

ERHVERVSJURA

SELVSTÆNDIGE KAN KOMPENSERES

KLAUSULER: Man kan starte egen virksomhed og alligevel være berettiget til kompensation fra sin tidligere arbejdsgiver, hvis denne udnytter en kundeklausul.



LARS BO LANGSTED
professor,
Juridisk Institut,
Aalborg Universitet

erhverv@jp.dk

I 1999 regulerede lovgiver de såkaldte »kundeklausuler«. Det er klausuler, der kan indsættes i en ansættelseskontrakt, og som forbyder en fratrædende medarbejder – uanset grundene til fratrædelsen – at tage ansættelse hos, arbejde for eller på anden måde have erhvervsmæssigt samarbejde med virksomheder eller personer, som den fratrædende medarbejder har haft kontakt med under sit ansættelsesforhold.

De minder således om konkurrenceklausuler, men er typisk mindre indgribende for den fratrædende medarbejder, samtidig med at de beskytter kernen i det, den fratrædende medarbejders gamle virksomhed gerne ser bibeholdt – nemlig de kunderelationer, som medarbejderen har haft opbygget under sin ansættelse.

Samtidig er det dog naturligvis en byrde for den fratrædende medarbejder ikke at kunne fortsætte de relationer, han eller hun personligt har opbygget. Derfor er gyldigheden af en kundeklausul gjort afhængig af, at virksomheden samtidig med indgåelsen af klausulen forpligter sig til at udbetale en kompensation for den periode, klausulen gælder.

Gælder klausulen f.eks. i seks måneder fra medarbejderens fratræden, skal der udbetales en kompensation i de seks måneder, og den skal udgøre mindst 50 pct. af den løn, medarbejderen havde ved sin fratræden. Til gengæld kan der ske modregning i eventuel løn, som den fratrådte medarbejder måtte tjene hos en ny arbejdsgiver efter sin fratræden hos den gamle.

Så langt, så godt. Lad os så vende os mod Hansen – kan vi kalde ham – som på et tidspunkt under sit gode og travle job som patentagent pludselig løber lidt sur i livet og meningen med det.

Han overvejer, om ikke det er tid at tage ud på en længere rejse eller måske begynde at passe får eller i hvert fald noget helt andet end det, som han i øvrigt er vældig god til: at være patentagent.

Han pusler først lidt med tanken, der efterhånden tager fastere og fastere form. Ikke lige hvad han ellers skal lave, men at han vil sige sit job op. Som tænkt så gjort, men – tænker han, da afskedens tid nærmer sig – man

kunne jo også, bare sådan lidt i det små, starte for sig selv. At have fod under eget bord er dog også skønnere end at sparke til andres fødder under fremmede bord.

Hansen fratræder så efter planen d. 1. i en måned og begynder at banke sit eget firma op. D. 5. i den følgende måned sender han imidlertid en regning til sin gamle arbejdsgiver på 50 pct. af den månedsløn, han ville have tjent i den foregående måned. Arbejdsgiveren, der i mellemtiden har hørt lidt om Hansens nye firma, siger imidlertid til Hansen, at han kan rende og hoppe (helt sådan udtrykte de sig ikke, men det var realindholdet i deres svar) – og det helt for egen regning. De ville i hvert fald ikke medfinansiere opstarten af hans nye virksomhed. Samtidig op sagde de kundeklausulen, der således kun fik en varighed på tre måneder.

Som sådan noget så ofte går, endte Hansen og den gamle virksomhed i retten. Først i Sø- og Handelsretten og senere i Højesteret, der traf afgørelse i sagen for nogle uger siden.

Hansen havde i det gamle firma faktureret for knap 250.000 om måneden og han havde – på fratrædelsestidspunktet – en månedsløn på 120.000 kr. Som tallene antyder, og som hans gamle arbejdsgiver forklarede nede i retten, så var Hansen en meget dygtig rådgiver, der arbejdede på mange sager og som gjorde det med »faglig dygtighed og høj teknisk ekspertise«. Arbejdsgiveren havde da også forsøgt at overtale Hansen til at blive i firmaet – men altså forgæves.

I det nye firma var det imidlertid gået knap så godt. I det første regnskabsår havde Hansens nye firma således kun omsat for knap en halv million kroner, og årets resultat var negativt med 10.000 kr. En periodisering viste, at han i de første tre måneder af det nye firmas levetid intet havde tjent.

