

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)
3. udgave - december 2008

Indledning

Når du forlader et job, er du ikke frit stillet til at benytte de fortrolige oplysninger om virksomheden, som du har fået i løbet af ansættelsen.

Markedsføringsloven § 19 indeholder nemlig et forbud mod, at tidligere ansatte efter ansættelsesforholdets ophør videregiver eller benytter erhvervshemmeligheder, som de har fået kendskab til i løbet af ansættelsesforholdet.

Læs markedsføringslovens § 19 under punkt 6.1.

En oplysning eller særlig viden, som du har fået i løbet af ansættelsesforholdet, er en "erhvervshemmelighed", hvis det angår et kommercielt eller driftsteknisk forhold, der kan bruges i erhvervslivet, og som har en økonomisk eller konkurrencemæssig betydning for virksomheden, og oplysningerne ikke i forvejen er almindeligt kendte.

Typiske erhvervshemmeligheder kan være formler, metoder, konstruktioner, kundekreds/kundeemner, salgs- og indkøbsforhold, interne tal og priskalkulationer/priser m.v.

Hvis du overtræder markedsføringsloven, kan det have strafferetlige konsekvenser for dig, ligesom du kan blive dømt til at betale erstatning til din tidligere arbejdsgiver, eller der kan blive nedlagt et fagedforbud mod, at du fortsætter med at overtræde loven.

Mange arbejdsgivere benytter sig imidlertid også af erhvervsbegrænsende klausuler, der går skridtet videre, og hindrer ansatte i frit at søge og finde nyt job. Erhvervsbegrænsende klausuler ses ofte på akademikerarbejdsmarkedet.

Her kan du læse mere om reglerne om de forskellige klausuler og finde gode råd til, hvordan din klausul kan begrænses. Husk dog altid at kontakte IDA inden du skriver under på en klausul.

1. Konkurrenceklausuler
2. Kundeklausuler
3. Medarbejderklausuler
4. Jobklausuler
5. Uddannelsesklausuler
6. Hvad står i loven?
7. Klausuler og ikke-funktionærer
8. Klausuler indgået før 15. juni 1999

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)

3. udgave - december 2008

Indholdsfortegnelse

1. KONKURRENCEKLAUSULER	4
1.1. HVAD ER EN KONKURRENCEKLAUSUL?	4
1.2. HVORFOR ER KONKURRENCEKLAUSULER ET PROBLEM?	4
1.3. HVORDAN SER EN TYPISK KONKURRENCEKLAUSUL UD?	4
1.4. HVAD BETYDER KLAUSULENS BESTEMMELSER?	5
1.5. HVORNÅR FINDER KLAUSULEN ANVENDELSE?	5
1.6. HVOR LANG TID GÆLDER KONKURRENCEKLAUSULEN?.....	5
1.7. HVAD ER FRATRÆDELSESTIDSPUNKTET?	6
1.8. HVILKE KONKURRENTER ER OMFATTET?.....	6
1.9. HVAD ER EN KONVENTIONALBOD?.....	6
1.10. HVAD FÅR JEG I VEDERLAG?.....	6
1.11. SÆRLIGE SITUATIONER.....	7
1.12. GODE RÅD TIL BEGRÆNSNING AF KLAUSULEN	8
2. KUNDEKLAUSULER.....	11
2.1. HVAD ER EN KUNDEKLAUSUL?	11
2.2. HVORFOR KAN KUNDEKLAUSULEN BLIVE ET PROBLEM?	11
2.3. HVORDAN SER EN TYPISK KUNDEKLAUSUL UD?.....	11
2.4. HVAD BETYDER KLAUSULENS BESTEMMELSER?	12
2.5. HVORNÅR FINDER KLAUSULEN ANVENDELSE?	12
2.6. HVOR LANG TID GÆLDER KUNDEKLAUSULEN?	12
2.7. HVAD ER FRATRÆDELSESTIDSPUNKTET?	13
2.8. HVILKE KUNDER ER OMFATTET?.....	13
2.9. HVAD ER EN KONVENTIONALBOD?.....	13
2.10. HVAD FÅR JEG I VEDERLAG?.....	13
2.11. SÆRLIGE SITUATIONER.....	14
2.12. FEM GODE RÅD TIL BEGRÆNSNING AF KLAUSULEN.....	15
3. MEDARBEJDERKLAUSULER.....	17
3.1. HVAD ER EN MEDARBEJDERKLAUSUL?	17
3.2. HVORDAN SER EN TYPISK MEDARBEJDERKLAUSUL UD?	17
3.3. ER EN MEDARBEJDERKLAUSUL DET SAMME SOM EN JOBKLAUSUL?	17
3.4. HVAD BETYDER DET, AT MEDARBEJDERKLAUSULER ER OMFATTET AF JOBKLAUSULLOVEN?	18
3.5. HVAD BETYDER MEDARBEJDERKLAUSULENS BESTEMMELSER?.....	18
3.6. FINDER MEDARBEJDERKLAUSULEN ANVENDELSE, UANSET HVEM DER SIGER OP?.....	19
3.7. HVOR LANG TID GÆLDER MEDARBEJDERKLAUSULEN?	19
3.8. HVAD ER FRATRÆDELSESTIDSPUNKTET?.....	19
3.9. HVILKE MEDARBEJDERE ER OMFATTET?.....	19
3.10. HVAD ER EN KONVENTIONALBOD?	19
3.11. GODE RÅD TIL BEGRÆNSNING AF KLAUSULEN	19
4. JOBKLAUSULER	20
4.1. HVAD ER EN JOBKLAUSUL?.....	20
4.2. HVOR LÆNGE GÆLDER EN JOBKLAUSUL?	20
4.3. RET TIL KOMPENSATION	20
4.4. OPSIGELSE TIL JOBFRATRÆDELSE	21
4.5. OPSIGELSE AF JOBKLAUSUL.....	21
5. UDDANNELSESKLAUSULER.....	22
5.1. HVAD ER EN UDDANNELSESKLAUSUL?	22
5.2. HVORFOR KAN EN UDDANNELSESKLAUSUL BLIVE ET PROBLEM?	22
5.3. HVORDAN SER EN TYPISK UDDANNELSESKLAUSUL UD?.....	22

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)
3. udgave - december 2008

5.4.	HVAD INDEBÆRER KLAUSULENS BESTEMMELSER?	23
5.5.	HVORNÅR FINDER KLAUSULEN ANVENDELSE?	23
5.6.	HVOR LANG TID GÆLDER DEN?.....	23
5.7.	GODE RÅD TIL BEGRÆNSNING AF KLAUSULEN.....	23
6.	HVAD STÅR DER I LOVEN?.....	24
6.1.	MARKEDSFØRINGSLOVEN	24
6.2.	FUNKTIONÆRLOVEN	24
6.3.	AFTALELOVEN	26
6.4.	JOBKLAUSULLOVEN	26
7.	KLAUSULER OG IKKE-FUNKTIONÆRER.....	28
8.	KLAUSULER INDGÅET FØR 15. JUNI 1999	28

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)

3. udgave - december 2008

1. Konkurrenceklausuler

1.1. Hvad er en konkurrenceklausul?

En konkurrenceklausul er et forbud mod at have økonomiske interesser, fx som ejer, konsulent eller i en virksomhed, der konkurrerer med en tidligere arbejdsgiver efter ansættelsens ophør. Forbuddet gælder også ansættelse hos en konkurrerende virksomhed.

En konkurrenceklausul forhindrer dig ikke i efter fratræden at arbejde hos eller udføre arbejde for din nuværende arbejdsgivers kunder eller samarbejdspartnere, med mindre disse samtidig er konkurrenter, som er omfattet af klausulens ordlyd.

Læs mere om kundeklausuler under kap. 2.

1.2. Hvorfor er konkurrenceklausuler et problem?

Når en arbejdsgiver forklarer, hvorfor han har behov for en konkurrenceklausul, kan det umiddelbart lyde fornuftigt. Han vil gerne beskytte sig mod, at du opnår en masse viden om virksomheden for derefter at starte for dig selv og konkurrere mod ham.

Hvorfor så overhovedet bekymre sig om en konkurrenceklausul? Fordi den vil påvirke dine fremtidige jobmuligheder og din værdi på arbejdsmarkedet. Og en klausul kan begrænse dine muligheder for at opnå lønforhøjelse under din ansættelse. Du har jo begrænsede muligheder for at søge andre jobs.

En klausul kan gøre det svært at finde ny beskæftigelse, da den begrænser dine muligheder for at bruge din faglige viden og brancheindsigt.

Klausulen kan med andre ord medføre arbejdsløshed eller løntab. Du skal derfor være opmærksom på, at når du forhandler om indholdet af en klausul, forhandler du i realiteten også om dine fremtidige jobmuligheder.

Derfor er den klare anbefaling at sige nej til en konkurrenceklausul. Hvis det ikke er en realistisk mulighed, vil det bedste være at begrænse skadens omfang. Og i øvrigt være bevidst om klausulens konsekvenser.

