



ARBEJDSTAGERENS LOYALITETSPLIGT

Amanda Angela Mygind & Malene Hvitfeldt Christensen



19. MAJ 2022

VEJLEDER: ANDERS ØRGAARD

Titelblad

Dansk titel:	Arbejdstagerens loyalitetspligt i et ansættelsesforhold
Engelsk titel:	The employee's legal duty of loyalty
Forfattere:	Amanda Angela Mygind – 20173042 Malene Hvitfeldt Christensen - 20173031
Fagmodul:	Kandidatspeciale (30 ECTS)
Fagområder:	Ansættelsesret
Vejleder:	Anders Ørgaard
Anslag:	160.913
Normalsider:	67,05
Universitet:	Aalborg Universitet
Dato for aflevering:	19. maj 2022



AALBORG UNIVERSITET

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1. INTRODUKTION	1
1.1. ABSTRACT	1
1.2. INDLEDNING.....	3
1.3. PROBLEMFORMULERING.....	3
1.4. METODEAFSNIT.....	4
1.5. KILDEAFSNIT	4
1.5.1. Lovregulering.....	4
1.5.2. Praksis	5
1.5.3. Retsgrundsætninger	6
1.5.4. Retslitteratur	6
KAPITEL 2. LOYALITETSPLIGTEN I OBLIGATIONSRETEN	7
2.1. INDHOLDET AF LOYALITETSPLIGTEN I OBLIGATIONSRETEN	7
2.2. MISLIGHOLDELSSEBEFØJELSER VED TILSIDESÆTTELSE AF LOYALITETSPLIGTEN.....	9
2.2.1. Hævebeføjelsen	9
2.2.2. Naturalopfyldelse	10
2.2.3. Økonomisk kompensation.....	10
2.3. DELKONKLUSION.....	11
KAPITEL 3. ANSÆTTELSESFORHOLDET	12
3.1. PARTERNE I ET ANSÆTTELSESFORHOLD.....	12
3.2. PARTERNES PLIGTER	13
3.2.1. Arbejdsgiverens pligter	13
3.2.2. Arbejdstagerens pligter	14
3.3. FUNKTIONÆRLOVEN	15
3.4. DELKONKLUSION.....	17
KAPITEL 4. ARBEJDSTAGERENS LOYALITETSPLIGT	18
4.1. SAMSPILLET MELLEM LOYALITETSPLIGTEN I OBLIGATIONSRETEN OG I ANSÆTTELSESFORHOLDET	18
4.2. HISTORIK.....	19
4.3. HJEMLER FOR ARBEJDSTAGERENS LOYALITETSPLIGT	19
4.4. DEN TIDSMÆSSIGE AFGRÆNSNING AF LOYALITETSPLIGTEN	20
4.4.1. Loyaltetspligtens begyndelse	20
4.4.2. Loyaltetspligtens ophør.....	21
4.5. INDHOLDET AF ARBEJDSTAGERENS LOYALITETSPLIGT	21
4.5.1. Pligten til at beskytte virksomhedens drift.....	23
4.5.1.1. Omsorgspligten	23
4.5.1.2. Underretningspligten	25
4.5.1.3. Samarbejdspligten	27
4.5.2. Pligten til at beskytte arbejdsgiverens markedsposition	28
4.5.2.1. Pligten til ikke at drive eller deltage i konkurrerende virksomhed	28
4.5.2.2. Tavshedspligten	32
4.5.2.3. Pligten til ikke at skade arbejdsgiverens omdømme	33
4.5.3. Loyaltetspligten internt og eksternt.....	36
4.5.4. Loyaltetspligten i og uden for tjenesten.....	37
4.6. AFGRÆNSNING TIL ANDRE AF ARBEJDSTAGERENS PLIGTER END LOYALITETSPLIGTEN	37
4.6.1. Arbejdsforpligtelsen	38
4.6.2. Lydighedspligten.....	39

4.6.3. Decorumkravet.....	39
4.7. DELKONKLUSION.....	40
KAPITEL 5. ARBEJDSGIVERENS REAKTIONSMULIGHEDER.....	41
5.1. PÅTALE OG ADVARSEL.....	41
5.2. OPSIGELSE.....	42
5.3. BORTVISNING	43
5.3.1. Betydningen af en bortvisning.....	43
5.3.2. Kravet om grov misligholdelse	44
5.3.3. Kravet om reaktion.....	45
5.3.4. Uberettiget bortvisning.....	45
5.3.4.1. Erstatning og funktionærlovens § 3	46
5.3.4.2. Godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b	46
5.4. ERSTATNING	47
5.5. DELKONKLUSION.....	48
KAPITEL 6. ARBEJDESTAGERENS ILLOYALE UDTALELSER PÅ SOCIALE MEDIER.....	49
6.1. ARBEJDESTAGERENS STILLING	50
6.2. ANGIVELSE AF ARBEJDSGIVEREN I UDTALELSEN	51
6.3. DEN MODTAGENDE PERSONKREDS.....	53
6.4. ANCIENNITET OG FORUDGÅENDE PÅTALER ELLER ADVARSLER	55
6.5. INDHOLDET AF UDTALELSEN.....	57
6.6. OFFENTLIGHEDENS MULIGE OPFATTELSE AF UDTALELSEN	59
6.7. DEN POTENTIELLE SKADEVIRKNING	60
6.8. DELKONKLUSION.....	61
KAPITEL 7. KONKLUSION	63
KAPITEL 8. LITTERATURLISTE.....	65
8.1. LOVREGULERING	65
8.2. RETSPRAKSIS	65
8.2.1. Trykte afgørelser	65
8.2.2. Utrykte afgørelser	65
8.3. FAGLIG VOLDGIFT.....	65
8.4. RETSLITTERATUR	65
8.5. HJEMMESIDER	67

Kapitel 1. Introduction

1.1. Abstract

The purpose of the present thesis has been to describe, analyze and systematize the content of the employee's legal duty of loyalty and the factors which may have a particular significance on whether a disloyal statement on a social media can justify expulsion. In this way, the legal dogmatic method is used to answer the problem statement of the thesis.

In this thesis, it is established that there is a general duty of loyalty in the law of obligations, which forms part of the secondary obligations in a contractual relationship. The legal duty of loyalty implies that the parties to the contract must act in good fairness to each other and to a reasonable extent guard each other's interests. The detailed content of the legal duty of loyalty depends on the contractual relationship. Therefore, the legal duty of loyalty in an employment relationship also has a special content. In an employment relationship, the parties consist of an employer and an employee. The employer possesses the right of management and pays salary to the employee. The employee performs personal work and is subject to the employer's managerial rights. The employee may be protected by several special rules, including the rules in funktionærloven. The employee's obligations consist of a duty of work and a duty of obedience, as well as a few secondary obligations, including the legal duty of loyalty.

The employee's legal duty of loyalty is a legal principle and therefore the duty applies in all employment relationships. The content of the employee's legal duty of loyalty cannot be defined unambiguously but extends broadly and includes a variety of acts and omissions. The legal duty of loyalty is deduced by the principle that the employee must take reasonable account of the employer's interests. Therefore, the employee must not take such actions which could harm the interests of the employer. Typically, an employer has a special interest in having its operations and market position protected. The employee's legal duty of loyalty can therefore be divided into a duty to protect the operation and a duty to protect the market position. These two duties can be further divided into several sub-duties, all of which are therefore contained in the legal duty of loyalty. The duty to protect the company's operation can be divided into a duty of care, a duty of notification and a duty of cooperation. The obligation to protect the employer's market position can be divided into a duty not to conduct or engage in competing activities, a duty of professional secrecy and a duty not to damage the employer's reputation. These sub-duties are therefore all contained in the duty of loyalty. A breach of these duties would therefore constitute a breach of the employment relationship.

When the employee has breached his legal duty of loyalty, this will entitle the employer to use sanctions. These sanctions consist of reprimand, warning, termination, compensation, and expulsion. Expulsion is particularly intrusive. Therefore, it requires that there has been a severe breach and that the employer responds in a timely manner. A breach of the legal duty of loyalty must therefore also be severe before it can justify expulsion. A disloyal statement on a social

media may constitute a breach of the legal duty of loyalty. A number of factors may be included in the assessment of whether a disloyal statement on a social media involves such a severe breach that expulsion is justified. These factors include the characteristics and numbers of the people receiving the statement, the potential effect of harm, prior warnings, the content of the statement and several others. Since these factors have been relevant in a number of legal decisions, they may also be given importance in other similar decisions. However, it is important to point out that the factors *may*, but not *must*, be included in the assessment of whether a disloyal statement on a social media constitutes a severe breach. Which factors are relevant to include and what significance they should be given depends on the specific situation. The factors listed above are therefore neither exhaustive nor relevant in all situations.

It can be concluded that the legal duty of loyalty of the employee has an imprecise content and cannot be defined unambiguously. The content of the legal duty of loyalty depends on the specific employment relationship, the specific circumstances and the employer's specific interests. In addition, it can be concluded that a number of factors have a special significance in the assessment of whether a disloyal statement on a social media can justify expulsion. However, those factors are merely examples of what can be included in the assessment since a specific assessment must always be made.

1.2. Indledning

Loyalitet har betydning i mange typer af relationer. Blandt venner, i ægteskaber, i rockergrupper, men naturligvis også i kontraktretlige forhold. I et kontraktforhold er der et særligt behov for en gensidig tillid til, at modparten ikke vil handle i strid med ens interesser, og at man i fællesskab søger at få opfyldt kontrakten på bedste vis. Her er ansættelsesforhold ingen undtagelse. Tværtimod er der et særligt behov for en sådan loyalitet mellem en arbejdstager og en arbejdsgiver. Arbejdsgiveren er afhængig af, at arbejdstageren præsterer arbejdet som aftalt, mens arbejdstageren omvendt er afhængig af at få udbetalt løn fra arbejdsgiveren. Denne gensidige afhængighed skaber et særligt behov for loyalitet og tillid i et ansættelsesforhold. Derfor er parterne i et ansættelsesforhold pålagt en såkaldt loyalitetspligt.

Der kan opstå situationer, hvor arbejdstagerens loyalitetspligt sættes på prøve. Eksempelvis kan arbejdstageren fristes til at opstarte eller deltage i en konkurrerende virksomhed, eller der kan opstå uenigheder mellem arbejdstager og arbejdsgiver, som kan resultere i, at arbejdstageren får et ønske om at omtale arbejdsgiveren negativt. Sådanne situationer kan resultere i, at tilliden og den heraf afledte loyalitet brister. Dette giver derfor anledning til at overveje, hvad arbejdstagerens loyalitetspligt indeholder, og hvilke konsekvenser en tilsidesættelse heraf kan medføre for arbejdstageren? For at kunne besvare dette spørgsmål må det nærmere indhold af arbejdstagerens loyalitetspligt derfor undersøges. Indholdet af loyalitetspligten vil i nærværende afhandling systematiseres i en række underpligter for derved at skabe et overblik over pligtens indhold.

Brugen af sociale medier har i dag en fremtrædende rolle i samfundet. På sociale medier kan såvel gode som dårlige oplevelser deles. Derfor er arbejdstagerens mulighed for at dele frustrationer over arbejdsgiveren i dag mere omfangsrig end førhen, da sådanne frustrationer kan deles på sociale medier i et ubegrænset omfang. Det er derfor ikke længere kun ægtefællen derhjemme, der skal lægge øre til klager omkring en dårlig arbejdsgiver. Pludseligt er den negative omtale af arbejdsgiveren læst af 2.000 personer på Facebook og omtalt på forsiden af Ekstra-bladet. Dette kan i den grad påvirke arbejdsgiverens omdømme og have stor betydning for arbejdsgiverens relation til sine kunder, klienter, forretningsforbindelser og øvrige ansatte. Derfor er det særligt interessant at overveje, hvornår en illoyal udtalelse om arbejdsgiveren udgør en tilsidesættelse af loyalitetspligten og kan berettiget bortvisning. Derfor vil afhandlingen indeholde en analyse af, hvilke momenter der har betydning for, hvornår en arbejdsgiver kan bortvise en arbejdstager begrundet i arbejdstagerens illoyale udtalelser på sociale medier.

1.3. Problemformulering

Ovenstående betragtninger giver derfor anledning til følgende problemformulering:

Hvad indeholder arbejdstagerens loyalitetspligt i et ansættelsesforhold, og hvilke momenter kan have betydning for berettigelsen af en bortvisning begrundet i arbejdstagerens illoyale udtalelser på sociale medier.

1.4. Metodeafsnit

I denne afhandling anvendes den retsdogmatiske metode til at besvare problemformuleringen, som anført i afsnit 1.3. Den retsdogmatiske består i at beskrive, analysere og systematisere gældende ret, de lege lata. Derved søger metoden at afdække retstilstanden inden for et givent område, i modsætning til den juridiske metode, som i stedet anvendes til løsning af konkrete problemstillinger.¹ I afhandlingen beskrives og analyseres relevant retslitteratur og lovregulering. Ligeledes beskrives og analyseres domstolsafgørelser og faglige voldgiftskendelser. Indholdet af loyalitetspligten systematiseres i en række underpligter for derved at skabe et overblik over pligtens nærmere indhold.

