne i Funktionærlovens §§ 18 og 18a kræves derfor normalt ikke overholdt i relation til administrerende direktører. Gyldigheden af konkurrenceklausul i en direktørkontrakt afgøres efter reglerne i Aftalelovens § 36 og § 38, og der er således ikke noget krav om betaling for klausuler i direktørkontrakter.

Tidsmæssig udstrækning af konkurrencebegrænsende klausuler

Udgangspunktet er, at konkurrence- og kundeklausuler gælder, indtil de opsiges eller indtil et tidspunkt, der er fastsat i kontrakten.

Tidsmæssig udstrækning af klausuler indgået efter den 15. juni 1999

Efter de nye regler gælder der ingen begrænsning for, hvor længe en konkurrencebegrænsende klausul kan binde medarbejderen efter ansættelsens ophør. Virksomheden skal blot overholde de nævnte betingelser for aftalens gyldighed, herunder betalingsforpligtelsen.

Tidsmæssig udstrækning af klausuler indgået før den 15. juni 1999

Konkurrenceklausuler indgået før den 15. juni 1999 gælder som udgangspunkt kun i et år fra fratrædelsestidspunktet. Hvis disse klausuler skal være bindende i en længere periode, skal det fremgå tydeligt af kontrakten, at der er indgået særskilt aftale om betaling af et rimeligt vederlag til medarbejderen. Hvis der ikke er indgået en sådan aftale, opretholdes klausulen alene i et år efter fratrædelsen.

Kundeklausuler var ikke omfattet af de ældre regler. Derfor findes der ingen særlige regler om den tidsmæssige udstrækning af disse klausuler.

Indholdsmæssig udstrækning af konkurrencebegrænsende klausuler

For kundeklausuler, der er indgået før den 15. juni 1999, gjaldt ingen særlige regler om, hvilke kunder der kunne være omfattet af en klausul. Kundeklausuler indgået efter den 15. juni 1999 kan imidlertid kun omfatte kunder eller andre af virksomhedens samarbejdspartnere, som virksomheden har haft forretningsmæssig kontakt med inden for de seneste 18 måneder før medarbejderens opsigelse. Her er det altså ikke fratrædelsestidspunktet men opsigelsestidspunktet, der er afgørende.

Kundeklausuler indgået efter den 15. juni 1999 omfatter kun to slags kunder:

- kunder, som medarbejderen selv i kraft af sin stilling i virksomheden har haft forretningsmæssig kontakt med
- kunder, som står opført på eksempelvis en kundeliste, som er blevet udleveret inden opsigelsen.

Kundeforhold, der etableres mellem opsigelses- og fratrædelsestidspunktet, omfattes ikke af en kundeklausul.

Geografisk udstrækning af konkurrencebegrænsende klausuler

Hvis intet andet er anført, vil klausulerne som udgangspunkt dække globalt. Men retspraksis viser, at dette udgangspunkt ofte begrænses, så klausulen i mange tilfælde dækker et væsentligt mindre område end forudsat af virksomheden. Det er derfor i både virksomhedens og i medarbejderens interesse at få det geografiske område for en konkurrencebegrænsende klausul præciseret.

Kompensation for konkurrencebegrænsende klausuler

I forbindelse med indgåelse af en konkurrence- eller kundeklausul skal der tages stilling til, i hvilket omfang medarbejderen skal modtage en kompensation. En klausul er en væsentlig indskrænkning i adgangen til fremtidig erhvervsudøvelse. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at virksomheden bør yde en acceptabel kompensation.

Kompensation for klausuler indgået efter den 15. juni 1999

Konkurrence- og kundeklausuler indgået efter den 15. juni 1999 følger Funktionærlovens nye regler. De fastslår, at særligt betroede medarbejdere skal modtage kompensation for aftaler om konkurrence- eller kundeklausuler uanset klausulens tidsmæssige udstrækning. Det vil sige, at alle nye klausuler skal indeholde en bestemmelse om, hvor meget kompensationen udgør, ellers er klausulerne ugyldige. Kompensationen skal altid være mindst 50 procent af den månedlige løn, medarbejderen havde på fratrædelsestidspunktet inklusiv eventuelle andre løngoder.

