

Kapring af kunder og medarbejdere  
- loyalitet og markedsføringslov

AnsættelsesAdvokater

7. november 2014

1. Loyalitet i ansættelsesretligt perspektiv
2. Loyalitet i erstatningsretligt perspektiv
3. Kapring af kunder og medarbejdere - herunder markedsføringslovens regler samt muligheden for fagedforbud.
4. Sø- og Handelsrettens dom af 7. januar 2014  
(shret.dk – søgesiden)

I alle ansættelsesforhold – uanset retsgrundlag, uanset at der ikke er særlige vedtagelser herom i kontrakt eller personalepolitik og og uanset stillingsniveau – gælder et ubetinget loyalitetskrav.

Konsekvensen af illoyalitet er som udgangspunkt bortvisning.

Arbejdsgiveren har krav på, at den ansatte anvender alle sine arbejdstimer i virksomhedens interesse.

Arbejdsgiveren har krav på, at den ansatte overholder sin (uskrevne) fortrolighedspligt, både overfor kolleger og eksterne., og at den ansatte opfører sig ordentligt (decorum). Det gælder både i og til dels udenfor arbejdstiden.

Særlig opmærksomhed på negativ omtale af virksomhed og Kunder.

# Konkurrencehandlinger:

Bibeskæftigelse: som udgangspunkt OK hvis foreneligt med hovedstilling (ikke-konkurrerende og ikke udføres i arbejdstiden).

Hvis tvivl om berettigelse af bibeskæftigelse, må det præciseres via indskærpelse/ændring af kontrakt. Forbud mod bibeskæftigelse skal sagligt kunne begrundes. For funktionærers vedkommende kan det ikke generelt forbydes, jf. FUL § 15, men der kan stilles krav om godkendelse.

Se f.eks. U2007.2482V (tekstforfatter med egen virksomhed i strid med forbud i ans.kontrakt), og VLD 13/3-2008. Se også U2013.2849V.

Bibeskæftigelse er også vennetjenester, jf. ØLD 31/5-2005 (ejendomsmægler)

Illoyalitet kan også omfatte investeringer m.v. eller andre "passive" interesser i andre firmaer. Særligt vigtigt ved interesser i kunder/leverandører (kan påvirke hovedarbejdet) og selvsagt konkurrenter.

Illoyalitet opstår ofte ved jobskifte til konkurrent eller start af egen, konkurrerende virksomhed.

Derfor drejer mange bortvisningssager sig om medarbejdere i opsagt stilling. Loyalitetspligt gælder uformindsket i opsigelsesperiode og ved fritstilling.

U1978.461H: ”...i almindelighed må gælde, at en funktionær i opsagt stilling, så længe han modtager løn fra arbejdsgiveren, er afskåret fra at påbegynde en anden virksomhed, der udsætter arbejdsgiveren for væsentlig konkurrence”

Kodeordet er ”væsentlig”: påføres arbejdsgiveren aktuelt eller potentielt skade. Primært relevant for ledende medarbejdere.

Vær opmærksom på, at der ved en bortvisning ikke længere kan ske en direkte styring af medarbejderens adfærd i resten af opsigelsesperioden, da loyalitetspligten bortfalder.

Forberedelse af konkurrerende virksomhed kan begrunde opsigelse. Hvor langt skal man være? Konkret vurdering – er der lejet/købt lokaler, er der oprettet virksomhed i cvr, er der købt biler, varer, lager osv., oprettet hjemmeside/hjemmeside aktiveret, annoncering osv.

Den nye virksomhed må ikke være startet. Det er som altovervejende udgangspunkt bortvisningsgrund at kontakte nuværende arbejdsgivers kunder eller leverandører eller søge at formå kunder og kolleger til at flytte med.

U2003.1916Ø: opsagt direktør bortvist for at tilbyde projektchef job i ny selvstændig konkurrerende virksomhed.

Skal medarbejderen loyalt oplyse om forberedelse af konkurrerende virksomhed? Skal han svare sandfærdigt på spørgsmål herom?

Ved ansættelse hos konkurrent er ansættelsen i sig selv ikke illoyal, heller ikke den nye arbejdsgivers omtale af ansættelsen. Men grænsen går ved aktiv medvirken til omtale af ansættelsen før tiltræden, jf. U2012.825Ø (bankdirektøren), eller omtale af jobskiftet overfor kunder m.v. i strid med retningslinjer herom.

Det bør altid aftales, hvordan information skal ske.

Der må selvsagt ikke udføres arbejde for ny arbejdsgiver i opsigelsesperioden, og kunder m.v. må ikke "påvirkes". Det må også kraftigt frarådes at begynde at printe eller navnlig maile fortrolige oplysninger (kundelister, priser m.v.) til sig selv. Se VLD af 14/11-2012, ØLD 10/12-2009 og VLD 24/2-2005.

## Kollektive opsigelser:

Kollektive – eller orkestrerede opsigelser – kan være udtryk for illoyalitet i en sådan grad, at det kan berettige en bortvisning.

Det gælder naturligvis særligt, hvis man opsiger med henblik på at starte selvstændig konkurrerende virksomhed eller lade sig ansætte hos konkurrent.

Se til eksempel U1991.378H, hvor syv salgs- og servicemedarbejdere, inkl. ledende medarbejdere, sagde op samme dag med forlænget varsel på 4½ måned begrundet med at man ønskede at starte selvstændig konkurrerende virksomhed.

Alle blev bortvist.



*"[Virksomheden] anser såvel den kollektive opsigelse fra samtlige maskinafdelingens medarbejdere, bortset fra en kontorassistent, værkstedsledere og nogle montører, som meddelelse om, at der allerede er etableret samarbejde med konkurrerende virksomhed for øje, for et så alvorligt brud på medarbejdernes loyalitetspligt overfor selskabet, at ansættelsesforholdet hermed bringes til ophør med øjeblikkelig virkning."*

HR:

*"Også efter bevisførelsen til brug for Højesteret må det lægges til grund, at [medarbejder A] og de seks andre salgs- og servicemedarbejdere i midten af august 1987 efter indbyrdes aftale sagde op med henblik på at starte egen virksomhed, der skulle konkurrere med indstævnte. Når det tages i betragtning, at de pågældende udgjorde en meget stor del af medarbejderne i afdelingen, herunder alle sælgerne, og at de først ville fratræde ved årets udgang, tiltræder Højesteret, at indstævnets bortvisning af [medarbejder A] er fundet berettiget."*