

En medarbejder i en opsagt stilling må gerne mødes med arbejdsgivers konkurrenter i opsigelsesperioden, så længe adfærden ikke er i strid med loyalitetspligten

Det er ikke tilladt for en medarbejder i opsagt stilling at tage arbejde hos eller stifte konkurrerende virksomhed i opsigelsesperioden. Dette følger af den almindelige loyalitetspligt.

I alle ansættelsesforhold gælder en almindelig loyalitetspligt, som pålægger medarbejderen at handle loyalt over for arbejdsgiver både under ansættelsesforholdet og i opsigelsesperioden. Det samme gælder medarbejderens tavshedspligt, som dog fortsætter med at gælde efter ansættelsesforholdets ophør.

Der er imidlertid ikke noget, som forhindrer medarbejderen i eksempelvis i en opsigelsesperiode at forberede konkurrerende virksomhed, herunder at lave generelle markedsundersøgelser, oprette selskaber og andre forberedelser såsom at leje erhvervslokaler eller undersøge og forhandle om finansieringsmulighed før etablering af en konkurrerende virksomhed.

Retspraksis: Må man deltage i møde hos arbejdsgivers konkurrent?

Herudover slår en ny dom fra Vestre Landsret fast, at en medarbejder ikke kunne bortvises, fordi han i opsigelsesperioden deltog i et møde hos arbejdsgiverens konkurrent. Mødet omhandlede opstart af internethandel, der ville konkurrere med medarbejderens arbejdsgiver. Medarbejderen blev under mødet tilbudt en konsulentstilling.

Arbejdsgiveren påstod, at medarbejderne havde udført arbejde for den konkurrerende virksomhed, men det fandt Landsretten ikke bevist. Det kunne heller ikke bevises, at medarbejderen havde afsløret arbejdsgiverens forretningshemmeligheder eller på anden måde tilsidesat sin tavshedspligt. Medarbejderen havde derfor krav på løn i hele opsigelsesperioden.

Når det skal vurderes, om medarbejderen har overtrådt sin loyalitetspligt, er det altså afgørende, om vedkommende reelt har udført arbejde, der konkurrerer med den nuværende arbejdsgiver.



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM