

## NYT OM ARBEJDSRET

LinkedIn-  
opdateringer i  
harmoni med  
konkurrenceklausuler

METTE KLINGSTEN

ADVOKAT

Vestre Landsret har for nylig afgjort, at det ikke stred imod to medarbejders konkurrenceklausuler at opdatere deres LinkedIn-profiler med oplysninger om, at de havde fået nye job i en konkurrerende virksomhed.

Konkurrenceklausuler er et ofte benyttet værktøj for arbejdsgivere til at begrænse tidligere medarbejders konkurrerende aktiviteter.

Ifølge funktionærloven kan en konkurrenceklausul kun gyldigt indgås med funktionærer, der indtænder betroede stillinger. Man har eksempelvis typisk en betroet stilling, hvis man har adgang til virksomhedens følsomme oplysninger såsom kundedatabaser, forretningshemmeligheder mv. Konkurrenceklausulen skal være skriftlig, og medarbejderen skal som minimum modtage 50 pct. af sin løn i den periode, medarbejderen er begrænset af konkurrenceklausulen.

**Overtrædelse af en konkurrenceklausul** kan medføre, at medarbejderen skal betale erstatning eller konventionalbod til arbejdsgiveren. Konventionalbod er kun relevant, hvis konkurrenceklausulen indeholder en bestemmelse om dette.

I den konkrete sag i Vestre Landsret skete LinkedIn-opdateringerne, mens medarbejderne var bundet af deres gyldige konkurrenceklausuler. Da LinkedIn ikke har en funktion, der kan tage højde for et fremtidigt tiltrædelsestidspunkt, så det ud, som om medarbejderne var tiltrådt i den periode, hvor de var bundet af konkurrenceklausulerne. Retten lagde dog til grund, at medarbejderne, på trods af tiltrædelsestidspunktet angivet på LinkedIn, ikke havde udført arbejdsopgaver for deres nye arbejdsgiver i den periode, hvori de var begrænset af konkurrenceklausulerne.

Spørgsmålet var derfor alene, om LinkedIn-opdateringerne i sig selv var nok til, at medarbejderne havde overtrådt konkurrenceklausulerne.

**Landsretten lagde til grund**, at medarbejderne ikke havde benyttet LinkedIn til at indgå kunde-aftaler, og at virksomheden ikke havde retningslinjer vedrørende brug af LinkedIn, herunder retningslinjer for brugen af LinkedIn i forhold til kundekontakter mv. i forbindelse med medarbejders ophør. Landsretten mente derfor, at LinkedIn-opdateringerne ikke var i strid med konkurrenceklausulerne, og de to medarbejdere blev – modsat byrettens afgørelse – frikendt for betaling af konventionalbod, og medarbejderne skulle ikke betale udbetalt kompensation tilbage til virksomheden. Da medarbejderne i første omgang havde rettet sig efter byrettens afgørelse, skulle virksomheden tilbagebetale i alt 300.000 kr., som byretten havde tilkendt virksomheden, og sagens omkostninger på 250.000 kr.

Afgørelsen er i overensstemmelse med praksis på området, da man i udgangspunktet skal have påbegyndt sit nye arbejde i eller med en konkurrerende virksomhed, før der er tale om overtrædelse af en konkurrenceklausul.

Mette Klingsten er partner i Bech-Bruun og leder af advokatfirmaets faggruppe for Arbejds- og ansættelsesret. Hun skriver om relevante juridiske emner hver anden søndag. Læs mere på [bechbruun.com](http://bechbruun.com).

## PERSONLIGLEDELSE



**Navn:** Stephen Bruyant-Langer  
**Beskæftigelse:** Executive coach og foredragsholder. Stifter af The Personal Business Plan. Headhunter siden 1996, senest hos Korn Ferry. Ekstern lektor siden 1996 (CBS).  
**Seneste bog:** »The Personal Business Plan – A Blueprint for Running Your Life«.  
**Web:** [thepersonalbusinessplan.com](http://thepersonalbusinessplan.com)



**Navn:** Charlotte Mandrup  
**Beskæftigelse:** Ledelsesrådgivning og executive coaching. Stifter af Mandrup & Co og Dial-a-Coach.  
**Seneste bog:** »7 mindfulness principper for ledere«.  
**Web:** [charlottemandrup.com](http://charlottemandrup.com)



**Navn:** Alfred Josefsen  
**Beskæftigelse:** Ledelsesrådgivning og bestyrelsesarbejde, Alfred AS. Adjungeret professor, CBS.  
**Seneste bog:** »Min Passion for Ledelse«.  
**Web:** [alfred.as](http://alfred.as)



**Navn:** Merete Wedell-Wedellsborg  
**Beskæftigelse:** Erhvervspsykolog, ejer af Erhvervspsykologisk Praksis, der beskæftiger sig med lederudvikling og coaching af ledere og talenter.  
**Seneste bog:** »Battle Mind: At præstere under pres«.  
**Web:** [meretewedell.dk](http://meretewedell.dk)

PANELET

Verdensmestre  
i selvstændig  
tænkning?