1.5. Kildeafsnit

Dette afsnit har til formål at beskrive de retskilder, der anvendes i denne afhandling, herunder deres retskildemæssige værdi. I afhandlingen anvendes tre typer af retskilder: National lovregulering, retsgrundsætninger samt praksis fra domstolen og den faglige voldgiftsret. Herudover anvendes retslitteratur, som imidlertid ikke udgør en retskilde.

1.5.1. Lovregulering

Lovregulering udgør en retskilde. Den danske lovregulering kan struktureres i et hierarki, hvor grundloven er placeret øverst, herefter følger almindelige love, og endelig er bekendtgørelser og andre administrative forskrifter placeret nederst.² Dette betegnes også som den retlige trinfølge.³ I henhold til lex-superior-princippet, må en lavere rangeret regel ikke stride imod en højere rangeret regel. I så fald vil den lavere rangerede regel betragtes som ugyldig.⁴

I nærværende afhandling anvendes grundloven perifert i forbindelse med en kort beskrivelse af ytringsfriheden i afsnit 4.5.2.2. Som beskrevet ovenfor, er Grundloven placeret øverste i den retlige trinfølge. Derfor må ingen anden lovregulering stride imod grundloven.⁵

I afhandlingen anvendes derudover en række forskellige almindelige love, herunder funktionærloven, aftaleloven, ansættelsesbevisloven, tjenestemandsløven og købeloven. I beskrivelsen af gældende ret er lovregulering en fremtrædende retskilde med stor retskildemæssig værdi. Dette følger blandt andet af, at love er vedtaget af Folketinget og dermed har en demokratisk legitimitet.⁶

¹ Munk-Hansen, Carsten: *Retsvidenskabsteori*, 2018, s. 204 og Tvarnø, Christina D., m.fl.: *Retskilder og retsteorier*, 2021, s. 55.

² Tvarnø, Christina D., m.fl.: *Retskilder og retsteorier*, 2021, s. 81 og Blume, Peter: *Retssystemet og den juridiske metode*, 2020, s. 203.

³ Munk-Hansen, Carsten: *Retsvidenskabsteori*, 2018, s. 289.

⁴ Tvarnø, Christina D., m.fl.: *Retskilder og retsteorier*, 2021, s. 81.

⁵ Munk-Hansen, Carsten: *Retsvidenskabsteori*, 2018, s. 258 og Blume, Peter: *Retssystemet og den juridiske metode*, 2020, s. 161 og 203.

⁶ Blume, Peter: *Retssystemet og den juridiske metode*, 2020, s. 204.

1.5.2. Praksis

I denne afhandling anvendes domme afsagt af de almindelige domstole. Domme er som udgangspunkt alene bindende for parterne. Imidlertid kan domme få betydning for fremtidige tvister, idet domme kan udgøre en retskilde ud fra lighedsideologien, hvorefter to lige sager skal behandles ens.⁷ Derfor kan en tidligere dom påberåbes ved bedømmelsen af en senere sammenlignelig sag. Hvilken betydning en tidligere dom skal tillægges ved bedømmelsen af en senere sag, afhænger af dommens retskildemæssige værdi. I vurderingen af dommens retskildemæssige værdi må der lægges vægt på, hvilken instans der har afsagt dommen, dommens alder og eventuel dissens.⁸ I denne afhandling anvendes domme afsagt af Højesteret, Landsretten samt Sø- og Handelsretten, hvilket øger dommenes retskildemæssige værdi. Ydermere kan det tillægges betydning, om domstolene i deres præmisser anvender en konkret eller en generel begrundelse for deres resultat, og om dommen er principiel for retstilstanden.⁹ Flere af dommene i afhandlingen er konkret begrundede, hvilket svækker deres retskildemæssige værdi, idet de således ikke er et udtryk for, hvad der generelt må gælde for den pågældende problemstilling.

Hvis en dom på baggrund af ovenstående momenter har en høj retskildemæssig værdi, kan dommen tillægges præjudikatværdi, hvorefter dommen kan få betydning for retstilstanden inden for et givent område, idet dommen kan påberåbes i fremtidige lignende sager.¹⁰

I nærværende afhandling anvendes kendelser truffet af den faglige voldgiftsret. Den faglige voldgiftsret er et tvistløsningsorgan, som træffer endelige og bindende afgørelser. En faglig voldgiftskendelse træffes af en opmand, som udpeges blandt Arbejdsrettens dommere.¹¹ Opmandene i alle kendelserne i denne afhandling er enten Landsrets- eller Højesteretsdommere. Dette må antages at øge kendelsernes retskildemæssige værdi.¹² Omvendt mindskes den retskildemæssige værdi af, at opmanden kan udpeges af parterne selv, idet dommerne dermed ikke er uafhængige på samme måde som ved de ordinære domstolene. En faglig voldgiftskendelse kan ikke forpligte andre end de implicerede parter. En faglig voldgiftsafgørelse vil som udgangspunkt ikke have præjudikatværdi ved domstolene, idet kendelserne ikke kan forpligte de ordinære domstole. Derfor kan kendelserne alene indgå i en retlig argumentation ved de almindelige domstole, uden imidlertid at kunne forpligte domstolen.¹³

På denne baggrund kan faglige voldgiftskendelser få betydning ved fortolkningen af arbejdsretlige problemstillinger ved domstolene, herunder fortolkning af indholdet af arbejdstagerens

⁷ Munk-Hansen, Carsten: *Retsvidenskabsteori*, 2018, s. 315f.

⁸ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 31f og Munk-Hansen, Carsten: *Retsvidenskabsteori*, 2018, s. 324ff.

⁹ Munk-Hansen, Carsten: *Retsvidenskabsteori*, 2018, s. 323f.

¹⁰ Tvarnø, Christina D., m.fl.: *Retskilder og retsteorier*, 2021, s. 166.

¹¹ Munk-Hansen, Carsten: *Retsvidenskabsteori*, 2018, s. 335f og Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 33.

¹² Blume, Peter: *Retssystemet og den juridiske metode*, 2020, s. 230f.

¹³ Munk-Hansen, Carsten: *Retsvidenskabsteori*, 2018, s. 335 og Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 33.

loyalitetspligt, uden imidlertid at kunne forpligte domstolene. Derfor findes kendelserne også at være relevante at inddrage i nærværende afhandling. Særligt da kendelserne ofte er mere begrundede end domme.

1.5.3. Retsgrundsætninger

Retsgrundsætninger er uskrevne principper, som udvikles i praksis. De får retskildemæssig betydning ved, at domstolene anvender dem til løsning af konkrete problemstillinger. Retsgrundsætninger har ofte en generel og almen karakter.¹⁴ Nærværende afhandling omhandler "*arbejdstagerens loyalitetspligt i et ansættelsesforhold*". Arbejdstagerens loyalitetspligt er ikke lovreguleret. Arbejdstagerens loyalitetspligt er et uskrevet princip, som er udviklet, anerkendt og anvendt af domstolene i et stort omfang. Derfor udgør arbejdstagerens loyalitetspligten en retsgrundsætning, som kan tillægges retskildemæssig betydning.¹⁵

Derudover indeholder obligationsrettens almindelige loyalitetspligt en række pligter, som også udgør retsgrundsætninger, heriblandt tabsbegrænsningspligten, oplysningspligten og undersøgelsespligten.¹⁶ Disse pligter behandles kort i afhandlingen. I afhandlingen inddrages perifert også andre retsgrundsætninger, heriblandt proportionalitetsprincippet i afsnit 3.2.1 og 5.1, indretningssynspunktet i afsnit 5.3.3, forudsætningslæren i afsnit 4.5.1.2 og de almindelige erstatningsretlige principper i afsnit 5.4.

1.5.4. Retslitteratur

De ovenfor beskrevne kilder, som er anvendt i afhandlingen, udgør alle retskilder. I afhandlingen anvendes også retslitteratur, som imidlertid ikke udgør en retskilde, idet retslitteratur ikke forpligter domstolene, og idet der ikke kan støttes ret på retslitteratur. Dette kan eksempelvis illustreres af, at domstolene sjældent henviser til retslitteratur i deres begrundelse. Dette skyldes, at forfatterne af litteraturen ikke har den fornødne legitimation til at fastlægge gældende ret. Retslitteraturen kan imidlertid anvendes som et fortolkningsbidrag til forståelsen af gældende ret. Sådan anvendes retslitteratur også i nærværende afhandling.¹⁷

¹⁴ Blume, Peter: *Retssystemet og den juridiske metode*, 2020, s. 130 og 262.

¹⁵ Blume, Peter: *Retssystemet og den juridiske metode*, 2020, s. 262 og Munk-Hansen, Carsten: *Retsvidenskabsteori*, 2018, s. 358f.

¹⁶ Munk-Hansen, Carsten: *Retsvidenskabsteori*, 2018, s. 358ff.

¹⁷ Munk-Hansen, Carsten: *Retsvidenskabsteori*, 2018, s. 372f og Blume, Peter: *Retssystemet og den juridiske metode*, 2020, s. 192.

