



## SAMKEPPNISÁKVÆÐI

### Hvenær getur samkeppnisákvæði komið til greina?

Ef sérstök þörf er á vernd gegn samkeppni af hálfu starfsmanns eftir lok ráðningar þá heimila lög sérstök samkeppnisákvæði, sbr. 37. gr. samningalaga nr. [7/1936](#). Samkeppnisákvæði eru óskuldbindandi séu þau víðtækari en nauðsynlegt er til að varna samkeppni eða skerða með ósanngjörnum hætti atvinnufrelsi starfsmannsins. Hvort svo er verður að meta í hverju einstöku tilviki að teknu tilliti til allra atvika. Samkeppnisákvæði mega því ekki vera of almennt orðuð.

Við mat á því hversu víðtækt samkeppnisákvæði í ráðningarsamningi má vera, einkum hvað varðar gildissvið og tímamörk, þarf að horfa til eftirfarandi þátta:

- Hvers konar starfi viðkomandi starfsmaður gegnir, t.d. hvort hann er lykilstarfsmaður, er í beinu sambandi við viðskiptamenn eða ber ríka trúnaðarskyldu. Einnig hvaða vitneskju eða upplýsingar starfsmaðurinn kann að hafa um starfsemi fyrirtækisins eða viðskiptamenn þess.
- Hversu hratt þekking starfsmannsins úreldist og hvort gætt sé eðlilegs jafnræðis milli starfsmanna.
- Hvers konar starfsemi er um að ræða og hverjir eru samkeppnisaðilar á þeim markaði sem fyrirtækið starfar og þekking starfsmanns nær til.
- Að atvinnufrelsi starfsmanns sé ekki skert með ósanngjörnum hætti.
- Að samkeppnisákvæðið sé afmarkað og hnitmiðað í því skyni að vernda ákveðna samkeppnishagsmuni.
- Þá hefur einnig áhrif hvaða umbun starfsmaður fær, t.d. hver laun hans eru.

Nafn fyrirtækis, kt. xxxxxx-xxxx til heimilis að X, í samningi þessum nefnt félagið, og Nafn starfsmanns, kt. xxxxxx-xxxx til heimils að X í samningi þessum nefndur starfsmaður, gera með sér svohljóðandi samkomulag um samkeppnishömlur og er samningurinn fylgiskjal með ráðningarsamningi, dags. d.m.á.

### Vernd atvinnuleyndarmála

Hjá fyrirtækinu er unnið með verðmætar upplýsingar sem mikilvægt er að gæta trúnaðar um. Atvinnurekandi lítur á upplýsingar þessar sem atvinnuleyndarmál í skilningi 16. gr. c laga nr. 57/2005 um eftirlit með viðskiptaháttum og markaðssetningu.

Starfsmanni er óheimilt að hagnýta sér atvinnuleyndarmál fyrirtækisins eða veita öðrum upplýsingar sem leynt eiga að fara. Starfsmaður skal almennt gera ráð fyrir að verðmætar upplýsingar séu atvinnuleyndarmál nema annað sé tekið fram eða augljóst sé af eðli upplýsinga að um þær ríkir ekki trúnaður. Atvinnuleyndarmál teljast m.a. upplýsingar um hér getur komið stutt lýsing á því sem tengist helst viðkomandi fyrirtæki, t.d. tilvísun til viðskiptamanna, forrita, uppdráttu, uppskrifta, líkana o.s.frv.

### Samkeppnishömlur

Starfsmaður skuldbindur sig til þess að starfa ekki í þágu samkeppnisaðila eða taka beint eða óbeint þátt í atvinnustarfsemi sem er eða kann að vera í beinni eða óbeinni samkeppni við fyrirtækið á ráðningartíma sínum svo og í 6 / 12 / 18 / 24 mánuði frá starflokum, nema að fenginni skriflegri heimild eftirfarandi yfirmanns: t.d. forstjóra, framkvæmdastjóra eða mannauðsstjóra. Slík þátttaka tekur m.a. til eignarhalds í fyrirtækjum, stjórnarsetu og starfa í þágu fyrirtækis sem starfsmaður, ráðgjafi eða verktaki.



Verkfræðingafélag Íslands



Undir framangreint samkeppnisbann felst sérstaklega bann við slíkri aðkomu í eftirtöldum fyrirtækjum: A, B, C...

Brot á ákvæði um samkeppnishömlur varðar févíti kr.  fyrir hvern dag.

Samkomulag þetta er hluti ráðningarsamnings aðila.

### Staður, dagsetning

Nafn staðs, d.m.á.

### Starfsmaður

Nafn starfsmanns

### F.h. félagsins

Nafn félags