

Ansattes rett til å drive egen virksomhet

Denne gang skal vi se nærmere på hvilke begrensninger ansatte i privat og offentlig virksomhet står overfor, hvis de ønsker å drive egen virksomhet i tillegg til sitt ordinære arbeid.

Ulovfestet lojalitetsog troskapsplikt

Ved en slik vurdering må vi først ta utgangspunkt i den enkeltes arbeidsavtale. Arbeidstakeren vil med bakgrunn i arbeidsavtalen og arbeidsforholdet som sådan ha en lojalitetsplikt overfor til arbeidsgiver. Høyesterett fastslo i 1990 at det foreligger en alminnelig ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelses-forhold. Dette medfører bl.a. at man ikke har rett til å ta annet arbeid i egen eller andres virksomhet som hemmer eller sinker vedkommendes arbeid på arbeidsplassen. Med andre ord kan man ikke utføre arbeid i egen eller andres virksomhet som hindrer full utnytting av arbeidstiden, reduserer kvaliteten på det man gjør eller som legger andre betydelige hindringer for arbeidsgivers virksomhet.

Markedsføringsloven og andre bestemmelser

Videre medfører lojalitetsplikten at man heller ikke kan drive egen virksomhet i konkurranse med arbeidsgiver. Det vil i denne sammenheng f.eks. være klart illojalt å ta kontakt med arbeidsgivers kunder eller utnytte interne opplysninger man har fått tilgang til hos arbeidsgiver. I næringslivet opptrer denne situasjonen relativt hyppig, og vi har også egen lovgivning om dette i markedsføringsloven. I lovens § 25 fremgår følgende: " i næringsvirksomhet må det ikke foretas handling som strider mot god forretningsskikk næringsdrivende i mellom". Denne reglen vil helt klart komme til anvendelse når det gjelder en arbeidstaker som driver konkurrerende virksomhet i forhold til egen arbeidsgiver. Vi ser således at det foreligger lovbestemmelser som utdyper og supplerer lojalitetsplikten. I tillegg tar arbeidsgivere også ofte inn tildels omfattende bestemmelser i arbeidsavtalene. Dette kan være karensklausuler, taushetspliktsbestemmelser og andre bestemmelser som reduserer arbeidstakers rett til å ha annet arbeid utenfor arbeidsgivers virksomhet. Mange arbeidsgivere, særlig i privat sektor, går for langt i sine bestrebelser i å sette grenser for arbeidstakere på dette området.

Hvordan er situasjonen i offentlig sektor?

I prinsippet er lojalitetsplikten den samme i offentlig sektor, men problemstillingene her kan nok være noe forskjellige fra privat sektor. Hvis man for eksempel arbeider i et statlig organ som har kontrollfunksjoner i forhold til aktører som driver egen virksomhet, vil man vanskelig sitte i en stilling som har en kontrollfunksjon, hvis man driver egen virksomhet innenfor eller tilgrensende til kontrollområdet. Tilsvarende vil man f.eks. vanskelig kunne arbeide som leder eller saksbehandler på byggesaker i kommunens tekniske etat og samtidig drive et firma som arbeider med boligutbygging i samme kommune. I begge ovennevnte tilfeller vil habilitetsreglene i forvaltningslovens kapittel III komme inn og gjøre tjenestemannen inhabil (ugild). En vil for det første selvfølgelig bli inhabil til å saksbehandle saker hvor ens egen virksomhet har søkt om byggetillatelse. Drives virksomheten som et personlig selskap, vil man jo selv være part i saken. Driver man et aksjeselskap hvor man er leder eller sitter i styret i selskapet, vil man også være inhabil til å behandle saken. Hvis en kun eier aksjer i selskapet, rammes man ikke direkte av forvaltningslovens § 6 første ledd. Man kan imidlertid lett bli inhabil etter paragrafens annet ledd, idet det vil kunne anses å foreligge særegne forhold som er egnet til å svekke tilliten, dersom man sitter med en ikke uvesentlig del av aksjene i selskapet.

Det foreligger altså en rekke avtalemessige og lovbaserte regler som setter grenser for å drive egen virksomhet ved siden å være ansatt i privat eller offentlig sektor. I denne artikkelen har jeg forsøkt å gi en liten oversikt over hvilke regelsett som påvirker ansattes situasjon. Problematikken er omfattende, men jeg har av plasshensyn bare kunnet ta opp enkelte problemstillinger.

Advokat Bjørn Bråthen