



ANSATTES LOYALITETSPLIGT PÅ SOCIALE MEDIER
KANDIDATSPECIALE 2017

**TRINE SCHOU VERNERSEN &
MELANIE PALS GAARD ANDERSEN**
UDARBEJDET I SAMARBEJDE MED
ADVOKATPARTNERSELSKAB HJULMANDKAPTAIN

Titelblad

Uddannelsessted: Aalborg Universitet - Juridisk Institut

Vejleder: Bjørn Holtze

Projektart: Kandidatspeciale

Retsområde: Ansættelsesret

Emne: Loyalitetspligten

Afleveringsdato: 03.05.2017

Sideantal: 73

Anslag i alt: 145.742

Udarbejdet af: Trine Schou Vernessen & Melanie Palsgaard Andersen

Indholdsfortegnelse

Abstract	3
Kapitel 1 - Introduktion	5
1.1 Indledende betragtninger	5
1.1.1 Problemfelt	6
1.2 Problemformulering	6
1.3 Afgrænsning	6
1.4 Struktur	7
Kapitel 2 - Metode	9
Kapitel 3 - Begrebsafklaringer	12
Kapitel 4 - Ansættelsesretlige konsekvenser	14
4.1 Ledelsesretten	14
4.2 Misligholdelsesbeføjelser	15
Kapitel 5 - Den ansattes pligter i ansættelsesforholdet	18
5.1 Den generelle loyalitetspligt	18
5.1.1 Tavshedspligt	23
5.2 Decorumkrav	25
5.3 Opsummering	29
Kapitel 6 - Den ansattes pligter ved brug af sociale medier	30
6.1 Berettiget	30
6.1.1 Opsummering	43
6.2 Uberettiget	46
6.2.1 Opsummering	56
Kapitel 7 - Sammenfatning	59
Kapitel 8 - Konklusion	67
Litteraturliste	71
Rets- og ankenævnspraksis	73

Abstract

This thesis relies on the most recent development of the use of technological communication including social media, and in specific how this affects employees with respect to loyalty obligations and thereby how employers may sanction employees based on appearances on social medias. The thesis has been prepared as part of the author's studies to graduate as Master in Law from Aalborg University.

The thesis concentrates on how public appearance and communication of employees have changed from being in form of e.g. a reader's letter to now-a-time being on Facebook, personal blogs and other social medias. These kind of social medias can all be categorized as types where the time from thought to actions can be relatively low compared to a time, where these platforms did not exist and further the reach of a post on a social media can escalate quickly. Seen from a legal perspective, this has brought attention from the society in general on how people in general act on social medias, and how this behavior may be used for legal matter.

The problem statement for the thesis focuses on when different legally consequences for an employee may arise from an utterance on social medias in respect to the terms of employment. Further, it is relevant to determine the boundaries between the different sanction possibilities that the employer has, when an utterance on social medias has been made.

The thesis is by nature limited to scenarios where the utterances on social medias are questioned with relation to whether disloyalty occurs or not of if the decorative requirements are violated. The legal matters, both the law as well as the court decisions, are limited to Danish content. Further, the thesis does not include disloyal competitive actions relating to markedsføringsloven.

In order to conclude on the topic and in specific the problem statement different content has been investigated. Firstly, the different legal matters with respect to the terms of employment has been described including the employer's right to lead and further the general sanction possibilities. Secondly, the different duties to an employee have been defined being among

others the general loyalty commitment, which includes confidentiality, and besides this the decorative requirements have been defined.

The terms of employment and the duties to an employee have been the focuses in analyzing different court decisions from Danish court and arbitration. The analyzes have been separated in justified and unjustified sanctions, and it is from the analyses tried to determine when an utterance has legal consequences as well determine the boundaries for the different sanction possibilities.

Common for all analyzed court decisions, there has been made an utterance on a social media, and further this social media has been publicly available. Further, common for all utterances are that either the name of the employer has been included or sufficient information to deduce the name of the employer is included. With respect to the reason of the utterance, it can be determined that nonetheless the utterance is claimed to be sarcastic, the publicly availability of the social media leads to that the intention is neglected, as the reach is multiple people. Other factors like the seniority, the subjectivity of the employee and earlier sanctions to the employee may affect the actual outcome of a specific case.

Seen from the perspective of the employer certain factors have influence on which sanction possibilities there is in the given case. This is of course also dependent by the actual utterance from the employee as described above, earlier sanctions, but besides this a firm personnel policy may influence the possible sanction, as such regulate the conduct of the employees. Furthermore, the time of actions towards the default made by the employer also affects the possibilities for sanction, as a lack of action which should has been made is seen as passivity leading to the employer losing his right to sanction.

As described there is several legal matters and sanctions possibilities which differs in respect of the specific case, but in general when an employee makes a utterance on a social media which is either critical with reference to the employer or a statement which link the employer to a critical situation it can always be determined as a disloyal action.

Kapitel 1

Introduktion

1.1 Indledende betragtninger

Sociale medier anvendes i dag af mange danskere, herunder også af personer på arbejdsmarkedet. 3,2 millioner danskere var i 2016 på sociale medier, hvoraf 3,1 millioner af alle danskere havde en profil på Facebook. Det stigende antal af brugere på sociale medier kan medføre udfordringer på det ansættelsesretlige område. Uagtet at sociale medier har eksisteret i en årrække, er det først indenfor de seneste år, at de sociale medier har været medvirkende til en række relevante juridiske problemstillinger. Disse problemstillinger opstår især, idet der ofte ikke er langt fra tanke til handling, når en ansat agerer på et socialt medie.

For mange danskere fylder deres erhverv en stor del af deres hverdag. En del af arbejdet i hverdagen foregår sommetider under pres for at opnå resultater, eller foregår i situationer hvor medarbejdere yder en hård indsats - ofte bliver der således følelser indblandet når presset bliver for stort eller noget går skævt. Det er ofte i sådanne situationer, at negative ytringer om arbejdsgiveren bliver skrevet på sociale medier.

Den ansatte er som en del af ansættelsen underlagt en række loyalitetspligter over for dennes arbejdsgiver. Dette gælder både i den ansattes arbejde og fritid. Loyalitetspligterne er retlige principper, som ikke altid er reguleret ved lov, hvorfor disse pligter defineres i retspraksis. Som følge af udviklingen i samfundet herunder den stigende anvendelse af sociale medier vil retstilstanden udvikle sig i takt hermed, da der vil opstå nye retlige problemstillinger. Det stigende antal af brugere på sociale medier medfører derfor udfordringer på det ansættelsesretlige område. Problematikken findes ofte i, at en ytring på et socialt medie spredes til flere personer, hvilket kan skade arbejdsgiveren yderligere end den ansatte havde tiltænkt, hvorefter ytringen kan være svært helt at fjerne igen.

1.1.1 Problemfelt

Da området om loyalitetspligterne som oftest ikke er reguleret ved lov men som nævnt er fastsat i retspraksis, kan det forekomme tvivlsspørgsmål i relation til situationer, hvor arbejdsgiveren føler, at en medarbejder ytrer sig på et socialt medie på en sådan måde, der ikke er acceptabel. Det er således interessant at skildre, hvorvidt - og i så fald hvordan - retspraksis har udviklet sig på dette område.

I en sådan skildring kan det undersøges hvad, der er tilladt for en medarbejder at gøre, hvilke omstændigheder, der har betydning i afgørelser samt hvilke sanktioner arbejdsgiveren kan påføre en ansat. Herunder er det relevant at finde frem til grænserne for, hvornår det er berettiget fra arbejdsgiverens side at anvende de enkelte sanktionsmuligheder.

1.2 Problemformulering

På baggrund af ovenstående problemfelt defineres den konkrete problemformulering som følgende:

Hvilke ansættelsesretlige konsekvenser kan den ansatte mødes med som følge af en ytring på et socialt medie?

1.3 Afgrænsning

Dette afsnit har til formål at afgrænse specialet, således indholdet tilsikrer at besvare den præsenterede problemformulering.

Dette speciale vil behandle ansattes loyale pligter over for arbejdsgiveren i ansættelsestiden, og konsekvenserne af en illoyal adfærd. Den ansattes pligter vil kun blive behandlet i forhold til den ansattes ytringer, hvorfor anden illoyal adfærd såsom tyveri og forseelser ikke er behandlet i nærværende speciale.

Denne fremstilling vil ikke behandle loyalitetspligten i markedsføringslovens forstand, idet fremstillingen ikke behandler illoyale konkurrerende handlinger fra den ansattes side.

Yderligere vil ytringsfriheden i § 77 og EMRK artikel 9 ikke blive behandlet, idet der kun er pligterne over for arbejdsgiveren og hermed ikke de ansattes rettigheder der behandles.

Dette speciale vil derfor ej heller gå yderligere ind i detaljerne omkring de offentligt ansattes ytringsfrihed i forhold til de private.

Udmålingen af godtgørelser i forbindelse med uberettiget opsigelse eller bortvisning vil ikke blive vurderet i dette speciale, idet dette ikke har betydning for fastslåelsen af grænserne for loyalitetspligten.

Det vil yderligere ikke blive behandlet, hvorvidt arbejdsgiveren har mulighed for at overvåge sine medarbejdere i forbindelse med ytringerne fremsat via de sociale medier.

Slutteligt vil der i dette speciale udelukkende indgå danske retskilder og retspraksis, idet der på dette område vurderes at være tilstrækkelig materiale til besvarelse af problemformuleringen. Der afgrænses derfor fra, at anvende udenlandske retskilder og retspraksis.

Fremstillingen vil derfor udelukkende behandle den ansattes pligter over for arbejdsgiveren, herunder den generelle loyalitetspligt samt tavshedspligten. Derudover vil opfyldelsen af decorumkravet ligeledes indgå, idet dette også er relevant for besvarelsen af problemformuleringen.

1.4 Struktur

Formålet med specialet er at undersøge, hvilke ansættelsesretlige konsekvenser den ansatte kan mødes med som følge af en ytring på et socialt medie.

Det findes først og fremmest relevant at definere begreber, der er særligt vigtige for forståelsen af sociale medier og anvendelsen af heraf. Disse begreber er defineret i kapitel 3.

Forud for undersøgelsen er det relevant at klarlægge det teoretiske udgangspunkt for ledelsesretten samt de misligholdelsesbeføjelser en arbejdsgiveren kan gøre brug af. Dette beskrives i kapitel 4 i henholdsvis afsnit 4.1 og 4.2. Teorien bruges til at beskrive, hvornår den enkelte misligholdelsesbeføjelse, herunder sanktion, er korrekt at anvende over for den ansatte.

Dernæst foretages der en gennemgang af de ansattes loyale pligter i ansættelsesforholdet herunder loyalitetspligten og decorumkravet. Dette kapitel vil beskrive pligterne ud fra den generelle retspraksis, der eksisterer på området, idet pligterne ikke er lovreguleret. Dog findes der en enkelt bestemmelse ved beskrivelsen af decorumkravet. Beskrivelserne findes i denne fremstillings kapitel 5.

I kapitel 6 gennemgås og analyseres den gældende retspraksis for ansattes brud på pligterne ved ytringer fremsat på de sociale medier. Disse afgørelser analyseres ud fra de teoretiske betragtninger i både kapitel 4 og 5. Den gældende retspraksis er opdelt efter om arbejdsgiverens sanktioner har været berettiget eller uberettiget - disse fremgår af afsnit 6.1 og 6.2. Som afslutning på hver delanalyse fremgår der en opsummering, som har til formål til at skabe et samlet overblik over ligheder og forskelle i afgørelserne.

Efterfølgende sammenfattes afsnittene 6.1 og 6.2 i fremstillingens kapitel 7. Heraf fremgår de ligheder og forskelle der findes ved sammenligningen af afsnittene. Disse diskuteres med henblik på at skabe en forståelse for udfaldet af afgørelserne. Denne sammenfatning anvendes afslutningsvist til at besvare problemformuleringen i konklusionen. Denne fremgår af kapitel 8.

Kapitel 2

Metode

Formålet med denne fremstilling er at afdække, hvilke ansættelsesretlige sanktioner den ansatte kan mødes med som følge af ytringer på et socialt medie. Måden hvorpå disse grænser vil komme til udtryk på er ved at analysere retspraksis på området. Forinden en sådan analyse udarbejdes, er det nødvendigt at klarlægge de forskellige relevante retskilder, der anvendes til besvarelse af problemformuleringen.

Retssystemet er bygget op omkring en række retskilder, der er kendetegnet ved, at være retlige relevante og normative. Disse har til hensigt at beskrive, hvad der er gældende ret i det pågældende retssystem. Grundlaget for den juridiske metode er derfor retskilderne.

Den juridiske metode vil i nærværende speciale bestå af den retsdogmatiske metode. Den retsdogmatiske metode anvendes ved at analysere og fortolke de foreliggende retskilder, som domstolene og andre ville anvende til løsning af en juridisk tvist.¹ Denne metode er derfor afgørende i forhold til besvarelse af denne fremstillings problemformulering.

Til at belyse specialets problemformulering vil forskellige retskilder blive brugt, herunder både domme, kendelser afsagt af faglige voldgifter samt tilkendegivelser afsagt af Afskedigelsesnævnet.

Idet loyalitetspligten er et retligt fastsat princip, vil retspraksis derfor være den primære kilde. Der vil dog indgå en enkelt bestemmelse fra tjenestemandsløven, idet denne er relevant i forhold til decorumkravet.

Retsafgørelser afsagt ved domstolene har størst retsværdi i det danske samfund, jf. den retlige trinfølge, hvorfor en afgørelse afsagt af Højesteret vil være den primære og absolutte retskilde.² Dernæst vil domme afsagt af Landsretten blive tillagt næststørst værdi og slutteligt vil byrettens afsagte domme have den laveste retskildeværdi.

¹ Tvarnø og Nielsen 2014, s. 31

² Tvarnø og Nielsen 2014, s. 181

Ved de almindelig domstolene kan der afsiges domme med åben dissens. I tilfælde af dissens kan afgørelsen have mindre styrke som præjudikat end den styrke en enstemmig afgørelse vil have³.

Det er relevant at inddrage Afskedigelsesnævnets praksis i dette speciale, da konsekvensen af den ansattes illoyale handlinger ofte er enten afskedigelse eller bortvisning. Afskedigelsesnævnet beskæftiger sig alene med vilkårlige afskedigelser efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, hvorfor dette virker som en faglig voldgift. Afskedigelsesnævnet tager ikke stilling til uretmæssige bortvisninger, da vurderingen af vilkårlig afskedigelse og væsentlig misligholdelse ikke er den samme. Spørgsmålet om bortvisning vil derfor blive behandlet ved en anden faglig voldgift. Af praktiske årsager kan spørgsmålet om vilkårlig afskedigelse og bortvisning sammenlægges og behandles i Afskedigelsesnævnet, så længe parterne dog er enige herom.⁴

Der vil også i denne fremstilling indgå kendelser afsagt af en faglig voldgift, som ikke har sammenhæng med Afskedigelsesnævnet. En faglig voldgift fungerer og skal behandles på samme måde som kendelser fra Afskedigelsesnævnet, i forhold til retsværdien heraf. Retsværdien af en kendelse afsagt i faglig voldgift er ifølge Tvarnø og Nielsen beskeden⁵. Der hersker dog i teorien en vis tvivl i forhold til faglige voldgifters retsværdi. Dette er blandt andet begrundet i udpegelsen af opmanden, da denne kan vælges og afskediges af parterne, og dermed ikke anses som værende uafhængig som de ordinære domstole. Derudover begrundes dette synspunkt også med, at kendelsen kun er bindende for parterne⁶. Det anføres dog også i teorien, at kendelserne må have samme retsværdi som den juridiske litteratur.⁷ Modsætningsvist er opmanden ved faglige voldgifter og afskedigelsesnævnet ofte højesteretsdommer. Dette må derfor tale for, at retsværdien af disse afgørelser og kendelser stadig er af en vis betydning på det givne retsområde. Disse kendelser vil dermed inddrages i sammenhæng med domme afsagt af de danske domstole.

Der er dermed gjort overvejelser omkring, at domstolene har størst rets- og præcedensværdi, men at det er nødvendigt for helheden i denne fremstilling også at inddrage yderligere praksis i form af kendelser afsagt af Afskedigelsesnævnet samt Faglige Voldgiftskendelser, idet disse også udgør en betydelig retsværdi.

³ Tvarnø og Nielsen 2014, s. 181

⁴ Kragelund og Justensen 2013, s. 15

⁵ Tvarnø og Nielsen 2014, s. 182

⁶ Tvarnø og Nielsen 2014, s. 183

⁷ Tvarnø og Nielsen 2014, s. 183

I denne fremstilling vil der indgå litteratur, der omhandler ansættelsesretlige forhold herunder misligholdelse og loyalitetspligt. Den juridiske litteratur er ikke en retskilde, hvorpå der alene kan støttes ret. Dette skyldes, at forfatterne bag litteraturen synes at mangle den fornødne autoritet til at påvirke retsforholdene ved at formulere argumenter af normativ karakter.⁸ Derfor kan det ved anvendelsen af den juridiske litteratur være nødvendigt at være kritisk, da hver enkelt forfatter kan have sin egen holdning om, hvordan retstilstanden på det pågældende retsområde er. Litteraturen vil derfor blive anvendt som et fortolkningsbidrag til fastlæggelsen af retsområdet for den ansættelsesretlige loyalitetspligt. Når der henvises til bogen "Funktionærret", er dette ikke et udtryk for, at fremstillingen kun behandler ansættelser omfattet af funktionærloven eller ansatte der er ansat under funktionærlignende vilkår. Bogen bruges derimod til skildring af en generel betragtning af de relevante forhold, der er gældende i alle former for ansættelsesforhold.

⁸ Blume 2011, s. 163

Kapitel 3

Begrebsafklaringer

Nærværende kapitel har til formål at beskrive de begreber, der forekommer relevante for forståelsen af brugen af sociale medier.

Begrebet *sociale medier* anvendes i denne fremstilling om online tjenester, der via internettet muliggør udveksling af informationer herunder tekst, billeder og/eller lyd. Denne udveksling kan ske mellem alle der ønsker at deltage heri.⁹ Medier som Twitter, Facebook, LinkedIn og blogs falder i denne sammenhæng under begrebet sociale medier.¹⁰

Ydermere defineres *blogs* som hjemmesider, der opdateres jævnligt med kortere tekster (*blogindlæg*). En blogs formål og indhold afhænger af, hvilke synspunkter den enkelte forfatter ønsker at dele. På en blog kan andre brugere end bloggeren kommentere på indlæggene og således ikke selvstændigt skrive et indlæg på bloggen.

Anvendelsen af sociale medier kræver oftest, at den enkelte bruger opretter en *profil*, hvori der angives en række personlige oplysninger om ejeren af profilen.

Brugeren af det sociale medie har retten til at bestemme, hvem der har adgang til profilens indhold. Der forekommer oftest tre forskellige indstillinger af en profils eller et indlægs *offentlighed*. Først og fremmest kan brugeren vælge at indlægget eller profilen skal være *offentlig*, hvilket betyder at alle der har en bruger på det sociale medie kan tilgå informationerne. Dernæst kan en bruger vælge at indstille sin profil så den er *begrænset offentlig*, der betyder, at det kun er brugerens *venner*, der kan se indholdet af profilen eller indlægget. I denne fremstilling vil indstillingen blive benævnt som en *lukket profil*. Slutteligt kan brugeren vælge helt at hemmeligholde indholdet, således at det vil kræve et password for at tilgå dette.