Kapitel 2. Loyalitetspligten i obligationsretten

2.1. Indholdet af loyalitetspligten i obligationsretten

Ordet obligatio er latin og betyder forpligtelse. Obligationsretten vedrører derfor reglerne om parternes forpligtelser i formueretlige skyldforhold. Et skyldforhold består af fordringsretigheder mellem parter. Skyldforhold er oftest gensidige, således at begge parter har krav på bestemte ydelser af hinanden. Såfremt kun den ene part har et krav, foreligger der derimod et ensidigt bebyrdende aftaleforhold.¹⁸ I de gensidige forpligtende skyldforhold har hver part to roller, idet begge parter både er kreditor over for modpartens ydelse og debitor for sin egen ydelse.¹⁹

I obligationsretten sondres der mellem den almindelig del og den specielle del. Den almindelige del gælder for alle skyldforhold. Den almindelige del omhandler særligt vurderingen af, om der er indgået en bindende aftale, indholdet af parternes ydelser og om disse ydelser er korrekt præsteret. Den specielle del omhandler derimod en række særregler, som kun gælder for bestemte kontrakttyper, eksempelvis reglerne i købeloven som gælder for køb og salg af løsøre. Imidlertid er grænsen mellem den almindelige og specielle del ikke altid skarp, da der inden for et givent retsområde ofte er en blanding af den almindelige og specielle del.²⁰

Derudover sondres der i obligationsretten mellem hoved- og biforpligtelser i et kontraktforhold. Hovedforpligtelsen omfatter pligten til at præstere den centrale ydelse, hvilket typisk vil fremgå af kontrakten. Biforpligtelserne er derimod typisk ikke fastsat i kontrakten, men udspringer af en almindelig pligt til at tage hensyn til modpartens interesser og eksempelvis udvise loyalitet, hvilket betegnes loyalitetspligten.²¹ Loyalitetspligten er derfor en biforpligtelse.

I obligationsrettens almindelige del indebærer loyalitetspligten, at en part i et kontraktforhold skal agere loyalt over for sin medkontrahent, herunder sikre aftalens opfyldelse, beskytte medkontrahenten mod tab og i et rimeligt omfang varetage medkontrahentens interesser.²² Dette indebærer blandt andet, at kontraktparten har pligt til at informere om forhold, som kan skuffe medkontrahenten.²³ Loyalitetspligten består før, under og efter aftaleindgåelsen, men pligten kan have forskelligt indhold på disse tidspunkter.²⁴ Loyalitetspligten er en præceptiv retsgrundsætning, som gælder i alle kontraktforhold.²⁵ Pligten gælder derfor også uden lov og uden udtrykkelig aftale. Loyalitetspligten er gensidig og gælder derfor for begge parter. Imidlertid

¹⁸ Iversen, Torsten: *Obligationsret*, 2019, s. 31f.

¹⁹ Andersen, Mads Bryde: *Lærebog i obligationsret I - Ydelsen Beføjelser*, 2018, s. 18.

²⁰ *Ibid.*, s. 19-21.

²¹ Iversen, Torsten: *Obligationsret*, 2019, s. 137-139.

²² Munk-Hansen, Carsten: *Fast ejendom I - overdragelsen*, 2015, s. 105.

²³ Andersen, Mads Bryde: *Lærebog i obligationsret I - Ydelsen Beføjelser*, 2018, s. 70.

²⁴ Munk-Hansen, Carsten: *Fast ejendom I - overdragelsen*, 2015, s. 105.

²⁵ Andersen, Mads Bryde: *Lærebog i obligationsret I - Ydelsen Beføjelser*, 2018, s. 29 og 71.

kan eksempelvis parternes faglige kompetencer påvirke, hvilke krav der kan stilles til parternes adfærd.²⁶

Loyalitetspligten kan defineres som: *"En pligt til ordentlig, hæderlig og redelig adfærd, der tjener til en passende tillid i handelsaftaler"*²⁷. Indholdet af pligten afhænger imidlertid af det konkrete aftaleforhold og kontrakttypen. I det følgende gennemgås eksempler på loyalitetspligtens indhold i to kontrakttyper.