Klik herunder og få viden om konkurrenceklausuler og fif til forhandlingen, og husk altid at kontakte IDA inden du skriver under på en konkurrenceklausul.

1.3. Hvordan ser en typisk konkurrenceklausul ud?

En typisk konkurrenceklausul er en standardklausul, som ikke er specifikt tilrettet den stilling, som du skal varetage i virksomheden. Derfor er den bredt formuleret og rammer dermed mange situationer, som ikke er kernen i arbejdsgivers beskyttelsesinteresse. Et eksempel på en typisk klausul ser sådan ud:

"Opsiger medarbejderen sin stilling – uden at dette er begrundet i virksomhedens misligholdelse af ansættelsesforholdet – eller bliver medarbejderen opsagt som følge af forhold, der giver virksomheden en rimelig anledning til opsigelsen, er funktionæren forpligtet til i et år efter fratrædelsen ikke at være ansat eller på anden måde økonomisk interesseret i konkurrerende virksomhed.

Som compensation for denne forpligtelse modtager medarbejderen et vederlag svarende til 50 % af månedslønnen pr. måned klausulen er gældende jfr. funktionærlovens § 18.

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)
3. udgave - december 2008

Såfremt medarbejderen får andet passende arbejde, kan lønnen fra dette arbejde modregnes i kompensationen dog ikke i kompensationen for de første tre måneder, der kommer til udbetaling som en engangskompensation ved fratræden.

Ved overtrædelse af denne klausul er medarbejderen – udover almindeligt erstatningsansvar – forpligtet til at betale en konventionalbod svarende til 4 måneders løn på fratrædelsestidspunktet for hver gang overtrædelsen finder sted.

Betaling af bod medfører ikke klausulens bortfald.

Overtrædelser kan imødegås med fagedforbud uden sikkerhedsstillelse”

Læs funktionærlovens § 18 under kap. 6.2.

Læs videre nedenfor om reglerne for konkurrenceklausuler, eller se under kap. 1. 12 for at komme direkte til de gode råd om, hvordan du kan begrænse en konkurrenceklausul.

1.4. Hvad betyder klausulens bestemmelser?

Klausulen er ofte knudret formuleret, og det skyldes at arbejdsgiveren lægger sig op af lovteksten i funktionærlovens § 18, som er den bestemmelse, der regulerer konkurrenceklausuler.

Det kan være svært at gennemskue indholdet, men følgende hovedpunkter giver svar på de mest almindelige spørgsmål.

1.5. Hvornår finder klausulen anvendelse?

Du skal være opmærksom på, at konkurrenceklausuler kun kan pålægges betroede funktionærer eller medarbejdere, som indgår en aftale med arbejdsgiveren om retten til udnyttelse af en opfindelse. Langt de fleste akademikere med akademisk beskæftigelse opfylder betingelsen om at være betroet funktionær.

Klausulen er gyldig, hvis det fremgår af din ansættelseskontrakt, at der betales vederlag. Dette kan gøres via henvisning til vederlag eller kompensation i henhold til funktionærlovens bestemmelser, eller direkte skrives at der ydes 50 % af lønnen, hvilket er minimum.

En konkurrenceklausul gælder ikke, hvis virksomheden opsiger dig på grund af virksomhedens forhold, eller hvis du hæver ansættelsesforholdet på grund af virksomhedens misligholdelse. Dette følger af aftaleloven § 38 stk.2.

Det betyder fx, at hvis du bliver opsagt på grund af stillingsbortfald, fyringsrunder etc., gælder klausulen ikke, og du har heller ikke krav på kompensationen.

1.6. Hvor lang tid gælder konkurrenceklausulen?

Klausulen gælder i den periode, der er anført, men kan opsiges på et hvilket som helst tidspunkt af arbejdsgiveren med én måneds varsel til én måneds udgang. Der er intet maksimum på perioden rent lovgivningsmæssigt, dog har domstolene mulighed for at indskrænke konkurrenceklausulen i tid, hvis den tidsmæssigt går videre end påkrævet for at værne mod konkurrence jf. aftalelovens § 38, stk. 1. Den typiske konkurrenceklausul er på ét år regnet fra den sidste ordinære lønudbetaling.

Du skal være opmærksom på, at din arbejdsgiver skal betale en engangskompensation på mindst halvanden måneds løn, hvis han opsiger klausulen under ansættelsesforholdet og du fratræder inden for seks måneder efter.

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)
3. udgave - december 2008

Dette gælder dog kun, hvis opsigelsen er sket under omstændigheder, hvor du ville have været bundet af klausulen, hvis den stadig havde været gældende. Det vil altså sige i tilfælde af at du fx selv siger din stilling op.

1.7. Hvad er fratrædelsestidspunktet?

Klausulperioden starter på fratrædelsestidspunktet. Det er det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet er endeligt ophørt, hvilket først sker efter udløbet af opsigelsesperioden.

Det gælder uanset om du er fritstillet, har afleveret nøgler og øvrige firmaejendele mv.

1.8. Hvilke konkurrenter er omfattet?

Funktionærlovens § 18 giver ikke nogle yderligere retningslinjer for, hvad der skal forstås ved konkurrerende virksomhed.

Læs funktionærlovens § 18 under kap. 6.2.

Den generelle definition er, at det er virksomheder, der udbyder tilsvarende produkter eller ydelser til den samme kreds af kunder. Men denne definition afklarer ikke præcist, hvad du i realiteten har forpligtet dig til, og du skal huske, at du bærer risikoen for en eventuel overtrædelse, hvis det ikke fremgår klart hvordan konkurrerende virksomhed defineres.

Det er fx ikke en betingelse, at det skal være konkurrenter af en vis størrelse, og at det kun gælder konkurrenter indenfor et geografisk område.

1.9. Hvad er en konventionalbod?

En konventionalbod er en aftalt bøde, hvorefter brud på klausulen giver arbejdsgiver ret til en stor økonomisk kompensation, uanset om arbejdsgiveren har lidt et tab ved bruddet og uanset om overtrædelsen er forsvindende lille.

Konventionalboden skal virke præventivt, og den er ofte så stor, at medarbejderen ikke tør tage risikoen i tvivlstilfælde om klausulens rækkevidde.

Da man sjældent kan spørge sin nuværende arbejdsgiver til råds om en mulig ansættelse andetsteds, vil en stor konventionalbod afskære dig fra jobmuligheder, der eventuelt ikke er i strid med klausulen.

Bemærk, at man ikke kan nøjes med at betale en gang og derefter være frigjort fra klausulforpligtelsen. Man skal typisk betale hver måned, overtrædelsen står på.

1.10. Hvad får jeg i vederlag?

Du har krav på minimum 50 % af din månedsløn på fratrædelsestidspunktet for hver måned, som klausulen er gældende.

Hvis intet andet er aftalt består grundlaget for beregning af kompensationen udelukkende af de faste løndele, som f.eks. grundlønnen, pensionsbidrag, bonus samt værdien af fri bil, telefon og adsl. Særlige ydelser som f.eks. betaling for af og til forekommet merarbejde medregnes ikke.

For provisionslønnede vil det være hensigtsmæssigt at indgå en aftale om, at beregningsgrundlaget skal udgøre den gennemsnitlige løn i en periode på 6 – 12 måneder forinden fratrædelsestidspunktet, samt at der tages højde for provisionsaftalens bestemmelser omkring optjeningstidspunkt og udbetalingstidspunkt

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)

3. udgave - december 2008

De første tre måneder af den periode, hvor du er bundet af konkurrenceklausulen, er der tale om en "minimumskompensation" på mindst halvanden måneds løn, der skal udbetales som et engangsbetøb den dag, du fratræder.

Herefter skal der fra den fjerde måned betales en halv måneds løn pr. måned, så længe du er bundet af klausulen. Du må gerne aftale et højere vederlag, men det kan ikke være lavere end 50 % af lønnen på fratrædelsestidspunktet.

Realiteten er dog, at der stort set aldrig betales mere for konkurrenceklausulen end engangskompensationen.

Dette skyldes, at arbejdsgiveren kan modregne din nye indtægt fra passende arbejde i den resterende del af kompensationen krone for krone. Det indebærer, at selvom din markedsværdi er faldet op til halvdelen af din forrige løn, vil din tidligere arbejdsgiver stadig slippe for betaling.

Der sker ikke modregning i dagpenge, herunder arbejdsledighedsdagpenge, sygedagpenge samt barseldagpenge. Og der sker heller ikke modregning ved indtægter fra ikke-passende arbejde. Dette gælder arbejde udenfor dit faglige felt, og som ikke modsvarer dine uddannelsesmæssige og/eller erhvervmæssige kvalifikationer.

Der kigges altså på både uddannelsesmæssig baggrund og tidligere beskæftigelse. Medarbejderen har en forpligtelse til at søge arbejdsgivers vederlagsforpligtelse begrænset mest muligt.