Venner defineres i denne fremstilling, som andre brugere, der er forbundet med brugeren af det sociale medie.

⁹ <http://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=socialt+medie>

¹⁰ Dollerschell 2012, s. 14

Ved *statusopdateringer* forstås beskeder, der kan ses på den enkelte brugers profil. Brugeren vælger hvilke statusopdateringer og informationer, der offentliggøres på profilen. Afhængig af brugerens offentlighed, kan enten venner eller alle brugere af det sociale medie se statusopdateringen.

Yderligere aktiviteter i forbindelse med brugen af sociale medier kan forekomme ved *deling* af andres statusopdateringer eller ved at kommentere på opdateringer. Ved en deling forstås, at en bruger offentliggør en anden brugers statusopdatering på sin egen profil. Ved en *kommentar* kan en ven eller anden bruger af det sociale medie ytre sin holdning til statusopdateringen. Adgangen til at kommentere en anden statusopdatering afhænger af indstillingerne i profilen vedrørende offentlighed.

Slutteligt kan en bruger af det sociale medie *tagge* en anden bruger i en statusopdatering. Dette betyder, at brugeren kan nævne en anden bruger i en opdatering eller kommentar for at gøre vedkommende opmærksom på netop denne statusopdatering.

Kapitel 4

Ansættelsesretlige konsekvenser

Hensigten med nærværende kapitel er at skabe en forståelse for de overordnede forpligtelser, der findes i et ansættelsesforhold. Derudover beskrives de misligholdelsesbeføjelser som arbejdsgiveren kan anvende over for den ansatte i tilfælde af, at denne misligholder ansættelsesforholdet.

4.1 Ledelsesretten

I et ansættelsesforhold fastsætter arbejdsgiveren rammerne for den ansattes arbejde. Dette benævnes ledelsesretten.¹¹ Ledelsesretten udsprang af Septemberforliget i 1899. Forliget indeholdte nogle forhold for de indbyrdes relationer, herunder blev arbejdsgiverens principielle ret til at lede og fordele samt antage og afskedige arbejdskraften i overensstemmelse med virksomhedens behov anerkendt. På den anden side blev organisationernes ret til at virke og dekretere arbejdsstandsning under visse formalia ligeledes anerkendt. I forbindelse med forliget blev der også oprettet en permanent voldgiftsdomstol, som skulle afgøre om der forelå brud på forliget.¹²

Ledelsesretten er på denne baggrund blevet et almindeligt og anerkendt princip i ansættelsesretten. Ledelsesretten kan opdeles i forskellige dele, herunder instruktionsbeføjelsen, fortolkningsfortrinnet samt antagelses- og afskedigelsesretten.¹³

Det følger af instruktionsbeføjelsen, at arbejdsgiveren har ret til løbende at råde over de ansattes arbejdskraft.¹⁴ Dette medfører blandt andet, at arbejdsgiveren har en beføjelse til at træffe beslutninger om alt, der skal få arbejdspladsen til at fungere herunder foretage kontrolforanstaltninger, hvorved arbejdsgiveren kan kontrollere den ansattes arbejde.

Som en del af ledelsesretten følger det også af denne, at arbejdsgiveren har et såkaldt fortolkningsfortrin. Dette betyder, at den ansatte i tilfælde af tvivl om lovligheden af

¹¹ Dollerschell 2012, s. 71

¹² Hasselbalch 2009 - Bind I, s. 42

¹³ Hasselbalch 2002, s. 746

¹⁴ Hasselbalch 2002, s. 746

arbejdsgiverens beslutning har pligt til at efterkomme denne, så længe arbejdsgiveren har truffet beslutningen i god tro om rigtigheden heraf.¹⁵

Ydermere har arbejdsgiveren som følge af ledelsesretten fri ret til at antage og afskedige ansatte.

Ledelsesretten er dog begrænset af et alment sagligheds- og proportionalitetskrav, hvilket er et arbejdsretligt grundprincip, der dog omfatter alle arbejdsgivere uanset organisationsforhold. Sagligheds- og proportionalitetskravet kan desuden fremgå af lovgivningen, overenskomster og individuelle kontrakter. Heri kan der fremgå grænser for, hvad arbejdsgiveren materielt kan gennemføre med hjemmel i ledelsesretten.¹⁶ Det relevante i denne fremstilling er ledelsesretten i forhold til afskedigelse af ansatte. Retten til afskedigelse er ligesom den generelle ledelsesret begrænset af et krav om saglighed, hvilket blandt andet fremgår af Funktionærlovens § 2b og Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Særligt begrænsningen af arbejdsgiverens afskedigelsesret er relevant for nærværende undersøgelse. Det skal derfor fastlægges, hvilke forhold hos den ansatte der er saglige og dermed berettiger til en afskedigelse eller i grovere tilfælde en bortvisning, samt hvilke forhold hos den ansatte, der er ikke er saglige for arbejdsgiveren at sanktionere på baggrund af.

4.2 Misligholdelsesbeføjelser

I et ansættelsesforhold foreligger der gensidige forpligtelser arbejdsgiveren og den ansatte imellem. Den ansatte er forpligtet til at levere en arbejdsydelse, og arbejdsgiveren er forpligtet til at erlægge vederlag herfor. Den ansatte har derudover en yderligere forpligtelse til at fremstå og agere loyalt overfor sin arbejdsgiver.¹⁷

I tilfælde af, at den ansatte misligholder ansættelsesforholdet, har arbejdsgiveren mulighed for at sanktionere forholdet. Sanktionen afhænger af graden af misligholdelsen, idet denne skal være proportionel. Sanktionsmulighederne kan fremgå af den enkelte ansættelseskontrakt, være overenskomstbestemt eller fastsat i lovgivningen.¹⁸

¹⁵ Hasselbalch 2009 - Bind II, s. 753

¹⁶ Hasselbalch 2002, s. 747

¹⁷ Svenning Andersen 2011, s. 261.

¹⁸ Hasselbalch 2013, s. 210

Misligholdelse af ansættelsesforholdet er i teorien blandt andet defineret af Ole Hasselbalch på følgende måde: *“Såfremt den ene part i arbejdsforholdet ikke opfylder en ham påhvilende forpligtelse, uden at dette er begrundet i den anden parts forhold eller hjemlet i lov, kollektiv overenskomst, kontrakten eller andet, taler man om, at der foreligger misligholdelse.”*¹⁹

I ansættelsesretten findes en række sanktionsmuligheder. Dette kan komme til udtryk ved afgivelse af en påtale eller advarsel, ved foretagelse af omplacering, en opsigelse eller en bortvisning.²⁰

I denne fremstilling vil følgende fire sanktionsmuligheder være i fokus; påtale, advarsel, opsigelse og bortvisning. Sanktionsmulighederne finder anvendelse afhængigt af graden af den ansattes misligholdelse. Påtale over for en ansat sker oftest ved mindre forseelser fra den ansattes side. Ved mere alvorlige forseelser kan arbejdsgiveren give en advarsel.²¹ En forudgående advarsel kan være nødvendig for at understøtte sagligheden af den efterfølgende sanktion. Er en advarsel ikke nok til at retlede den ansattes adfærd kan arbejdsgiveren vælge at opsiges den ansatte. Opsigelse skal dog, som ovenfor beskrevet, være sagligt begrundet i enten den ansatte eller virksomhedens forhold. Endeligt kan arbejdsgiveren vælge at bortvise den ansatte i tilfælde af, at den ansattes misligholdelse er af grov karakter.²²

Bortvisning er den groveste sanktionsmulighed, hvorfor bortvisning også kræver væsentlig misligholdelse fra den ansattes side. Ifølge Ole Hasselbalch skal der ved vurdering af om en misligholdelse er væsentlig blandt andet lægges vægt på, hvilken skade den pågældende misligholdelse har forvoldt arbejdsgiveren.²³ Derudover skal det vurderes om misligholdelsesbeføjelsen står i rimeligt forhold til forseelsen. Det kan ligeledes have en indflydelse, om den ansatte har en lang anciennitet i virksomheden samt om pågældende er tillidsmand eller besidder en stilling med anden skærpende stillingsbetegnelse. En misligholdelse kan også have en sådan karakter, at det fremtidige samarbejde umuliggøres, hvorfor en konsekvens heraf kan være opsigelse eller bortvisning. Slutteligt kan det få betydning under hvilke omstændigheder bortvisningen er sket - og om arbejdsgiveren forud

¹⁹ Hasselbalch 2012, s. 356

²⁰ Svenning Andersen 2011, s. 817

²¹ Svenning Andersen 2011, s. 817

²² Svenning Andersen 2011, s. 817

²³ Hasselbalch 2012, s. 359

for afgivelsen af denne har undersøgt forholdene ved uoverensstemmelsen i tilstrækkeligt omfang.²⁴

Såfremt en arbejdsgiver ikke reagerer på en misligholdelse af ansættelseskontrakten fra den ansattes side, kan dette ligeledes få konsekvenser for arbejdsgiveren. Vil arbejdsgiveren påberåbe sig en grov misligholdelse som bortvisningsgrund, må arbejdsgiveren straks reagere overfor den ansatte. Baggrunden for dette er, ligesom i andre kontraktforhold, at hensynet til modparten medfører, at modparten må orienteres såfremt den anden part ønsker at påberåbe sig en beføjelse.²⁵ Reagerer arbejdsgiveren ikke med den fornødne hurtighed kan det få den konsekvens, at arbejdsgiveren mister sin ret til påberåbelse af misligholdelsen, og vil derfor ikke kunne bortvise den ansatte.

I **U1995.744H** havde den ansatte nedsat nogle listepreiser uden godkendelse fra arbejdsgiveren. Dette var en misligholdelse fra den ansattes side. 8 dage efter hændelsen blev den ansatte bortvist. Retten fandt ikke, at der forelå passivitet fra arbejdsgiverens side.

I **Østre Landsrets dom af 27 september 2005 (B-3813-04)** havde den ansatte misligholdt sin ansættelse ved at godkende et lån til en anden ansat. Arbejdsgiveren bliver opmærksom på dette den 20. december 2002, men reagerer først herpå den 7. januar 2003. Arbejdsgiveren havde ifølge retten fortabt retten til at gøre bortvisning gældende overfor den ansatte.

I tilfælde af, at der er tvivl om misligholdelsens indhold og omfang, er det muligt for arbejdsgiveren at undersøge forholdene nærmere. Derved kan passivitetsvirkningerne indtræde senere end ved tilfælde af, at forholdene omkring misligholdelsen er klarere.²⁶ Arbejdsgiveren kan således indrømmes en periode, hvori han får lejlighed til at undersøge forholdene nærmere.

I **U2005.3471H** havde en fodboldtræner valgt at skifte arbejde fra en klub til en anden, hvilket han orienterede sin arbejdsgiver om. Grundet stillingsskifte blev den ansatte bortvist. Bortvisningen skete 9 dage efter orienteringen fra den ansattes side. Retten udtalte, at adgangen til at gøre beføjelsen gældende under alle omstændigheder var bortfaldet grundet arbejdsgiverens passivitet, idet arbejdsgiveren ikke havde brugt de 9 dage til at undersøge eventuelle uafklarede forhold.

²⁴ Hasselbalch 2012, s. 359

²⁵ Svenning Andersen 2011, s. 828

²⁶ Svenning Andersen 2011, s. 830

Kapitel 5

Den ansattes pligter i ansættelsesforholdet

Nærværende kapitel har til formål at beskrive de for denne fremstilling relevante pligter for den ansatte. Der vil fremgå en teoretisk præsentation af loyalitetspligten, herunder tavshedspligten samt en beskrivelse decorumkravet til den ansatte. Loyalitetspligten er retspraksis bestemt, og vil derfor blive underbygget af relevant retspraksis angående ansattes ytringer. Dette vil tillige være fremgangsmåde ved decorumkravet, dog er denne også underbygget af enkelte lovbestemmelser.

5.1 Den generelle loyalitetspligt

Den generelle obligationsretlige loyalitetspligt gælder også for kontrakter for ansættelse. Loyalitetspligten er en uskreven retsregel og gælder uden særskilt aftale herom. Dette betyder, at den ansatte og arbejdsgiveren har en gensidig loyalitetspligt over for hinanden.²⁷ Denne pligt medfører, at den ansatte skal afstå fra at udøve handlinger, der kan sætte arbejdsgiveren i et dårligt lys, og dermed skade arbejdsgiverens omdømme. Dette gælder både interne handlinger kollegaerne imellem samt over for arbejdsgiverens forretningsforbindelser, samarbejdspartnere og kunder.²⁸

Loyalitetspligtens tidsmæssige udstrækning angår tiden fra indgåelse af ansættelsesaftalen indtil ophør heraf. Som udgangspunkt er den ansattes loyalitetspligt knyttet til arbejdsgiverens vederlagsforpligtelse, hvilket betyder, at så længe arbejdsgiveren er pligtig til at betale den ansatte løn består loyalitetsforpligtelsen hos den ansatte.²⁹ Dette medfører, at loyalitetspligten vil bestå i en eventuel opsigelsesperiode herunder ved fritstilling eller suspension. Ud fra dette udgangspunkt vil en berettiget bortvisning føre til at loyalitetspligten ophører på bortvisningstidspunktet. Dette vil dog ikke være foreneligt med rationalet om, at en ansat kan misligholde sig til en bedre retsstilling. Der er på denne baggrund i teorien diskuteret en modifikation til dette. Modifikationen lyder på, at der i sådanne tilfælde derfor bør gælde en stipuleret opsigelsesperiode, hvorefter loyalitetspligten da vil gælde indtil det tidspunkt, hvor ansættelsen tidligst ville være ophørt efter det gældende opsigelsesvarsel.³⁰

²⁷ Nielsen 2016, s. 537-538

²⁸ Dollerschell 2012, s. 16

²⁹ Jørgensen 2010, s. 62

³⁰ Jørgensen 2010, s. 62

I nærværende fremstilling vil loyalitetspligten blive behandlet i forhold til ytringer fremsat af ansatte på de sociale medier. En ytring anses i denne fremstilling som værende en skriftlig eller mundtlig tilkendegivelse, hvor der gives udtryk for en bestemt mening eller en opfattelse. I et ansættelsesforhold kan ytringer komme til udtryk på forskellige måder herunder ved negativ omtale af arbejdsgiveren, arbejdspladsen eller ledelsen. Ytringer kan også være fremsat uden henblik på kritik af arbejdsgiveren, men alligevel blive vurderet som egnet til at skade denne.

Til brug for vurderingen af den uhjemlede loyalitetspligt i forhold til ytringer på de sociale medier, er det relevant at få klarlagt, hvilke ytringer der generelt anses som værende illoyale. Det er herunder også relevant at undersøge, hvilke momenter retspraksis har lagt vægt på ved vurderingen af om en ytring er illoyal, og hvilke konsekvenser dette kan medføre.

Nedenstående dom er et eksempel på, at det kan udgøre et brud på den ansattes loyalitetspligt at udtale sig kritisk om arbejdsgiveren over for kollegaer internt på arbejdspladsen.

I Østre Landsrets dom af 2. maj 2012 (Sagsnummer: B-1866-11) havde en leder over for nogle nye medarbejdere havde udtalt sig kritisk om virksomheden og arbejdsgiveren. Den ansatte havde udtalt sig kritisk om den administrerende direktørs kompetencer og ledelsesstil, hvorfor han blev bortvist. Udtalelserne bundede i et ønske om, fra den ansattes side, at ændre virksomheden og ledelsesstilen.

Retten lagde i deres begrundelse vægt på vidneforklaringerne afgivet af de to nyansatte medarbejdere. Den ene af de nye medarbejdere forklarede, at den ansatte havde ytret sin utilfredshed med ledelsen samt direkte havde udtrykt, at han ønskede at ændre virksomheden nedefra. Medarbejderen havde følt, at kritikken af virksomheden var ubehagelig og at denne skabte en forvirret stemning. Den anden af de nye medarbejdere forklarede, at den ansatte var negativt indstillet overfor virksomheden og ledelsen heraf. Ifølge denne medarbejder blev den administrerende direktør nævnt ved navn og den ansatte skulle have udtalt, at han fandt, at den administrerende direktør var inkompetent.

Retten kom i denne sag frem til, at de fremsatte udtalelser var af en sådan karakter, at den ansatte måtte anses for at have misligholdt sin loyalitetsforpligtelse over for arbejdsgiveren. Den illoyale adfærd kunne have begrundet en saglig opsigelse fra virksomhedens side. Dog

udtalte retten, at misligholdelsen ikke var af så grov karakter, at dette kunne begrunde en bortvisning. Dette var også henset til, at den ansatte havde været ansat i virksomheden i 10 år.

Det kan udledes af denne dom, at også interne negative ytringer og kritik af virksomheden over for kollegaer kan få ansættelsesretlige konsekvenser. Selvom den udtalte kritik kun var henvendt og udtalt over for to kollegaer, fandt retten den ansattes adfærd tilstrækkelig til at udgøre en illoyal adfærd over for arbejdsgiveren. Den illoyale adfærd var dog ikke en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, som kunne begrunde en bortvisning, men var tilstrækkelig illoyal til en saglig opsigelse. Denne dom viser, at en opsigelse kan være saglig i tilfælde af, at de fremtidige samarbejdsmuligheder er vanskeliggjort på baggrund af den ansattes misligholdelse.

I Østre Landsrets dom af 21. juni 2016, havde den ansattes adfærd været illoyal, fordi denne havde ytret sig negativt både internt og eksternt.

Østre Landsrets dom af 21. juni 2016 (B-826-15) omhandler en ansats illoyale adfærd over for arbejdsgiveren, idet den ansatte blandt andet på et fyraftensmøde læste et kritisk brev om arbejdsgiveren op for sine kollegaer, samt sendte pågældende brev til lokale politikere i kommunen. Dette medførte, at den ansatte blev bortvist.

I februar 2012 blev den ansattes arbejdsplads overdraget til en anden virksomhed. Dette medførte strukturelle ændringer i forhold til det tidligere arbejdsmiljø. På et møde blev de ansatte informeret om den forestående omstrukturering. Den pågældende ansatte deltog ikke i mødet, men blev efterfølgende informeret om ændringerne i ledelsesstrukturen. Det fremgår af forklaringerne, at den ansattes reaktion herpå var, at hun nægtede at udføre pålagte opgaver og havde anvendt en uacceptabel tone og sprogbrug over for ledere og kollegaer. Som følge af denne opførsel, blev den ansatte kaldt til tjenstlig samtale, hvor hun fik udleveret en skriftlig advarsel.

Kort tid efter advarslen blev der udfærdiget og sendt et anonymt brev til lokale politikere i kommunen. Kommunen var kunde hos arbejdsgiveren. Af brevet fremgik det blandt andet, at afsenderen var utilfreds med det nye arbejdsmiljø og udtrykte heri, at: *"Vi har det dårligt, er flove over og vil ikke være bekendt at sige hos hvem vi er ansat"* og at der forelå *"frygt for at blive fyret, eller endnu værre, truet på livet;"*. Arbejdsgiveren modtog efterfølgende en kopi af brevet fra kommunen.