Beløbet skal udbetales løbende for hver måned, klausulen gælder. Man har med andre ord ret til mindst halv løn i hele klausulens gyldighedsperiode. Det er en betingelse, at betalingsbestemmelsen fremgår klart af klausulens ordlyd. Alene en henvisning til Funktionærlovens regler er ikke nok.

Mindstekompensation

Den betroede medarbejder har endvidere krav på at få udbetalt en mindstekompensation på fratrædelsesdagen i form af betaling af de første tre måneders kompensation. Beløbet er et engangsbeløb, der skal udbetales, uanset om virksomheden opsigser klausulen. Det gælder dog ikke, hvis klausulen er opsagt inden seks måneder før opsigelsen af ansættelsesforholdet.

Hvis virksomheden berettiget bortviser medarbejderen, bortfalder retten til mindstekompensation med det samme.

Pligt til at begrænse virksomhedens tab

For konkurrenceklausuler gælder, at den betroede medarbejder har en pligt til at begrænse virksomhedens tab, så virksomheden kun skal udbetale kompensation i de tilfælde, hvor det er nødvendigt. Hvis det lykkes for den betroede medarbejder at finde, hvad der ifølge reglerne betegnes som andet passende arbejde, skal virksomheden ikke betale kompensation.

Passende arbejde defineres som arbejde, der ligger inden for den betroede medarbejders faglige område, og som modsvarer hans uddannelse og hans erhvervmæssige kvalifikationer.

Påbegynder den betroede medarbejder andet passende arbejde, reduceres den månedlige kompensation for konkurrenceklausulen med den indtægt, der tjenes ved det nye arbejde.

Kravet om tabsbegrænsning kan som regel opfyldes ved at tilmelde sig arbejdsformidlingen eller ved på anden måde aktivt at søge andet passende arbejde.

Opsigelse af en konkurrencebegrænsende klausul

Virksomheden kan opsiges en konkurrence- eller kundeklausul med en måneds varsel til udgangen af en måned. Opsigelse kan ske både under ansættelsen og i klausulens gyldighedsperiode efter fratrædelsen.

Efter varslets udløb er medarbejderen frigjort fra klausulen og modtager herefter ikke længere kompensation. Dog kan virksomheden ikke uden at betale mindstekompensation frigøre sig for en klausul i de første tre måneder af klausulens gyldighedsperiode.

Korttidsansættelser

Har den betroede medarbejder kun været ansat i tre måneder eller derunder, bortfalder en ellers gyldigt indgået konkurrenceklausul. Har medarbejderen været ansat mellem tre og seks måneder, kan der ifølge Funktionærloven kun indgås en konkurrenceklausul med virkning i maksimalt seks måneder.

Kompensation for klausuler indgået før den 15. juni 1999

En konkurrenceklausul indgået før den 15. juni 1999 er gyldig uden kompensation, hvis klausulen ikke gælder i mere end et år. Men Funktionærloven kræver, at der udbetales kompensation, hvis klausulen gælder mere end et år. Betalingen skal i så fald udgøre et rimeligt beløb. Kompensationen kan ydes som en del af medarbejderens løn under ansættelsen, men typisk modtager medarbejderen et månedligt beløb i klausulens gyldighedsperiode.

For kundeklausuler indgået før den 15. juni 1999 gælder der ingen regler om kompensation.

Dagpenge

Selvom en funktionær, der er ledig på arbejdsmarkedet, løbende modtager kompensation for en konkurrencebegrænsende klausul fra sin tidligere virksomhed, påvirker det ikke retten til at modtage dagpenge

Virksomhedsoverdragelse

En virksomhedsoverdragelse påvirker ikke aftaler om konkurrencebegrænsende klausuler. En gyldigt indgået konkurrencebegrænsende klausul har fortsat gyldighed i forhold til køberen af virksomheden. Modsat har køberen pligt til at yde den ansatte den kompensation, som fremgår af klausulen.

Tilsidesættelse af en konkurrencebegrænsende klausul

Aftaleloven og Funktionærloven indeholder særlige regler for, hvornår der kan ske hel eller delvis tilsidesættelse af en konkurrencebegrænsende klausul.