I kontrakter om køb og salg af fast ejendom består loyalitetspligten særligt af en oplysningspligt for sælgeren og en undersøgelsespligt for køberen. Disse pligter påvirkes af hinanden indbyrdes, idet sælgerens oplysning kan få indflydelse på, hvad køberen herefter har pligt til at undersøge.²⁸ Oplysningspligten indebærer, at sælgeren skal oplyse om defekter og andre forhold ved ejendommen, som sælgeren bør indse har betydning for køberen.²⁹ Undersøgelsespligten indebærer, at køberen af en ejendom omvendt skal udvise påpasselighed og undersøge forhold nærmere, hvis omstændighederne giver anledning hertil.³⁰ Imidlertid har tilsidesættelse af oplysnings- og undersøgelsespligten forskellige retsvirkninger, idet sælgerens tilsidesættelse af sin oplysningspligt medfører misligholdelsesbeføjelser for køberen, mens køberens tilsidesættelse af sin undersøgelsespligt medfører fortabelse af misligholdelsesbeføjelser.³¹

Ved køb og salg af løsøre, herefter betegnet købsretten, finder loyalitetspligten også anvendelse. I købsretten indeholder loyalitetspligten tilsvarende en undersøgelsespligt for køberen og en oplysningspligt for sælgeren. Derudover indeholder loyalitetspligten en reklamations-, omsorgs- og tabsbegrænsningspligt.³² Reklamationspligten i købsretten indebærer, at en kontraktpart loyalt skal informere modparten, såfremt denne ønsker at gøre misligholdelsesbeføjelser gældende. Reklamationspligten udspringer således af loyalitetspligten, idet formålet med reklamationen er at undgå, at udsætte modparten for væsentlig ulempe.³³ Loyalitetspligten i købsretten indebærer også, at sælgerne kan have en omsorgspligt for den solgte genstand. Det gælder eksempelvis i de situationer, hvor køberen ikke henter genstanden, og der derfor foreligger fordringshavermora.³⁴ Denne pligt er indskrevet i købelovens³⁵ § 33, hvoraf det følger, at sælgeren har pligt til at drage omsorg for salgsgenstanden for køberens regning. Loyalitetspligten i købsretten indeholder desuden en tabsbegrænsningspligt. Tabsbegrænsningspligten

²⁶ Munk-Hansen, Carsten: *Fast ejendom I – overdragelsen*, 2015, s. 145.

²⁷ Ibid., s. 107.

²⁸ Ibid., s. 108.

²⁹ Ibid., s. 112.

³⁰ Ibid., s. 130.

³¹ Ibid., s. 110.

³² Clausen, Nis Jul, m.fl.: *Købsretten*, 2022, s. 101.

³³ Ibid., s. 122.

³⁴ Ibid., s. 209.

³⁵ Lovbekendtgørelse nr. 140 af 17/02/2014: *Købeloven*.

indebærer, at en kontraktpart er forpligtet til at begrænse sin medkontrahents tab mest muligt, hvilket i købsretten særligt kommer til udtryk ved dækningskøb og dækningssalg.³⁶

Loyalitetspligten har imidlertid en grænse, idet en kontraktpart altid er berettiget til først og fremmest at varetage egne interesser. Hvornår loyalitetspligten kan anses for tilsidesat, afhænger af, hvad der med rimelighed kan forventes af parterne i den konkrete situation.³⁷ Såfremt loyalitetspligten tilsidesættes og grænsen således er overtrådt, har den pågældende misligholdt aftalen, hvorefter det må vurderes, hvilke misligholdelsesbeføjelser dette giver anledning til.

2.2. Misligholdelsesbeføjelser ved tilsidesættelse af loyalitetspligten

Som beskrevet i afsnit 2.1, udgør loyalitetspligten en biforpligtelse i et kontraktforhold. Misligholdelse af biforpligtelser kan på samme måde som misligholdelse af hovedforpligtelser medføre misligholdelsesbeføjelser. Som udgangspunkt vil de samme beføjelser kunne gøres gældende ved tilsidesættelse af henholdsvis hoved- og biforpligtelser.³⁸

Tilsidesættelse af loyalitetspligten kan derfor udgøre misligholdelse af kontraktforholdet og kan medføre misligholdelsesbeføjelser for medkontrahenten.³⁹ Hvilke beføjelser tilsidesættelsen medfører, afhænger af de konkrete omstændigheder og det konkrete aftaleforhold. I obligationsrettens almindelige del benyttes tre overordnede former for misligholdelsesbeføjelser: Naturalopfyldelse, hævebeføjelsen og økonomisk compensation.⁴⁰ Hævebeføjelsen beskrives nærmere i det følgende med fokus på betydningen af, at misligholdelsen består i en tilsidesættelse af loyalitetspligten. Naturalopfyldelse og økonomisk compensation beskrives i det følgende alene i korte træk, idet disse beføjelser har beskeden relevans for nærværende afhandling.

