

Medarbejders illoyale adfærd udløser erstatning til arbejdsgiver

En arbejdsgiver fik for nylig tilkendt 1,5 mio. kr. i erstatning for en medarbejders illoyale adfærd. Medarbejderen havde stiftet et konkurrerende selskab, der udførte arbejde for en af arbejdsgiverens kunder.

Medarbejdere er under deres ansættelse forpligtede til at udvise loyal adfærd over for deres arbejdsgiver, hvilket blandt andet indebærer, at medarbejderen ikke må foretage konkurrerende virksomhed i forhold til sin arbejdsgiver. Det er klart ifølge loven.

I denne sag var spørgsmålet imidlertid, om denne form for illoyal adfærd kan udløse et erstatningskrav for arbejdsgiveren for det tab, som arbejdsgiveren har lidt.

Sagen kort

En medarbejder, der var ansat som maskinmester hos en virksomhed, opsagde sin stilling i oktober 2010 for at arbejde i sin egen virksomhed i samarbejde med en anden.

Medarbejderens tidligere arbejdsgiver indgik efter medarbejderens fratræden en samarbejdsaftale med medarbejderens nystiftede selskab. Aftalen berettigede medarbejderen til at afgive tilbud til en af arbejdsgivers kunder, men arbejdet skulle afregnes over for arbejdsgiveren.

I februar 2014 blev arbejdsgiveren imidlertid opmærksom på, at medarbejderen havde stiftet selskabet allerede i april 2010 – seks måneder før opsigelsen – mens han stadig var ansat hos arbejdsgiveren. Dette fik arbejdsgiveren til at anlægge sag mod den nu tidligere medarbejder med påstand om konkurrerende virksomhed, og arbejdsgiveren stillede samtidigt krav om erstatning for tab.

Åbenlys konkurrerende virksomhed

Arbejdsgiveren fik medhold ved Vestre Landsret, der vurderede, at medarbejderen åbenlyst havde handlet illoyalt ved at være medejer af et selskab, der konkurrerede med arbejdsgiverens virksomhed.

Retten lagde også vægt på, at medarbejderen gennem sin ansættelse havde tilegnet sig viden om arbejdsgiverens kunde, som medarbejderen efterfølgende udførte arbejde for.

Det ændrede ikke vurderingen, at arbejdsgiveren efterfølgende havde indgået en samarbejdsaftale med medarbejderens selskab, for Landsretten fandt ikke bevis for, at arbejdsgiveren havde haft anledning til at mistænke medarbejderens konkurrerende handlinger under ansættelsen.

På den baggrund vurderede Landsretten, at medarbejderens konkurrerende virksomhed havde medført et tab på 1,5 mio. kr. for arbejdsgiveren som følge af mistet omsætning. Medarbejderen og dennes selskab blev pålagt at erstatte tabet solidarisk.

Afgørelsen viser, at ...

Arbejdsgivere nyder en høj grad af beskyttelse ved medarbejders illoyale adfærd i form af konkurrerende handlinger. Dommen viser også, at der lægges vægt på, om medarbejderen gennem ansættelsesforholdet har tilegnet sig viden om arbejdsgiverens kunder.

Vil du lære mere om reglerne om tavsheds- og loyalitetspligt under og efter ansættelse? Som abonnent på HR eBogen kan du læse om regler og praksis, ligesom du får eksempler på kontrakter og værktøjer, som let kan implementeres i virksomhedens kontrakter og interne retningslinjer.

Læs mere om HR eBogen



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM