

Ansattes opstart af egen virksomhed – når iværksætterdrømmen realiseres[©]

*Af advokat (L) Bodil Christiansen og
advokat (H), cand. merc. (R) Tommy V. Christiansen*

www.v.dk

Når iværksætterdrømmen føres ud i livet og lønmodtagertilværelsen udskiftes med et liv som selvstændig erhvervsdrivende, er der meget, der skal tages stilling til. Opstarten af egen virksomhed vil ofte være hektisk og drevet frem af en optimistisk pionerånd ud fra devisen: ”Nu skal vi i gang”. I denne ofte hektiske fase må man være opmærksom på ikke at komme på kant med de regler, der beskytter arbejdsgiveren mod konkurrence, da det ellers kan få store både økonomiske og juridiske konsekvenser for lønmodtageren.

Hvad står der i ansættelseskontrakten

Mange arbejdsgivere ønsker rene linjer, og tager allerede i forbindelse med ansættelsen af lønmodtageren højde for den risiko, at lønmodtageren på et senere tidspunkt kan have ønske om at starte selvstændig virksomhed. Lønmodtageren, der kommer i besiddelse af arbejdsgiverens mere eller mindre ubeskyttede knowhow, har grundlaget til at kunne kick-starte en konkurrerende virksomhed. For at beskytte sig vil arbejdsgiveren ofte pålægge lønmodtageren en række konkurrencemæssige begrænsninger i ansættelseskontrakten.

De mest anvendte konkurrencebegrænsende aftaler er konkurrence- og kundeklausuler.

Offentliggjort d. 13. august 2011

Konkurrenceklausuler

Konkurrenceklausulerne beskytter arbejdsgiveren mod, at lønmodtageren opstarter konkurrerende virksomhed inden for en given tidsmæssig periode og inden for et bestemt geografisk område. Domstolene stiller normalt strenge krav til klarheden af sådanne aftaler, og er aftalerne for vidtgående, vil de kunne indskrænkes eller helt tilsidesættes af domstolene.

For at beskytte lønmodtagerne har lovgiver indført regler i funktionærloven, hvorefter der skal ydes lønmodtageren en compensation svarende til halv løn i den periode, hvor klausulen skal være gældende.

Er der indgået en gyldig aftale mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren, vil lønmodtagerens overtrædelse af aftalen kunne få følelige konsekvenser. Arbejdsgiveren vil, med fogedrettens hjælp, kunne nedlægge et forbud mod den retsstridige konkurrence. Ignorerer den tidligere lønmodtager fogedforbuddet, kan politiet i sidste ende sættes til at bringe konkurrencen til ophør.

Herudover vil lønmodtager være erstatningsansvarlig over for sin tidligere arbejdsgiver, hvis arbejdsgiver lider et økonomisk tab som følge af den retsstridige adfærd. I den aftale, der i sin tid er indgået mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren, vil det endvidere ofte være aftalt, at arbejdsgiveren kan afkræve lønmodtageren et i forvejen fastsat pengebeløb, en såkaldt konventionalbod, hvis lønmodtageren ikke overholder konkurrenceklausulen.

Kundeklausuler

Kundeklausuler ses anvendt enten som et alternativ eller som et supplement til konkurrenceklausulerne. En kundeklausul er i forhold til en konkurrenceklausul mindre restriktiv, da en ansat, der har påtaget sig en kundeklausul, har mulighed for efterfølgende at starte en konkurrerende virksomhed. En kundeklausul kan dog for mange arbejdsgivere være en tilstrækkelig beskyttelse, da den tidligere arbejdstager i klausulens løbetid er afskåret fra at have erhvervsmæssig kontakt med den tidligere arbejdsgivers kunder.

Offentliggjort d. 13. august 2011

En kundeklausul begrænser ikke nødvendigvis kun den tidligere arbejdstagers adgang til at have erhvervmæssig kontakt med den tidligere arbejdsgivers kunder. Det er f.eks. også muligt ved hjælp af kundeklausulen at aftale sig frem til, at den tidligere lønmodtager i klausulens løbetid ikke må have erhvervmæssig kontakt med eksempelvis den tidligere arbejdsgivers leverandører. Alt efter det nærmere indhold af kundeklausulen er der således mulighed for at opnå en effektiv beskyttelse, der sikrer, at tidligere arbejdstagere ikke udvander den tidligere arbejdsgivers forretning ved at kapre virksomhedens kunder og leverandører.

En kundeklausul kan således i en forhandlingssituation mellem arbejdsgiver og arbejdstager være den gyldne middelvej mellem ingen konkurrencebegrænsende aftale overhovedet og de til tider meget restriktive konkurrenceklausuler. Konstrueres kundeklausulen med den fornødne omhu og eventuelt med hjælp fra sagkyndig bistand, åbner den mulighed for en afbalanceret aftale, der både varetager arbejdsgivers- og arbejdstagers interesser.

Enhver arbejdstager kan påtage sig en kundeklausul og det er således ikke nogen betingelse, at arbejdstageren bestrider en høj og fortrolig stilling, førend en kundeklausul kan komme på tale. Det er dog kun en arbejdstager, som har funktionærstatus, der har krav på at blive kompenseret for at have påtaget sig en kundeklausul.

Kundeklausulen kan i øvrigt opsiges, uden at der skal svares godtgørelse overhovedet, modsat konkurrenceklausulen.

Hvis der ikke står noget i kontrakten

Er der ikke indgået nogen aftale mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren, som begrænser lønmodtageren i at konkurrere med arbejdsgiveren, er lønmodtageren som udgangspunkt frit stillet med hensyn til at starte konkurrerende virksomhed. Den viden og de færdigheder, som lønmodtageren har tilegnet sig under sin ansættelse, må det som udgangspunkt stå ham frit for at benytte i hans egen nystartede virksomhed, hvis blot dette sker loyalt og indenfor lovens rammer. Det gælder således særlige regler i markedsføringsloven, som skal iagttages i denne forbindelse.

Offentliggjort d. 13. august 2011

Anvender eller røber lønmodtageren uberettiget erhvervshemmeligheder, som han er blevet bekendt med under ansættelsesforholdets beståen, f.eks. vedrørende omsætning, tekniske tegninger eller hemmeligheder, der har forbindelse med produktionen, er der risiko for, at han, udover et erstatningsansvar, kan ifalde et strafansvar.

Inden man siger op

For lønmodtagere, der stadigvæk er ansat, herunder lønmodtagere, der befinder sig i en opsagt stilling, gælder ligeledes en almindelig loyalitetspligt, der er en følge af ansættelsesaftalen med arbejdsgiveren. Den loyalitetspligt, der gælder under ansættelsesforholdets beståen, rækker væsentligt videre end den loyalitetspligt, der gælder efter ansættelsesforholdets ophør.

Tilsidesætter lønmodtageren arbejdsgiverens interesser, forligger der et brud på loyalitetspligten. Et brud på loyalitetspligten kan medføre, at ansættelsesforholdet bringes til ophør uden varsel, og at lønmodtageren skal erstatte det eventuelle tab, som han har forvoldt arbejdsgiveren. Samtidig mister lønmodtageren retten til løn i opsigelsesperioden.

Den udvidede loyalitetspligt, der gælder under ansættelsesforholdets beståen, afskærer ikke lønmodtageren fra ethvert arbejde, der har med opstarten af den nye virksomhed at gøre. Lønmodtageren kan således foretage visse mindre forberedelser vedrørende den nye virksomhed.

Hvis lønmodtageren, under forberedelsen af den nye virksomhed, støder på spørgsmål, der er problematiske i forhold til loyalitetspligten overfor arbejdsgiveren, er lønmodtageren pligtig til at oplyse arbejdsgiveren om disse forhold. Tilsidesættelse af denne pligt kan medføre, at ansættelsesforholdet bringes til ophør uden varsel, ligesom der kan blive tale om erstatning.

Offentliggjort d. 13. august 2011

Sammenfatning

Det er vigtigt, at lønmodtageren har styr på de juridiske regler, der gælder ved opstart af egen virksomhed i konkurrence med sin tidligere arbejdsgiver. Træder lønmodtageren ved siden af ”dydens smalle vej”, risikerer han, at drømmen om egen virksomhed afløses af et forbud mod at fortsætte virksomheden og eventuelt et erstatningskrav. Lønmodtageren står da både uden job og erhvervsmuligheder.

Ligeledes er der som arbejdsgiver al mulig grund til at overveje, om der ved ansættelsesforholdets start eller f.eks. i forbindelse med forfremmelse af lønmodtagere skal træffes aftale med nøglemedarbejdere om deres fremtidige muligheder for start af konkurrerende virksomhed, da det altid er lettere at løse problemerne på forkant, end når de først er opstået.

— o —