Efter brevets afsendelse blev der afholdt et fyraftensmøde for de ansatte. I forbindelse med afholdelsen af dette møde, hvor også de ansattes fagforening deltog, valgte den ansatte, at læse brevet op foran alle de fremmødte. På mødet var der sendt kopier rundt af brevet. Det er i sagen blevet forklaret, at den ansatte opførte sig aggressivt fra start til slut og at der på mødet var en trykket stemning.

Den ansatte nægtede at have skrevet brevet, men erklærede sig enig i indholdet heraf. Af flere forklaringer fremgik det, at den ansatte i forbindelse med oplæsningen af brevet på fyraftensmødet tilkendegav, at hun havde skrevet brevet. Derudover har den ansatte forklaret, at hun var en del af en gruppe medarbejdere, der stod bag brevet. Retten lagde efter bevisførelsen i sagen til grund, at det var den ansatte, der havde affattet brevet.

Den ansatte blev, som følge af sin adfærd samt den forudgående advarsel herom, bortvist.

Retten fandt, at den ansatte ved afsendelse af brevet til kommunen groft havde tilsidesat sin loyalitetspligt over for arbejdsgiveren. Retten lagde tillige vægt på, at den ansatte forud for bortvisningen havde fået en skriftlig advarsel grundet sin adfærd. Bortvisningen var af disse grunde berettiget.

Ud fra denne dom kan det udledes, at en ansat kan misligholde sin loyalitetspligt ved både verbalt, skriftlig og adfærdsmæssigt at sprede dårlig omtale om arbejdsgiveren. I dette tilfælde er ytringerne fremsat både internt og eksternt. Internt overfor kollegerne til det fælles fyraftensmøde og eksternt ved afsendelse af brevet til kommunen.

Den ansattes ytringer var i dette tilfælde af grov karakter, idet den ansatte beskyldte arbejdsgiveren for dårlig behandling af medarbejderne, samt manglende udbetalinger af løn. Samtidig valgte den ansatte at læse brevet op for de kollegaer, der var fremmødt på fyraftensmødet. Der var således ingen tvivl om, at den ansattes meninger om arbejdsgiveren var blevet spredt i offentligheden.

Ved tilsidesættelse af sin loyalitetsforpligtelse ved både internt og eksternt at have udtalt sig så kritisk om sin arbejdsgiver og beskyldt denne for sådanne grove forhold, vil en bortvisning være berettiget. Resultatet af afgørelsen er derfor næppe overraskende, da en adfærd af så grov karakter bør medføre en bortvisning.

I Østre Landsrets dom af 2. maj 2012 blev ytringerne alene fremsat internt, hvilket ikke kunne berettige til en bortvisning, men blot en saglig opsigelse. Modsat blev ytringerne i Østre landsrets dom af 21. juni 2016 fremsat både internt og eksternt, og kunne i dette tilfælde berettige en bortvisning.

Overordnet set illustrerer de to domme, at kritiske ytringer om arbejdsgiveren kan få ansættelsesretlige konsekvenser af forskellig karakter. Dette gælder både forhold, hvor ytringerne er af intern og ekstern karakter. I tilfælde, hvor der er tale om både eksterne og interne ytringer kan en samtidig kombination af disse ytringer udgøre en så grov tilsidesættelse af loyalitetspligten, at dette i sådanne tilfælde kan berettige en bortvisning. Dog vil en forudgående advarsel understøtte misligholdelsens karakter, hvorfor også dette kan have afgørende betydning.

Det er også relevant at vurdere, hvilke forhold ytringerne angår, hvordan og overfor hvilke personer disse er fremsat. I begge sager omhandler ytringerne kritik af arbejdsgiveren. I Østre Landsrets dom af 2. maj 2012 omhandlede ytringen alene en kritik af ledelsesstilen, hvorimod der i Østre Landsrets dom af 21. juni 2016 indgik både kritik og alvorlige beskyldninger mod arbejdsgiveren.

Forskellen i de to afgørelser er også, at misligholdelsen ikke er af samme grad. I Østre Landsrets dom af 2. maj 2012 foreligger der en misligholdelse, hvor der i Østre Landsrets dom af 21. juni 2016 foreligger en væsentlig misligholdelse. Denne væsentlige misligholdelse berettiger en bortvisning. En anden afgørende forskel er, at der i Østre Landsrets dom af 21. juni 2016 forud for bortvisningen er givet en advarsel for den ansattes opførsel, hvilket efter teorien kan have afgørende betydning for sagligheden af bortvisningen.

På baggrund af ovenstående argumentation, kan det derfor konkluderes, at der foreligger en væsentlig misligholdelse, såfremt der er tale om ytringer i form af både kritik og beskyldninger for alvorlige forhold. Samtidig er det af afgørende betydning, for om der er tale om væsentlig misligholdelse, at ytringerne både er fremsat over for personer indenfor og udenfor arbejdspladsen. Et andet afgørende element for sanktionens saglighed er, om der forud for sanktionen har været foretaget en indskærpelse af den ansattes adfærd. Idet der i

Østre Landsrets dom af 2. maj 2012 ikke var givet en forudgående advarsel kan det udledes, at den ansattes misligholdelse ikke i sig selv havde været en væsentlig misligholdelse.

5.1.1 Tavshedspligt

I relation til den ansattes loyalitetspligt over for arbejdsgiveren er det relevant også at behandle den ansattes tavshedspligt. Tavshedspligten er afledt af loyalitetspligten, idet den ansatte er forpligtet til ikke bevidst at foretage handlinger, der medfører væsentlig risiko for skade på arbejdsgiveren.³¹ Denne pligt indebærer således, at den ansatte ikke må videregive eller åbenlyst ytre sig om sådanne oplysninger. Oplysningerne skal være af værdi for arbejdsgiveren, og kan være oplysninger, der er væsentlige for arbejdsgiverens image.³²

Fastlæggelsen af tavshedspligten kan være vanskelig, da denne vil afhænge af parternes interesser. Udgangspunktet må dog være, at den ansatte dog kun kan videregive oplysninger, der af arbejdsgiveren anses for harmløse³³.

Under ansættelsen skal den ansatte overholde loyalitetspligten herunder tavshedspligten. Ved ophør af ansættelsesforholdet vil loyalitetspligten ophører, hvorimod tavshedspligten stadig vil være gældende.

Såfremt den ansatte videregiver oplysninger til tredjemand om arbejdsgiverens kunder eller dennes øvrige forhold kan dette efter omstændighederne føre til ansættelsesretlige konsekvenser. Dette er nedenstående dom et eksempel på.

U.1987.495H omhandler en ansat, som havde handlet illoyalt over for arbejdsgiveren ved brud på tavshedspligten. Den ansatte havde i forbindelse med et privat bankmøde fortalt bankrådgiveren om arbejdsgiverens økonomiske situation. Disse informationer førte til en drøftelse mellem banken og arbejdsgiveren, idet banken også havde arbejdsgiveren som kunde. Arbejdsgiveren bortviste efterfølgende den ansatte på grund af illoyal adfærd.

Den ansatte fortalte konkret til bankrådgiveren, at ordretilgangen var stagnerende og at budgetterne var alt for optimistiske. Den ansatte fortalte yderligere om arbejdsgiverens modtagelse af et brev fra Toldvæsenet om udpantningsforrentning.

³¹ Dollerschell 2012, s. 57

³² Munkholm 2016, s. 305

³³ Hasselbalch 2009 - Bind II, s. 1581

Højesteret fandt, at den ansatte ved videregivelsen af disse oplysninger, havde handlet illoyalt. Herunder var der tale om en sådan væsentlig misligholdelse, at dette kunne berettige en bortvisning.

I denne afgørelse må det udledes, at der er tale om en væsentlig misligholdelse, når en ansat i sit private virke oplyser om sin arbejdsgivers økonomiske forhold. De oplysninger, som den ansatte videregav til banken i den konkrete sag, satte arbejdsgiveren i et dårligt lys overfor banken, idet dette førte til et møde på bankens anfordring. Oplysningerne var egnet til at sætte arbejdsgiveren i et dårligt lys, idet banken således kom til at tvivle på arbejdsgiverens økonomiske forhold. Over for eksterne relationer har en ansat således en skærpet loyalitetspligt over for sin arbejdsgiver.

Vestre landsrets dom af 20. juni 2008 omhandler en bortvisning af en afdelingsleder. Den ansatte havde i forbindelse med sin opsigelse hos arbejdsgiveren udtalt sig til en avisartikel. På baggrund af disse udtalelser blev den ansatte bortvist.

Virksomheden havde på baggrund af interne uroligheder og en del opsigelser af flere ansatte, været i mediernes søgelys. Dette havde blandt andet resulteret i flere kritiske avisartikler. Den pågældende ansatte havde på eget initiativ sagt op og blev efterfølgende kontaktet og interviewet af en journalist.

Den ansatte havde udtalt, at han endnu ikke havde fundet et nyt arbejde, men at han mente, at han ville kunne finde en mere attraktiv arbejdsplads end hans nuværende. Derudover udtalte den ansatte, at han havde kendskab til, at flere andre kollegaer var blevet kontaktet af andre virksomheder, ligesom han selv var blevet kontaktet. I artiklen var det anført, at den ansatte havde afvist at udtale sig om bevæggrundene for opsigelsen samt oplysninger om interne forhold hos arbejdsgiveren.

Retten fandt, at udtalelserne udgjorde en misligholdelse. Udtalelserne stillede arbejdsgiveren i et dårligt lys, idet den ansatte fik beskrevet arbejdspladsen som et sted, der ikke var attraktiv at arbejde. Da den ansatte havde afvist at udtale sig yderligere om baggrunden for opsigelsen samt afvist at udtale sig om interne forhold, fandt retten, at misligholdelsen ikke var af så grov karakter, at denne kunne begrunde en bortvisning - dog havde en opsigelse være berettiget. Det var for retten en formildende omstændighed, at den ansatte alene på forespørgsel fra journalisten havde udtalt sig.

Afgørelsen viser, at den ansatte havde handlet illoyalt over for arbejdsgiveren ved at udtale sig negativt om selve arbejdspladsen. Dog kan det udledes, at en berettiget bortvisning på baggrund af brud på tavshedspligten må kræve oplysninger af mere intern karakter samt udtalelser af grovere karakter. Denne afgørelse viser også, at loyalitetspligten for en ansat ikke skærpes, på trods af, at arbejdsgiveren var i en presset situation i forhold til de allerede udgivet avisartikler.

5.2 Decorumkrav

Decorumkravet er ikke en del af den generelle loyalitetspligt, men er et særskilt krav den ansatte skal overholde i ansættelsesforholdet. Arbejdsgiveren vil derfor kunne sanktionere alene på baggrund af en overtrædelse af dette krav.

I et ansættelsesforhold er den ansatte underlagt et decorumkrav. Decorumkravet er en pligt for den ansatte til ikke at overtræde etiske eller retlige normer uden for arbejdspladsen, der kolliderer med bestridelsen af den ansattes stilling. Derudover skal den ansatte i almindelighed optræde sømmeligt på arbejdspladsen. Denne pligts nærmere indhold afhænger midlertidig af stillingens beskaffenhed. Decorumkravet er en retlig standard, der udfyldes skønsmæssigt og underlægges en dynamisk udvikling i takt med samfundsudviklingen.³⁴ Aktiviteter uden for den ansattes arbejde vil derfor kunne begrunde ophævelse, hvis aktiviteterne hindrer opfyldelsen af den ansattes pligter eller i høj grad er uforenelige med den moral eller norm, som stillingen forudsætter.

Decorumkravet er gældende for alle ansættelsesforhold, men er iøvrigt ulovreguleret i de fleste stillinger.

Af tjenestemandsløven § 10 fremgår decorumkravet for tjenestemænd:

“Tjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.”

Af denne bestemmelse fremgår, at tjenestemænd skal overholde de etiske, moralske og retlige normer der er forbundet med den pågældende stilling. Decorumkravet er derudover hjemlet i retsplejeløven³⁵ hvori dette også gælder for advokater og dommere.

³⁴ Dollerschell 2012, s. 37

³⁵ § 49, stk.2 og stk.6 og § 121, stk.1 og stk.2.

Decorumkravet gælder imidlertid også andre stillinger end tjenestemandstillinger, dommere og advokater. Dette krav er ligesom loyalitetspligten fastsat af retspraksis. I det følgende afsnit vil der fremgå en redegørelse af to domme vedrørende det generelle decorumkrav.

Et eksempel på, at der af den ansatte kræves en adfærd, der er i overensstemmelse med den norm og moral som stillingen forudsætter ses blandt andet i U.2008.1011S.

U.2008.1011S omhandler en ansat, som efter arbejdsgiverens opfattelse havde ytret sig racistisk og nedsættelse om en anden kollega, og på denne baggrund blev bortvist.

Der var i pågældende sag tale om en ansat, der ytrede sig om en nyansat kollega over for en anden kollega. Den ansatte brugte ordet "hættemåge" om den nye kollega, der bar tørklæde på arbejdet. Kollegaen, til hvem dette blev ytret over for, blev chokeret og følte sig stødt, samt påvirket af, at der var risiko for, at kunder i butikken havde overhørt dette. Kollegaen fortalte dette til lederen, som efterfølgende gik til varehuschefen. Den ansatte blev efterfølgende bortvist. Begrundelsen herfor var hendes ytring "hættemåge", som blev opfattet som værende racistisk og nedsættende. Ytringen var dermed ikke forenelig med virksomhedens generelle overbevisning som reguleret i virksomhedens personalepolitik.

Af rettens bemærkninger fremgår, at ytringen "hættemåge" generelt må anses som værende nedsættende, hvis dette fremsættes over for en medborger, der af religiøse årsager bærer tørklæde. Udtrykket "hættemåge" blev fremsat i et sådant tonefald og på en sådan måde, at retten vurderede det som værende en "dumsmart" kommentar, idet ytringen var fremsat snarere i tankeløshed end i chikanøs henseende. I vurderingen af om ytringen berettigede en bortvisning blev den "dumsmarte" kommentar sammenholdt med, at ytringen ikke var rettet direkte til den person det angik, at den ansatte havde haft 10 års påtalefri ansættelse samt, at den ansatte ikke over for arbejdsgiveren fik mulighed for at forklare sig. Retten udtalte, at den omstændighed, at kun én kunde overhørte ytringen ikke havde en betydning for bortvisningens berettigelse. Derudover udtalte retten, at ytringen ikke kunne danne tilstrækkeligt grundlag for en bortvisning uden en forudgående advarsel, hvorfor bortvisningen var uberettiget.

Denne dom viser, at en ytring kan få konsekvenser for en ansat, hvis ytringen er af racistisk karakter. Dommen viser dog yderligere, at det har betydning for vurderingen af den ansattes

ytring, hvad hensigten med denne var samt hvem ytringen har været fremsat direkte overfor. Idet ytringen var fremsat overfor en anden kollega, og ikke dén, som ytringen omhandlede, blev det ikke vurderet som værende tilstrækkeligt groft. Dette blev sammenholdt med, at der kun var én kunde, der overhørte dette.

Der blev i denne sag taget stilling til meningen med den egentlige ytring. Retten kom i den forbindelse frem til, at den "dumsmarte" kommentar ikke var et udtryk for den ansattes holdning generelt, og var dermed ikke uforenelig med arbejdspladsens holdning.

Dommen illustrerer, at en enkelt ytring, som er sagt uden omtanke ikke er tilstrækkeligt til, at udgøre en væsentlig misligholdelse og dermed berettiger en bortvisning. Ytringen var dog et udtryk for en sådan misligholdelse af ansættelsesforholdet, at den kunne medføre en advarsel.

Nedenstående dom er et eksempel på en overtrædelse af decorumkravet, som berettigede en opsigelse af den ansatte. Arbejdsgiveren havde i den konkrete situation handlet korrekt ved afskedigelsen, hvorfor arbejdsgiveren fik medhold.

U.2007.651V omhandler en folkeskolelærer, som blev afskediget, idet denne havde stukket sin samlever med en kniv. Afskedigelsen var berettiget, selvom der ikke skete domfældelse i strafferetlig henseende.

Kommunen i den pågældende sag fik besked fra Rigsadvokaten om, at læreren var sigtet efter straffelovens § 245, stk.1, idet denne havde stukket sin samlever med en kniv to gange. Læreren blev den efterfølgende dag fritaget fra sin stilling uden indskrænkninger i løn eller andre rettigheder, med henblik på, at skolen skulle afklare sagen nærmere og vurdere, om læreren kunne fortsætte sin ansættelse.

Landsretten lagde til grund, at der mellem læreren og kommunen blev afholdt et møde. Læreren forklarede på mødet, at læreren og dennes samlever havde været i en kraftig meningsudveksling, hvor læreren fik et mindre blackout og derfor kom til at stikke sin samlever to gange med en kniv.

Landsretten lagde i deres afgørelse vægt på bevisførelsen, som i pågældende sag var vidneforklaringer, der omhandlede mødet mellem læreren og kommunen. Retten var enige med kommunen om, at læreren på baggrund af indrømmelsen af adfærden med knivstikkeriet, ikke længere opfyldte decorumkravet, og at der på denne baggrund var

grundlag for en afskedigelse. Det faktum at det i straffesagen mod folkeskolelæreren ikke fandtes bevist, at denne forsætligt havde stukket samleveren, havde ikke indflydelse på, om decorumkravet fandtes overtrådt.

Denne dom viser, at en ansats handlinger, som umiddelbart ingen indflydelse har på det arbejde man udfører, og som sker i fritiden kan få konsekvenser for ansættelsen. At en ansat stikker sin samlever med en kniv, og at denne strafferetligt frifindes, har ingen indflydelse på det ansættelsesretlige aspekt.

Denne dom illustrerer decorumkravet, idet dette omhandler det krav, der er til den ansattes adfærd også uden for dennes arbejdstid. En ansats handlinger kan få konsekvenser, hvis handlingen generelt ikke lever op til den agtelse og moral, som stillingen medfører. I dette tilfælde er der tale om en folkeskolelærer, der har med børn at gøre, hvilket gør det uforeneligt med en sådan stilling, at den ansatte er blevet sigtet for grov vold.

Et afgørende element i analysen af decorumkravet vil, på baggrund af ovenstående afgørelser, være den konkrete stillings beskaffenhed. Det kan i denne vurdering være relevant at tage hensyn til, om den pågældende har et ledelsesansvar, en særlig betroet stilling eller om den konkrete stilling i sig selv indbyder til, at der foreligger et særligt værdighedskrav.³⁶

5.3 Opsummering

En ansats pligter i et ansættelsesforhold er vigtige at afklare, idet disse indgår i vurderingen af, hvorvidt der er tale om en illoyal handling i forhold til arbejdsgiveren.

Loyalitetspligten er et uskrevent retsprincip om, at en ansat skal afstå fra at udøve handlinger, der kan skade arbejdsgiverens omdømme eller på anden måde udstille arbejdsgiveren på en negativ måde. Ud af loyalitetspligten udspringer pligten for den ansatte til ikke at videregive eller i øvrigt ytre sig om oplysninger, der er væsentlige for arbejdsgiverens image.

