

Norrbom Vinding

KONKURRENCEBEGRÆNSENDE AFTALER

NYT I RETSPRAKSIS
MARKEDSFØRINGSLOVEN
UDFORDRINGER

VED ADVOKAT MORTEN LANGER



TEMAER

- > Markedsføringslovens § 1
- > Markedsføringsloven generelt
- > Formuleringer af klausuler
- > Hvem kan være omfattet?
- > Forbud
- > Internationale aspekter

MARKEDSFØRINGSLOVENS § 1

- > Gælder utvivlsomt de involverede virksomheder
- > Gælder den direkte for de involverede medarbejdere?
 - > Praksis og teori før ændring af ordlyden
 - > Ændring af ordlyden
 - > Senere retspraksis (ØL-kendelse 21/12-2006 (B-2025-06), SHR 11/9-2009 (V-38-07) og SHR 19/1-2010 (V-189-05))
- > Efter min opfattelse gælder § 1 også direkte for lønmodtagerne

MARKEDSFØRINGSLOVEN GENERELT

- > Ser vi mange sager?
- > Ser vi mange fogedforbudssager?
- > Hvordan er succesraten?
- > Hvad skal der til?
- > UfR 2006.2835 Ø
- > UfR 2008.1696 S

KLAUSULFORMULERINGER

- > Ordlydsfortolkning er et hyppigt opstået tema
- > Den nye dom fra Højesteret UfR 2011.263 H)
 - > Hvad betyder den?
 - > Skal vi til at lave ”angelsaksiske kontrakter”?
 - > Eller betyder Højesterets dom noget andet?
 - > Gælder der muligvis varierende krav i forskellige situationer/i forhold til forskellige typer medarbejdere?

TIMELØNNEDE OMFATTET AF KLAUSULER?

- > Hvem kan være omfattet (UfR 2011.263 H)?
- > Højesteret afviste ikke, at en klausul kan være gældende for en timelønnet
- > Landsretten fandt, at klausulen var gældende for timelønnede – og dømte medarbejderen
- > Efter min opfattelse findes der intet juridisk grundlag for, at klausuler ikke skulle kunne aftales for timelønnede
- > Men muligvis en særlig skærpet fortolkning af ordlyden

Norrbom Vinding

FORBUD

- > Er retsmidlerne relevante og tilstrækkelige?
- > Går det hurtigt nok?
- > Hvad kunne man ønske sig?

FORBUD – RELEVANT / TILSTRÆKKELIG

- > ”Skaden er sket”
- > Er det altid et relevant kriterie?
 - > Yderligere skaderisiko?
 - > Omgåelse?
 - > Uindsete eller ligefrem skjulte faktiske forhold?
- > FIH / Almindelig Brand (UfR 2006.2835 Ø)
- > Anden retspraksis
- > Forbud mod ansættelse efter tiltrædelsen? (Alm.Brand/Brian Kudsk) (ØL-kendelse 21/12-2006 (B-2025-06))

FORBUD – HURTIGT NOK?

- > Ellers kan det være det samme
- > Hvad er mest ønskeligt – strenge regler, men dårlig håndhævelse eller mindre strenge regler og effektiv håndhævelse?
- > Jævnligt er der fælles interesse i at få en hurtig afgørelse
- > Men hvad leverer fagedretterne?
 - > Det er ekstremt forskelligt
 - > Hvad hvis man skal have optaget syn og skøn?
 - > Skal man tåle forsinkelse med berømmelsen på grund af modpartens advokats forhold?

FORBUD – HVAD KUNNE MAN ØNSKE SIG?

- > Langt hurtigere sagsbehandling
- > Aften- eller weekendarbejde
- > Evt. ”betalt” med højere retsafgifter
- > Andet?

INTERNATIONAL ASPECTS

- > What if the employee has moved to a different jurisdiction and may no longer be brought before the Danish courts?
 - > In a country which will use it's own legislation?
 - > In a country which may accept to use Danish legislation?
 - > A Chinese example
- > What if we obtain an injunction in Denmark but the employee has moved out of the jurisdiction?
 - > Can the injunction be enforced in another country?
 - > What would you practically do?

Norrbom Vinding

QUESTIONS / COMMENTS?

> Thank you