

ARBEJDS- OG ANSÆTTELSESRRET

Nr.3 | Marts 2010

Indhold

- 1 Ingen gyldig konkurrenceklausul uden korrekt kompensationsbestemmelse
- 2 HR-seminar om markedsføringsloven, erhvervsbegrænsende klausuler og whistleblowing

HR-seminar den 27. april 2010 om markedsføringsloven, erhvervsbegrænsende klausuler og whistleblowing

Læs mere i dette nummer



1 Ingen gyldig konkurrenceklausul uden korrekt kompensationsbestemmelse

Af advokat **Tina Reissmann**

For funktionærer skal kompensationsbestemmelsen i konkurrenceklausuler være formuleret i overensstemmelse med funktionærlovens § 18. Ellers er konkurrenceklausulen ugyldig. Det fastslog Østre Landsret i denne dom fra den 15. januar 2010.

Et beløb på 50 % af minimumsmånedslønnen på fratrædelsestidspunktet. Det var ifølge konkurrenceklausulens ordlyd den compensation, som medarbejderen i denne sag skulle have i klausulperioden. Udover minimumsmånedslønnen blev medarbejderen imidlertid også aflønnet med en ikke ubetydelig provision.

Da medarbejderen fratrådte efter selv at have opsagt sin stilling, krævede medarbejderen minimumskompensation for konkurrenceklausulen efter funktionærlovens § 18, svarende til 3 måneders compensation. Arbejdsgiveren havde - ifølge arbejdsgiveren skete dette efter gensidig aftale - ikke gjort klausulen gældende og betalte derfor ikke minimumskompensation til medarbejderen. For Landsretten anførte arbejdsgiveren endvidere, at klausulen slet ikke var gyldig, fordi kompensationsbestemmelsen ikke opfyldte gyldighedsbetingelserne i funktionærlovens § 18, og at medarbejderen derfor ikke var berettiget til minimumskompensation.

Østre Landsret gav arbejdsgiveren medhold heri. I præmisserne henviste Landsretten til, at det efter funktionærlovens § 18 er en gyldighedsbetingelse, at en konkurrenceklausul indeholder en kompensationsbestemmelse, hvorefter funktionæren modtager en månedlig compensation på mindst 50 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet i klausulperioden, og at lønnen i denne forbindelse skal opgøres efter samme principper som ved løn under sygdom. Da medarbejderen efter klausulens ordlyd alene var berettiget til 50 % af minimumsmånedslønnen på fratrædelsestidspunktet og ikke af medarbejderens provision, var klausulen ugyldig.

Dommen viser, at det er væsentligt, at funktionærers konkurrence- og kundeklausuler formuleres i overensstemmelse med gyldighedsbetingelserne i funktionærlovens §§ 18 og 18a.

I den konkrete sag var det til fordel for arbejdsgiveren at påberåbe sig klausulens ugyldighed. Dette betyder dog ikke, at det som arbejdsgiver kan betale sig at spekulere i formulering af ugyldige klausuler, som medarbejderne føler sig forpligtet af under ansættelsen.

Først og fremmest vil indsættelsen af en konkurrence- og/eller kundeklausul i ansættelseskontrakten - og den forhandling der kan være forbundet hermed, hvad enten klausulen indsættes ved etableringen af ansættelsen eller under ansættelsen - i langt de fleste tilfælde være begrundet i, at arbejdsgiveren har et reelt behov for at opnå en konkurrencebegrænsning efter medarbejderens fratrædelse.

En ugyldig klausul vil ikke blot medføre, at den tilsigtede konkurrencebegrænsning ikke opnås ved fratrædelse, men kan i henhold til retspraksis efter ansættelsesbevisloven også indebære en risiko for krav om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Medarbejderen vil - ved en opsigelse, hvor klausulen udløses - med andre ord enten kunne kræve minimumskompensation, hvis klausulen er gyldig, eller godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, hvis klausulen er ugyldig.

Det er derfor væsentligt at sikre sig, at virksomhedens konkurrence- og kundeklausuler i forhold til funktionærer er formuleret i overensstemmelse med funktionærlovens regler. Alt andet lige er det som arbejdsgiver at foretrække at betale minimumskompensation i en situation, hvor der opnås beskyttelse i overensstemmelse med en konkurrenceklausul frem for godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, uden at der opnås nogen konkurrencemæssig beskyttelse.

I sagen, der er omtalt ovenfor, var der dog - af uvisse årsager - netop ikke nedlagt påstand om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis af medarbejderens faglige organisation.

2 HR-seminar om markedsføringsloven, erhvervsbegrænsende klausuler og whistleblowing



Plesners forretningsområde for arbejds- og ansættelsesret har hermed fornøjelsen at invitere til HR-seminar, hvor vi vil orientere om: Markedsføringsloven, erhvervsbegrænsende klausuler og whistleblowing, hvor medarbejdere - som regel anonymt - kan "sladre" om uregelmæssigheder i virksomheden

**Tirsdag den 27. april 2010,
kl. 9.00 - 12.00**

Markedsføringsloven

Navnlig i forbindelse med ophør af ansættelsesforhold spiller markedsføringslovens regler en vigtig rolle. En del arbejdsgivere undlader at indføre konkurrence- og kundeklausuler i deres ansættelsesaftaler i tillid til, at markedsføringslovens §§ 1 og 19 giver dem beskyttelse mod tidligere ansattes forsøg på at udnytte deres erhvervs-hemmeligheder og "stjæle" deres kunder.