Fælles for ovenstående pligter er, at disse som oftest er defineret i retspraksis, hvorfor en analyse af, hvilke handlinger, der vil være i strid med disse pligter, må findes der.

³⁶ Dollerschell 2012, s. 42

I forhold til loyalitetspligten er det afgørende, hvad ytringen reelt indeholder. Er der tale om en meget kritisk holdning, er dette en skærpende omstændighed. Derudover bliver det også tillagt megen vægt i domstolens vurdering, i hvilket forum ytringen er fremsat, samt hvem og hvor mange ytringen er fremsat overfor.

Af analysen af de generelle domme i forhold til tavshedspligten angår det også, hvad den konkrete ytring reelt indeholder af oplysninger om arbejdsgiveren. I forhold til tavshedspligten er det en konkret vurdering af, om oplysningerne er af betydning for arbejdsgiveren, og om det er oplysninger, der ikke er alment kendte for offentligheden.

Decorumkravet er et krav til den ansatte, som vurderes ud fra den konkrete stilling. Decorumkravet er ligeledes fastsat af retspraksis, hvorfor en analyse af generelle domme på område ligeledes vil være af væsentlig betydning for den videre analyse af decorumkravet i forhold til de sociale medier. De generelle domme vedrørende overtrædelse af decorumkravet lægger grundlæggende vægt på ytringens generelle indhold, og om denne er forenelig med den stilling, som den ansatte besidder.

En ansat skal overholde alle ovenstående pligter og krav for ikke at misligholde sit ansættelsesforhold og kan dermed undgå at blive mødt med en sanktion.

Kapitel 6

Den ansattes pligter ved brug af sociale medier

Den ansattes pligter i forhold til de sociale medier kan være skærpet, da risikoen for udbredelsen af ytringerne kan være større og samtidig kan bortskaffelsen af disse ytringer være umulig.³⁷ Derfor er det interessant at undersøge om der foreligger skærpende pligter for ansatte, og i så fald hvilke sanktioner den ansatte kan mødes med.

I nedenstående afsnit vil der fremgå forskellige scenarier, hvor ansatte har ytret sig kritisk om sin arbejdsgiver eller arbejdspladsen. Yderligere vil der fremgå afgørelser, hvori det vurderes, hvorvidt ansatte har brudt tavshedspligten. Der vil derudover blive præsenteret afgørelser vedrørende decorumkravet i forhold til ytringer på de sociale medier.

Afgørelserne er opdelt i afsnit efter, om der er tale om en berettiget eller en uberettiget ansættelsesretlig sanktion. Afsnittets formål er tillige at klarlægge, hvornår en ytring på sociale medier er tilstrækkeligt illoyal til at berettigede arbejdsgiveren til at pålægge den ansatte en sanktion.

6.1 Berettiget

Domstolene har i en række tilfælde fundet det berettiget, at arbejdsgiveren har gjort brug af en misligholdelsesbeføjelse i tilfælde af, at den ansatte ikke har overholdt de ansættelsesretlige pligter ved brug af de sociale medier.

Ved offentliggørelsen af kritiske holdninger til en virksomheds hovedbestyrelse, kan den ansatte mødes med ansættelsesretlige konsekvenser. Herunder var der tale om en så grov ytring, at dette berettigede til en bortvisning.

Østre Landsrets dom af 27. august 2008 omhandler en direktør for Danmarks Jægerforbund, der på baggrund af nogle samarbejdsproblemer med hovedbestyrelsen blev opsagt og samtidig fritstillet.

³⁷ Svenning Andersen 2011, s. 262

I fritstillingsperioden skrev direktøren en række debatindlæg på Jægerforbundets hjemmeside, hvilket resulterede i en bortvisning. Hjemmesiden hvorpå indlæggene blev offentliggjort var en offentlig tilgængelig hjemmeside. Hjemmesiden kan, jf. ovenstående begrebsafklaring i kapitel 3, sidestilles med definitionen på en blog.

Direktøren var på tidspunktet for bortvisningen fritstillet, dette betød dog fortsat, at loyalitetspligten over for Jægerforbundet bestod. Det fremgik af meddelelsen om fritstillingen, at: *“Det skal indskærpes, at brud på dine fortsatte pligter opfattes som væsentlig misligholdelse af aftalen, og set i lyset af den kritisable adfærd, der tidligere er udvist, må forventes at medføre ophævelse af aftaleforholdet.”*

Debatindlæggene omhandlede en revisionsrapport udarbejdet for Danmarks Jægerforbund samt kritik af navngivne personer i hovedbestyrelsen for Jægerforbundet. Revisionsrapporten omhandlede blandt andet den fritstillede direktørs forbrug af advokatydelse. Den fritstillede direktør var selv advokat og indehaver af det advokatfirma, der havde leveret ydelserne til Jægerforbundet. Rapporten blev efterfølgende offentliggjort både i aviser og på Jægerforbundets hjemmeside. Det fremgik af direktørens vidneforklaring, at hans hovedmission med indlæggene var at rehabilitere sit eget rygte, idet offentliggørelsen havde skadet dette.

Den fritstillede direktørs indlæg begyndte den 24. maj 2006, hvori de udelukkende omhandlede kritik af revisionsrapporten. Efterfølgende skiftede indlæggene og kommentarerne karakter til at være mere direkte henvendt til enkelte medlemmer af hovedbestyrelsen.

Debatindlæggene vedrørende hovedbestyrelsen var som følger:

(3. juni 2006)

“Nogle tror, at jeg er ude i et personligt vendetta mod HB, som jeg ikke formåede at gøre tilpas/samarbejde med. Det er ikke tilfældet. Jeg har brugt det, der svarer til 100 arbejdsdage om året siden 1992 på at fremme jagtsagen, og jeg har det forbasket svært med, at HB sætter alt over styr, og det er det, der er tilfældet, hvis ikke tillid kan genskabes til HB.

Tillid kan kun genskabes, hvis alt kommer frem nu, eller HB går og bliver væk.”

og

(6. Juni 2006)

“Når jeg synes Norbert Ravnbæk er interessant og for sags skyld også Ejner Gubi, er det fordi nogle har haft den helt fejlagtige opfattelse, at disse jyske folkehelte startede sagen, fordi de ville overforbrug på jagtlige aktiviteter til livs. Da Norbert Ravnsbæk uden sidestykke er den udvalgsformand, der har afholdt flest jagtudgifter i sit udvalg, og da Ejner Gubi har deltaget i alle arrangementer, er det rimeligt at forkaste teorien om den sparsommelige vestjyde, der vil rydde op.”

og

(7. Juni 2006)

“Yderligere skal jeg opfordre det HB-medlem, der brugte hele din tøjkonto til godsjagt, til at melde sig på banen, så der ikke ligger som en kollektiv mistanke over hele HB.”

Hverken byretten eller landsretten fandt, at direktørens kritik af revisionsrapporten var illoyal. Dog var der ikke fra retternes side enighed om oplægget af 3. juni 2006, hvor direktøren opfordrede hovedbestyrelsen til at gå af. Dette oplæg var ifølge byretten ikke illoyalt, men landsretten fandt frem til, at oplægget var et udtryk for en illoyal adfærd.

Tillige fandt Landsretten, at indlæggene den 6. Juni 2006 og den 7. juni 2006 var rettet direkte mod bestemte hovedbestyrelsesmedlemmer, og dermed udgjorde en overtrædelse af direktørens loyalitetspligt over for Jægerforbundet.

Af landsrettens begrundelse og konklusion fremgik det:

“Når henses til indlæggenes karakter efter den 3. juni 2006 og til de omstændigheder, hvorunder de er fremsat, navnlig at D var fritstillet fra stillingen som direktør for Danmarks Jægerforbund som følge af samarbejdsproblemer med hovedbestyrelsen, og at han i forbindelse med fritstillingen blev indskærpet sin loyalitetsforpligtelse og tavshedspligt, findes D's misligholdelse at være af en sådan grovhed, at bortvisningen af D har været berettiget.”

Retten lagde i deres afgørelse vægt på, at debatindlæggene var opslået på en offentlig tilgængelig hjemmeside. Samtidig tillagde retten det vægt, at indlæggene var rettet mod bestyrelsen og at der forelå personlige angreb mod navngivne bestyrelsesmedlemmer.

Bortvisningen var på baggrund af ovenstående berettiget. Det kan desuden udledes af dommen, at retten også tillagde det vægt, at direktøren forinden fritstillingen havde fået en forudgående advarsel, hvori direktørens loyalitetspligt blev indskærpet.

Sammenholdt med den forudgående advarsel var der i sagen også tale om en grov overtrædelse, da direktøren offentligt kritiserede navngivne personer. Den grove misligholdelse forekom derfor idet, at direktøren i sine indlæg angreb bestyrelsesmedlemmer med beskyldninger om både strafbare og personlige forhold.

Slutteligt udtalte retten, at forbundet havde reageret med den fornødne hurtighed. Dette var set i lyset af, at de illoyale indlæg startede den 3. juni 2006 og bortvisningen blev givet den 7. juni. 2006. Imellem disse dage lå pinsen, og ledelsen mødtes den førstkommande hverdag, hvorefter de traf beslutningen om bortvisningen. Det kan derfor udledes af denne afgørelse, at en reaktion efter fire dage har den fornødne hurtighed, idet ledelsen på grund af omstændighederne i øvrigt ikke kunne have reageret hurtigere.

Der var dog i landsrettens dom dissens. Det er mindretallets opfattelse, at indlæggene af 24. maj 2006 vedrørende kritikken af revisionsrapporten og indlægget den 3. juni 2006 er af samme karakter, idet begge indlæg grundlæggende indeholder kritik af forbundets hovedbestyrelse. Ifølge mindretallet var indlæggene et brud på loyalitetspligten overfor forbundet, men der menes ikke at foreligge en så væsentlig misligholdelse, at det kunne begrunde en bortvisning. Ej heller, at der blev givet en indskærpelse kunne ifølge mindretallet berettige en bortvisning.

Mindretallet udtalte, at indlæggene skulle ses som et udtryk for den frihed direktøren havde til at udtrykke sig om forholdene i forbundet, dette af hensyn til forbundets medlemmer, samt med hensyn til forbundets formål og virke. Om dette udtrykte mindretallet sig på følgende måde:

“D's loyalitetsforpligtelse som fritstillet direktør for Danmarks Jægerforbund skal imidlertid ses i forhold til dette forbunds formål og virke. Loyalitetsforpligtelsen skal således ses i forhold til adgangen til at ytre sig om emner af almen offentlig interesse, herunder forhold af betydning for foreningens mere end 90.000 medlemmer. D's udtalelser kan efter min mening ikke anses for at have føjet yderligere skade til de oplysninger om forbundet, der allerede var gjort kendt gennem revisionsrapporten og omtalen heraf i medierne. Henset hertil finder jeg ikke udtalelserne egnede til at miskreditere Danmarks Jægerforbund som sådan, og der er således ikke tale om loyalitetskrænkende udtalelser i denne forstand.”

Mindretallet vægtede ud fra ovenstående direktørens ytringsfrihed og offentlighedens interesse i informationerne højere end angrebene mod forbundets og dets bestyrelsesmedlemmer.

I modsætning til flertallet tog mindretallet stilling til de eventuelle skadevirkningerne af direktørens indlæg. Mindretallet fandt dog ikke, at direktørens indlæg havde skadet forbundets rygte yderligere end den skade, der måtte følge af, at revisionsrapporten blev offentliggjort i medierne og på forbundets hjemmeside.

Af ovenstående dom kan det konkluderes, at ytringerne i dette tilfælde er et udtryk for en overtrædelse af den ansattes loyalitetspligt, og dette var begrundet i, at der forelå direkte angreb mod navngivne personer hos Jægerforbundet. Dette anses derfor, efter denne afgørelse, som en tilstrækkelig grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, der kan berettige en bortvisning.

Afgørelsen viser, at loyalitetspligten kan være skærpet qua den ansattes stilling som direktør. Afgørelsen viser også, at loyalitetspligten kan være yderligere skærpet i en fritstillingsperiode.

Det skal slutteligt pointeres, at ovenstående dom er afsagt med dissens, hvorfor afgørelsen ikke har samme præjudikatværdi som ved en enstemmigt afsagt dom.

Til trods for at en misligholdelse kan være tilstrækkelig væsentlig til at bortvise den ansatte, kan arbejdsgiverens sanktionsmulighed bortfalde, hvis arbejdsgiveren ikke reagerer i tide på den ansattes misligholdelse.

Vestre Landsrets dom af 8. juni 2016 omhandler en ansats bortvisning i forbindelse med et opslag på Facebook.

Den konkrete sag vedrørte en klinikassistent, som havde fået orlov fra sit arbejde, fordi hendes søn var syg. Den ansatte søgte om yderligere orlov på 3 måneder, men fik afslag på dette fra arbejdsgiveren. På et møde med arbejdsgiveren var den ansatte så frustreret, at hun råbte så højt, at patienter og andre på klinikken kunne høre dette. Denne adfærd medførte, at den ansatte fik en skriftlig advarsel. Den ansatte sygemeldte sig efter mødet på klinikken.

Den ansatte skrev efterfølgende en status på Facebook pålydende:

"De advarsler jeg modtog rundt om for godt 6 år siden, ved jeg i dag at jeg skulle have lyttet til, det må jeg konstatere i dag, en erfaring rigere, men hvor ville jeg gerne have været bekendtskabet foruden."

Arbejdsgiveren blev opmærksom på opdateringen, men reagerede først 16 dage efter ved at bortvise den ansatte. Statusopdateringen blev efterfølgende slettet af den ansatte selv.

Ud fra vidneforklaringerne fandt landsretten det ubetænkeligt at statusopdateringen angik arbejdsgiveren. Endvidere blev det lagt til grund, at det var muligt for i hvert fald en del personer, heriblandt patienter hos arbejdsgiveren at udlede, at statusopdateringen angik arbejdsgiveren - uanset at dennes navn ikke var nævnt.

Statusopdateringen på Facebook indeholdte kritik af arbejdsgiveren, som via Facebook blev viderebragt til andre og dermed var offentlig tilgængelig. Opdateringen var på denne baggrund egnet til at skade arbejdsgiveren og dennes virksomhed. Retten fandt derfor, at der var tale om illoyal adfærd, hvorfor den ansatte således havde misligholdt ansættelsesforholdet.

Den illoyale adfærd i forbindelse med statusopdateringen på Facebook blev af retten sammenholdt med den ansattes forudgående adfærd. Den ansattes adfærd havde tidligere medført en advarsel, hvilket havde betydning for rettens vurdering af sanktionens saglighed. Retten fandt ud fra disse forhold, at bortvisningen var berettiget.

I forbindelse med arbejdsgiverens reaktion på statusopdateringen udtalte byretten, at arbejdsgiveren havde fortabt retten til at påberåbe sig den illoyale adfærd som grundlag for misligholdelsen. Dette blev begrundet i passivitet, idet arbejdsgiveren ikke reagerede på statusopdateringen før efter 16 dage fra den kom ham til kundskab. Landsretten stadfæstede dette.

Denne afgørelse viser først og fremmest, at en indirekte kommentar, hvoraf det for andre kan udledes, hvem kritikken er rettet imod, kan få ansættelsesretlige konsekvenser for den ansatte.

Derudover fastslår denne dom, at en for sen reaktion på en ellers bortvisningsberettiget handling vil få konsekvenser for arbejdsgiveren. 16 dage er ifølge retten for sent for en arbejdsgiver at reagere, efter misligholdelsen er kommet denne til kundskab. Der er dog ikke fra rettens side tvivl om, at der er tale om illoyal adfærd ved statusopdateringen på det sociale medie Facebook.

Tillige kan det uddrages af afgørelsen, at det havde betydning for vurderingen af illoyalitet, at kritikken var bragt videre i form af statusopdatering på et socialt medie. Til trods for, at opslaget i dette tilfælde var blevet slettet, havde der stadig været en risiko for, at statusopdatering havde skadet arbejdsgiveren. Alene dette må anses for tilstrækkeligt til, at adfærden findes at være illoyal.

Afgørende for om der i denne dom var tale om en illoyal adfærd var derfor, om de negative udtalelser var offentliggjort eller ej.

I forhold til de sociale medier viser denne dom, at et kritisk opslag om sin arbejdsgiver, kan udgøre en misligholdelse. Dette kan dog, ifølge denne dom, ikke nødvendigvis udgøre en væsentlig misligholdelse alene, hvorfor en forudgående advarsel kan være nødvendig. Denne dom slår dog også fast, at passivitet fra arbejdsgiverens side kan gøre, at arbejdsgiveren mister sin ret til at gøre en misligholdelsesbeføjelse gældende. Ifølge denne dom kan en arbejdsgiver ikke, under de konkrete omstændigheder, vente 16 dage, førend denne skrider til handling overfor den ansatte. Havde arbejdsgiveren dog reageret tidligere, var der klart tale om en berettiget bortvisning.

Nedenstående afgørelse er et eksempel på en væsentlig misligholdelse, der berettigede en bortvisning af den ansatte uden en forudgående advarsel.

U.2017.391V omhandler berettigelsen af en bortvisning i forbindelse med, at en ansat havde kommenteret på en statusopdatering på Facebook. Statusopdateringen var udgivet i forbindelse med en artikel skrevet af Ekstrabladet.

Artiklen omhandlede en rejsendes ubehagelige oplevelse, hvor en massør på et hotel havde lagt sin penis i hånden på den rejsende. Af den ansattes kommentar til artiklen fremgik blandt andet, at den ansatte havde et privat tæskehold til at tage sig af sådanne episoder, at det næsten var synd for dem, som udøvede den form for krænkelse, da de virkelig fik hvad

de fortjente, samt at det ikke var for børn. Det fremgik endvidere af kommentaren, hvilket rejsebureau den ansatte arbejdede for. Rejsebureauet var i kommentaren direkte nævnt.

Den ansatte kommenterede artiklen, idet en tidligere kollega havde taget ham i kommentarfeltet til artiklen.

Korrespondancen mellem den ansatte (A) og den tidligere kollega (K), hvorved rejsebureauet, hvor A var ansat som destinationschef, er omtalt (B), var som følgende:

"A: K jeg har de sidste tre år haft en privat tæskehold til at tage sig af disse modbydelige episoder! Det var virket. Så rejs med B til Tyrkiet og ingen tør lave dette nummer med vores gæster.

K: Lyder sku godt kunne ik lade være med at grine da jeg læste det

A: Jo men det er ingen gang sjovt!! For det sker! Og den eneste måde at undgå det på er at true hotellerne!! Kedeligt det skal være sådan men det er det eneste der virker for at forebygge dette. Men der skal fokus på problemet, præcis som vi har fra B"

K: Ja kan godt huske det fra 201... Sku godt der bliver taget hånd om det

A: Hvis det sker på vores hoteller lyser alle lamper røde og der er absolut NUL tolerance! Tæt på jeg synes syndt for vedkommende der udøver denne form for krænkelse for de for virkelig hvad de fortjener! Og det er ikke for børn."

