

## Erhvervsbegrænsende aftaler

De mest kendte erhvervsbegrænsende aftaler er konkurrence- og kundeklausuler. Indeholdes disse klausuler i en ansættelseskontrakt, skal klausulerne for at være gyldige som minimum opfyldes Funktionærlovens minimumskrav.

Dette betyder, at aftalen om klausulerne skal være skriftlig, og medarbejderen skal være berettiget til en kompensation for påtagelsen af klausulerne. Kompensationen skal som et minimum udgøre 50% af lønnen på fratrædelsestidspunktet, og medarbejderen skal være berettiget til kompensationen i hele den periode, hvor arbejdsgiveren vil påberåbe sig klausulerne.

For så vidt angår konkurrenceklausulerne, er det endvidere vigtigt at være opmærksom på, at sådanne kun kan pålægges funktionærer i særligt betroede stillinger. Dette betyder, at man som arbejdsgiver i hvert enkelt tilfælde skal foretage en individuel vurdering af den pågældende medarbejder. Der er således ingen grund til at pålægge en receptionist eller lignende en konkurrenceklausul, for en receptionist indtager næppe en særligt betroet stilling.

En arbejdsgiver kan altid opsige en konkurrenceklausul med 1 måneds varsel. Dog er de gældende regler formuleret på en sådan måde, at såfremt medarbejderen fratræder inden 6 måneder efter opsigelsen af konkurrenceklausulen, er medarbejderen under alle omstændigheder berettiget til engangsudbetalingen, svarende til den kompensation som medarbejderen skulle have i en 3 måneders periode, det vil sige ikke mindre end 1<sup>1/2</sup> måneds løn.

Da det kan blive en bekostelig affære at anvende konkurrence- og/eller kundeklausuler, er det vigtigt, at kun medarbejder, som reelt kunne udgøre en trussel mod arbejdsgiverens forretningsområde, får pålagt en konkurrence- og/eller kundeklausul.

Bemærk også, at pålægges en medarbejder både en konkurrence- og en kundeklausul, koster det ikke 2 gange 50% af lønnen på fratrædelsestidspunktet. Som arbejdsgiver får man den anden klausul gratis med i købet.

En anden slags erhvervsbegrænsende aftaler er de såkaldte jobklausuler.

En jobklausul kan både være den aftale, der indgås mellem flere forskellige arbejdsgivere om, at arbejdsgiverne ikke "stjæler" hinandens medarbejdere, og den aftale en arbejdsgiver indgår med en medarbejder om, at vedkommende ikke må tage andre medarbejdere med, hvis vedkommende finder et andet arbejde.

Begge dele forhindrer i den grad mobiliteten på arbejdsmarkedet, og Folketinget har derfor ment, at jobklausuler udelukkende kan tillades i det omfang, hvor de berørte medarbejdere er orienteret herom, og hvor de berørte medarbejdere modtager en kompensation svarende til den kompensation, som også en konkurrence- og/eller kundeklausul koster, det vil sige 50% af lønnen på fratrædelsestidspunktet.

Dog koster en jobklausul ikke 50% af lønnen, hvis den pågældende medarbejder allerede har en konkurrence- og/eller jobklausul. En arbejdsgiver kan således i princippet få 3 for 1's pris.

Som tilfældet med konkurrence- og/eller kundeklausulerne, er der et skriftlighedskrav i Jobklausulloven, hvilket betyder, at en mundtlig indgået aftale om en jobklausul ikke er gyldig, og derfor ikke kan påberåbes af arbejdsgiveren.

Forbuddet mod hemmelige jobklausuler er forholdsvis nyt i dansk ret, idet Jobklausulloven først trådte endeligt i kraft den 1. juli 2009, hvorefter loven rammer alle jobklausuler, uanset hvornår og hvordan disse klausuler måtte være oprettet.

Så uanset hvilken form for klausul, man som arbejdsgiver ønsker optaget i sine ansættelseskontrakter, er det vigtigt, at man søger juridisk rådgivning inden klausulernes optagelse i ansættelseskontrakterne.

**Flere oplysninger:**

Advokat Gitte Dahl el. advokat Marina Andersen  
gda@ret-raad.dk, man@ret-raad.dk eller  
telefon 70 26 70 30