Dette betyder, at du er forpligtet til at være aktivt arbejdssøgende og altså ikke kan benytte klausulperioden til at rejse jorden rundt.

Starter du som selvstændig, vil du ikke opfylde din tabsbegrænsningspligt, hvorfor arbejdsgiverens vederlagsforpligtelse helt ophører.

Det samme gør sig gældende, hvis du trækker dig tilbage fra arbejdsmarkedet for at gå på pension.

1.11. Særlige situationer

1) Misligholdelse

Hvis du bortvises, og bortvisningen er berettiget, vil du være bundet af konkurrenceklausulen i fuldt omfang. Men arbejdsgiverens vederlagsforpligtelse bortfalder.

Klausulperioden starter først fra det tidspunkt, hvor medarbejderen lovligt kunne have opsagt sin stilling til, det vil sige typisk efter løbende måned plus en måned.

Hvis bortvisningen er uberettiget, vil klausulen kunne bortfalde ud fra almindelige kontraktlige principper.

Misligholder arbejdsgiveren sin forpligtelse til at betale vederlag for klausulen i perioden efter fratrædelsen, vil klausulforpligtelsen ligeledes bortfalde.

2) Arbejdsgivers konkurs

En konkurrenceklausul bortfalder ikke som følge af, at en virksomhed erklæres konkurs. Boet skal indenfor kort tid bestemme, om ansættelsesforholdet skal opretholdes, fx med salg af virksomheden for øje.

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)

3. udgave - december 2008

I denne periode vil konkurrenceklausulen derfor fortsat være gældende, ligesom konkursboet kan vælge at betale vederlagsforpligtelsen i forhold til den aktuelle konkurrenceklausul.

Lukker en virksomhed definitivt som følge af konkurs, og uden at der er sket overdragelse af virksomheden eller dele af den, vil medarbejderen være frigjort fra konkurrenceklausulen.

Skyldige vederlag, som stammer fra klausulforpligtelser dækkes ikke af Lønmodtagernes Garantifond, og er heller ikke såkaldt privilegerede krav i konkursboet.

Kontakt altid IDA, hvis virksomheden går konkurs.

3) Korte ansættelsesforhold

En konkurrenceklausul kan ikke gøres gældende, hvis ansættelsesforholdet af en eller anden grund ikke har varet over tre måneder.

Hvis ansættelsesforholdet har varet mere end tre måneder, men ikke længere end seks måneder, kan en konkurrenceklausul højst gøres gældende i seks måneder efter ansættelsesforholdets ophør.

4) Arbejdsgiver opsiger klausulen

Arbejdsgiveren har til enhver tid – både under og efter ansættelsesforholdets ophør – mulighed for at opsigse klausulen med en måneds varsel til en måneds udgang.

Når dette varsel udløber, er klausulen ikke længere gældende, og der skal heller ikke betales vederlag. Mange arbejdsgivere vælger denne mulighed, hvis der er risiko for, at de reelt kommer til at betale vederlag, fx hvis arbejdstageren er ledig eller kun kan få arbejde, hvor der ikke er muligt at modregne vederlaget.

Du skal dog være opmærksom på, at din arbejdsgiver skal betale engangskompensationen på mindst halvanden måneds løn, hvis han opsiger klausulen under ansættelsesforholdet, og du fratræder inden for seks måneder efter.

Dette gælder dog kun, hvis opsigelsen er sket under omstændigheder, hvor du ville have været bundet af klausulen, hvis den stadig havde været gældende. Det vil altså sige i tilfælde af at du fx selv siger din stilling op.

Det samme gælder, hvis du modtager en opsigelse af klausulen samme dag, som du afleverer din opsigelse af din stilling.

1.12. Gode råd til begrænsning af klausulen

Nedenfor kan du finde gode råd til, hvordan en konkurrenceklausul kan begrænses, men kontakt altid IDA og få konkret rådgivning, inden du skriver under på en konkurrenceklausul.

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)
3. udgave - december 2008

1) Afgrænsning af konkurrenter omfattet af klausulen

Sørg for at klausulen kun omfatter den eller de to største konkurrenter med navns nævnelser, som du ikke må tage ansættelse hos, eller udarbejd en liste med navnene på de virksomheder, der opfattes som konkurrerende.

Denne positivliste kan eventuelt opdateres en gang årligt eller med et varsel, der mindst svarer til dit individuelle opsigelsesvarsel.

Alternativt kan du forsøge at få klausulen begrænset til kun at gælde større virksomheder, så mindre konkurrenter specifikt undtages fra klausulen.

Det kan fx gøres ved at angive at klausulen kun omfatter virksomheder med en omsætning på de konkurrerende produkter og ydelser på minimum xx millioner kroner, eller der kan laves en negativliste over virksomheder, der ikke er omfattet af klausulen.

En anden mulighed er klart at få defineret, hvad der menes med konkurrerende virksomhed. Du bør undgå, at klausulen kommer til omfatte hele koncernens produktsortiment nu og i fremtiden.

Virksomhedens produkter og ydelser kan omfatte et område, som du ikke har overblik over ved ansættelsen, ligesom virksomheden jo kan udvide deres produktportefølje eller aktivitetsområde.

Her kan du fx forsøge at få arbejdsgiveren til at præcisere, at klausulen kun gælder virksomheder, der beskæftiger sig med bestemte produkter, der er nævnt på en liste eller nærmere beskrevet, og/eller få klausulen til kun at omfatte virksomheder, som beskæftiger sig med produkttyperne i din egen afdeling.

Det kan endvidere være en god ide at få begrænset klausulen til kun at omfatte ansættelse i en tilsvarende afdeling i den konkurrerende virksomhed, så beskæftigelse i den konkurrerende virksomhed, uden for dit hidtidige arbejdsområde eller ansættelse i ikke-konkurrerende afdelinger i den konkurrerende virksomhed, bliver tilladt.

2) Sørg for afklaring af arbejdsgiverens ønsker

Det kan være en god ide at få afklaret, hvad arbejdsgiverens beskyttelsesinteresse er. Hvis arbejdsgiveren kun er bekymret for, at du tager ansættelse hos en konkurrent, kan det være en god ide at få præciseret, at klausulen ikke er til hinder for, at du starter selvstændig konkurrerende virksomhed.

Hvis det omvendte er tilfældet, og det er den selvstændige konkurrerende virksomhed, der er problemet, bør du sørge for, at konkurrenceklausulen specifikt ikke hindrer dig i at blive ansat som funktionær eller direktør hos konkurrenterne.

3) Vederlaget giver mulighed for rimelig indtægt

Sørg for, at vederlagets størrelse er fair, hvis klausulen indebærer en risiko for lønnedgang. Det kan gøres via en forhøjelse af vederlaget til 75-100 %.

Det er IDA's holdning, at udgangspunktet for forhandlingen af vederlaget er, at virksomheden skal betale et beløb svarende til fuld løn for den periode, hvor klausulen skal være gældende.

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)
3. udgave - december 2008

Hvis klausulen ikke påvirker din markedsværdi, vil et 100 % vederlag ikke betyde nogen udgift for arbejdsgiver, da der jo er mulighed for modregning. Kan du derimod kun få et lavere lønnet job, er det kun rimeligt at arbejdsgiveren betaler for din reducerede markedsværdi, så længe arbejdsgiveren kræver klausulen opretholdt.

Alternativt kan vederlaget på 50 % opretholdes, men få specificeret i klausulen, at der ikke sker modregning for anden passende indtægt.

I det tilfælde vil arbejdsgiver have en faktisk udgift, så længe klausulen ønskes opretholdt, hvilket ligeledes kompenserer dig for din forringede mobilitet.

4) Klausulperioden gælder kun efter længere ansættelses og klausulperioden begrænses

Jo kortere tid klausulperioden varer, jo mindre belastende er klausulen for dig og din karriere. Længere perioder uden beskæftigelse indenfor dit faglige felt kan være ødelæggende for dit CV.

Set fra virksomhedens side er begrundelsen for klausulen ofte, at virksomheden skal have mulighed for at bibeholde sin position på markedet.

Set i det lys, samt udviklingen i branchen, er der sædvanligvis ikke saglig begrundelse for klausuler, der varer længere end fire til seks måneder.

Samtidig kan det være en fordel, hvis det aftales at klausulen først træder i kraft, hvis du forlader jobbet efter en længere ansættelsestid, på fx et eller to år.

Det gør det muligt at vurdere jobbet reelt, inden klausulen "fanger dig", og dermed din mulighed for at skifte i tide uden mobilitetshæmmende konsekvenser.

5) Geografisk dækningsområde

Hvis ikke andet fremgår af klausulen, gælder den i hele verden. Det betyder, at forbudet mod ansættelse eller etablering af selvstændig virksomhed gælder enhver virksomhed i hele verden, der producerer eller afsætter konkurrerende produkter på de samme markeder.

Derfor er det en god ide at få klausulen begrænset geografisk, fx til bestemte områder, så som kommuner og regioner eller lande/verdensdele.