Det juridisk intrikate i sagen var, at der hverken i loven eller i forarbejderne til den nye regel om kundeklausuler stod noget om den situation, hvor den fratrædende medarbejder startede en ny virksomhed. Der var kun omtalt situationer, hvor den fratrædende medarbejder fik ansættelse i et andet firma.

Sø- og Handelsrettens dommere kløede sig i nakken og fandt særligt behag i et afsnit i forarbejderne, hvor der stod, at der ved kundeklausuler skulle gælde samme regler om kompensation som for konkurrence-

klausuler og om modregning i kompensationen af vederlaget for passende arbejde, men derimod at der ikke ved kundeklausuler skulle gælde en minimumskompensation på tre måneders halv løn.

De kiggede derefter i retspraksis om konkurrenceklausuler og fandt så frem til, at når en tidligere medarbejder havde påbegyndt selvstændig virksomhed, så havde han samtidig som udgangspunkt afskåret sig fra at kræve kompensation for den kundeklausul, han havde været underlagt. Da dommerne samtidig fandt, at der ikke i sagen sås at foreligge »særlige forhold«, der kunne begrunde en afvigelse herfra, frifandt de den gamle arbejdsgiver for Hansens krav.

Det var Hansen ikke begejstret for, så han indbragte sagen for Højesteret, hvor det så blev højesteretsdommernes tur til at klø sig i nakken og gruble over sa-

gen. De gravede endnu dybere i forarbejderne og fandt frem til, at der ganske rigtigt var et tæt samspil mellem reglerne om konkurrenceklausuler og reglerne om kundeklausuler.

Det indebar imidlertid ikke efter deres opfattelse, at man som udgangspunkt var afskåret fra at få kompensation, hvis man startede egen virksomhed. Det afgørende måtte være, »om funktionæren har opnået eller har udfoldet rimelige bestræbelser med henblik på at opnå en sådan indtjening, som man under hensyn til markeds- og beskæftigelsesforholdene med rimelighed må forvente af en person med den pågældendes faglige kvalifikationer og erfaringsgrundlag mv. Om dette sker som ansat eller selvstændig er ikke afgørende.«

Dette krav fulgte af de almindelige regler om, at man har pligt til at begrænse sit tab og indebar i en sag om med-

arbejderes adfærd efter en fratræden, at han eller hun »aktivt skal søge at få passende arbejde og ikke uden fyldestgørende grund kan gå ledig for arbejdsgiverens regning uden at søge sådant arbejde.«

Nået så langt sammenholdt Højesterets dommere så disse generelle overvejelser med Hansens sag. De fremhævede, at Hansen var højt specialiseret og erfaren inden for patentrådgivning, og at han måtte anses for at være i besiddelse af et »betydeligt indtjeningspotentiale«.

Herefter så de på, hvor langsomt det var gået med indtjeningen i Hansens virksomhed, og konkluderede:

»I betragtning af det lave aktivitetsniveau må (Hansen) anses for alene at have udnyttet en beskedent del af sin arbejdskraft og sit potentiale i virksomheden. På denne baggrund finder Højesteret, at (Hansen) ikke har

iagttaget sin pligt til at begrænse sit tab. Han har derfor mistet sin ret til kompensation efter funktionærlovens § 18 a, stk. 2.«

Hansen fik således ikke noget ud af at indbringe sagen for Højesteret – udover at få lov til igen at betale sagsomkostninger – men vi andre fik at vide, at man altså ikke er afskåret fra at få udbetalt kompensation på baggrund af en kundeklausul, selvom man påbegynder selvstændig virksomhed umiddelbart bagefter.

Det er imidlertid et krav, at man »gi'r den gas« fra dag et og gør, alt hvad man kan for at få så høj en indtjening som muligt. Med Højesterets ord: at man udnytter sit indtjeningspotentiale. Og i det omfang det lykkes, vil indtjeningen naturligvis skulle modregnes i den kompensation, man som udgangspunkt altså så er berettiget til.



Har man underskrevet en kundeklausul, skal man opfylde visse betingelser for at blive kompenseret af en arbejdsgiver, man forlader for at starte egen virksomhed. Modelfoto: Jamie Kingham