AF ALFRED JOSEFSEN

Der findes desværre ikke officielle verdensmesterskaber i disciplinen; selvstændig tænkning. Derfor må det – indtil videre – være et postulat. Et postulat om, at danskerne er uofficielle verdensmestre i selvstændig tænkning, selvstændig ageren, mod til at trodse magtpositioner i høje hierarkier, evnen til at tilpasse og gradbøje regler i forhold til de aktuelle forhold og ansvarlighed til at gennemføre det nødvendige i situationen. Det er nok ressourcer, vi i det daglige ikke tillægger så stor betydning, men som måske er blandt de mest væsentlige forklaringer på, at vi lykkes ganske godt.

**Lad mig eksemplificere.** Forleden i min VL-gruppe blev følgende historier fortalt. I forbindelse med en sportsbegivenhed i USA skete den meget beklagelige fejl, at teenagersønnen til en meget ansvarlig og respektabel mandlig tilskuer fik serveret en spiritusholdig læskedrik. Drengen blev efter sigende synligt beruset, hvilket medførte, at officials og myndigheder greb ind. Drengen blev tilbageholdt og fjernet. Mange forskellige myndigheder og instanser blandede sig i dette – helt uacceptable tilfælde – af mindreårig druk. Som jeg fik historien fortalt varede det mere end en uge, før sagen var fuldt oplyst, og drengen kunne komme hjem til sin familie.

Og hvad skete så lige her? Der skete det, at alle involverede eksperter, sagsbehandlere og embedsfolk hele vejen igennem den lange kædereaktion fulgte reglerne. Ingen afveg fra »hvad der skulle gøres, og alle gjorde, hvad de skulle«. Ingen tog notits af forklaringer om, at der var sket en hændelig fejl. At faderen havde kontrol over situationen, og at familien selv kunne få sønnen på ret køl igen. Ingen gjorde brug af sin empati, menneskelige intuition, sunde fornuft eller humane dømmekraft. Derfor gik det som det gjorde. Det gik galt, og det gik galt på en uløselig måde, idet det jo ville være umuligt at irettesætte folk for at have fulgt reglerne. Det betyder, at man i lignende fremtidige situationer vil kunne forvente, at myndigheds personer vil reagere på lignende måde. Ingen ville have lært noget.

**Et andet eksempel** er fra Sovjet i tiden under den kolde krig. Den ansvarlige for »at trykke på atomknappen« konstaterede i begyndelsen af 1980'erne at et missil havde retning imod Sovjet, og han havde kun 15 minutter til

at reagere. Han gjorde intet. Raket nr. 2 viste sig på skærmen. Han forblev afventende. Troede øjensynligt, at der var tale om en teknisk fejl. Kort efter fulgte en kolonne af yderligere raketter. Han gjorde intet på trods af den store opstandelse i kontrolrummet. Det viste sig senere, at der var tale om tekniske fejl. Men der er også tale om en historie, hvor en altudslettende tredje verdenskrig kunne have spoleret det meste liv på jorden. Og den ansvarlige fulgte sin intuition. Han gjorde intet og blev selvfølgelig fyret – fordi han havde forbrudt sig imod reglerne.

**Tredje eksempel** er fra min tidligere virksomhed. En kunde reklamerer over en ildelugtende kylling i en af forretningerne. Slagtersvenden konstaterer på vejen til skraldespanden, at kyllingen er købt i en konkurrerende butik. Han vender om og beklager over for kunden, at han ikke kan ombytte varen. Kunden modtager – temmelig fløv – kyllingen og går bort fra slagterdisken. Slagtersvenden beder kunden komme tilbage og siger: »Giv mig kyllingen.« Kunden: »Jamen ...« Slagtersvenden: »Så køber du nok kyllinger her i forretningen næste gang.«

Wouw en historie om en medarbejder, der tør handle i situationen. Som tør gøre det rigtige. Som helt bevidst overtræder reglerne og som føler sig kompetent til at handle uden tilladelse fra en overordnet.

**Moralen i disse historier** er, at vi mestre nogle fantastiske egenskaber. Vi kan både gå i flok og være effektive, og vi kan afvige og gøre det i situationen mest rigtige. Uden at skabe kaos og anarki.

Vi er et lille land. Men et lille land med fornuftige, veluddannede og handlingsorienterede mennesker. En nation med ansvarsfulde borgere, selvstændige medarbejdere og engagerede indbyggere. Et lille land, som klarer sig, fordi vi kan være lidt mere fleksible, rummelige og menneskelige. Alle disse forhold har enorm stor indflydelse på, at ledelsen i Danmark kan foregå på et meget mere holistisk grundlag, hvor der ikke er grund til så mange regler. Vi har nemlig forudsætningerne for at kunne være succesfulde uden alt for megen styring.

Lad os derfor nøjes med de regler, der giver mening. Så skaber vi også bedre liv. Og flere verdensmestre!

Go' søndag!