Ifølge Aftalelovens § 38, stk. 1 kan en konkurrenceklausul tilsidesættes eller begrænses af domstolene, hvis det konstateres, at klausulen på urimelig måde indskrænker medarbejderens muligheder for erhvervsudøvelse. Virksomheden skal altså kunne dokumentere en beskyttelsesværdig interesse i at håndhæve en klausul. Kan den ikke det, vil konkurrenceklausulen enten blive tilsidesat eller dens indholdsmæssige, geografiske eller tidsmæssige rækkevidde vil blive begrænset.

Aftalelovens § 38 gælder kun for konkurrenceklausuler, da disse klausuler oftest er mere indgribende end kundeklausuler.

Derudover kan Aftalelovens § 36 i sjældne tilfælde anvendes til helt eller delvist at tilsidesætte en konkurrencebegrænsende klausul, hvis det ville være urimeligt eller i strid med redelig handlemåde at gøre klausulen gældende.

Bortfald af konkurrenceklausul

Hvis en funktionær afskediges og ikke selv har givet rimelig anledning til afskedigelsen, bortfalder en indgået konkurrenceklausul ifølge Aftalelovens § 38, stk. 2. Denne regel gælder, uanset om klausulen er indgået før eller efter den 15. juni 1999.

Afskediges medarbejderen på grund af omstruktureringer, rationaliseringer eller andre forhold, som medarbejderen ikke umiddelbart har indflydelse på, bortfalder klausulen. Ligeledes bortfalder klausulen, hvis medarbejderen afskediges eller bortvises uberettiget.

Som hovedregel gælder, at hvis medarbejderen i forbindelse med sin afskedigelse opnår ret til godtgørelse for usaglig afskedigelse ifølge Funktionærlovens § 2b, så vil han heller ikke i relation til Aftalelovens § 38, stk. 2, have givet rimelig anledning til afskedigelsen. I disse tilfælde bortfalder konkurrenceklausulen.

En konkurrenceklausul bortfalder også, hvis medarbejderen tvinges til at ophæve ansættelsesforholdet på grund af virksomhedens grove misligholdelse af ansættelsesforholdet. Manglende udbetaling af løn eller uvarslet lønnedgang er eksempler på grov misligholdelse.

Beskatning

Den kompensation, som medarbejderen modtager for en konkurrencebegrænsende klausul, beskattes som A-indkomst. Uanset beløbets størrelse beskattes betalingen på lige fod med anden lønindkomst.

Overtrædelse af en konkurrencebegrænsende klausul

Når det skal vurderes, om en konkurrenceklausul er krænket, er det afgørende, om medarbejderens nye beskæftigelse er af konkurrerende karakter i forhold til virksomhedens forretningsområde. Der skal derfor altid foretages en konkret afvejning af, om der overhovedet er tale om konkurrerende virksomhed.

Det er vanskeligt på forhånd at sige hvilke faktorer, der i det enkelte tilfælde vil blive lagt vægt på, når det skal fastslås, om der er tale om konkurrerende virksomhed. I de tilfælde, hvor der hersker tvivl, anbefales det at tage kontakt med Ledernes Hovedorganisations juridiske afdeling.

For både konkurrence- og kundeklausuler gælder det, at det er den virksomhed, der påstår, at en klausul er eller vil blive krænket, som skal bevise dette.

Konventionalbod

I forbindelse med en konkurrencebegrænsende klausul kan det aftales skriftligt, at medarbejderen skal betale konventionalbod, hvis han overtræder klausulen.

En konventionalbod er en bod, som skal betales, uanset om virksomheden har lidt et tab i forbindelse med overtrædelsen. Bodden fastsættes typisk til et bestemt beløb, der skal betales hver gang, der konstateres en overtrædelse. Bodden kan også være aftalt til et beløb svarende til en bestemt andel af medarbejderens løn.

Aftalelovens § 36 er i retspraksis anvendt til at nedsætte størrelsen af en konventionalbod

Erstatning

Er der aftalt en konventionalbod, kan virksomheden ikke samtidig kræve erstatning, medmindre dette særligt er aftalt i konkurrence- eller kundeklausulen.

