

Fokus auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot in französischen Arbeitsverträgen

Arbeitsrecht



Emilie Wider



Mathilde Keller

Das französische oberste Gericht hat in den letzten Monaten einige interessante Urteile zum Thema nachvertragliches Wettbewerbsverbot gefällt.

• **Finanzielle Folgen einer unwirksamen Klausel**

NB Um wirksam zu sein, muss die Klausel, die ein solches Verbot einführt, mehrere strenge Kriterien erfüllen:

- Sie muss unerlässlich sein, um die legitimen Interessen des Unternehmens zu schützen,
- sie muss zeitlich und räumlich begrenzt sein,
- sie muss die Besonderheiten der Beschäftigung des Arbeitnehmers berücksichtigen und
- sie muss mit einer angemessenen finanziellen Gegenleistung verbunden sein.

In einem aktuellen Fall hatte ein Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht geklagt, um feststellen zu lassen, dass ein Arbeitnehmer gegen das Wettbewerbsverbot verstoßen hatte. Der Kassationsgerichtshof entschied jedoch, dass die Klausel angesichts der tatsächlichen Aufgaben des Arbeitnehmers, ein technischer Verkäufer („technico-commercial“), übertrieben **und damit für den Schutz der legitimen Interessen des Unternehmens nicht unerlässlich** war.

Darüber hinaus betonte der Kassationsgerichtshof, dass ein Arbeitnehmer, der sich an ein

rechtswidriges Wettbewerbsverbot gehalten hat, Anspruch auf Ersatz des Schadens hat, der ihm dadurch entstanden ist, dass der Arbeitgeber ihm eine nichtige Klausel auferlegt hat, die seine Freiheit zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit beeinträchtigt.

Der Schadensersatz erfolgt durch die Zahlung, bzw. Beibehaltung der finanziellen Gegenleistung zum Wettbewerbsverbot, und zwar auch wenn die Klausel für nichtig erklärt wurde.

- **Verzicht auf Wettbewerbsklausel in Frankreich: Einhaltung eines strengen Formalismus**

NB Im Gegensatz zum deutschen Recht ist ein entschädigungsloser Verzicht auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot möglich, wenn dieser form- und fristgerecht erfolgt.

Ein Arbeitgeber kann auf die Anwendung des Wettbewerbsverbots nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verzichten, allerdings muss er die dafür vorgeschriebenen Formalitäten einhalten. Dies wurde in einem aktuellen Urteil vom 3. Juli 2024 nochmals klargestellt.

Insbesondere ist ein Verzicht per E-Mail unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag für einen wirksamen Verzicht ausdrücklich den Versand per Einschreiben mit Rückschein vorsieht.

Praxistipp

Es kostet in Frankreich nichts, zum Zeitpunkt der Trennung auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zu verzichten. Nichtsdestotrotz sollte der Einsatz von solchen Klauseln im Vertrag wohl dosiert erfolgen, um Schadensersatzansprüche zu vermeiden: Nicht jede Stelle rechtfertigt ein solches Verbot.

2024-09-17