6) Forsøg at undgå konventionalbod

Du bør undgå en aftalt konventionalbod. Under alle omstændigheder er du ansvarlig for et eventuelt tab, som du påfører virksomheden.

Er det fx rimeligt, at man skal betale bod, når den anden part ikke har lidt et tab?

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)
3. udgave - december 2008

2. Kundeklausuler

2.1. Hvad er en kundeklausul?

En kundeklausul er et forbud mod at have erhvervmæssig forbindelse med en tidligere arbejdsgivers kunder og forretningsforbindelser.

Forbuddet gælder også ansættelse hos de pågældende kunder og forretningsforbindelser.

Kundeklausulen forhindrer dig ikke i at tage ansættelse i konkurrerende virksomhed, men den forhindrer dig i at arbejde med en bestemt kundekreds eller bestemte samarbejdspartnere.

Kundekredsen omfatter alle former for samarbejdspartnere, herunder leverandører, klienter, agenturhavere, kunder etc., men i det følgende benævnes kredsen blot som "kunder".

Læs mere om konkurrenceklausuler under kap. 1.

2.2. Hvorfor kan kundeklausulen blive et problem?

Kundeklausulen lyder umiddelbart fornuftig, da din nye arbejdsgiver selvfølgelig skal beskyttes mod, at du tager hele forretningsgrundlaget med dig, når du vælger at forlade virksomheden. Hvorfor så overhovedet bekymre sig om en kundeklausul?

Når du indgår aftale om en kundeklausul, enten før eller undervejs i et ansættelsesforhold, vil den påvirke dine fremtidige jobmuligheder og din værdi på arbejdsmarkedet.

En klausul kan gøre det svært at finde nyt arbejde, ligesom din værdi for en ny arbejdsgiver kan være reduceret. Klausulen kan med andre ord medføre arbejdsløshed eller løntab.

Mange akademikere har et stort professionelt netværk, som er en vigtig del af deres kompetenceprofil.

Disse netværk anvendes i arbejdsmæssig sammenhæng, og med en kundeklausul vil de blive afskåret fra at benytte netværkene i et nyt job, og endda blive forhindrede i at få ny beskæftigelse via netværkskontakter.

Derfor er den klare anbefaling at sige nej til en kundeklausul. Hvis det ikke er en realistisk mulighed, vil det bedste være at begrænse skadens omfang. Og i øvrigt være bevidst om klausulens konsekvenser.

Klik herunder og få viden om din kundeklausul og fif til forhandlingen, og husk altid at kontakte IDA inden du skriver under på en kundeklausul.

2.3. Hvordan ser en typisk kundeklausul ud?

En typisk kundeklausul er en standardklausul, som ikke er specifikt tilrettet den stilling, som du skal varetage i virksomheden. Derfor er den bredt formuleret og rammer dermed mange situationer, som ikke er kernen i arbejdsgiverens beskyttelsesinteresse. Et eksempel på en typisk klausul ser således ud:

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)

3. udgave - december 2008

"Det er medarbejderen forbudt i 1 år efter sin fratræden direkte eller indirekte at være beskæftiget med kunder, leverandører mv. der indenfor det sidste år før medarbejderens fratræden har været betjent af medarbejderen eller som fremgår af den til enhver tid værende liste over kunder i virksomheden.

Som kompensation for denne forpligtelse modtager medarbejderen et vederlag svarende til 50 % af månedslønnen pr. måned klausulen er gældende jfr. funktionærlovens § 18 a.

Såfremt medarbejderen får andet passende arbejde, kan lønnen fra dette arbejde modregnes i kompensationen.

Ved overtrædelse af denne klausul er medarbejderen – udover almindeligt erstatningsansvar – forpligtet til at betale en konventionalbod svarende til 4 måneders løn på fratrædelsestidspunktet for hver gang overtrædelsen finder sted.

Betaling af bod medfører ikke klausulens bortfald. Overtrædelser kan imødegås med fagedforbud uden sikkerhedsstillelse."

Læs funktionærlovens § 18 a under kap. 6.2.

Læs videre nedenfor om reglerne for kundeklausuler, eller gå til kap. 2.12 for at komme direkte til de gode råd om, hvordan du kan begrænse en kundeklausul.

2.4. Hvad betyder klausulens bestemmelser?

Klausulen er ofte knudret formuleret, og det skyldes at arbejdsgiveren lægger sig op af lovteksten i funktionærlovens § 18 a, som er den bestemmelse, der regulerer kundeklausuler.

Det kan være svært at gennemskue indholdet, men følgende hovedpunkter giver svar på de mest almindelige spørgsmål.

2.5. Hvornår finder klausulen anvendelse?

Klausulen er kun gyldig, hvis det fremgår af din kontrakt, at der skal betales vederlag. Dette kan gøres via henvisning til vederlag eller kompensation i henhold til funktionærlovens bestemmelser, eller direkte skrives at der ydes 50 % af lønnen, hvilket er minimum.

En kundeklausul træder i kraft ved enhver fratræden, uanset om det er arbejdsgiver eller arbejdstager, der opsiges ansættelsesforholdet.

Det gælder også, selvom arbejdstager ikke kan bebrejdes opsigelsen, fx ved stillingsbortfald, fyringsrunder etc.

2.6. Hvor lang tid gælder kundeklausulen?

Klausulen gælder i den periode, der er anført, men kan opsiges undervejs af arbejdsgiveren med en måneds varsel til en måneds udgang.

Der er intet maksimum på perioden rent lovgivningsmæssigt, men den typiske kundeklausul er på et år regnet fra den sidste ordinære lønudbetaling.

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)

3. udgave - december 2008

2.7. Hvad er fratrædelsestidspunktet?

Klausulperioden starter på fratrædelsestidspunktet.

Det er det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet er endeligt ophørt, hvilket først sker efter udløbet af opsigelsesperioden.

Det gælder uanset om du er fritstillet, har afleveret nøgler og øvrige firmaejendele mv.

2.8. Hvilke kunder er omfattet?

Funktionærlovens § 18 a begrænser formelt de omfattede kunder til at være dels dine egne kunder, som du har haft kontakt med i op til 18 måneder før opsigelsestidspunktet, og dels de kunder, som du har fået udleveret en særskilt liste over.

Den liste skal du have fået udleveret inden opsigelsestidspunktet. Udleveres den senere, fx på din fratrædelsesdato, vil du ikke skulle respektere et forbud mod at udføre arbejde eller have kontakt til de pågældende kunder.

Listen kan fx være et dataudtræk fra kundekartoteket, og dermed være særdeles omfangsrig.

Det er ikke en betingelse, at kunderne har en vis størrelse, at der er udført arbejde af stort omfang, at kunden har en varig tilknytning, at det kun gælder kunder indenfor et geografisk område eller at kunden er i en bestemt branche.

Ligeledes er kunder, som medarbejderen selv har tilført firmaet via eget netværk også omfattet af forbuddet.

2.9. Hvad er en konventionalbod?

En konventionalbod er en aftalt bøde, hvorefter brud på klausulen giver en arbejdsgiver ret til en stor økonomisk kompensation, uanset om arbejdsgiveren har lidt et tab ved bruddet, og uanset om overtrædelsen er forsvindende lille.

Konventionalboden skal virke præventivt, og er ofte så stor, at medarbejderen ikke tør tage risikoen i tvivlstilfælde om klausulens rækkevidde.

Da man sjældent kan spørge sin nuværende arbejdsgiver til råds om en mulig ansættelse andetsteds, vil en stor konventionalbod afskære dig fra jobmuligheder, der eventuelt ikke er i strid med klausulen.

Bemærk, at man ikke kan nøjes med at betale en gang og derefter være frigjort fra klausulforpligtelsen, men typisk skal betale hver måned overtrædelsen står på.

2.10. Hvad får jeg i vederlag?

Du har krav på 50 % af din månedsløn på fratrædelsestidspunktet for hver måned, som klausulen er gældende, men du har ikke ret til kompensation for kundeklausulen, hvis du allerede modtager kompensation for en konkurrenceklausul.

Hvis intet andet er aftalt består grundlaget for beregning af kompensationen udelukkende af de faste løndele, som f.eks. grundlønnen, pensionsbidrag, bonus samt værdien af fri bil, telefon og adsl. Særlige ydelser som f.eks. betaling for af og til forekommet merarbejde medregnes ikke

Realiteten er dog, at der stort set aldrig betales for kundeklausulerne.

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)

3. udgave - december 2008

Det skyldes, at arbejdsgiveren kan modregne din nye indtægt fra passende arbejde i vederlaget krone for krone.

Dette indebærer, at selvom din markedsværdi er faldet op til halvdelen af din forrige løn, vil din tidligere arbejdsgiver stadig slippe for betaling.

Der sker ikke modregning i dagpenge, herunder arbejdsledighedsdagpenge, sygedagpenge samt barseldagpenge.

Der sker ligeledes ikke modregning ved indtægter fra ikke-passende arbejde. Det gælder arbejde udenfor dit faglige felt, og som ikke modsvarer dine uddannelsesmæssige og erhvervmæssige kvalifikationer.

