

Juristen tipsar:

Värvningsförbud – ett alternativ eller komplement till konkurrensklausulen

TEXT: JOHANNA ALBIHN, ADLEGUS AB

En avgörande fråga för de flesta företag är att kunna skydda affärshemligheter och annan konfidentiell information. Att inkludera en sekretessklausul i anställningsavtalen med företagets medarbetare har därför blivit allt vanligare, inte minst för att skydda kundregister och hemligstämplad information. I praktiken har sekretessavtalet kanske mer en psykologisk effekt då medarbetaren medvetandegörs om ett förbud att sprida känslig information till obehörig. Avtalet i sig är dock ingen garanti för att information inte ska läcka ut och det är därför klokt att tänka praktiskt förebyggande såsom att begränsa tillgången till viss information.

Vad som kanske har visat sig vara än viktigare för dagens kunskapsinriktade företag är möjligheten att skydda kundregistret och företagets medarbetare från konkurrenter. Vad gäller nyckelpersoner har det därmed blivit allt mer vanligt förekommande med konkurrensklausuler vilka dock kan vara både svåra att genomdriva och kostsamma för företaget. Ett alternativ att överväga är att ersätta eller komplettera konkurrensklausulen med ett värvningsförbud. Företagets nyckelpersoner såsom duktiga säljare eller konsulter hindras därmed från att värva kollegor eller att locka med sig kunder under en viss angiven tid efter det att den anställda slutat sin anställning.



Det finns många fördelar med att ersätta de långt vanligare konkurrensklausulerna med ett värvningsförbud varav det främsta är att inte lika många krav måste uppfyllas för att förbudet skall anses vara skäligt vid en oberoende granskning.

Ett problem med konkurrensklausulen är att denna ofta anses omöjliggöra för den anställda att få ett nytt jobb och därmed möjlighet till inkomst då det oftast är inom samma bransch som arbetstillfällena kommer att ges. För att ett konkurrensförbud ska vara giltigt krävs att den tidigare arbetsgivaren betalar kompensation till den före detta medarbetaren under tiden som konkurrensförbudet varar. Ett värvningsförbud förbjuder inte den anställda att bedriva kon-

kurrerande verksamhet utan personen kan fortsätta arbeta inom samma bransch som den tidigare arbetsgivaren. Då det således inte begränsar den anställda för att ta en ny anställning uppstår inte heller något behov av att utge ersättning för inkomsttapp såsom vid en konkurrensbegränsningssituation.

Vanligt förekommande tidsperioder för värvningsförbud är sex till tolv månader men även längre perioder kan motiveras. Ett bra påtryckningsmedel för att få den anställda att respektera ett värvningsförbud är att komplettera detta med ett vite som den anställda måste betala om denne bryter mot förbudet.

Även ett värvningsförbud kan komma att jämkas eller förklaras oskäligt av en domstol om förbudet är för långtgående. Skulle exempelvis ett värvningsförbud kunna jämföras med ett förbud att arbeta i en viss bransch beroende på att arbetsgivaren har en sådan dominerande ställning på marknaden (majoriteten av de potentiella kunderna omfattas av förbudet) så bör arbetsgivaren begränsa förbudet till att endast omfatta vissa nyckelkunder.

Att införa ett värvningsförbud i företagets mall för anställningsavtal kan således vara värt att överväga!

NOTISER

Tack Patrick Borg

Styrelsen för MAF tackar Patrick Borg, Infor Sveriges fd vd, för ett mycket givande samarbete och önskar honom lycka till med framtida uppdrag.

God jul & Gott Nytt År

Önskar MAF-styrelsen och tidsningsredaktionen.

20 gånger

Så mycket växte Afrikas internetkapacitet 2008–2012. 150 miljarder dollar beräknas den afrikanska informations- och kommunikationsmarknaden vara värd 2016.

Källa: Computer Sweden

MAF historia

1988 arrangerades det första användarmötet med ett 40-tal av Intentias kunder, där de diskuterade värdet av en användarförening.

Arbetet initierades av kunderna/medlemmarna med ett aktivt stöd från Intentia och 1989 bildades Movex Användarförening, MAF.