Den ansatte blev efterfølgende kontaktet af arbejdsgiverens personalechef, som krævede kommentarerne slettet. Den ansatte fjernede straks kommentarerne, men blev dog alligevel bortvist af arbejdsgiveren. Statusopdateringen indeholdende kommentarerne nåede at blive delt flere gange, inden disse blev slettet. Flere personer havde desuden gjort arbejdsgiverens personalechef opmærksom på den ansattes kommentarer.

Den ansatte var underlagt en række specifikke personalepolitikker, der regulerede, hvorledes arbejdsgiveren måtte omtales på sociale medier. Disse personalepolitikker var udfærdiget, da arbejdsgiveren tidligere havde haft dårlige erfaringer med blandt andet "shitstorms" på de sociale medier.

Af den ansattes forklaring fremgik det, at kommentarerne var fremsat ironisk og sarkastisk, og at der ikke var alvor i udtalelserne. Han forklarede, at han ikke havde et privat tæskehold og aldrig havde været i forbindelse med noget, der kunne indikere nogle former for vold.

Af rettens resultat og begrundelse fremgår det:

“Uanset at kommentaren i første omgang var rettet direkte til K, som efter sagsøgerens forklaring var en tidligere kollega, og som han havde en særlig rejsebureau jargon med, fremstår kommentaren efter sin ordlyd og indhold som alvorligt ment. Herefter og da kommentaren fremgik af en åben blog var der en åbenbar risiko for, at andre læsere heraf ville opfatte den seriøst, hvilket kunne føre til en shitstorm mod B, idet selvtægt og vold er ulovligt og i den grad strider mod rejsebureaets værdier.”

og

“Uanset om sagsøgeren har ment udtalelsen alvorlige eller ej, har der således været tale om en negativ omtale af B på de sociale medier, hvilket må anses som illoyalt og tillige i strid med de ansættelsesvilkår, som galt for sagsøgeren, jf. ansættelsesvilkårene for alle udenlandsansatte pkt. 14.3.”

og

“Uanset at indholdet af kommentaren måtte være usandt, finder retten at ordlyden i den angivne sammenhæng på den åbne blog har en sådan væsentlig misligholdelse af sagsøgerens loyalitetsforpligtelser, at en bortvisning har været berettiget. Det ændrer ikke herpå, at kommentaren ikke har givet anledning til yderligere negativ omtale af B. Som følge heraf har sagsøgeren ikke krav på løn i opsigelsesperioden eller en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.”

Disse udtalelser understreger, at overtrædelsen af loyalitetspligten består på trods af, at det ikke havde været den ansattes intention at skade arbejdsgiveren, idet udtalelserne ifølge den ansatte blot var afgivet i en sarkastisk og sjov tone. Det må derudover kunne udledes, at det var en skærpende omstændighed, at arbejdsgiveren er nævnt i forbindelse med sådanne grove kommentarer. Det var i denne forbindelse ikke væsentligt for vurderingen af loyalitetspligten, hvorvidt kommentarerne havde haft en dokumenterbar skadevirkning for arbejdsgiveren.

Bortvisningen anses af landsretten for berettiget, idet der var tale om, at den ansatte satte arbejdsgiveren i direkte forbindelse med udtalelserne om opfordring til voldelig adfærd på det sociale medie Facebook. Derudover var der tale om en kommentar til en artikel, som var offentlig tilgængelig for alle brugere af Facebook.

Retten lægger også vægt på, at der i ansættelsesvilkårene for alle udenlandske ansatte i rejsebureauet har været et specifikt punkt om, hvordan arbejdspladsen måtte omtales på de

sociale medier. Det fremgik heraf, at negativ omtale af arbejdspladsen på sociale medier ville anses som en væsentlig misligholdelse.

Denne dom er et eksempel på en situation, hvor bortvisningen ikke krævede en forudgående advarsel. Men idet der i ansættelsesvilkårene var taget stilling til, hvordan de ansatte skulle agere på de sociale medier underbyggede dette bortvisningen. Retten vurderede på denne baggrund, at der var tale om en misligholdelsen af så væsentlig karakter, at den kunne begrunde en bortvisning.

Udslagsgivende for denne afgørelse har været, at den ansatte på et offentligt tilgængeligt medie havde udtalt sig om en holdning til en episode, der ved nævnelsen af arbejdsgiveren satte denne i et dårligt lys.

Såfremt arbejdsgiveren ikke direkte var nævnt i statusopdateringen, kan det diskuteres, om det stadig ville få betydning for den ansatte. Det kan derfor være relevant at overveje, om det vil være en tilstrækkelig misligholdelse, såfremt det alene tydeligt kunne ses af den ansattes profil, at denne arbejdede i det pågældende rejsebureau.

I denne forbindelse kan kommentarerne læses som en opfordring til vold og det kunne derfor diskuteres, om der kunne være tale om en overtrædelse af decorumkravet, og om ansættelsesforholdet alene på baggrund af dette kunne ophøre. Den ansatte kritiserede ikke arbejdsgiveren, men ved den direkte nævnelse, blev arbejdsgiveren sat i forbindelse med dette. Det var således den ansattes holdninger til vold, der kom til udtryk og som arbejdsgiveren blev sat i forbindelse med. Dette kunne således medføre skadevirkninger for arbejdsgiveren.

I dette tilfælde var den ansatte destinationschef, hvilket betyder, at den ansatte bestred en ledende stilling. Stillingens beskaffenhed taler derfor for, at der må være et skærpet krav til den ansattes adfærd, herunder norm og moral. Som følge af den ansattes holdning udtrykt på et socialt medie og grove adfærd kan det diskuteres, om den ansatte ud fra ovenstående argumentation derfor også kunne være blevet bortvist på baggrund af overtrædelse af decorumkravet.

Nedenstående afgørelse er et eksempel på, hvordan retten vurderer, om en holdning er udtrykt offentligt.

TfK2009.529Ø omhandler en kvindelig betjents udtalelser på sin private blog på internettet. Denne blog var tilsigtet de 5-6 læsere, som betjenten vidste fulgte med på bloggen, men var i øvrigt offentlig tilgængelig. Indlægget var tilgængeligt i 8 dage, førend den ansatte af arbejdsgiveren fik besked på, at dette skulle slettes. Betjenten slettede omgående blogindlægget.

Dommen tager ikke stilling til de ansættelsesretlige konsekvenser af ytringen, men sagen behandles udelukkende efter straffelovens § 266 b, stk.1 vedrørende offentlig udtalelser, ved hvilken en gruppe af personer trues, forhånes eller nedværdiges. Denne dom anvendes som supplement til ovenstående analyser, idet denne dom behandler, hvorledes det vurderes, om en ytring på et sociale medie er offentlig. Afgørelsen kan desuden, efter vores opfattelse, lægge op til en diskussion af, om decorumkravet i ansættelsesforholdet er overtrådt.

Betjenten ytrede sig på følgende måde på hendes offentlige blog:

“København er i forhøjet beredskab IGEN!!! ... hvordan kan man have noget som helst til overs for minoriteter, når de fucker SÅ meget op ... ??? Så ta' daa hjem ... I fucking perkere ... skrid for helvede ud af vores by og vores land ... Jeg hader Jer ... først de autonome ... og nu indvandrerne ... selvfølgelig skal de overvåges. De er farlige, og de har farlige opgør mellem hinanden. Opgør i det offentlige rum, der omfatter skydevåben ... alle andre skal bare rette ind til højre ... for disse små uhyrer ... og den med, at man ikke skal dømme alle over én kam, den er Long Gone ...Jeg møder et fåtal, der er fornuftige... men snakker vi 13-25 år...glem det ...forældreneskullesmidesfor porten ... eller sendes »ad helvede til« ... Indvandrerne ... er utilpassede ... og belønnes med overlevelsesture til Sverige ... og hvad får vi så til gengæld ... en folk, faktisk ret mange, små røvhuller, der stadig er lige kriminelle,der er utilfredse,og lader det gå udover en masse uskyldige ... Folk får deres biler brændt af og risikerer livet i form af ildebrænde op ad deres boliger ...”

Baggrunden for indlægget var, at betjentens planlagte friweekend blev inddraget. Dette betød, at betjenten var nødsaget til at aflyse sin weekendtur til Sverige. Betjenten var derudover blevet beordret på arbejde den forudgående weekend.

Bevisførelsen i sagen var primært betjentens vidneforklaring, idet der i straffesager skal bevises, at der foreligger forsæt til overtrædelsen.

Indlægget var ifølge betjentens forklaring henvendt til dem, som hun skulle have været på weekendtur til Sverige med, hvilket omfattede 5-6 cykelvenner. Betjenten var dog bekendt med, at bloggen var offentlig tilgængelig og adgang hertil ikke krævede et password. Betjenten forklarede, at hendes blog var bygget op således, at der øverst var et billede samt en beskrivelse af hende, hvori det fremgik, at hun arbejdede som politibetjent. Derudover henviste de andre cykelvenner til betjentens hjemmeside via links, ligesom der af betjentens hjemmeside fremgik henvisninger til de øvrige cykelvenners hjemmesider.

Retten fandt, at betjenten, som følge af sine udtalelser på bloggen, havde overtrådt straffelovens § 266b og ifaldte derfor en bødestraf.

Retten lagde i deres begrundelse vægt på, at udtalelserne fremkom i et indlæg skrevet af betjenten på sin blog på internettet, der er offentligt tilgængelig. På trods af, at indlægget kun var tiltænkt 5-6 cykelvenner, blev bloggen vurderet som offentlig tilgængelig, da betjenten ikke havde gjort bloggen privat ved et password. Bloggen var dermed var tilgængelig for alle, der ønskede at tilgå denne. I vurderingen af indlæggets offentlighed, lagde retten i øvrigt vægt på, at der på de andre cykelvenners blogs var links til hendes blog.

Betjenten fandtes at have overtrådt bestemmelsen, da hun måtte have indset, at det var overvejende sandsynligt, at udtalelserne måtte blive læst af en større personkreds. Flertallet mente, at betjenten havde forsæt til at udbedre udtalelserne, hvorimod dette ikke var tilfældet hos mindretallet.

Det må derfor konkluderes, at det i denne straffesag blev vurderet, at ytringen via den offentlig blog var tilstrækkelig offentlig til at udgøre en overtrædelse af straffelovens bestemmelse. Derudover kan det udledes, at offentlighedskravet til en ytring på et socialt medie, herunder en offentlig blog, er opfyldt når denne er tilgængelig for alle. Det har derfor ingen betydning for vurderingen af offentligheden, hvor mange personer der reelt læser blogindlægget, når bloggen i øvrigt er mulig at tilgå for alle, der ønsker dette.

I forhold til vurderingen af offentligheden af blogindlægget, lægger retten især vægt på at profilen er tilgængelig for alle, og at denne ikke er gjort privat ved et password. Hensigten med blogindlægget tillægges ikke betydning, idet retten udtaler, at det må have været klart for den ansatte, at der var en risiko for udbredelsen af de kritiske holdning.

Til trods for, at der ikke er taget stilling til de ansættelsesretlige konsekvenser af blogindlægget, findes det dog relevant i denne fremstilling at inkludere samt diskutere, hvorvidt den ansatte ville have overtrådt de ansættelsesretlige pligter, herunder decorumkravet.

Idet betjenten på et socialt medie ytrer sig, om sin generelle holdning og ikke direkte kritiserer arbejdsgiveren vil det være afgørende at vurdere om, der er sket en overtrædelse af decorumkravet frem for et brud den ansattes loyalitetspligt over for arbejdsgiveren.

Det er i denne sag relevant at vurdere, om et sådant opslag vil være foreneligt med den stilling, som den ansatte besidder. Som bekendt var vedkommende på tidspunktet for blogindlægget ansat som politibetjent, og dermed ansat i en tjenestemandstilling, hvorfor decorumkravet skal vurderes efter tjenestemandsløven § 10.

Det skal i denne henseende vurderes, om opslaget er foreneligt med stillingen som politibetjent. I opslaget giver den ansatte udtryk for en holdning til en persongruppe af en bestemt race, og blev strafferetligt dømt herfor. I forhold til stillingen skal en politibetjent repræsentere en autoritet samt udstråle neutralitet samt fremstå professionelt både i og uden for sit virke. En sådan direkte og nedsættende holdning til en bestemt gruppe af personer vil derfor ikke være foreneligt med en sådan stilling. Det må derfor også kunne udledes, at en sådan holdning ikke er værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver efter tjenestemandsløvens § 10.

Udtalelserne på blogindlægget må, set ud fra en ansættelsesretlig betragtning, antages at være i strid med de krav, der er til stillingen som politibetjent og den ansatte vil med en sådan holdning ikke længere kunne anses for at have den værdighed, agtelse eller tillid, som stillingen kræver. Til trods for, at betjenten reagerer som følge af en frustration over, at dennes weekend blev inddraget for anden ang i træk, anses det ikke for tilstrækkeligt til at retfærdiggøre en holdning af så direkte og nedsættende karakter.

Det skal som nævnt tidligere understreges, at denne dom ikke tager stilling til det ansættelsesretlige aspekt herunder de ansættelsesretlige konsekvenser af ytringen på et socialt medie. Dommen anvendes derfor analogt i forhold til ansættelsesret.

Denne afgørelse anvendes derfor til vurderingen af udstrækningen af ytringen i forhold til stillingens beskaffenhed. Herudover anvendes den til vurderingen af offentligheden af en ytring fremsat på et socialt medie.

6.1.1 Opsummering

Dette afsnit uddyber ovenstående analyse, og har til formål at behandle de forhold, der lægges vægt på, når det skal vurderes om en handling er illoyal eller strider mod decorumkravet. Hovedformålet med analysen er at klarlægge de konkrete ytringers indhold samt at klarlægge, hvilke elementer retten lægger vægt på i den samlede vurdering af, om en ansats adfærd på de sociale medier er i strid med dennes pligter. Derudover forsøges det fastlagt hvilke momenter der i ovenstående afgørelser blev lagt vægt på, idet sanktionen fra arbejdsgiverens side i ovenstående domme fandtes berettiget.

I ovenstående afgørelser er indholdet af de ytringer, de ansatte opslår på sociale medier, forskelligt. I Østre Landsret dom af 27. august 2008 angår ytringerne en direkte nævnelse af arbejdsgiveren og enkelte bestyrelsesmedlemmer. Det samme angår U.2017.391V, hvori der også fremgik en direkte nævnelse af arbejdsgiveren i den ansattes kommentar. Modsat bliver arbejdsgiveren ikke nævnt i Vestre Landsrets dom af 8. juni 2016, men retten udtalte, at det var let for arbejdsgiverens kunder og andre personer at udlede af statusopdateringen, at det var den pågældende arbejdsgiver, der var tale om. Det er derfor muligt i alle tre afgørelser at identificere arbejdsgiveren. Der kan således foreligge en misligholdelse af ansættelsesforholdet, uanset om der sker en direkte eller en indirekte nævnelse af arbejdsgiveren på et socialt medie. Det afgørende element bliver, om det ud fra en den ansattes ytring kan udledes, at det er arbejdsgiveren, der er tale om. Der vil derfor være tale om en misligholdelse uanset om arbejdsgiveren bliver direkte eller indirekte nævnt i sammenhæng med en negativ ytring.

Der var i alle tre afgørelser berettiget at bortvise de ansatte. I Østre Landsrets dom af 27. august 2008 og Vestre Landsret dom af 8. juni 2016 havde der forud for bortvisningen været givet en advarsel til den ansatte. Forskelligt fra disse afgørelser var dog, at der i U.2017.391V ikke havde været en forudgående adfærd, der havde medført en advarsel. Dog var det i ansættelsesvilkårene for den ansatte i U.2017.391V reguleret, hvorledes de ansatte skulle omtale arbejdsgiveren på de sociale medier. Retten udtalte i denne sag, at dette blandt talte for, at der forelå en væsentlig misligholdelse og dermed en berettiget bortvisning. Disse vilkår fik dermed den virkning, at det på baggrund af vilkårene blev nemmere for

arbejdsgiveren at sanktionere forholdet over for den ansatte. Fælles for de tre afgørelser er derfor, at der forud for de ansattes misligholdelse har været indskærpelse i form af enten en advarsel eller en regulering i ansættelsesvilkårene.

Der skal således være tale om en grovere kritik eller udtalelse om arbejdsgiveren, førend dette kan medføre en direkte bortvisning uden en forudgående advarsel eller regulering. En ytring behøver ikke efter U.2017.391V, at være en kritik af arbejdsgiveren, men kan også forekomme ved, at arbejdsgiveren blot bliver nævnt i forbindelse med en ytring, der er egnet til at sætte arbejdsgiveren i et dårligt lys. Alle ovenstående afgørelser er et udtryk for situationer, hvori retspraksis kræver, at der er givet en forudgående advarsel eller regulering.

Fælles for alle afgørelserne er også, at ytringer har været tilgængelig for offentligheden i mere eller mindre grad via et socialt medie. Allerede fordi kommentaren i dommen U.2017.391 V var delt på et socialt medie, var ytringen tilstrækkeligt offentlig til at udgøre en misligholdelse. Idet at en ytring var tilstrækkelig offentlig har det den konsekvens, at denne kan opfattes negativt og dermed potentielt kan skade arbejdsgiveren. I Østre Landsrets dom af 27. august 2008 var ytringerne tilgængelige på en offentlig hjemmeside. Ifølge Østre Landsrets dom af 8. juni 2016, var en statusopdatering tillige tilstrækkelig offentlig ved blot at være viderebragt igennem det sociale medie Facebook, og dermed egnet til at gøre skade på arbejdsgiveren.

I TfK2009.529, hvori en betjent ytrede sig på et socialt medie, og efterfølgende blev tiltalt efter straffeloven, vurderede retten, at en blog var offentlig tilgængelig så længe der ikke kræves en adgangskode til at tilgå hjemmesiden. Derudover havde det ikke betydning for rettens vurdering af offentligheden, at den åbne blog reelt kun blev læst af 5-6 personer. Denne dom bruges blandt andet til at understøtte, hvad retspraksis forstår ved en offentlighed på de sociale medier. Samtidig anvendes afgørelse analogt i forhold ansættelsesretten og dermed til en diskussion af, hvorvidt decorumkravet er overtrådt. Denne dom følger således de ovenstående dommes udgangspunkt, idet ytringerne i disse domme ligeledes vurderes som værende offentlige, så snart de er ytret på et socialt medie, der er offentlig tilgængeligt.

Slutteligt kan det konkluderes, at uanset hvilket medie en ytring er fremsat på, vil det udelukkende have betydning, om en ytring er tilgængelig for offentligheden. Retterne

tillægger det således ingen betydning, hvor mange læsere eller følgere, der er af den pågældende blog eller på Facebook.

6.2 Uberettiget

I det følgende vil fremgå afgørelser afsagt ved faglig voldgift og Afskedigelsesnævnet. I alle nedenstående afgørelser er arbejdsgiverens sanktion overfor den ansatte fundet uberettiget.

Den ansattes bevæggrunde for ytringen kan være af afgørende betydning for vurderingen af, om der foreligger en misligholdelse fra den ansattes side. Denne vurdering fremkommer blandt andet i AN2014.0194, hvor en berettiget frustration fra den ansattes side var en formildende omstændighed i vurderingen af, hvorvidt ytringen var illoyal.