Der kigges altså både på uddannelsesmæssig baggrund og på tidligere beskæftigelse. Medarbejderen har en forpligtelse til at søge arbejdsgivers vederlagsforpligtelse begrænset mest muligt.

Det betyder, at du er forpligtet til at være aktivt arbejdssøgende og altså ikke kan benytte klausulperioden til at rejse jorden rundt.

Starter du som selvstændig, vil du ikke opfylde din tabsbegrænsningspligt, hvorfor arbejdsgiverens vederlagsforpligtelse helt ophører. Det samme gør sig gældende, hvis du trækker dig tilbage fra arbejdsmarkedet for at gå på pension.

2.11. Særlige situationer

1) Misligholdelse

Hvis du bortvises, og bortvisningen er berettiget, vil du være bundet af kundeklausulen i fuldt omfang, men arbejdsgiverens vederlagsforpligtelse bortfalder.

Klausulperioden starter først fra det tidspunkt, hvor du lovligt kunne have opsagt din stilling til. Det vil sige typisk efter løbende måned plus en måned.

Hvis bortvisningen er uberettiget, vil klausulen kunne bortfalde ud fra almindelige kontraktlige principper.

Misligholder arbejdsgiveren sin forpligtelse til at betale vederlag for klausulen i perioden efter fratrædelsen, vil klausulforpligtelsen ligeledes bortfalde.

2) Arbejdsgivers konkurs

En kundeklausul bortfalder ikke som følge af, at en virksomhed erklæres konkurs. Boet skal indenfor kort tid bestemme, om ansættelsesforholdet skal opretholdes, fx med salg af virksomheden for øje.

I denne periode vil kundeklausulen derfor fortsat være gældende, ligesom konkursboet kan vælge at betale vederlagsforpligtelsen i forhold til aktuelle kundeklausuler.

Ophører en virksomhed definitivt som følge af konkurs, og uden at der er sket overdragelse af virksomheden eller dele af den, vil arbejdstageren være frigjort fra kundeklausulen.

Skyldige vederlag som stammer fra klausulforpligtelser dækkes ikke af Lønmodtagernes Garantifond, og er heller ikke såkaldt privilegerede krav i konkursboet.

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)
3. udgave - december 2008

Kontakt altid IDA, hvis virksomheden går konkurs.

3) Korte ansættelsesforhold

Kundeklausuler kan ikke gøres gældende, hvis ansættelsesforholdet af den ene eller anden grund ikke har haft en varighed på over tre måneder.

Hvis ansættelsesforholdet har varet mere end tre måneder, men ikke længere end seks måneder, kan en kundeklausul højst gøres gældende i seks måneder efter ansættelsesforholdets ophør.

4) Arbejdsgiver opsiger klausulen

Arbejdsgiveren har til enhver tid – såvel under som efter ansættelsesforholdets ophør – mulighed for at opsige klausulen med en måneds varsel til en måneds udgang.

Når dette varsel udløber, er klausulen ikke længere gældende, og der skal heller ikke betales vederlag.

Mange arbejdsgivere vælger denne mulighed, hvis der er risiko for, at de reelt kommer til at betale vederlag, fx hvis medarbejderen er ledig eller kun kan få arbejde, hvori der ikke er modregningsadgang.

2.12. Fem gode råd til begrænsning af klausulen

Nedenfor kan du finde gode råd til, hvordan en kundeklausul kan begrænses, men kontakt altid IDA for konkret rådgivning, inden du skriver under på en kundeklausul.

1) Afgrænsning af kunder omfattet af klausulen

Sørg for at klausulen kun omfatter dine egne kunder, så du ikke får begrænset dine muligheder på baggrund af dine kollegers kundelister.

Det mest optimale, er at kundeklausulen kun omfatter kunder, som du selv har udført faktureret arbejde for, alternativt at der i fællesskab udarbejdes en liste over de (større) kunder, som klausulen omfatter, og som kan opdateres årligt.

Det er endvidere en god ide at få klausulen begrænset geografisk, fx til kunder med tilhørsforhold til bestemte lande, regioner, kommuner eller postnumre.

2) Mulighed for ansættelse hos kunderne

Sørg for at kundeklausulen specifikt ikke hindrer, at du kan ansættes hos kunderne som funktionær eller direktør.

Typisk har en arbejdsgiver ikke noget imod, at en tidligere medarbejder bliver ansat hos en god kunde, men vil blot hindre at man i anden – muligvis konkurrerende – beskæftigelse udfører opgaver for kunden.

Det er vigtigt at få dette præciseret i klausulen, så du ikke skal spørge arbejdsgiver om tilladelse før du skal til ansættelsessamtale hos en kunde.

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)
3. udgave - december 2008

3) Klausulen gælder kun ved egen opsigelse og efter længerevarende ansættelse

Sørg for, at klausulen kun kommer i brug, hvis du selv opsiger din stilling. Hvis dette ikke lykkes, kan det foreslås, at klausulen ikke finder anvendelse, såfremt du opsiges, og ikke har givet rimelig anledning dertil.

Det svarer til vilkårene for konkurrenceklausuler, og det er kun fornuftigt, at du ikke skal underlægges en klausul, hvis du fx bliver afskediget på grund af organisationsændringer eller andre upåregnelige forhold.

Samtidig kan det være en fordel, hvis det aftales at klausulen først får virkning ved fratræden efter en længere ansættelsestid, fx et eller to år.

Det vil give en mulighed for at vurdere jobbet reelt, før klausulen "fanger dig", og dermed mulighed for at skifte i tide uden mobilitetshæmmende konsekvenser.

4) Vederlaget giver mulighed for rimelig indtægt

Sørg for, at vederlagets størrelse er fair, såfremt klausulen indebærer en risiko for løn- nedgang. Det kan gøres via en forhøjelse af vederlaget til 75 - 100 %.

Hvis klausulen ikke påvirker din markedsværdi, vil et 100 % vederlag ikke betyde nogen udgift for arbejdsgiveren, da der jo er mulighed for modregning.

Kan du derimod kun få et lavere lønnet job, er det kun rimeligt at arbejdsgiveren betaler for din reducerede markedsværdi, så længe arbejdsgiveren kræver klausulen opretholdt. Alternativt kan vederlaget på 50 % opretholdes, men specificer i klausulen at der ikke sker modregning for anden passende indtægt.

I det tilfælde vil arbejdsgiver have en faktisk udgift, så længe klausulen ønskes opretholdt, hvilket ligeledes kompenserer dig for din forringede mobilitet.

5) Klausulperioden begrænses

Jo kortere tid klausulperioden varer, jo mindre belastende er klausulen for dig og din karriere. Længere perioder uden beskæftigelse indenfor dit faglige felt kan være ødelæggende for dit cv.

Set fra virksomhedens side er begrundelsen for klausulen, at virksomheden skal have mulighed for at overføre en kunde til en anden medarbejder og videreføre det gode kundeforhold.

Set i det lys, er der sædvanligvis ikke saglig begrundelse for klausuler, der varer længere end fire til seks måneder.

6) Forsøg at undgå konventionalbod

En aftalt konventionalbod bør undgås. Under alle omstændigheder, er du ansvarlig for et eventuelt tab, du påfører virksomheden.

Og dette spørgsmål bør man overveje: Er det fx rimeligt, at man skal betale bod, når den anden part ikke har lidt et tab?

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)

3. udgave - december 2008

3. Medarbejderklausuler

3.1. Hvad er en medarbejderklausul?

En medarbejderklausul er et forbud mod at du i en given periode efter din fratræden ikke må medvirke til, at virksomhedens øvrige medarbejdere forlader virksomheden.

En medarbejderklausul forhindrer dig ikke i at tage ansættelse hos kunder eller konkurrenter til din nuværende arbejdsplads.

Kontakt altid IDA, hvis du bliver præsenteret for en medarbejderklausul.

3.2. Hvordan ser en typisk medarbejderklausul ud?

En medarbejderklausul kan for eksempel have følgende formulering:

"Medarbejderen er i en periode på 12 måneder fra sin fratrædelse uberettiget til - direkte eller indirekte - at påvirke, herved eller ansætte medarbejdere, der i en periode på 12 måneder forud for fratrædelsesdagen har været ansat i selskabet eller dets koncernforbundne selskaber.

Forbudet omfatter blandt andet men ikke udelukkende påbegyndelse af ansættelsesforhold, opstart af selvstændig virksomhed samt påtagelse af hverv som bestyrelsesmedlem, kommitteret eller konsulent.

Overtræder medarbejderen medarbejderklausulen ifalder medarbejderen foruden almindeligt erstatningsansvar en konventionalbod svarende til 50 % af medarbejderens årsindtægt beregnet på grundlag af den sidste månedsløn under ansættelsen."

