

Loyalitetspligt og erhvervsforbud

Af advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk
Erhvervsbladet, den 4. maj 2001

Konkurrence- og kundeklausuler omhandler medarbejderens forhold på tidspunktet efter hans/hendes fratræden hos arbejdsgiveren, og det vil sige fra den dag, hvor lønudbetalingen ophører, uanset at han/hun er fratrædt tidligere.

Loyalitetspligt

Under ansættelsen har arbejdsgiveren naturligvis krav på, at medarbejderen udviser loyalitet overfor virksomheden. Arbejdsgiveren må kunne forvente, at medarbejderen undlader at foretage dispositioner, der kan skade virksomhedens omdømme i bred forstand. Negativ omtale af virksomheden eller dens produkter eller ledelse vil kunne berettige arbejdsgiveren til at opsige medarbejderen, og i grovere tilfælde at bortvise.

Loyalitetspligten gælder såvel under medarbejderens ansættelse som efter, idet en række af de informationer medarbejderen erhverver, må han ikke videregive til tredjemand uden arbejdsgiverens accept.

Markedsføringsloven § 10 bestemmer bl.a., at den ansatte ikke må viderebringe eller benytte erhvervshemmeligheder, han/hun har fået kendskab til under sin ansættelse. Naturligvis kan man ikke bare fjerne den viden, som en medarbejder har erhvervet under sin ansættelse, men en direkte overtrædelse af Markedsføringslovens regler vil fx være, at man frit efter hukommelsen kan udarbejde tekniske tegninger som en direkte kopi af arbejdsgiverens, og der vil her være tale om en overtrædelse.

Hvor meget der skal ændres i tegninger eller et produkt, vil naturligvis afhænge af en konkret vurdering, og det er i givet fald op til domstolene i hvert enkelt tilfælde at vurdere, om der er tale om en overtrædelse eller ej. Man skal være opmærksom på, at Markedsføringslovens forbud mod at videregive erhvervshemmeligheder gælder i 3 år.

Erhvervsforbud

Udover loyalitetspligten gælder ligeledes et erhvervsforbud eller konkurrenceforbud under ansættelsen. Dette betyder, at man ikke uden arbejdsgiverens accept sideløbende med sin ansættelse må drive konkurrerende virksomhed. Konkurrenceforbudet gælder under ansættelsen, uanset om man er omfattet af en konkurrenceklausul.

Når en medarbejder bliver opsagt og fortsat skal arbejde hos arbejdsgiveren, begynder man jo naturligvis at overveje den fremtidige situation efter opsigelsesperiodens udløb. Det er her vigtigt at holde sig for øje, at man heller ikke må påbegynde konkurrerende virksomhed, idet ansættelsesforholdet fortsat er gældende i opsigelsesperioden.

Retspraksis viser, at der vil være mulighed for at forberede konkurrerende virksomhed, enten ved at man søger anden ansættelse, eller man forbereder etablering af egen virksomhed, fx ved leje af lokaler, køb af inventar mv. Men, hvis man allerede dag 1 kan åbne en fuldt konkurrerende virksomhed, vil det blive anset som en illoyal handling, idet man så har foretaget så kraftige tiltag til den konkurrerende virksomhed, at man har overtrådt Markedsføringslovens bestemmelser.

Det handler her om at beskytte den arbejdsgiver, som via sine omkostninger har gjort det muligt for medarbejderen at kunne opstarte en konkurrerende virksomhed, og herved spare egne omkostninger.

Det samme gør sig gældende, selvom medarbejderen i sin opsigelsesperiode er fritstillet, og det er især i disse situationer, man skal være opmærksom på, at selvom man er hjemsendt, så har man en loyalitetsforpligtelse og et konkurrenceforbud overfor sin arbejdsgiver.

Hele komplekset omkring loyalitet og erhvervsforbud er naturligvis et gråt område, hvor det i hvert enkelt tilfælde er op til en konkret vurdering at afgøre, hvorvidt en handling er en overtrædelse af reglerne eller ej.

Tommelfingerregel

En god tommelfingerregel er, at såfremt man selv føler, at der kan være tale om en overtrædelse af reglerne, så er der formentlig tale om en overtrædelse.