

VEJLEDNING TIL
HEMMELIGHOLDELSESAFTALE

VEJLEDNING
VEJLEDNING TIL
HEMMELIGHOLDELSESAFTALE

Indhold

INDLEDNING.....	2
AFTALENS PARTER	2
1. FORMÅL.....	2
2. PLIGT TIL HEMMELIGHOLDELSE.....	3
3. PLIGTENS SUBJEKT	3
4. UNDTAGELSER FRA PLIGTEN	3
5. PLIGTENS TIDSMÆSSIGE UDSTRÆKNING.....	3
6. PLIGT TIL KONSULTATION.....	4
7. OVERTRÆDELSER AF PLIGTEN.....	4
8. TVISTER	4
9. UNDERSKRIFT	6
10. MEDARBEJDERKLAUSUL.....	6

Indledning

Under parternes forhandling om salg eller kommercialisering af en opfindelse, vil det ofte være nødvendigt for parterne at afgive oplysninger af fortrolig karakter. En hemmeligholdelsesaftale (også kendt som Non Disclosure Agreements, NDA) er et juridisk dokument, der sikrer, at parterne ikke bruger den viden, de opnår ved f.eks. et møde eller ved udveksling af fortroligt materiale.

Dette er især vigtigt i de tilfælde, hvor der endnu ikke er indgivet en patentansøgning, da der for at ansøgningen kan efterkommes er krav om, at opfindelsen skal være ny. Det betyder, at opfindelsen skal være en global nyhed, der ikke må være gjort tilgængelig gennem f.eks. internettet, tidsskrifter, patentansøgninger, udstedte patenter, brochurer, udstillinger eller foredrag før det tidspunkt, hvor virksomheden har indleveret sin patentansøgning. Hvis opfindelsen vises til andre før indlevering af patentansøgning, bør virksomheden derfor være opmærksom på, at der forinden underskrives en fortrolighedserklæring, så en senere patentansøgning ikke hindres af, at "nyhedskravet" går tabt i forbindelse med tidligere fri dialog med tredjemand.

Aftalens Parter

Det er vigtigt, at parterne angives korrekt. Hemmeligholdelsesaftalens parter bør derfor angives med deres fulde navn og adresse. Er der tale om en virksomhed, bør virksomhedens gældende CVR-nr. angives i aftalen, da det giver en sikker identifikation af virksomheden.

1. Formål

I forbindelse med beskrivelsen i formålsbestemmelsen er det vigtigt at afgrænse det beskyttede område så præcist som muligt, især hvis parterne allerede arbejder inden for samme fagområde. Formålsangivelsen har betydning for afgrænsningen af de handlinger i punkt 2 i hemmeligholdelsesaftalen, som modtageren af oplysningerne er berettiget til at foretage, og derfor er det især vigtigt, at Opfindelsen beskrives på en måde, der er egnet til at identificere opfindelsens grundlæggende idé og indhold. På den anden side skal Opfindelsen ikke

være så tæt beskrevet, at hemmeligheden bag idéen går tabt, hvis Modtager efter at være blevet præsenteret for hemmeligholdelsesaftalen ikke ønsker at skrive under..

2. Pligt til hemmeligholdelse

Bestemmelsen definerer, hvad der skal forstås ved fortrolig information. I den forbindelse har overdrager interesse i at definere fortrolig information så bredt som muligt for at undgå, at der senere opstår tvivl den. Modtageren vil omvendt tilstræbe ikke at udstrække pligten for vidt, da det senere kan medføre u hensigtsmæssige begrænsninger i modtagerens forretning/erhverv. Især store koncerner ønsker sjældent at indgå hemmeligholdelsesaftaler, fordi det kan være svært for dem at vide, om en eller anden afdeling i en afkrog af virksomheden arbejder med det samme som opfinderen. Parterne kan med fordel indføje en yderligere beskrivelse af relevant fortroligt materiale, som overdrageren allerede ved vil blive stillet til rådighed for modtageren på det tidspunkt, hvor aftalen bliver indgået.

3. Pligtens subjekt

Bestemmelsen angiver, hvilke personer, der er omfattet af pligten til hemmeligholdelse.

4. Undtagelser fra pligten

Hemmeligholdelsespligten omfatter ikke information, som allerede var offentligt tilgængeligt da aftalen blev indgået. Det gælder bl.a. information, der er offentliggjort på internettet, i tidsskrifter eller på anden måde gjort offentligt tilgængelig.

5. Pligtens tidsmæssige udstrækning

Hemmeligholdelsesaftalen præciserer, at pligten til hemmeligholdelse gælder 10 år. Desuden fremgår det, at modtageren af den fortrolige information ved overdragere påkrav er forpligtet til straks at tilbagelevere al den information,

der er udleveret, således at modtageren ikke efterfølgende er i besiddelse af nogen form for materiale, der tilhører overdrageren.

6. Pligt til konsultation

Bestemmelsen pålægger modtageren en pligt til - men også en mulighed for - at få afklaret en evt. tvivl om, hvorvidt en konkret information er omfattet af hemmeligholdelsespligten.