AN2014.0194 angår en arbejdsgivers afskedigelse af en ansat, der havde ytret sig kritisk på Facebook om arbejdsgiveren. Afskedigelsen var begrundet i den ansattes grove illoyale opførsel.

Arbejdsgiveren havde været i et længere forhandlingsforløb med 3F om indgåelse af en overenskomst. Den ansatte var en af initiativtagerne til, at 3F stillede krav om overenskomsten.

Forud for afskedigelsen havde den ansatte udtrykt sin holdning om arbejdsgiveren på forskellige medier, dette skete både i sommeren og efteråret 2013. Disse ytringer fremkom blandt andet på SMS, e-mail og ved Facebook-korrespondance. Arbejdsgiveren blev først bekendt med disse i december 2013.

Den 19. januar 2014 udtrykte den ansatte yderligere sine holdninger om forhandlingerne ved at skrive en statusopdatering på sin egen Facebookprofil. I opslaget havde den ansatte skrevet følgende tekst:

“Her ser i to sushitjenere, der er blevet rullet noget så groft. Siden juni har vi kæmpet for, at vores arbejdsplads Letz Sushi skulle indgå overenskomst med 3F - Danmarks Stærkeste Fagforening. Timers forhandlinger, konfliktvarsler, organisering og et usigeligt sammenhold har ført os langt. Så langt at vi nærmest havde fået en underskrevet aftale. Men vi blev snydt, gjorde vi. Vores arbejdsgiver er løbet fra alle aftaler i 11. Time. I vores branche går alt i fisk - det er ikke OK. Gør jer klar til auktion!”

Arbejdsgiveren blev samme dag bekendt med statusopdateringen og afskedigede den ansatte den 22. januar 2014.

Denne kendelse blev afsagt af opmanden Højesteretsdommer, Lene Pagter Kristensen.

I opmandens vurdering af, om der var tale om en vilkårlig opsigelse i strid med hovedaftalens § 4, stk. 3 udtalte hun sig blandt andet om arbejdsgiverens reaktion og begrundelse for afskedigelsen.

I forhold til ytringerne fra sommeren og efteråret 2013 udtalte opmanden om arbejdsgiveren reaktion herpå følgende:

“Det fremgår af Bs forklaring, at virksomheden siden december 2013 havde været bekendt med, at A som led i sit arbejde for at opnå overenskomst var fremkommet med illoyale udtalelser om virksomheden og B, og A har selv forklaret, at han satte tingene hårdt op. Virksomheden havde derfor anledning til i december 2013 at tilkendegive over for A, at det ville få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis det fortsatte. Udtalelserne gav imidlertid uanset deres indhold og karakter ikke anledning til nogen form for påtale.”

Idet arbejdsgiveren først vælger at reagere som følge af den ansattes statusopdatering den 19. januar 2014, udtalte opmanden, at afskedigelsen derfor reelt anses for begrundet i denne statusopdatering. Den forudgående adfærd fra den ansattes side kunne derfor ikke lægges til grund for afskedigelsen.

Det kan ud fra opmandens udtalelse udledes, at en forudgående advarsel fra arbejdsgiverens side på baggrund af ytringerne fra 2013, kunne have understreget den ansattes uacceptable adfærd og hermed have medført, at afskedigelsen på baggrund af statusopdateringen d. 19. januar 2014 var berettiget.

Opmanden udtalte, at der ved vurderingen af ytringerne i den ansattes opdatering på Facebook måtte indgå, at de ansatte i forbindelse med forhandlingerne mellem 3F og arbejdsgiveren, var blevet stillet i udsigt, at der snarest ville blive indgået en overenskomst. Forhandlingerne om indgåelse af overenskomst brød dog sammen. Som følge heraf, måtte statusopdateringen anses for værende en impulsiv og frustreret reaktion på sammenbruddet, der ifølge opmanden ikke i sig selv kunne udgøre en saglig afskedigelse uden forudgående advarsel.

Afskedigelsen var dermed i strid med hovedaftalens § 4, stk. 3 og den ansatte havde derfor krav på godtgørelse som følge af usaglig opsigelse.

Der var i dette tilfælde tale om en direkte navngivelse af arbejdsgiveren samt anklager om, at arbejdsgiveren havde snydt med de ansattes løn. Opmanden vurderede dog, at idet statusopdateringen var skrevet som en reaktion på et forudgående handlingsforløb med resultatløse forhandlinger om overenskomst, skulle dette ikke komme den ansatte til skade. I denne sag lagde opmanden overvejende vægt på, hvad der skete forud for opdateringen og tillægger dette betydning vurderingen af, om den ansatte havde handlet illoyalt.

Statusopdateringen indeholdte anklager om, at arbejdsgiveren var løbet fra sin aftale om at indgå overenskomsten med 3F. Objektivt set var det anklager om, at arbejdsgiveren var uærlig og dermed kunne denne ytring sætte arbejdsgiveren i et dårligt lys udadtil.

Der er i denne tilkendegivelse givet den ansatte en vid adgang til at ytre sig negativt om sin arbejdsgiver, da ytringen bunder i en berettiget frustration. Den berettigede frustration var et resultat af, at overenskomstforhandlingerne gik tabt. Opmanden fandt altså, at det var en berettiget frustration, hvis der er tale om et sammenbrud på overenskomstforhandlinger.

Et andet eksempel på, at en frustration fra den ansatte side kan være en formildende omstændighed i den samlede vurdering ses i FV2013.0022.

I **FV2013.0022** var der tale om en ansat i en bank, der ytrede sig på Facebook. Som konsekvens af sin ytring blev vedkommende afskediget, idet ytringen af arbejdsgiveren fandtes illoyal.

Den ansatte skrev den 28. december om aftenen følgende statusopdatering på Facebook:

"Ferie! Gid fanden havde folk der kommer i tanker om indskud på børneopsparinger og pensioner den sidste bankdag i året! Der er fucking 364 andre dage i året hvor du kan ringe om det!"

Statusopdateringen blev ifølge den ansattes forklaring skrevet som en reaktion på, at det var den sidste bankdag på året, og at dette derfor medførte ekstra travlhed i banken. Det fremgår derudover, at den ansatte havde en lukket profil på Facebook og havde 128 venner. Af forklaringen fremgik, at den ansatte slettede statusopdateringen fra sin profil dagen efter at hun havde skrevet den. Den ansatte blev dog efterfølgende opsagt fra sin stilling i

banken, idet ledelsen fandt statusopdateringen illoyal samt at den udtrykte pligtstridig adfærd.

Opmanden var i denne afgørelse Højesteretsdommer, Poul Søgaard.

Opmanden udtalte, at ytringen, der var fremsat på Facebook, var uheldig. Yderligere udtalte opmanden, at den ansatte burde have indset, at ytringen kunne udbredes yderligere, til trods for, at bankens navn ikke kunne identificeres og at statusopdateringen kun kunne læses af den ansattes 128 venner. Udtalelsen kunne, ifølge opmanden, opfattes som en kritik af banken og dennes kunder, og derfor indebar ytringen en vis risiko for skade for banken.

Modsat udtalte opmanden, at der i vurderingen måtte lægges vægt på, at ytringen var fremsat som en reaktion på en travl arbejdsdag og at banken ikke direkte var nævnt, samt at ytringen ikke var henvendt til navngivne kunder eller bankens ledelse. Tillige lagde opmanden vægt på, at den ansatte af egen drift havde fjernet ytringen fra Facebook allerede dagen efter, og at der ikke var godtgjort eller sandsynliggjort nogen skadevirkning som følge af ytringen. Det måtte slutteligt også indgå i vurderingen, at den ansatte havde 9 års anciennitet i banken og at hun i øvrigt havde haft et påtalefrit ansættelsesforhold.

Efter en samlet vurdering af ovenstående blev resultatet, at ytringen kunne begrunde en advarsel, men at der ikke forelå tvingende grunde, der kunne begrunde en afskedigelse.

Der havde i pågældende sag således ikke været tale om en tilstrækkelig misligholdelse, til at denne kunne begrunde en afskedigelse. Den ansatte havde derfor krav på godtgørelse som følge af den usaglige afskedigelse.

Denne kendelse illustrerer, at det i denne faglige voldgift vægter højt, at der ikke var en reel skadevirkning eller at denne ikke kunne bevises. Det er derfor ifølge denne afgørelse en formildende omstændighed, at en sådan skadevirkning ikke har kunnet påvises.

Derudover blev det tillagt vægt, hvilken kontekst ytringen var fremsat i, idet der foreligger en vis forståelse fra opmandens side for, at den ansatte kunne være frustreret ovenpå en ekstraordinær travl arbejdsdag. Det viser derfor, at den konkrete situation skal vurderes samlet. Hvilket vil sige, at baggrunden for ytringen har betydning for den samlede vurdering.

Denne faglige voldgiftskendelse viser desuden, at det kan have haft en positiv indflydelse på den samlet vurdering, at den ansatte af egen drift slettede ytringen og at dette allerede skete dagen efter.

Samlet set viser denne kendelse, at det for vurderingen af den illoyale adfærd kan have betydning, hvilken situation ytringen er skrevet i, hvor længe opdateringen har været på det sociale medie samt om ytringen har haft en reel skadevirkning for arbejdsgiveren.

FV2010.129 er et eksempel på, at en frustration ikke nødvendigvis tillægges en betydning. I denne afgørelse var andre elementer udslagsgivende for, at sanktionen ikke fandtes berettiget.

I FV2010.129 (Evelyn Jørgensen mod Vagt DK A/S) var der tale om en ansat, der over flere gange havde udtalt sig negativt om sit ansættelsesforhold på Facebook. Dette medførte en bortvisning af den ansatte.

Den ansatte arbejdede til dagligt som vagt hos Vagt DK A/S. Den ansatte havde på sin Facebook-profil blandt andet skrevet:

“ ...

Den ansatte: Overvejer at sige “fuck det hele og lade dem vinde deres hetz i første omgang!!

Helle Ilsøe, den 24 februar kl. 18.09

Er det ved at være så slemt??

Den ansatte, d. 24. Februar kl. 20.05

Den tager vi lige på “den ubåndede” en dag :)

...”

Den 6. april 2009 skrev den ansatte på sin Facebook-profil som svar på et spørgsmål om, hvor hun holdt vagt:

” ...

Ikke helt ingenting, vist ca. alt strømforsyning til hele Danmark :-) Hmm, der er nogle der kan...”

På samme Facebook-profil, blev der en anden dag skrevet følgende:

“ ...

[kl.11.40] Den ansatte: “ Ligner jeg en, der ser bekymret ud” ?? Ej, vel”?!

[Kl. 13.27] Den ansatte “ Nam nam... Ville da være noget andet end at være støvkost i Vagt DK :-)

[Kl. 17.14] Nu kan det da være at man langt om længe får lidt for alle de penge, man har pumpet i fagforeningen!!!! Game over, Vagt DK...

Maiken Wulf, den 15 april kl. 17.15

Hva er du nu blevet træt af :)

Den ansatte, den 15. April kl. 17.19

Det er slut, grænsen er nået og der er erklæret krig..

Jette Jacobsen, den 15. April kl. 17.49

Den store har lige fortalt kort hvad det drejer sig om..... GI DEN GAS!!!!!!

Den ansatte, den 15 april kl. 17.53

Du kan dælme tro at den får gas :-)

..”

Den ansatte forklarede, at hun havde indstillet sin Facebook-profil som en lukket profil således, at det kun var hendes venner på Facebook, der kunne læse hendes statusopdateringer. Nogle af hendes venner på Facebook var tidligere kollegaer og andre personer fra vagtbranchen, herunder også konkurrerende virksomheders ansatte.

Forud for udtalelserne på Facebook havde den ansatte, efter sin egen forklaring, oplevet en uretfærdig behandling fra arbejdsgiverens side. Efter at det var kommet frem, at den ansatte var gravid, blev hendes månedlige timeantal nedsat, da hun ikke længere måtte patruljere om natten. Da hun efterfølgende mistede barnet og ville tilbage til hendes normale vagtplan, var dette ikke længere muligt.

Af ansættelseskontrakten fremgik det, at ansættelsesforholdet kunne bringes til ophør uden varsel, såfremt der kunne dokumenteres brud på tavshedspligten. Derudover havde den ansatte underskrevet en erklæring hvorefter et brud på tavshedspligten kunne føre til bortvisning.

Denne kendelse blev afsagt af Landsretsdommer, Tine Vuust.

Den ansattes bemærkning på Facebook fra den 6. april 2009, hvoraf det fremgik at hun var på vagt på “alt strømforsyning til hele Danmark” fandtes ikke at udgøre et brud på tavshedspligten. Opmanden udtalte, at idet det var almindelig kendt, hvilket energiselskab den ansatte arbejdede for, kunne dette ikke udgøre en illoyal adfærd og dermed et brud på tavshedspligten fra den ansattes side.

Opmanden udtalte i forhold til ytringerne på Facebook, at ytringer som: "der er erklæret krig", "game over, Vagt DK", "nu kan det være at man langt om længe får lidt for alle de penge, man har pumpet i fagforeningen" og "du kan dælme tro at den får gas" indeholdte en negativ omtale af arbejdsgiveren til skade for dens anseelse udadtil. Udtalelserne gik således ud over, hvad den ansatte var berettiget til at udtale offentligt. Udtalelserne var derudover egnet til at drage den ansattes loyalitet over for arbejdsgiveren i tvivl.

I vurderingen af, hvorvidt der var handlet illoyalt fra den ansattes side, udtalte opmanden, at der på Facebook anvendes et sprog, der nærmer sig samtaleformen og for udeforstående kan virke mere stødende end tiltænkt. Til trods for, at den ansatte havde en lukket profil, lagde opmanden til grund, at den ansatte vidste, at en del af hendes venner på Facebook var ansat i vagtbranchen, herunder hos arbejdsgiverens kunder, samarbejdspartner og konkurrenter. Konkurrenterne kunne derfor potentielt bruge oplysningerne imod arbejdsgiveren, hvilket således kunne være til skade for denne. Det udgjorde derfor en skærpende omstændighed, at den ansatte var vidende om, at statusopdateringen kunne ses af blandt andet konkurrerende virksomheders ansatte.

Udtalelserne på Facebook fandtes at være illoyale overfor arbejdsgiveren og kunne derfor berettige en opsigelse af den ansatte. Udtalelserne udgjorde dog ikke en væsentlig misligholdelse, der kunne berettige en bortvisning.

Denne kendelse viser, at uanset at den ansatte følte sig frustreret og dårligt behandlet i forbindelse med det seneste hændelsesforløb i sin ansættelse vægtes ytringernes indhold højere. Ytringerne på Facebook indeholdte en så negativ omtale af arbejdsgiveren, dette talte for, at der forelå overtrædelse af den ansattes loyalitetspligt. Det var således hensynet til virksomhedens omdømme, der vægtede højest i vurderingen af denne sag.

Kendelsen viser tillige, at der i forhold til den ansattes tavshedspligt ikke kan ske overtrædelse heraf, hvis oplysningen, som den ansatte videregiver, er alment kendt. Der skal således være tale om en fortrolig oplysning for arbejdsgiveren, som ikke på nogen måde er en offentlig tilgængelig oplysning eller generelt er alment kendt. Det er ej heller nogen skærpende omstændighed, at en sådan oplysning er videregivet på et socialt medie.

Det må på baggrund af denne kendelse kunne udledes, at i de situationer, hvor en ansat offentliggør sine frustrationer på et socialt medie, og i denne forbindelse omtaler sin arbejdsgiver negativt og direkte, vil der som udgangspunkt være tale om en overtrædelse af loyalitetspligten overfor arbejdsgiveren. Herunder må det også kunne udledes af denne kendelse, at det ligeledes har betydning hvilke personer, der har adgang til det pågældende opslag. I den pågældende sag var der både tale om ansatte hos konkurrerende virksomheder samt kunder, der havde adgang til opslaget. Det er altså en skærpende omstændighed, hvilke personer ytringen kommer til kundskab overfor, især når der er tale om konkurrerende parter.

Det må derfor konkluderes, at det kan have en betydning hvilken personkreds vennerne på et sociale medie udgør, og at en profil, der ellers er lukket ikke er en formildende omstændighed, samt at et sådant forudgående handlingsforløb som i nærværende sag ikke berettiger en ytring som fremsat.

Det skal understreges, at der i nærværende tilfælde er tale om en misligholdelse af den ansattes loyalitetspligt. Dog fandtes bortvisningen ikke at være proportionel med misligholdelsen, idet misligholdelsen ikke fandtes at være af væsentlig karakter.

En overtrædelse af den ansattes pligter kan også ske ved brud på den ansattes tavshedspligt. I FV2010.0194 foretog opmanden en vurdering af om den ansatte havde overtrådt sin loyalitetspligt, herunder tavshedspligten.

FV2010.0194 omhandler en sygeplejerskes udtalelser om forholdene på sin arbejdsplads. Udtalelser var fremsat på den ansattes Facebookprofil. Som følge af disse udtalelser blev den ansatte opsagt. Opsigelsen var begrundet i, at den ansatte havde brudt sin tavshedspligt ved at videregive personfølsomme oplysninger på Facebook.

Udtalelserne, der gav anledning til opsigelsen af den ansatte, var skrevet henholdsvis den 27. februar 2009 og den 27. marts 2009. Statusopdateringerne var som følger.

"Blot for at følge op på vores "enige undren" i morges...:

Vil du føje til vores liste over uønskede diagnoser/forekomster i afdelingen for ORTOPÆDISK KIRURGI(!):

Pt. møder til en LEVERBIOPSI dd.....?! Hva' sker der ...??? Syn`s ligesom ikke vi mangler kunder i bixsen, vel ...

Måtte da også lige efterforske en lille smule i, hvad det egentlig indebar af forberedende øvelser Eks. fandt jeg frem til, at man skal have en gyldig BAC-test og i øvrigt være fastende til sådan én... Spændende .. Hmmm..."

og

"Jeps, deet var også 1. valget ...(eftersom pt. ikke lige var til at overtale til anlæggelse af en venflon ...!) men det virkede jo først i 3. hug ... til gengæld sov vedkommende også RIGTIG godt, i resten af min vagt ..."

Af den ansattes forklaring fremgik, at hun havde installeret sin Facebookprofil som en lukket profil. Hun oplyste, at de som havde adgang til hendes profil, bestod af 100 venner, herunder både tidligere kollegaer samt nuværende kolleger.

Opmanden var i dette tilfælde Højesteretsdommer, Lene Pagter.

Generelt udtalte opmanden, at udtalelserne i statusopdateringen var mindre heldige, da det kunne efterlade et indtryk af at visse patienter ikke var velkomne på afdelingen, hvor den ansatte arbejdede.

Opmanden udtalte, at såfremt der var tale om videregivelse af patientfølsomme oplysninger på Facebook ville det være et brud på den ansattes tavshedspligt. Opmanden fandt dog, at de oplysninger den ansatte havde videregivet i statusopdateringen ikke indeholdte sådanne kendetegn, at det ud fra udtalelserne var muligt at identificere de enkelte patienter.