Hvor der ikke er aftalt konventionalbod, vil overtrædelse af en konkurrence- eller en kundeklausul medføre, at den krænkede virksomhed har krav på erstatning efter dansk rets almindelige regler. Det skal i disse tilfælde kunne godtgøres, at der er lidt et tab. Tabet skal være en direkte og påviselig følge af overtrædelsen. Virksomheden skal med andre ord kunne dokumentere, at en omsætningsnedgang eller andet indtægtstab skyldes den tidligere medarbejders krænkelse af en gyldigt indgået konkurrencebegrænsende klausul.

Fogedforbud

Hvis en virksomhed finder, at en tidligere medarbejder krænker en gyldigt indgået konkurrencebegrænsende klausul, kan virksomheden anmode fogedretten om at nedlægge forbud mod den aktivitet, som angiveligt krænker klausulen. Fogedrettens vurdering kan resultere i et fogedforbud, som den tidligere medarbejder er tvunget til at rette sig efter, da overtrædelse af et fogedforbud straffes med bøde eller hæfte. Derudover kan den tidligere medarbejder dømmes til at betale erstatning efter de almindelige regler.

Den tidligere medarbejder kan herefter føre en sag ved de almindelige domstole i forsøg på at få ophævet fogedforbudet

Gode råd

Oftentimes er man bedst stillet uden konkurrencebegrænsende klausuler. Uden klausuler kan man frit skifte job. Uanset om der er tale om konkurrenceklausuler fra før eller efter den 15. juni 1999, bør man få klarlagt, hvilken type aktiviteter det er, virksomheden ønsker, at medarbejderen skal afholde sig fra at udføre efter ansættelsesforholdets ophør. En sådan præcisering er også i virksomhedens interesse, da upræcise angivelser af gyldighedsområdet i nogle tilfælde har ført til, at klausulen i sin helhed er blevet tilsidesat af domstolene.

- Det anbefales, at man ikke nøjes med at angive, at medarbejderen i fremtiden skal afholde sig fra at udføre konkurrerende virksomhed. For at imødegå en fremtidig uoverensstemmelse om konkurrenceklausulens rækkevidde, må det nærmere præciseres for eksempel, hvilken type varer, tjenesteydelser, produktionsprocesser eller lignende medarbejderen i fremtiden ikke må beskæftige sig med.
- Både for konkurrence- og kundeklausuler anbefales, at det på forhånd gøres klart, i hvilket geografisk område klausulen skal være gældende.
- Den lovmæssige kompensation på 50 procent af lønnen i klausulens gyldighedsperiode udgør kun et minimum. Der er intet til hinder for at aftale en højere kompensation.
- Selvom en konkurrencebegrænsende klausul i princippet gælder, indtil den opsiges af arbejdsgiveren, tilrådes det at søge den tidsmæssige udstrækning begrænset, så klausulen kun gælder i for eksempel et halvt eller et år efter ansættelsens ophør.
- Man kan forsøge at begrænse klausulens gyldighed til et bestemt tidsrum efter ansættelsens start, så klausulen automatisk ophører, når den aftalte periode er udløbet, og ansættelsesforholdet stadig består.
- En bestemmelse om konventionalbod sikrer arbejdsgiveren mod den situation, hvor det viser sig umuligt at opgøre et tab som følge af konkurrenceskadelige handlinger. Modsat vil det være rimeligt, at medarbejderen får indført en bestemmelse om arbejdsgiverens betaling af en tilsvarende konventionalbod, hvis arbejdsgiveren uberettiget får nedlagt forbud mod medarbejderens ansættelse i en anden virksomhed. Der må i en sådan situation gælde de samme hensyn, der retfærdiggør betaling af en på forhånd fastsat konventionalbod.

Bilag

Funktionærlovens § 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 pkt. 1 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 procent af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Kompensation udbetales for de første tre 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 en måneds varsel til udløbet af én måned. Funktionæren har dog krav på det i stk. 1, 5. pkt. nævnte engangsbeløb ved fratrædelsen på betingelse af, at fratrædelsen sker inden seks 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 indenfor eller har haft beskæftigelse indenfor.