7. Overtrædelser af pligten

Hvis modtageren misligholder sin pligt til hemmeligholdelse, vil det ofte være vanskeligt at dokumentere det mulige økonomiske tab, som overdrageren har lidt.

Fordelen ved at indsætte en bestemmelse om betaling af bod er, at denne i princippet skal betales, uanset om der kan dokumenteres et tab eller ej. Parterne må ud fra aftalens omfang og den forventede værdi af forsøge at fastsætte en rimelig bod. Parterne bør undgå at sætte bodsstørrelsen urimeligt højt, da den efter omstændighederne vil kunne blive tilsidesat ved en eventuel retssag. Normalvist ligger bodsstørrelsen i spændet mellem kr. 200.000 i bod pr. overtrædelse for mindre opfindelser op til adskillige millioner ved opfindelser med et meget stort forventet potentiale.

8. Tvister

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse mellem parterne i forbindelse med kontrakten, skal parterne indlede forhandlinger med henblik på at finde en løsning.

Løses tvisten ikke gennem forhandlinger, er begge parter berettiget til at kræve uoverensstemmelsen afgjort ved almindelig domstolsbehandling. Alternativt kan parterne dog aftale, at uoverensstemmelsen skal afgøres ved voldgift.

Som udgangspunkt giver Kontrakten parterne mulighed for at indbringe sagen ved de almindelige domstole, idet der ikke er nogen grund til at lade en simpel

tvist, om f.eks. størrelsen af et skyldigt beløb, undergive voldgiftsbehandling, der ofte vil være væsentligt dyrere end behandling ved de almindelige domstole. Derudover har parterne i voldgift heller ikke mulighed for at appellere afgørelser til en højere instans.

Omvendt er fordelene ved voldgiftsbehandling, at der er tale om en privat procesform, hvor den offentlighed, der er kendetegnende for retssagsbehandlingen ved de almindelige domstole, ikke gør sig gældende. Sagerne afgøres ofte også hurtigere end normale retssager, som også indebærer risikoen for en ankebehandling. Såfremt parterne ønsker, at sagen løses ved voldgift, kan bestemmelsen ændres i overensstemmelse med nedenstående afsnit:

"Enhver tvist, som måtte opstå i forbindelse med denne kontrakt, skal afgøres endeligt ved voldgift efter »Regler for behandling af voldgiftssager ved Det Danske Voldgiftsinstitut«.

Voldgiftsretten udpeges af Voldgiftsinstituttet i overensstemmelse med ovennævnte regler. Klageren kan i sit klageskrift komme med forslag til sin voldgiftsdommer, mens Indklagede i sit svarskrift kan komme med forslag til sin voldgiftsdommer. Den tredje voldgiftsdommer, der er voldgiftsrettens formand, bringes i forslag af Det Danske Voldgiftsinstitut, medmindre parterne inden udløbet af fristen for indklagedes svar i fællesskab foreslår en formand.

Stedet for voldgift er aftalt til København.

Det er endvidere aftalt, at sagen skal afgøres efter dansk ret, og at processproget - for skrifter såvel som for den mundtlige forhandling - skal være dansk."

9. Underskrift

Det bør fremgå, hvor mange eksemplarer af hemmeligholdelsesaftalen, der findes. Aftalen underskrives af den eller de personer, der kan tegne henholdsvis modtager og overdrager.

10. Medarbejderklausul

Det kan medføre betydelig skade for en virksomhed, hvis modtageren headhunter en nøglemedarbejder fra overdragerens virksomhed. Parterne kan derfor vælge at indsætte en medarbejderklausul, som betyder, at modtageren forpligter sig til, i en periode, hverken direkte eller indirekte at ansætte bestemte nøglemedarbejdere eller medvirke til, at disse medarbejdere fratræder med henblik på at blive tilknyttet modtagerens virksomhed.

En sådan klausul er dog kun bindende mellem overdrager og modtager. Forholdet til den enkelte nøglemedarbejder er reguleret ved lov nr. 460 af 17. juni 2008 om arbejdsgivers brug af jobklausuler. Efter disse regler kan en arbejdsgiver kun gøre en sådan klausul gældende overfor medarbejderen, hvis arbejdsgiveren og medarbejderen har indgået en skriftlig aftale om det. Aftalen skal indeholde oplysninger om, hvorledes medarbejderens jobmuligheder konkret begrænses som følge af jobklausulen, og om lønmodtagerens ret til en kompensation. Kompensationen, der mindst skal udgøre halvdelen af lønnen på fratrædelsestidspunktet, udbetales løbende efter lønmodtagerens fratreden i den periode, hvor lønmodtagerens jobmuligheder begrænses som følge af jobklausulen, jf. lovens § 4.

Såfremt parterne ønsker at anvende en medarbejderklausul, kan nedenstående indsættes i hemmeligholdelsesaftalen, dog bør brugen heraf først drøftes igennem med en relevant rådgiver:

Medarbejderklausul

I en periode på 3 år efter modtagelsen af informationen er Modtager uberettiget til i eget eller andre koncernforbundne selskaber at ansætte nogen af de medarbejdere, som på tidspunktet for informationernes videregivelse er ansat hos Overdrager.