

Mere om klausuler i ansættelsesforhold

Af advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk
Erhvervsbladet, den 9. februar 2001

Erhvervsbladet bragte fredag den 26. januar 2001 et indlæg af advokat Peter Herskind vedrørende eventuel anvendelse af konkurrence- og kundeklausuler. Vi har haft en del læserhenvendelser om emnet og vil derfor uddybe det lidt på enkelte områder.

Direktører og klausuler

Betingelserne for at pålægge en medarbejder en konkurrence- eller kundeklausul er beskrevet i artiklen, og disse betingelser fremgår af funktionærloven og gælder kun for betroede medarbejdere. Imidlertid er de fleste direktører ikke omfattet af funktionærloven, og bestemmelserne om konkurrence- og kundeklausuler i funktionærloven finder derfor ikke anvendelse på direktører.

Det betyder, at en virksomhed som udgangspunkt uden begrænsninger kan pålægge en direktør en konkurrence- og/eller en kundeklausul uden at betale for det. Vedrørende kundeklausuler gælder derfor heller ikke begrænsningen om kundekontakt indenfor en periode på maksimalt 18 måneder før opsigelsestidspunktet.

Direktøren kan derfor pålægges en vidtgående klausul om, at han f.eks. udelukkes fra at have med konkurrerende produkter at gøre i 2 år uanset om han selv siger op eller bliver sagt op.

Aftaleloven

Aftaleloven gælder både for funktionærer og ikke-funktionærer og regulerer blandt andet aftaler i almindelighed og konkurrenceklausuler i særdeleshed. Af aftaleloven fremgår blandt andet, at en konkurrenceklausul ikke er bindende, såfremt den går videre end påkrævet eller den på urimelig måde indskrænker den forpligtedes adgang til erhverv.

Et eksempel

Fra retspraksis kan nævnes et eksempel på tilsidesættelse af en konkurrenceklausul. En ansat havde forpligtet sig til ikke at arbejde i brancher i Skandinavien, som solgte gummivarer. Han tog ansættelse i et firma, der beskæftigede sig med hjemmefodtøj, og som i mindre grad konkurrerede med den hidtidige arbejdsgiver. Retten fandt, at klausulen utilbørligt indskrænkede den ansattes adgang til erhverv, fordi klausulen praktisk taget afskar ham fra at tage ansættelse i den branche, som han var oplært i, og som han havde arbejdet i i mere end 20 år. Problemet er imidlertid her, at det som altovervejende hovedregel altid vil være en voldgift eller domstol, som skal tage stilling til rimeligheden eller redeligheden ved en sådan klausul, hvilket er forbundet med besvær og omkostninger.

Et godt råd

Alt for ofte støder vi advokater på standardklausuler i ansættelseskontrakten, som parterne overhovedet ikke har forholdt sig reelt til ved kontraktens indgåelse, og disse klausuler passer derfor sjældent på det konkrete ansættelsesforhold.

Står man overfor drømmejobbet og er det umuligt at undgå en konkurrencebegrænsende klausul i den ansættelseskontrakt, som man skal skrive under, er det min anbefaling - og det gælder både for virksomheden og for medarbejderen/direktøren - at man sætter sig ned og meget nøje gennemdrøfter indholdet af en sådan klausul. Det er nemlig muligt ved en fornuftig forhandling at begrænse en klausul både for så vidt angår den tidsmæssige længde, geografiske udstrækning og den virksomhed eller de kunder, man ikke må beskæftige sig med i klausulperioden. Det viser sig ofte, at medarbejderen/direktøren efter en sådan begrænsning eller tilretning kan acceptere klausulen, samtidig med, at den giver virksomheden den nødvendige beskyttelse overfor urimelig konkurrence fra den tidligere medarbejder.

På denne måde sparer parterne både tid og penge.