3.3. Er en medarbejderklausul det samme som en jobklausul?

Ifølge jobklausulloven, der trådte i kraft den 1. juli 2008, er en jobklausul en aftale, "som en arbejdsgiver indgår med en medarbejder med henblik på at hindre eller begrænse andre lønmodtageres muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed", og dermed er en medarbejderklausul det samme som en jobklausul.

Læs Jobklausulloven under kap. 6.4.

Hvis du har påtaget dig en ny medarbejderklausul (indgået efter den 1. juli 2008), vil klausulen være omfattet af jobklausulloven. Hvis du har påtaget dig en gammel medarbejderklausul (indgået før den 1. juli 2008), vil klausulen fra den 1. juli 2009 være omfattet af jobklausulloven. De gamle medarbejderklausuler vil i perioden indtil den 1. juli 2009 alene være reguleret af aftalelovens § 36 om aftaler, der er urimelige eller i strid med redelig handlemåde.

Læs aftalelovens § 36 under kap. 6.3.

Grunden til at medarbejderklausuler nu reguleres af jobklausulloven er, at medarbejderklausuler kan have samme erhvervsbegrænsende virkning som konkurrence- og kundeklausuler (ikke for den person, som har underskrevet medarbejderklausulen, men for vedkommendes kolleger). Hvis du f.eks. "kun" har en medarbejderklausul i din ansættelseskontrakt, må du gerne tage ansættelse hos konkurrenter og betjene tidligere kunder hos den nye arbejdsgiver, så længe du undlader at kapre gamle kolleger. Men hvis dine kolleger har en medarbejderklausul i deres ansættelseskontrakter, kan virkningen for dig i et vist omfang være den samme, som hvis du havde påtaget dig en konkurrence- og/eller kundeklausul, idet der er visse virksomheder, du vanskeligt kan få ansættelse hos.

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)

3. udgave - december 2008

Vær i den forbindelse opmærksom på, at hvis du har en medarbejderklausul i din ansættelseskontrakt, kan det meget vel tænkes, at nogle af dine kolleger ligeledes har medarbejderklausuler i deres ansættelseskontrakter, som begrænser dig i dine jobmuligheder.

3.4. Hvad betyder det, at medarbejderklausuler er omfattet af jobklausul-loven?

For dig, der har en medarbejderklausul i din kontrakt, betyder jobklausuloven, at medarbejderklausulen ikke kan håndhæves overfor dig, hvis din arbejdsgiver ikke har indgået skriftlige aftaler med dine kolleger, som bliver berørt af din medarbejderklausul. Hvis din arbejdsgiver har indgået disse skriftlige aftaler med dine kolleger, er du bundet af medarbejderklausulen.

For de berørte kolleger, som på grund af din medarbejderklausul, begrænses i deres jobmuligheder, betyder jobklausuloven, at arbejdsgiveren skal indgå en skriftlig aftale med hver enkelt af de berørte kolleger, hvor der gives oplysninger om, hvorledes kollegaens jobmuligheder konkret begrænses af din medarbejderklausul, og om kollegaens krav på kompensation. Hvis der ikke indgås en skriftlig aftale med de berørte kolleger, kan din medarbejderklausul ikke håndhæves.

Dvs. der opereres med to aftaler – medarbejderklausulen og aftalen med den medarbejder, hvis jobmuligheder begrænses af medarbejderklausulen. Hvis den sidstnævnte aftale ikke lever op til jobklausulovens krav, vil begge aftaler bortfalde, og arbejdsgiver kan ikke håndhæve dem. Tilsvarende gælder hvis den sidstnævnte aftale slet ikke indgås.

For medarbejderklausulens vedkommende har jobklausuloven alene den regulerende virkning, at medarbejderklausulen ikke kan håndhæves, hvis arbejdsgiveren ikke indgår en skriftlig aftale med de berørte medarbejdere. Der findes ingen anden ansættelsesretlig lovgivning om medarbejderklausuler, så arbejdsgiver skal alene overholde aftalelovens § 36, når medarbejderklausulen formuleres. Man kan derfor frit aftale hvor mange medarbejdere, der er omfattet af klausulen, hvor længe den skal gælde (typisk en periode på et år efter fratræden), om arbejdsgiver er forpligtet til at betale kompensation, og om en overtrædelse af medarbejderklausulen er bodspådragende.

For den skriftlige aftale, som den berørte kollega indgår, gælder jobklausulovens regler, herunder bl.a. arbejdsgiverens pligt til at betale kompensation, mulighed for at modregne kompensationen i andet passende arbejde og adgang til at opsige den skriftlige aftale. Læs mere om disse regler her.

Læs om jobklausuler under kap. 4.

3.5. Hvad betyder medarbejderklausulens bestemmelser?

Da der i vidt omfang er aftalefrihed ved formuleringen af medarbejderklausulen, er det vigtigt at gøre sig klart, hvad klausulens enkelte bestemmelser egentlig betyder.

Det kan f.eks. være svært at vide hvornår man indirekte påvirker en tidligere kollega til et jobskifte. Hvis man blot fortæller om sit nye job som man er glad for, er det så påvirkning i klausulens forstand? Eller er det først i det øjeblik kollegaen tænker: "der kunne jeg også godt tænke mig at arbejde"? Eller i det øjeblik den tidligere kollega søger et job på ens nye arbejdsplads?

Det er heller ikke klart, hvad der ligger i ordet "ansætte". Er det f.eks. et krav, at du sidder i ansættelsesudvalget eller på anden måde har indflydelse på beslutningen, eller er

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)

3. udgave - december 2008

det nok at du er ansat i virksomheden eller afdelingen, hvor den tidligere kollega søger hen?

Du skal være opmærksom på, at en fejlagtig vurdering af hvornår du har påvirket din kollega til jobskifte kan have særdeles alvorlige økonomiske konsekvenser for dig, idet der ofte er aftalt en konventionalbod.

Derfor bør du så vidt muligt undgå at have en medarbejderklausul i din kontrakt.

3.6. Finder medarbejderklausulen anvendelse, uanset hvem der siger op?

Ifølge aftalelovens § 38, stk. 2 bortfalder en konkurrenceklausul, hvis du ikke selv har givet rimelig anledning til ansættelsesforholdets ophør, dvs. hvis din arbejdsgiver siger dig op pga. virksomhedens forhold, eller hvis du hæver ansættelsesforholdet pga. virksomhedens misligholdelse.

Denne regel gælder imidlertid ikke for medarbejderklausuler, og medarbejderklausulerne finder derfor anvendelse efter deres ordlyd, uanset om det er dig selv der siger op, eller det er virksomheden, der siger dig op. Du kan dog prøve at aftale med din arbejdsgiver, at aftalelovens § 38, stk. 2 finder anvendelse på din medarbejderklausul.

3.7. Hvor lang tid gælder medarbejderklausulen?

Der gælder særlige regler for, hvor lang tid konkurrence- og kundeklausuler kan gøres gældende. Hvis du fratræder indenfor tre måneder efter din tiltræden, finder klausulerne slet ikke anvendelse, og de kan kun gøres gældende i op til seks måneder, hvis du fratræder indenfor tre til seks måneder efter din tiltræden. Hvis du har været ansat i mere end 6 måneder ved din fratræden, finder klausulerne anvendelse i henhold til deres ordlyd.

Disse regler gælder ikke for medarbejderklausuler, og de finder derfor anvendelse i henhold til deres ordlyd, uanset hvor lang tid, du har været ansat. Du kan dog prøve at aftale med din arbejdsgiver, at disse regler finder anvendelse på din medarbejderklausul. Typisk gælder medarbejderklausulen under ansættelsen og i indtil et år efter din fratræden.

3.8. Hvad er fratrædelsestidspunktet?

Fratrædelsestidspunktet er det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet er endeligt ophørt, hvilket først sker efter udløbet af opsigelsesperioden. Det gælder, uanset om du er fritstillet, har afleveret nøgler og øvrige firmaejendele mv.

3.9. Hvilke medarbejdere er omfattet?

Det afhænger af aftalens ordlyd. I eksemplet ovenfor omfatter klausulen alle dine kollegaer, der har været ansat i den nævnte periode.

3.10. Hvad er en konventionalbod?

En konventionalbod er en aftalt bøde, hvorefter brud på klausulen giver arbejdsgiver ret til en stor økonomisk kompensation, uanset om arbejdsgiveren har lidt et tab ved bruddet, og uanset om overtrædelsen er forsvindende lille.

Konventionalboden skal virke præventivt, og den er ofte så stor at arbeidstageren ikke tør tage risikoen i tvivlstilfælde om klausulens rækkevidde. Det kan blive et problem for de berørte medarbejdere, hvis man spørger deres nuværende arbejdsgiver om man må ansætte dem.

3.11. Gode råd til begrænsning af klausulen

Det bør defineres nøje, hvilke medarbejdere klausulen omhandler.

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)
3. udgave - december 2008

Det bør defineres hvilken slags påvirkning du ikke må udøve. Ordet indirekte bør ikke indgå i beskrivelsen.