Stk. 4

Hvis funktionæren har været beskæftiget i tre 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 tre måneder, men højst seks måneder hos arbejdsgiveren, kan aftalen ikke gøres gældende i længere end seks måneder efter fratrædelsen.

Stk. 5

Stk. 1, 3-7. pkt. og stk. 2-4 finder ikke anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst indgået den 15. juni 1999 eller senere er fastsat regler om indholdet af og vilkår for indgåelse af de aftaler, der er nævnt i stk. 1.

Funktionærlovens § 18a

En forpligtelse for funktionæren til efter fratrædelsen ikke at tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte at have erhvervmæssig 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. inden for de seneste 18 måneder før opsigelsestidspunktet. Forpligtelsen gælder endvidere kun i forhold til kunder m.v., som funktionæren selv har haft erhvervmæssig kontakt med hos sin tidligere arbejdsgiver og i forhold til øvrige kunder m.v., som arbejdsgiveren ved særskilt, skriftlig meddelelse inden opsigelsen har ladet være omfattet af forpligtelsen. I øvrigt finder Aftalelovens § 36 anvendelse.

Stk. 2

En forpligtelse efter stk. 1 kan 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 procent af lønnen på fratrædelsestidspunktet og skal udbetales månedsvis i den periode, forpligtelsen gælder. Hvis funktionæren modtager kompensation i medfør af § 18, bortfalder retten til kompensation efter denne bestemmelse. 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. 3

Såfremt funktionæren får andet passende arbejde, kan lønnen fra dette arbejde modregnes i funktionærens krav på kompensation efter stk. 2 for tiden efter ansættelsen.

Stk. 4

Hvis funktionæren har været beskæftiget i tre måneder eller derunder hos sin arbejdsgiver, kan en aftale efter stk. 1 ikke gøres gældende, og der skal ikke betales kompensation efter stk. 2. Hvis funktionæren har været beskæftiget i mere end tre måneder men højst seks måneder hos arbejdsgiveren, kan aftalen ikke gøres gældende i længere tid end seks måneder efter fratrædelsen.

Stk. 5

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

Stk. 6

Stk. 1-5 finder ikke anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst indgået den 15. juni 1999 eller senere er fastsat regler om indholdet af og vilkår for indgåelse af de aftaler, der er nævnt i stk. 1.

Aftalelovens § 36

En aftale kan ændres eller tilsidesættes helt eller delvis, hvis det vil være urimeligt eller i strid med redelig handlemåde at gøre den gældende. Det samme gælder andre retshandler.

Stk. 2

Ved afgørelsen efter stk. 1 tages hensyn til forholdene ved aftalens indgåelse, aftalens indhold og senere indtrufne omstændigheder.

Aftalelovens § 38

Har nogen forpligtet sig til, at han af konkurrencehensyn ikke må drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, er vedtagelsen ikke bindende for ham, for så vidt den med hensyn til tid, sted eller andre forhold går videre end påkrævet for at værne imod konkurrence eller på urimelig måde indskrænker den forpligtedes adgang til erhverv. I sidstnævnte henseende skal hensyn tages også til den interesse, den berettigede har i, at vedtagelsen efterkommes.

Stk. 2

Har nogen, der er ansat i en forretning eller anden virksomhed, overfor dennes indehaver påtaget sig en forpligtelse af det ovenfor angivne indhold, som skal gælde efter ansættelsens ophør, bliver forpligtelsen uvirksom, hvis han opsiges eller afskediges uden at have givet rimelig anledning dertil, eller han selv fratræder sin stilling, og indehaverens undladelse af at opfylde sine forpligtelser har givet ham gyldig grund dertil.

De gamle regler gældende for klausuler indgået før den 15. juni 1999:

Funktionærlovens § 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 udnyttelsen til en af funktionæren gjort opfindelse. Forpligtelsen er kun gældende for funktionæren i ét år fra fratrædelsesdagen, med mindre han har modtaget eller modtager et i skriftlig kontrakt fastsat rimeligt vederlag for indskrænkningen i hans adgang til erhverv. Dette vederlag skal i kontrakten være anført særskilt.