Opmanden udtalte yderligere, i forbindelse med en eventuel overtrædelse af den generelle loyalitetspligt, at der i arbejdsgiverens proportionalitetsvurdering burde være inddraget, at statusopdateringen bar præg af ubetænksomhed fra den ansattes side. Herunder burde det også have været taget i betragtning, at den ansatte straks fjernede statusopdateringen, samt at det ikke havde givet anledning til klager eller på anden måde havde resulteret i nogle skadevirkninger for afdelingen på sygehuset. På denne baggrund var det af opmandens opfattelse, at en afskedigelse var for indgribende og i stedet burde adfærden på Facebook have udmundet sig i en advarsel til den ansatte.

Denne afgørelse slår fast, at tavshedspligten skal overholdes i forhold til patienterne på sygehuset, samt at et brud på denne kan sætte arbejdsgiveren i en uheldig situation. Statusopdateringen blev, i forhold til den generelle loyalitetspligt, vurderet som værende uheldig fremsat, idet denne objektivt var egnet til at skade arbejdsgiveren. Opmanden tillægger det dog afgørende betydning, at der ikke var dokumenteret en reel skadevirkning i form af klager over den ansattes statusopdatering. Herunder havde den ansattes adfærd også betydning i den samlede vurdering, idet den ansattes ubetænksomhed burde være taget i betragtning, samt det faktum, at den ansatte straks fjernede opslaget fra Facebook.

I vurderingen af, om en ansat har overskrevet tavshedspligten, viser denne afgørelse, at der er flere forhold, der skal tages i betragtning. Et af de afgørende forhold i vurderingen af, om den ansatte har brudt sin loyalitetspligt over for arbejdsgiveren på et socialt medie, er derfor om opslaget har haft en reel skadevirkning for arbejdsgiveren. Herunder har det også været afgørende, at opslaget efterfølgende og straks er blevet slettet af den ansatte selv. Den ansattes subjektive forhold har også en konkret betydning, idet opslaget, ifølge opmanden, par præg af den ansattes ubetænksomhed. At den ansatte derfor ikke når, at tænke sig om inden denne skriver en statusopdatering på et sociale medie bør, ifølge opmanden i denne sag, tages i betragtning som en formildende omstændighed ved vurderingen.

Der er således ikke efter denne kendelse tale om en en tilstrækkelig misligholdelse, der kan føre til en opsigelse. Såfremt der skulle tages stilling til en konkret overtrædelse af den generelle loyalitetspligt, ville der formentligt foreligge en sådan misligholdelse, at dette i stedet kunne begrunde en advarsel. Kendelsen viser også, at den ansattes subjektive forhold får en betydning, idet det er en formildende omstændighed, at opdateringen er skrevet uden omtanke. I forhold til tavshedspligten kan det isoleret set konkluderes, at patientoplysninger oftest aldrig er alment kendt af offentligheden. Tavshedspligten anses dog ikke som værende brudt, også fordi der ikke konkret i statusopdateringen fremgår personfølsomme oplysninger.

6.2.1 Opsummering

Dette afsnit uddyber ovenstående analyse, og har til formål at behandle de forhold, der lægges vægt på, når det skal vurderes om en handling er illoyal. Alle ovenstående domme er eksempler på situationer, hvor arbejdsgiveren uberettiget har sanktioneret den ansatte.

Fælles for alle ovenstående kendelser er, at de ansatte alle ytrer sig på det sociale medie, Facebook. I afgørelserne AN2014.0194 og FV2010.129 blev arbejdsgiveren direkte nævnt ved navn i statusopdateringerne. I FV2010.0194 nævnte den ansatte den afdeling, hvorpå hun arbejdede, hvilket også må karakteriseres som en direkte nævning af arbejdsgiveren. Situationen i FV2013.0022 skilte sig ud fra de andre, idet det ikke her fremgik hvilken bank den ansatte arbejder for - og dermed var arbejdsgiveren ikke direkte nævnt. Dette var dog ikke af betydning i den konkrete sag, idet opmanden udtalte, at den ansatte burde have indset, at ytringen kunne spredes, og at det på den baggrund kunne udledes, at det var pågældende bank, der var tale om.

På baggrund af ovenstående kan det udledes, at det indgår i opmandens vurdering, om det har været muligt ud fra den konkrete ytring at identificere arbejdsgiveren. Det vil kunne komme arbejdsgiveren til skade, såfremt det er muligt at identificere denne. Det må på denne baggrund konkluderes, at det er en skærpet omstændighed, hvis arbejdsgiveren er nævnt ved navn, men også hvis det let kan udledes, at det er arbejdsgiveren, der er tale om i den pågældende ytring.

I forhold til ytringer på det sociale medie Facebook kan det af både FV2013.0022 og FV2010.129 konstateres, at opmanden har vurderet profilens tilgængelighed. Der er i begge sager tale om profiler, som er lukkede. Det er dog i disse sager ikke en formildende omstændighed, idet der i FV2010.129 var tale om en ansat, som var venner med tidligere kollegaer og dermed andre ansatte, der arbejdede for konkurrerende virksomheder. Dette blev af opmanden anset som en skærpende omstændighed i forhold til loyalitetspligten over for arbejdsgiveren. I FV2013.0022 blev det også nævnt, at den ansatte kun havde 128 venner, men det var på trods heraf ikke en formildende omstændighed. Det fremgår også af FV2010.0194, at den ansatte heri også havde en lukket profil med kun 100 venner, som var både tidligere og nuværende kolleger, men opmanden tillagde ikke dette yderligere betydning i vurderingen af ytringens offentlighed. Forskelligt fra FV2013.0022, FV2010.0194 og FV2010.129 er der i AN2014.0194 fremgår det ikke, hvorvidt den ansatte i denne sag havde en lukket eller åben profil. Dette var således uden betydning i denne sag.

Det må på baggrund heraf konkluderes, at det ikke tillægges stor betydning for opmanden, om der er tale om en lukket eller en åben profil. Det afgørende i disse sager, er om der er risiko for udbredelse, hvilket det som oftest vil være, når en ytring er opslået på et socialt medie. Det kan dog være en skærpende omstændighed i vurderingen af, om der er tale om

en illoyal handling, hvis den ansatte på trods af en lukket profil i øvrigt er vidende om, at en del af dennes venner arbejder for konkurrerende virksomheder, da dette enten udgør en skadevirkning for arbejdsgiveren eller i øvrigt er egnet til at sætte arbejdsgiveren i et dårligt lys.

Særligt for FV2010.129 er, at opmanden i denne kendelse tager stilling til Facebook som medie. Der udtales, at Facebook er et forum, hvor der oftest skrives i samtaleform, og at det skrevne for udefrakommende kan virke stødende.

Fælles for AN2014.0194 og FV2013.0022 er, at der var tale om ekstraordinære undskyldende omstændigheder forud for de opslåede ytringer på Facebook. Opmanden udtalte, at ytringen var en reaktion på en berettiget frustration, og at en berettiget frustration kan forekomme på baggrund af tabte overenskomstforhandlinger. Derudover udtalte opmanden i FV2013.0022, at en frustration kan være berettiget, hvis der forud for ytringen er tale om en ekstraordinær travl dag på arbejdspladsen. Modsat var resultatet dog i FV2010.129, idet den ansattes subjektive forhold forud for ytringen på Facebook ikke blev tillagt betydning. Heri lagde opmanden ikke vægt på, at den ansatte havde følt sig uretfærdigt behandlet af arbejdsgiveren, og at dette således var medvirkende til ytringen på Facebook. Om det forudgående forløb, må det konkluderes, at det i nogle sager kan have betydning i den samlede vurdering af adfærden. I nogle sager vil opmanden således vurdere, at omstændighederne berettiger til en frustration.

Der blev hverken i FV2010.129 og FV2010.0194 vurderet, at den ansatte havde overtrådt tavshedspligten. I FV2010.129 angik de udbredte oplysninger nogle forhold, der i almindelighed var kendte og alene på denne baggrund, var der ikke tale om en overtrædelse af tavshedspligten. Det var ej heller en skærpende omstændighed, at den ansatte havde underskrevet en særskilt erklæring herom. I FV2010.0194 blev det vurderet, at ytringen ikke indeholdt personfølsomme oplysninger, hvorfor der ej heller var tale om en overtrædelse af tavshedspligten.

I FV2013.002 og i FV2010.0194 udtalte opmanden, at det i stedet for en afskedigelse havde været proportionelt at give den ansatte en advarsel. Dette er tillige tilfældet i FV2010.129, hvor arbejdsgiveren havde valgt at bortvise den ansatte. Ud fra dette kan det udledes, at der i alle tilfældene foreligger en misligholdelse af de ansattes pligter, men at de ikke i nogle af tilfældene har været tilstrækkelige væsentlige til at udgøre en saglig opsigelse eller bortvisning. I AN2014.0194 udtalte opmanden, at statusopdateringen ikke alene kunne

udgøre en tilstrækkelig misligholdelse, og at der derfor forinden burde have været givet en advarsel for at underbygge sagligheden. I alle de ovenstående afgørelser gør det sig gældende, at arbejdsgiverens sanktion ikke var proportional med den ansattes misligholdelse. Oftest er misligholdelsen ikke af så grov karakter, at det kan berettige en afskedigelse eller en bortvisning. Dette betyder, at der skal en grovere ytring eller et grovere brud på tavshedspligten til før, at disse alene kan udgøre en afskedigelse eller bortvisning.

Kapitel 7

Sammenfatning

I dette kapitel vil der fremgå en sammenfatning af de væsentligste momenter i vurderingen af, om de ansatte har tilsidesat deres forpligtelser. Der vil primært indgå en diskussion af forskellene og lighederne i afgørelserne i afsnit 6.1 og 6.2. Formålet hermed er at klarlægge retstilstanden på området.

Ytringens offentlighed

Til fælles for alle ovenstående afgørelser er, at de ansatte alle har fremsat en ytring på et socialt medie. Ytringerne har alle været offentlig tilgængelige gennem et socialt medie. Der har dog været en forskel i, hvorledes den enkelte ansatte har installeret sin profil, herunder om der har været tale om en lukket eller en åben profil. I afsnit 6.1 lægger domstolene ikke vægt på, hvorledes den enkelte ansatte har indstillet sin profil, idet der er tale om en misligholdelse alene når en ytring er fremsat på et socialt medie. Det har således efter domstolenes vurdering ingen betydning om en profil er lukket eller åben, eller hvor mange venner den ansatte har. I afsnit 6.2 lægger de faglige voldgiftsavgørelser og Afskedigelsesnævnet ej heller vægt på profilindstillingerne. Denne situation gjorde sig gældende i dommene vedrørende den generelle loyalitetspligt herunder i Østre Landsrets dom af 21. juni 2016. Det var i denne afgørelse uklart præcist, hvor mange personer de negative ytringer var fremsat over for, men idet ytringerne var fremsat over for både eksterne og interne personer var der tale om en offentlig udbredelse, og dette talte for, at der var tale om en misligholdelse. Ligeledes var der i Østre Landsrets dom af 2. maj 2012 tale om en ytring, der var en tilstrækkelig udbredt til trods for, at den kritiske udtalelse kun var fremsat over for to interne personer. Der kan derfor reelt være sket en udbredelse, såfremt en ytring kun er fremsat over for to personer. En kritisk ytring fremsat på et socialt medie vil sjældent blive udbredt til færre end to personer, hvorfor der sammenholdt med de generelle afgørelser altid vil være tale om en offentlig udbredelse, der kan sætte arbejdsgiveren i et dårligt lys.

Det skal dog bemærkes, at det i FV2013.0022 samt FV2010.0194 kom den ansatte til gode, at denne på eget initiativ havde fjernet statusopdateringen. At kommentaren i U.2017.391V blev slettet allerede dagen efter, var dog underordnet.

Et socialt medie vurderes derfor af domstolene og de faglige voldgifter som værende et offentligt forum. Så snart en kritisk ytring er fremsat på et socialt medie er det udbredt i tilstrækkelig grad til at udgøre en risiko for skade på arbejdsgiveren. Offentligheden er ifølge afgørelserne uafhængige af indstillingerne af de ansattes profiler, idet alene offentliggørelse af en kritisk ytring på et socialt medie er tilstrækkeligt til at udgøre en misligholdelse af den ansattes pligter over for arbejdsgiveren.

Ytringens skadevirkning

Det er forskelligt om, der i afgørelserne bliver lagt vægt på om ytringen har medført en dokumenterbar skadevirkning eller om det er tilstrækkeligt, at ytringen blot har skabt en risiko for en skadevirkning for arbejdsgiveren.

I FV2013.0022 talte det imod en misligholdelse fra den ansattes side, at der i sagen ikke var godtgjort eller sandsynliggjort nogen skadevirkning som følge af udtalelsen. I FV2010.0194 udtalte opmanden, at der i vurderingen af sanktionens proportionalitet burde indgå, at den ansattes forhold ikke havde givet anledning til klager eller på anden måde til nogen dokumenterbare skadevirkninger. Det skal således efter disse afgørelser komme den ansatte til gode, at der ikke er dokumenteret en reel skadevirkning for arbejdsgiveren, og dette bliver derfor vurderet som en formildende omstændighed i vurderingen af graden af misligholdelsen.

I U.2017.391V havde retten i deres begrundelse lagt vægt på, at der var en åbenbar risiko for, at andre læsere af kommentaren ville opfattet denne som alvorligt ment, hvilket kunne føre til en shitstorm mod arbejdsgiveren. Uagtet at kommentarerne dog ikke havde givet anledning til yderligere negativ omtale af arbejdsgiveren, vurderede retten, at bortvisningen af den ansatte var berettiget. Der var efter denne afgørelse tale om en væsentlig misligholdelse, uanset, at dette ikke havde medført reelle dokumenterbare skadevirkninger for arbejdsgiveren. Risikoen for en skadevirkning var således tilstrækkelig. Den samme vurdering gjorde sig gældende i Vestre Landsret dom af 8. juni 2016. Heri udtalte retten, at den ansattes opdatering indeholdte kritik af arbejdsgiveren, som var viderebragt til andre og som måtte anses for at have været egnet til at skade arbejdsgiverens virksomhed. I FV2010.129 fandt opmanden, at den ansattes udtalelser indeholdte en negativ omtale af arbejdsgiveren til skade for dens anseelse udadtil. Heri fremgår det ikke hvorvidt der var dokumenteret en reel skadevirkning, hvorfor det må forudsættes, at retten også her tager

stiling til risikobetragtningen i forhold til den skade ytringen potentielt kunne påføre arbejdsgiveren.

Som udgangspunkt skal den ansatte som følge af loyalitetspligten afstå fra at udøve handlinger, der kan skade arbejdsgiverens omdømme. Det må ud fra ovenstående være sådan, at det i nogle afgørelser er en formildende omstændighed i den samlede vurdering, at der ikke er dokumenteret en reel skade på baggrund af den ansattes ytringer. Andre afgørelser går i en anden retning, og afgør, at der alene skal foreligge en risiko for skade på arbejdsgiveren førend dette bliver vurderet som en misligholdelse.

Ytringens indhold og fortolkning

I afgørelserne omhandlende loyalitetspligten, har de alle til fælles, at ytringerne indeholder enten en direkte nævnelser af arbejdsgiveren, eller tilstrækkelige oplysninger, således det kan udledes, at det er pågældende arbejdsgiver, der er tale om. Derudover indeholder alle ytringerne en kritik af arbejdsgiveren, eller en anden adfærd, der sætter arbejdsgiveren i forbindelse med noget uønsket på det sociale medie, og som derfor kan sætte arbejdsgiveren i et dårligt lys.

I en række af afgørelserne i det gennemgåede er det blevet tillagt vægt, hvordan selve ytringen kan forstås af læserne eller modtagerne heraf.

I U.2008.1011S udtalte retten, at ytringen var fremsat i et sådant tonefald, at der fra den ansattes side var tale om en "dumsmart" kommentar, som var ytret snarere i tankeløshed end i chikanøs henseende. I U.2017.391V lagde retten ikke vægt på, at ytringen fra den ansattes side var fremsat sarkastisk og ironisk, da ytringen efter sin ordlyd og indhold fremstod alvorligt ment. Forskellen kommer til udtryk i, at ytringen i U.2008.1011S er fremsat mundtligt, hvor der i U.2017.391V er tale om en skriftlig ytring. Når der er tale om en skriftlig ytring kan det for udenforstående personer være vanskeligt at tyde sarkasme og ironi, hvilket stemmer overens med, at der i U.2008.1011S blev lagt vægt på den ansattes tonefald. Det kan givetvis ikke i en skriftlig ytring på samme måde vurderes, hvilken intention den ansatte har haft med den pågældende ytring. I forhold til forståelsen af ytringer på Facebook udtrykte opmanden sig om i FV2010.129. Der udtaltes, at der på Facebook anvendes et sprog, der nærmer sig samtaleformen, og som for udenforstående kan virke mere stødende end tiltænkt.

Det må derfor betyde, at når en ytring er fremsat overfor flere personer, herunder på et socialt medie, er det ikke muligt at tyde den bagvedliggende hensigt med ytringen, hvorfor hensigten med i rettens samlede vurdering ikke tillægges betydning. Det er således uden betydning for rettens vurdering, at en ytring på et socialt medie er fremsat sarkastisk eller ironisk, idet andre personer ikke nødvendigvis forstår dette.

Den ansattes subjektive forhold

I to faglige voldgiftskendelser bliver det lagt til grund, at den ansattes ytring blev skrevet på baggrund af en frustration, som af opmændene blev vurderet som værende en berettiget frustration. I FV2013.0022 udtalte opmanden, at ytringen var fremsat som en reaktion på en travl arbejdsdag, og at dette derfor skulle ses som en formildende omstændighed. I AN2014.0194 blev det udtalt, at ytringen ligeledes var skrevet som en reaktion på sammenbrud af overenskomstforhandlinger, hvilket også blev vurderet som værende en formildende omstændighed. I FV2010.0194 vurderede opmanden tillige, at arbejdsgiveren i sin proportionalitetsvurdering burde have inddraget det faktum, at statusopdateringen af den ansatte var skrevet i ubetænksomhed.

At den ansatte i FV2010.129 følte sig uretfærdigt behandlet blev ikke vurderet som en formildende omstændighed i forhold til vurderingen af den ansattes ytring. Der bliver ikke i nogle af de øvrige afgørelser lagt vægt på de ansattes subjektive forhold, herunder om en ytring er skrevet på baggrund af en frustration, og hvorvidt dette bør udgøre en formildende omstændighed.

Sammenfattende tager størstedelen af de faglige voldgiftskendelser stilling til den ansattes subjektive forhold forud for ytringen på det sociale medie. Det kan dermed udledes, at der ikke foreligger en generel tendens for at tage dette i betragtning i den samlede vurdering. Det kan således i nogle tilfælde være en formildende omstændighed, hvor det i andre afgørelser er underordnet.