Konventionalbod bør undgås. Under alle omstændigheder er du erstatningsansvarlig for et eventuelt tab, du påfører virksomheden. Er det rimeligt at man skal betale bod, når den anden part ikke har lidt et tab?

4. Jobklausuler

Jobklausuler eller non-solicitationaftaler, som de også kaldes, er det seneste skud på stammen af erhvervsbegrænsende aftaler.

4.1. Hvad er en jobklausul?

I modsætning til konkurrence-, kunde- og medarbejderklausuler, der indgås mellem en arbejdsgiver og hans ansatte, indgås disse aftaler mellem to eller flere arbejdsgivere, hvorefter de gensidigt forpligter sig til ikke at ansætte hinandens medarbejdere.

Læs mere om konkurrenceklausuler under kap. 1.

Læs mere om kundeklausuler under kap. 2.

Læs mere om medarbejderklausuler under kap. 3.

En jobklausul er en aftale, 2 eller flere arbejdsgivere indgår, hvor de forpligter sig til ikke at ansætte hinandens medarbejdere.

Jobklausulerne findes ofte i rammeaftaler mellem virksomheder, eller i en særskilt kontrakt om levering af en tjenesteydelse, og kan fx have følgende formulering: *"Parterne må ikke ansætte eller søge at ansætte den anden parts medarbejdere i indtil 12 måneder efter denne aftales ophør"*.

Din arbejdsgiver kan kun gøre en sådan aftale gældende overfor dig og overfor en arbejdsgiver, der ønsker at ansætte dig, hvis du og din nuværende arbejdsgiver har indgået en skriftlig aftale. Denne aftale skal indeholde konkrete oplysninger om, hvordan dine jobmuligheder begrænses som følge af jobklausulen, og at du har ret til kompensation, hvis arbejdsgiveren ønsker at gøre den gældende.

4.2. Hvor længe gælder en jobklausul?

Der er ingen øvre grænse for, hvor længe en jobklausul kan gælde. Kun at en sådan klausul ikke kan pålægges medarbejdere, der har været ansat tre måneder eller mindre samt hvis man har været ansat hos arbejdsgiveren i seks måneder eller mindre, kan klausulen ikke have virkning længere end seks måneder efter du er fratrådt din stilling. Det må forventes, at aftaler om jobklausuler vil binde medarbejderen i lige så lang tid, som konkurrence- og kundeklausuler, typisk i 12 måneder efter fratræden. Det skal stå i din kontrakt, hvor længe jobklausulen gælder efter din fratræden.

4.3. Ret til kompensation

Du har som minimum ret til ½ løn i de måneder, hvor du er bundet af jobklausulen. Arbejdsgiveren kan modregne i kompensationen, hvis du i samme periode får andet "passende arbejde".

Du har ret til dagpenge samtidig med at du modtager kompensation. Retten til dagpenge forudsætter dog, at du kan påtage dig "rimeligt arbejde".

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)
3. udgave - december 2008

Retten til kompensation bortfalder, hvis arbejdsgiveren berettiget bortviser dig. Hvis du modtager kompensation for en konkurrence- eller kundeklausul, vil du ikke være berettiget til kompensation for jobklausulen.

4.4. Opsigelse til jobfratrædelse

Du er som udgangspunkt bundet af en jobklausul, både når din arbejdsgiver opsiges dig og når du selv siger op.

4.5. Opsigelse af jobklausul

En arbejdsgiver kan opsiges jobklausulen med en måneds varsel til udløbet af en måned. Opsigelse af en klausul kan ske såvel under som efter ansættelsen – mens du modtager kompensation. En sådan opsigelse betyder, at du ikke længere er bundet af jobklausulens begrænsninger, samt at du ikke længere har ret til kompensation.

Hvis du opsiges eller selv opsiges dit ansættelsesforhold og har en jobklausul i din kontrakt, bør du altid kontakte IDA.

Jobklausuler er reguleret i jobklausuloven, "Lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler", der trådte i kraft den 1. juli 2008. Loven gælder for jobklausuler, der aftales fra 1. juli 2008 og derefter. Fra 1. juli 2009 gælder loven også for aftaler indgået før 1. juli 2008. Loven kan fraviges ved kollektivt overenskomst.

Loven gælder ikke for vikarbureauer og der er visse fravigelser i forbindelse med virksomhedsoverdragelse.

Der kan endvidere være tilknyttet en konventionalbod, se mere under kap. 1.9.

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)
3. udgave - december 2008

5. Uddannelsesklausuler

5.1. Hvad er en uddannelsesklausul?

En uddannelsesklausul er en aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder om, at man som medarbejder har visse forpligtelser i forbindelse med en arbejdsgiverbetalt uddannelse.

Hvis du har skrevet under på en uddannelsesklausul i forbindelse med et arbejdsgiverbetalt uddannelsesforløb, betyder det normalt, at du - hvis du ønsker at skifte job efter en kortere eller længere periode efter uddannelsens afslutning - skal tilbagebetale en vis del af arbejdsgiverens udgifter til din uddannelse

Læs videre nedenfor om reglerne for uddannelsesklausuler, eller gå direkte til kap. 5.7 for at få gode råd om uddannelsesklausuler.

5.2. Hvorfor kan en uddannelsesklausul blive et problem?

En uddannelsesklausul forhindrer dig ikke i at fratræde dit job, men du kan blive mødt med krav om tilbagebetaling af kursusudgiften.

En tilbagebetaling af hele eller dele af kursusudgiften kan betyde begrænsning i din mobilitet på arbejdsmarkedet, da det fx af økonomiske årsager kan afskærer dig fra at skifte job.

Uddannelsesklausuler er ikke specifikt nævnt i den ansættelsesretlige lovgivning og er derfor alene reguleret af aftalelovens § 36 om aftaler, der er urimelige eller i strid med redelig handlemåde.

Men man skal være opmærksom på at uddannelsesklausuler som udgangspunkt altid er gyldige.

5.3. Hvordan ser en typisk uddannelsesklausul ud?

"UDDANNELSESKLAUSUL

Idet virksomheden xx bevilger mig frihed til at deltage i EMBA-studie inklusive fornøden rejsetid, forberedelsestid, læseferie m.v. , og da virksomheden xx afholder de nødvendige omkostninger i forbindelse med studiet – eller et beløb på kr. xxx. , erklærer jeg herved:

I tilfælde af at jeg selv opsiger min stilling i virksomheden xx, eller jeg bliver afskediget på grund af misligholdelse af mine pligter i ansættelsesforholdet, er jeg forpligtet til at tilbagebetale ovennævnte beløb på kr. xxx, såfremt opsigelsen effektueres i tidsrummet fra underskrivelse af nærværende aftale og indtil 1 år efter afsluttet uddannelse.

I tilfælde af at jeg selv opsiger min stilling i virksomheden xx eller jeg bliver afskediget på grund af misligholdelse af mine pligter i ansættelsesforholdet, er jeg forpligtet til at tilbagebetale 50 % af ovennævnte beløb på kr. xxx, såfremt opsigelsen effektueres i tidsrummet fra 1 år til 2 år efter afsluttet uddannelse.

I tilfælde af fratrædelse senere end 2 år efter afsluttet uddannelse, er jeg frigjort fra tilbagebetalingspligten."

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)
3. udgave - december 2008

5.4. Hvad indebærer klausulens bestemmelser?

En uddannelsesklausul indebærer, at du kan blive mødt med krav om hel eller delvis tilbagebetaling af den kursusudgift som din arbejdsgiver har haft.

5.5. Hvornår finder klausulen anvendelse?

Uddannelsesklausulen træder i kraft, hvis du fratræder din stilling i den aftalte klausulperiode.

5.6. Hvor lang tid gælder den?

Uddannelsesklausulen løber fra afslutningen af uddannelsen og gælder i den periode, det er aftalt, at klausulen gælder. Afhængig af den samlede udgift til uddannelsen, er perioden ofte mellem to og fire år.

Det tilrådes, at man aftaler en så kort løbetid for klausulen som muligt, det vil sige helst ikke længere end et år.

5.7. Gode råd til begrænsning af klausulen

Som ved forhandling af andre klausuler, der har en erhvervsbegrænsende effekt for lønmodtagerne, er det vigtigt, at uddannelsesklausulerne er så præcist formulerede som muligt.