Men hvor god er beskyttelsen efter markedsføringslovens §§ 1 og 19 egentlig? Kan man som arbejdsgiver trygt forlade sig på beskyttelsen i markedsføringsloven?

I den senere tid er der afsagt flere domme efter markedsføringsloven vedrørende tidligere medarbejders konkurrenceskadelige adfærd. Dommene er omtalt i vores nyhedsbrev Nr. 2, 2010, der kan findes [her](#).

Ved HR-seminaret sætter vi derfor fokus på, hvilken beskyttelse markedsføringslovens regler yder den enkelte arbejdsgiver over for tidligere medarbejders konkurrenceskadelige adfærd, herunder om denne beskyttelse er tilstrækkelig, og i hvilke situationer konkurrencebegrænsende klausuler bør overvejes.

Oplægsholder: Advokat, partner [Søren Stenderup Jensen](#)

Erhvervsbegrænsende klausuler

I forlængelse heraf vil vi sætte fokus på erhvervsbegrænsende klausuler, herunder på anvendelse af konkurrence- eller kundeklausuler i forbindelse med ansættelsesforholdets etablering og ophør. Hvad er mulighederne, fordele og ulemper etc.?

Også på dette område kommer der jævnligt ny retspraksis - senest ved Østre Landsrets dom af 15. januar 2010 om gyldigheden af en konkurrenceklausul, hvor kom-

pensionsbestemmelsen ikke var tilstrækkeligt præcist formuleret. Dommen er omtalt i dette nyhedsbrev.

Vi vil endvidere orientere om status i forbindelse med de nye jobklausuler - kan de overhovedet anvendes i praksis?

Oplægsholder: Advokat, partner [Tina Reissmann](#)

Whistleblowing

Et emne som i stigende grad har interesse i måske navnlig større koncerner, er de såkaldte whistleblowing-ordninger, hvor medarbejdere kan "sladre" om uregelmæssigheder i virksomheden.

Da den operationelle hverdag nogle gange kræver mere end jura, har Plesner inviteret Global Ethics Officer Susanne Korsgaard fra Ferring Pharmaceuticals A/S til at fortælle om, hvordan hun greb opgaven an med at etablere et etisk kontor i Ferring. Opgaven lød: Dan en global etisk afdeling, lav en neutral klageinstans for alle medarbejdere, lav træningsprogrammer om etik og gør det hele uden at bruge ressourcer og penge.

Susanne Korsgaard er oprindelig uddannet advokat, men forlod meget hurtigt advokatbranchen til fordel for ledelsesmæssige opgaver. Hun har udbygget sin teoretiske ballast inden for HRM, Business Administration og Executive Coaching. Hun har over 20 års ledelseserfaring, hvoraf de 10 er på toplederniveau. Hun blev ansat i Ferring i 2000 og har her sideløbende med sine lederjobs haft en række projektopgaver, som har krævet anvendelse af uformelt lederskab. Senest ved opbygningen af et globalt etisk kontor. Kom og hør hendes historie om, hvordan man griber en opgave an, hvor der ikke er en manual, og hvor der ikke er nogen erfaring at downloade fra.

Praktiske oplysninger

Seminariet afholdes i Plesners domicil, Kobbertårnet, Amerika Plads 37, 2100 København Ø. Der er gratis parkeringsmulighed i Plesners parkeringskælder, der befinder sig under Kobbertårnet med indkørsel fra Dampfærgevej.

Vi byder på kaffe/te og croissanter fra morgenstunden, og arrangementet afsluttes med en let frokost kl. 12.00-13.00.

Advokaters efteruddannelse

Seminaret tæller som tre lektioner i relation til Advokatsamfundets regler om advokaters obligatoriske efteruddannelse. Hvis du ønsker at få udleveret et kursusbevis for din deltagelse, beder vi dig om at gøre os opmærksom på det i din tilmelding.

Tilmelding

Tilmelding er gratis, men nødvendig, da der er et begrænset antal pladser. Skriv snarest og senest onsdag den 21. april 2010 til seminar@plesner.com og oplys firmanavn og deltagernavne samt det antal, der ønsker at deltage i frokosten.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til advokat Tina Reissmann på telefon 33 12 11 33 eller tre@plesner.com.

På gensyn den 27. april 2010!

Med venlig hilsen

PLESNER

Kontakt



Tina Reissmann
advokat, partner
tre@plesner.com



Henriette Stakemann
advokat, partner
hst@plesner.com



Gitte Westall
senioradvokat
gwe@plesner.com



Rasmus Høj Christensen
advokat
rhc@plesner.com



Sussi L. Skovgaard-Holm
advokat
sls@plesner.com



Christina L. Bøje Nielsen
advokat
cln@plesner.com



Jacob Falsner
advokat
jfa@plesner.com



Claus Mikkelsen
advokat
cmi@plesner.com



Frederik Waage
advokatfuldmægtig
fwa@plesner.com

De ovennævnte kan også kontaktes på telefon 33 12 11 33.

OM PLESNER. Med 200 jurister og en samlet stab på 350 medarbejdere er Plesner et af landets førende internationale advokatfirmaer med specialer inden for alle erhvervs- og offentligretlige områder. Plesners vision er at være Danmarks bedste advokatfirma - det naturlige valg for enhver dansk og udenlandsk virksomhed med behov for erhvervsjuridisk rådgivning.*

PLESNER

TILBAGE 

Dette nyhedsbrev er kun til generel oplysning og kan ikke erstatte juridisk rådgivning. Plesner påtager sig intet ansvar for tab som følge af fejlagtig information i nyhedsbrevet eller andre forhold i forbindelse hermed.