Stillingens beskaffenhed herunder anciennitet

I to afgørelser var der tale om ansatte, der bestred en ledende stilling. I teorien kan stillingens beskaffenhed få betydning for vurderingen af væsentligheden af misligholdelsen. Dette blev blandt andet diskuteret i U.2017.391V, hvor diskussionen gik på, hvorvidt den ansattes ledende stilling i forhold til decorumkravet var en skærpende omstændighed i den samlede vurdering. Det samme gjorde sig gældende i Østre Landsrets dom af 27. august

2008, hvori den ansatte var direktøren i Dansk Jægerforbund. Heri udtalte retten, at den ansatte havde overskredet den loyalitetsforpligtelse, der påhvilede ham som fritstillet direktør ved i debatindlæggen at angribe hovedbestyrelsesmedlemmerne. Det blev efter denne afgørelse vurderet som skærpende, at direktøren havde pågældende stilling.

Det må på denne baggrund udledes, at der i forhold til ytringer på de sociale medier foreligger en skærpet loyalitetspligt for ansatte, der bestrider ledende stillinger. Der var ikke i de resterende afgørelser tale om ansatte med ledende stillinger, hvorfor dette ikke var relevant at inddrage. Tendensen må derfor være, at teorien om stillingens beskaffenhed stemmer overens med retspraksis på dette område, uagtet at retspraksis er begrænset til kun to afgørelser.

I teorien er det beskrevet, at ancienniteten kan indgå som en del af den samlede vurdering af, om der foreligger en væsentlig misligholdelse. I FV2013.0022 havde den ansatte ni års anciennitet. Dette blev i pågældende afgørelse inddraget i den samlede vurdering og udgjorde en formildende omstændighed. Ancienniteten bliver dog ikke tillagt vægt i andre af de gennemgåede afgørelser. Det må kunne udledes, at ancienniteten ikke på dette område er et afgørende moment for vurderingen af misligholdelsen.

Forudgående sanktion

Der er i nogle af de ovenstående afgørelser tale om situationer, hvor der forinden den endelige sanktion er givet en advarsel til den ansatte. Dette angår Østre Landsrets dom af 27. august 2008, FV2010.129 og Vestre Landsrets dom af 8. Juni 2016. Der er på den anden side fire afgørelser, hvori der ikke er givet en forudgående sanktion. Dette angår FV2010.0194, FV2013.0022, AN2014.0194 og U.2017.391V.

I FV2010.0194 var det opmandens opfattelse, at en afskedigelse var for indgribende i forhold til den ansattes misligholdelse, og at misligholdelsen i stedet ville kunne berettigede en advarsel. I FV2013.0022 var der tale om en uberettiget afskedigelse. Det blev dog vurderet, at den ansattes statusopdatering var en sådan misligholdelse, at denne kunne begrunde en advarsel. Den samme situation ses i AN2014.0194, hvor der var tale om en uberettiget afskedigelse uden, at der forelå en forudgående advarsel. Der var ligeledes tale om en misligholdelse, som kun kunne begrunde en advarsel. Retten vurderede i begge afgørelser, at misligholdelsen ikke alene kunne begrunde en afskedigelse, men i tilfælde af, at

arbejdsgiveren forud for den endelige sanktion havde givet den ansatte en advarsel ville afskedigelsen have været berettiget.

Et konkret eksempel, hvor det tydeligt ses, at retten lægger vægt på, at der er givet en forudgående advarsel er i FV2010.129 og Vestre Landsrets dom af 8. juni 2016. Ytringen i Vestre Landsrets dom af 8. juni 2016 var pålydende: *"De advarsler jeg modtog rundt om for godt 6 år siden, ved jeg i dag at jeg skulle have lyttet til, det må jeg konstatere i dag, en erfaring rigere, men hvor ville jeg gerne have været bekendtskabet foruden."* Landsretten fandt det berettiget at bortvise den ansatte, idet der også var givet den ansatte en forudgående advarsel. Af ytringen i FV2010.129 fremgik det blandt andet, *"Overvejer at sige 'fuck det hele og lade dem vinde deres hetz i første omgang!!', '...game over Vagt DK', og 'Nam nam... Ville da være noget andet end at være støvkost i Vagt DK :-)'*. Opmanden fandt det ikke berettiget at bortvise den ansatte, men der forelå dog en sådan misligholdelse, at dette kunne begrunde en saglig opsigelse. I FV2010.129 var der ikke givet en forudgående advarsel, hvorimod dette var tilfældet i Vestre Landsrets dom af 8. juni 2016. Det afgørende i disse afgørelser er således ikke ytringens indhold, men nærmere at den ansatte forinden var sanktioneret for en lignende adfærd, og derfor berettigede dette til en bortvisning i Vestre Landsrets dom af 8. juni 2016. I Østre Landsrets dom af 27. august 2008 og Vestre Landsrets dom af 8. juni 2016 fandtes bortvisning som sanktion berettiget og der var i begge tilfælde givet en advarsel for den forudgående adfærd.

En lignende men dog anderledes situation udspillede sig i U.2017.391V. I denne afgørelse blev den ansatte berettiget bortvist uden en forudgående advarsel. I denne sag var den ansattes adfærd reguleret i arbejdsgiverens personalepolitik. Den ansattes adfærd sammenholdt med de øvrige omstændigheder udgjorde tilsammen en væsentlig misligholdelse. Selvom et vilkår i personalepolitikkerne ikke er det samme som en advarsel, udgør et sådan vilkår fortsat en forudgående regulering og dermed en indskærpelse.

Forskellen mellem afgørelserne, hvori sanktionen har været uberettigede og de afgørelser, hvori sanktionen var berettigede er, at der i alle afgørelserne, hvor der er sket en berettiget sanktion i form af bortvisning, samtidig er givet en advarsel. Ved afgørelserne, hvor sanktionerne var uberettigede, var der ikke givet en advarsel. Til fælles for de afgørelser, hvori sanktionen fandtes at være uberettiget, er altså at sanktionen har været uproportional med misligholdelsen.

Personalepolitikker

Når der er foreliggende en overtrædelse af personalepolitikker, vil der ikke være tale om, at enhver misligholdelse kan udgøre en berettiget sanktion. Arbejdsgiveren kan således ikke gøre en ikke væsentlig misligholdelse till en væsentlig misligholdelse ved blot at regulere et forhold i personalepolitikken. Personalepolitikker har derfor ikke samme præventive effekt som en advarsel for et konkret forhold har. Forskellen på en advarsel og et vilkår i en personalepolitik er således, at personalepolitikkerne regulerer et mere generelt forhold, hvorimod en advarsel skal gives for et konkret forhold. Efter U.2017.391 V er der således kun tale om en indskærpelse i form af personalepolitikkerne, hvilket ikke er det samme som en advarsel. På baggrund af personalepolitikken i U.2017.391V sammenholdt med misligholdelsens væsentlighed, var det dog ifølge retten berettiget at bortvise den ansatte.

Det er imidlertid ikke altid, at en ytring kan berettige til en sanktion blot fordi, et forhold er reguleret i personalepolitikker. I forhold til U.2008.1011S kunne en henvisning til overtrædelse af personalepolitikkerne ikke berettige en bortvisning af den ansatte. Heri var der således ikke tale om en sådan misligholdelse, at denne sammenholdt med personalepolitikkerne udgjorde en væsentlig misligholdelse, som kunne berettige en bortvisning af den ansatte.

Passivitet

Arbejdsgiveren skal reagere på den ansattes misligholdelse for at kunne gøre en sanktion gældende. Det relevante i denne sammenhæng er derfor at få fastlagt en tidsramme for, hvornår arbejdsgiveren fortaber denne ret. I afsnittet vedrørende arbejdsgiverens misligholdelsesbeføjelser blev det fastlagt, at en reaktion efter 8 dage ikke var for sen, dog var arbejdsgiverens reaktion efter 18 dage en for sen reaktion. Tillige var U.2005.3471H et eksempel på en for sen reaktion, denne var kommet 9 dage efter opdagelsen af misligholdelse. Dette blev vurderet som en for sen reaktion, idet arbejdsgiveren ikke benyttede de 9 dage til at undersøge forholdene omkring misligholdelsen. I de afgørelser, hvor den ansatte har ytret sig på Facebook viser der sig en lignende vurdering af passiviteten. I Østre Landsrets dom af 27. august 2008 var arbejdsgiverens reaktion efter 4 dage fra misligholdelsen til sanktionen ikke for sen, hvorimod en reaktion efter 16 dage i Vestre Landsrets dom af 8. juni 2016 udgjorde en for sen reaktion, hvorfor arbejdsgiveren fortabte retten til at bortvise den ansatte.

Decorum

Grænsen for, hvornår der er tale om en overtrædelse af loyalitetspligten eller decorumkravet kan være svær at fastslå, når arbejdsgiveren bliver sat i forbindelse med alvorlige forhold. Grunden til dette er, at de alvorlige forhold både kan stride mod stillingens beskaffenhed og samtidig være til skade for arbejdsgiverens anseelse udadtil. Der var eksempelvis i U.2017.391V tale om, at arbejdsgiveren blev nævnt i forbindelse med alvorlige forhold, herunder vold. Dette er egnet til at skade arbejdsgiveren, hvorfor dette blev vurderet som værende i strid med loyalitetspligten. Det kan dog også diskuteres, om der kunne være tale om en overtrædelse af decorumkravet, og at det på denne baggrund kunne begrunde en afskedigelse eller bortvisning. Der er i U.2017.391 V tale om en destinationschef i et rejseselskab, hvilket kan være en skærpende omstændighed, når pågældende med denne stilling udtrykker en sådan holdning. Såfremt stillingen havde været en anden, og altså ikke en ledende stilling, kan det diskuteres, om der i så fald var tale om en overtrædelse af decorumkravet. Hvis U.2017.391V sammenlignes med U.2007.651V, hvori en folkeskolelærer blev vurderet som uegnet til at bestride dennes stilling, kan dette tale for, at også destinationslederen i U.2017.391V kunne være afskediget på baggrund af decorumkravet, og at dette kunne være sket uagtet den skærpende omstændighed vedrørende den ledende stilling. Samme problemstilling gør sig gældende i TfK2009.529Ø, idet en politibetjent offentliggør en ytring om en negativ holdning til en bestemt minoritetsgruppe. Denne holdning ville ikke i ansættelsesretlig henseende samt i sammenhæng med denne fremstilling kunne leve op til decorumkravet beskrevet i tjenestemandslovens § 10.

På baggrund af disse afgørelser, hvor decorumkravet blev lagt til grund eller kunne være blevet lagt til grund, lægges der umiddelbart ikke vægt på, om der er tale om en ledende stilling. Det kan dog diskuteres, hvorvidt det er skærpende omstændighed i U.2017.391V, idet det er den eneste afgørelse, hvor en ansat besidder en sådan ledende stilling.

Ud fra den gennemgåede praksis kan det udledes, at der i de fleste afgørelser alene har været en påberåbelse eller behandling af overtrædelsen af loyalitetspligten, hvorimod decorumkravet sjældent har været behandlet. Dette kan skyldes, at det kan være sværere at fastsætte grænserne for decorumkravet samt at en sådan overtrædelsen muligvis er sværere at påvise.

Kapitel 8

Konklusion

Denne fremstillings formål er at finde frem til, hvilke konsekvenser den ansatte kan mødes med som følge af en ytring på et socialt medie.

Ved gennemgangen af den relevante retspraksis kan det konstateres, at der i alle afgørelserne foreligger en misligholdelse af den ansattes pligter i større eller mindre grad.

Det er afgjort, at der foreligger en misligholdelse i alle tilfælde, da det via de fremsatte ytringer har været muligt at identificere arbejdsgiveren, at de har haft et sådant indhold, at der har været risiko for skade på arbejdsgiveren, samt at ytringerne har været offentligt udbredt gennem et socialt medie.

Den væsentligste forskel på vurderingen af den generelle loyalitetspligt og loyalitetspligten på de sociale medier findes i forhold til offentligheden af ytringerne. Det er efter denne fremstillings undersøgelse klart, at en ytring er offentlig så snart den er fremsat på et socialt medie. Dette er uanset profilindstillinger eller hvor mange personer, der reelt bliver bekendt med ytringen. Alene den offentlige tilgængelighed er tilstrækkeligt til at udgøre en risiko for skadevirkning hos arbejdsgiveren.

En sådan misligholdelse vil kunne berettige arbejdsgiveren til at sanktionere den ansatte. Efter en analyse af den relevante retspraksis kan det konkluderes, at en ansat i forbindelse med ytringer på de sociale medier kan mødes af en række forskellige sanktioner. Blandt disse er advarsler, opsigelser og bortvisning. Hvilken sanktion arbejdsgiveren med rette kan anvende afhænger af graden af den ansattes misligholdelse.

Det er vanskeligt alene ud fra den enkelte ytrings indhold at afgøre, hvilke specifikke ytringer, der berettiger arbejdsgiveren til en given sanktion. Et eksempel på en ytring der var af så væsentlig karakter, at denne kunne medføre en direkte bortvisning ses i U.2017.391V. Efter denne afgørelse foreligger der en væsentlig misligholdelse af den ansattes pligter, når arbejdsgiveren nævnes direkte i forbindelse med et alvorligt forhold såsom vold og opfordring til vold. Derudover kan andre skærpende omstændigheder ligeledes være, at den ansatte i denne dom bestrider en ledende stilling, samt at arbejdsgiveren på forhånd havde

taget stilling til sine ansattes adfærd på de sociale medier gennem regulering i personalepolitikken. Denne afgørelse er dog det eneste eksempel på en situation, hvor en bortvisning var berettiget uden en forudgående advarsel var givet.

Ud fra retspraksis kan der ske en berettiget bortvisning af en ansat, når der er tale om en væsentlig misligholdelse. I tilfælde af, at der er givet den ansatte en forudgående advarsel for lignende misligholdende adfærd, gør dette den efterfølgende overtrædelse væsentlig. Dette ses i Vestre Landsrets dom af 8. juni 2016 og Østre Landsrets dom af 27. august 2008. I retspraksis synes det afgørende element for en bortvisning derfor at være, hvorvidt der er givet en advarsel for lignende tidligere misligholdende adfærd.

Der kan ske en afskedigelse af en ansat, når misligholdelsen alene er af grov karakter, og når der ikke er givet en forudgående advarsel. Dette ses i FV2010.129. Ytringens indhold, sammenholdt med den bevidste udbredelse af denne til konkurrerende virksomheders ansatte på Facebook resulterede i, at den ansattes misligholdelse var af grov karakter.

En sanktion i form af en advarsel kan gives til en ansat, når en ytring vurderes som en mindre grov misligholdelse. Dette ses i FV2013.0022 og AN2014.0194. Ytringen i sig selv blev set som værende en misligholdelse, men fordi den ansatte ytrede sig på baggrund af en berettiget frustration fandtes dette at være en formildende omstændighed i vurderingen af graden af den ansattes misligholdelse. Idet den berettigede frustration ansås for værende en formildende omstændighed kunne misligholdelsen kun berettige, at arbejdsgiveren gav den ansatte en advarsel. I FV2010.0194 blev også ubetænksomhed fra den ansattes side vurderet som en formildende omstændighed, hvorfor også denne situation kun kunne begrunde en advarsel.

Der vil foreligge en overtrædelse af tavshedspligten såfremt en ansat på et socialt medie fremsætter oplysninger, der ikke er alment kendte og er af værdi for arbejdsgiveren. Der forelå ikke en sådan overtrædelse i FV2010.129 og FV2010.0194. Vurderingen af, om der foreligge en overtrædelse af tavshedspligten i forhold til ytringer på de sociale medier, forekommer derfor ikke anderledes end vurderingen af den generelle praksis på området.

Yderligere kan det konkluderes, at passivitet har en afgørende betydning i forhold til ytringer fremsat på de sociale medier. I den gennemgåede retspraksis viser det sig, at en reaktion efter 4 dage ikke udgjorde passivitet. En reaktion efter 16 dage udgjorde dog passivitet,

hvilket medførte, at arbejdsgiveren ikke kunne gøre sanktionen gældende over for den ansatte.

Efter retspraksis er det oftest overtrædelsen af loyalitetspligten, der bliver behandlet, og ikke decorumkravet. Dog er det i denne fremstilling anført, at der i visse tilfælde kan være tale om et brud på loyalitetspligten og samtidigt en overtrædelse af decorumkravet.

Denne fremstilling indeholder således en indikation af de forskellige vurderingselementer til fastslåelse af, hvornår en misligholdelse kan udmunde i en given sanktion. Det må overordnet set kunne konkluderes, at udfaldet af den enkelte sag afhænger af de konkrete omstændigheder og forhold omkring den ansattes ytring.

Litteraturliste

Bøger

(Blume 2011)

Blume, Peter: Retssystemet og juridisk metode, 1. Udgave, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, 2011

(Dollerschell 2012)

Dollerschell, Kia: Sociale medier i ansættelsesretten, 1. udgave, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, 2012

(Hasselbalch 2002)

Hasselbalch, Ole: Ansættelsesretten, 3. udgave, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, 2002

(Hasselbalch 2009 - bind I)

Hasselbalch, Ole: Den danske arbejdsret - Bind I Arbejdsrettens almindelige del, 1. Udgave, Jurist og Økonomiforbundets Forlag

(Hasselbalch 2009 - bind II)

Hasselbalch, Ole: Den danske arbejdsret - Bind II Ansættelsesretten, 1. Udgave, Jurist og Økonomiforbundets Forlag

(Hasselbalch 2012)

Hasselbalch, Ole: Ansættelsesret & personalejura, 4. udgave, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, 2012

(Hasselbalch 2013)

Hasselbalch, Ole: Arbejdsret, 11. udgave, Jurist - og Økonomiforbundets Forlag, 2013

(Jørgensen 2010)

Jørgensen, Jeppe Høyer: Ansattes konkurrencehandling, 1. Udgave, Thomson Reuters, 2010

(Kragelund & Justesen 2013)

Kragelund, Hannah Holst & Justesen, Jeanette: Afskedigelsesnævnet - Sagsbehandling og praksis, 6. Udgave, DA Forlag, 2013

(Munkholm 2016)

Munkholm, Natalie Videbæk, Loyalitet i arbejdsretlige relationer, 1. Udgave, Jurist og Økonomiforbundets Forlag, 2016

(Nielsen 2016)

Nielsen, Ruth: Dansk Arbejdsret, 3. udgave, Jurist- Økonomiforbundets Forlag, 2016

(Svenning Andersen 2011)

Svenning Andersen, Lars: Funktionærret, 4. udgave, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, 2011

(Tvarnø og Nielsen 2014)

Tvarnø, Christina D. og Ruth Nielsen, Retskilder & Retsteorier, 4. Udgave, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, 2014

Rets- og ankenævnspraksis

Ugeskrift for retsvæsen

U.2017.391V
U.2008.1011S
U.2007.651V
U.2005.3471H
U.1995.744H
U1987.495H

Faglig Voldgift

FV2013.0022
FV2010.129
FV2010.0194

Utrykte landsrets afgørelser

Østre Landsrets dom af 21. juni 2016
Østre Landsrets dom af 2. maj 2012
Østre Landsrets dom af 27. august 2008
Østre Landsrets dom af 27. september
2005
Vestre Landsrets dom af 8. juni 2016
Vestre Landsrets dom af 20. juni 2008

Afskedigelsesnævnet

AN2014.0194

Tidsskrift for kriminalret

TfK2009.529Ø

Antal ord



Sider	76
Ord	21665
Tegn	145742
Tegn eksklusive mellemrum	122760

Luk