Gode råd er:

- at uddannelsesklausulen skal have så kort en tidsmæssig udstrækning som muligt – helst maksimalt op til et år efter uddannelsen er afbrudt eller afsluttet
- at en aftale om tilbagebetaling af kursusudgifter kun omfatter kursusgebyrer, og hverken egen løn, diæter, fortæring, overnatning eller rejseudgifter
- at størrelsen af tilbagebetalingen skal afskrives forholdsmæssigt. Eksempelvis at der ved en klausul, der binder i et år og fratræden sker tre måneder inden klausulen er udløbet, skal der alene tilbagebetales 3/12 af uddannelsesudgifterne
- at tilbagebetaling kun kommer på tale, hvis fratræden "før tiden" (det vil sige i klausulperioden) sker efter dit eget ønske eller begrundet i dine forhold, men ikke hvis opsigelsen skyldes virksomhedens forhold som for eksempel omstrukturering og rationalisering
- at klausulen i hvert fald bortfalder helt, hvis man ikke kan gennemføre uddannelsen og dette skyldes virksomhedens forhold

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)

3. udgave - december 2008

6. Hvad står der i loven?

6.1. Markedsføringsloven

Lov nr.1389 af 21. december 2005

Ikrafttrådt: 1. juli 2006

Markedsføringsloven § 19:

"Den, der er i tjeneste- eller samarbejdsforhold til en virksomhed eller udfører et hverv for denne, må ikke på utilbørlig måde skaffe sig eller forsøge at skaffe sig kendskab til eller rådighed over virksomhedens erhvervshemmeligheder.

Stk. 2. Har den pågældende fået kendskab til eller fået rådighed over virksomhedens erhvervshemmeligheder på retmæssig måde, må den pågældende ikke ubeføjet viderebringe eller benytte sådanne hemmeligheder. Forbuddet vedvarer i 3 år efter tjenesteforholdets, samarbejdsforholdets eller hvervets ophør.

Stk. 3. Reglerne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse på andre personer, der har lovlig adgang til virksomheden.

Stk. 4. Den, der i anledning af udførelsen af arbejde eller i øvrigt i erhvervsøjemed er blevet betroet tekniske tegninger, beskrivelser, opskrifter, modeller el.lign., må ikke ubeføjet benytte sådant materiale eller sætte andre i stand hertil.

Stk. 5. Erhvervsdrivende må ikke benytte en erhvervshemmelighed, såfremt kendskab til eller rådighed over den er opnået i strid med de ovenfor nævnte bestemmelser."

Markedsføringsloven § 30, Stk. 4:

"Overtrædelse af § 19 straffes med bøde eller fængsel i indtil 1 år og 6 måneder, medmindre højere straf er forskyldt efter straffelovens § 299 a. Påtale finder kun sted efter den forurettedes begæring."

6.2. Funktionærloven

Lovbekendtgørelse nr. 916 af 8. september 2004 med de ændringer, der følger af lov nr. 1414 af 22. december 2004 og lov nr. 1416 af 22. december 2004.

Ikrafttrådt: 27. december 2004

Funktionærloven § 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.

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)

3. udgave - december 2008

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 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."

Funktionærloven § 18 a:

"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 været omfattet af forpligtelsen. I øvrigt finder aftalelovens § 36 anvendelse.

Stk. 2. En forpligtelse efter stk. 1 kan kun gyldigt 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 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 3 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 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren, kan aftalen ikke gøres gældende i længere tid end 6 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.

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)

3. udgave - december 2008

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."

6.3. Aftaleloven

Lovbekendtgørelse nr. 600 af 8. september 1986, med de ændringer, der følger af § 1 i lov nr. 1098 af 21. december 1994, § 4 i lov nr. 389 af 14. juni 1995 og § 5 i lov nr. 385 af 22. maj 1996. Lovbekendtgørelse nr. 600 af 8. september 1986, med de ændringer, der følger af § 1 i lov nr. 1098 af 21. december 1994, § 4 i lov nr. 389 af 14. juni 1995 og § 5 i lov nr. 385 af 22. maj 1996. Ikrafttrådt senest 1. januar 1997

Aftaleloven § 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 retshandlinger.

Stk. 2. Ved afgørelsen efter stk. 1 tages hensyn til forholdene ved aftalens indgåelse, aftalens indhold og senere indtrufne omstændigheder."

Aftaleloven § 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 unkladelse af at opfylde sine forpligtelser har givet ham gyldig grund dertil."

6.4. Jobklausuloven

Lov nr. 460 af 17. juni 2008

Ikrafttrådt: 1. juli 2008

"§ 1. Lovens formål er at begrænse brugen af jobklausuler og sikre, at nødvendige jobklausuler indgås på en loyal måde over for de berørte lønmodtagere.

§ 2. Loven finder anvendelse på jobklausuler, hvorved forstås

1) aftaler, som en arbejdsgiver indgår med andre virksomheder med henblik på at hindre eller begrænse en lønmodtagers muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed, og

2) aftaler, som en arbejdsgiver indgår med en medarbejder med henblik på at hindre eller begrænse andre lønmodtageres muligheder for at opnå ansættelse i en anden virksomhed.

Stk. 2. Ordninger, hvorved vikarbureauer modtager en rimelig betaling for en bruger- virksomheds ansættelse af en udsendt vikar, er ikke omfattet af loven.

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)

3. udgave - december 2008

§ 3. En arbejdsgiver kan kun gøre en jobklausul gældende i forhold til en lønmodtager, hvis arbejdsgiveren har indgået en skriftlig aftale herom med lønmodtageren. Aftalen skal indeholde oplysninger om, hvorledes lønmodtagerens jobmuligheder konkret begrænses af jobklausulen, og om lønmodtagerens ret til kompensation, jf. § 4.

§ 4. En arbejdsgiver skal betale lønmodtageren kompensation i den periode efter lønmodtagerens fratrædelse, hvor lønmodtagerens jobmuligheder begrænses som følge af jobklausulen.

Stk. 2. Kompensationen skal udgøre mindst 50 pct. af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Kompensation skal udbetales løbende i de for ansættelsesforholdet fastsatte udbetalingsterminer for lønnen.

Stk. 3. Hvis lønmodtageren modtager løn i en opsigelsesperiode efter den faktiske fratræden, regnes fratrædelsen fra opsigelsesperiodens udløb.

Stk. 4. Hvis lønmodtageren får andet passende arbejde, kan lønnen fra dette arbejde modregnes i lønmodtagerens krav på kompensation.

§ 5. Retten til kompensation bortfalder, hvis

1) arbejdsgiveren berettiget har bortvist lønmodtageren eller

2) lønmodtageren modtager kompensation i medfør af funktionærlovens regler om konkurrence- og kundeklausuler.

§ 6. Hvis lønmodtageren har været beskæftiget i 3 måneder eller derunder hos arbejdsgiveren, kan en jobklausul ikke gøres gældende i forhold til denne lønmodtager.

Stk. 2. Hvis lønmodtageren har været beskæftiget i mere end 3 måneder, men højst 6 måneder hos arbejdsgiveren, kan en jobklausul ikke gøres gældende i længere tid end 6 måneder efter fratrædelsen i forhold til denne lønmodtager.

§ 7. En arbejdsgiver kan opsi en aftale omfattet af § 3 med det varsel, der gælder for arbejdsgiverens opsigelse af ansættelsesforholdet efter 3 måneders ansættelse. Opsigelsesvarslet kan dog højst udgøre 1 måneds varsel til en måneds udgang.

§ 8. Virksomheder kan i forbindelse med forhandlinger om virksomhedsoverdragelser indgå jobklausuler, uden at kravene i §§ 3 og 4 skal være opfyldt.

Stk. 2. En jobklausul omfattet af stk. 1 kan opretholdes i op til 6 måneder efter indgåelse af jobklausulen, uanset om forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 3. Hvis forhandlingerne resulterer i en aftale om virksomhedsoverdragelse, kan en jobklausul omfattet af stk. 1 opretholdes i op til 6 måneder efter tidspunktet for virksomhedsoverdragelsen.

§ 9. §§ 3-8 kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

§ 10. Loven træder i kraft den 1. juli 2008 og finder anvendelse på jobklausuler, der indgås efter denne dato.

Stk. 2. Fra den 1. juli 2009 finder loven tillige anvendelse på jobklausuler, der er indgået før lovens ikrafttræden.

Vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler

(Konkurrence- og kundeklausuler, medarbejder- og jobklausuler samt uddannelsesklausuler)
3. udgave - december 2008

§ 11. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.”

7. Klausuler og ikke-funktionærer

Langt de fleste akademikere er funktionærer, og derfor er de også automatisk omfattet af funktionærlovens regler om klausuler.

Hvis du er ansat som administrerende direktør eller hovedsagelig beskæftiger dig med undervisning, vil du derimod ikke som udgangspunkt være beskyttet af denne lovgivning, og din arbejdsgiver kan frit aftale klausulbestemmelser uden skelen til lovregler mv. ”Almindelige” funktionsdirektører er dog – modsat administrerende direktører – omfattet af funktionærloven.

Dog er en enkelt bestemmelse altid gældende, uanset om du er omfattet af funktionærloven eller ej:

Aftalelovens § 38 stk. 2 siger, at en konkurrenceklausul ikke kan gøres gældende, hvis du bliver opsagt uden at have give rimelig anledning dertil.

Læs aftalelovens § 38 under kap. 6.3.

Det betyder, at klausulen bortfalder uden videre, hvis du fx afskediges på grund af nedskæringer, organisationsændringer, økonomi etc.

8. Klausuler indgået før 15. juni 1999

For klausuler indgået før 15. juni 1999 gælder andre regler. Kontakt IDA for nærmere rådgivning.