2.2.1. Hævebeføjelsen

Hvis en medkontrahent misligholder aftalen ved at tilsidesætte loyalitetspligten, kan det berettige den ikke misligholdende part til at hæve aftalen.⁴¹ Hævebeføjelsen indebærer, at aftalen bortfalder, hvorved parternes pligter ophører.⁴² Ophævelse forudsætter, at to grundbetingelserne er opfyldt. For det første skal der som ved alle andre misligholdelsesbeføjelser være sket en misligholdelse. Derudover skal der foreligge en kvalificerende omstændighed enten i form af en aftale, en lovhjemmel eller væsentlighed. Baggrunden for kravet om den kvalificerende

³⁶ Clausen, Nis Jul, m.fl.: *Købsretten*, 2022, s. 98 og s. 101.

³⁷ Andersen, Mads Bryde: *Lærebog i obligationsret I - Ydelsen Beføjelser*, 2018, s. 70.

³⁸ Ibid., s. 41.

³⁹ Ibid., s. 69.

⁴⁰ Ibid., s. 179.

⁴¹ Ibid., s. 216.

⁴² Ibid., s. 212.

omstændighed er, at hævebeføjelsen er særligt indgribende i forhold til de øvrige beføjelser, idet hele aftalen bortfalder.⁴³

Som beskrevet ovenfor, vil betingelsen om misligholdelse være opfyldt ved tilsidesættelse af loyalitetspligten, idet tilsidesættelse af denne biforpligtelse betragtes som misligholdelse. Herefter må det vurderes, om tilsidesættelsen af loyalitetspligten er væsentlig, således at betingelsen om kvalificerende omstændighed er opfyldt.⁴⁴ Som beskrevet i afsnit 2.1, er loyalitetspligten en biforpligtelse. Hævebeføjelsen anvendes oftest ved tilsidesættelse af hovedforpligtelsen. Imidlertid kan hævebeføjelsen også anvendes ved tilsidesættelse af biforpligtelser, hvis medkontrahentens interesse i kontrakten er forringet i et sådant omfang, at tilsidesættelsen er væsentlig i forhold til aftalen i sin helhed.⁴⁵ Væsentlighedsvurderingen må bero på, om misligholdelsen har haft eller vil få en så indgribende betydning for parten, at parten kan siges at have et rimeligt krav på at kunne frigøre sig fra aftaleforholdet. I denne vurdering må blandt andet omkostninger ved ophævelsen, mulighederne for afhjælpning, værdispildsbetragtninger og tilidshensyn indgå.⁴⁶

Når det er konstateret, at der foreligger en misligholdelse i form af en tilsidesættelse af loyalitetspligten, og denne misligholdelse må betragtes som væsentlig i forhold til aftalen i sin helhed, gælder yderligere to krav før der kan ske ophævelse. Dels skal den misligholdende part have kendskab til, at misligholdelsen vil være væsentlig for den hævende part.⁴⁷ Dels skal den hævende part meddele modparten, at denne beføjelse påberåbes, idet ophævelse forudsætter, at der reklameres inden for rimelig tid efter kendskabet til misligholdelsen.⁴⁸

2.2.2. Naturalopfyldelse

Naturalopfyldelse indebærer, at den misligholdende part tvinges til at præstere ydelsen korrekt, eksempelvis ved at afhjælpe mangler, omlevere en forkert ydelse eller efterlevere manglende ydelser.⁴⁹ Imidlertid kan retten til naturalopfyldelse være begrænset eksempelvis af praktiske vanskeligheder, af umuligheder ved at gennemtvinge en ydelse eller af værdispildsbetragtninger.⁵⁰

2.2.3. Økonomisk kompensation

En økonomisk kompensation kan blandt andet bestå i, at den ikke-misligholdende part tilkendes et forholdsmæssigt afslag i købesummen eller tilkendes erstatning for den positive

⁴³ Andersen, Mads Bryde: *Lærebog i obligationsret I - Ydelsen Beføjelser*, 2018, s. 216.

⁴⁴ Ibid., s. 216.

⁴⁵ Iversen, Torsten: *Obligationsret*, 2019, s. 142f og Andersen, Mads Bryde: *Lærebog i obligationsret I - Ydelsen Beføjelser*, 2018, s. 70.

⁴⁶ Andersen, Mads Bryde: *Lærebog i obligationsret I - Ydelsen Beføjelser*, 2018, s. 219-224.

⁴⁷ Ibid., s. 225.

⁴⁸ Ibid., s. 228.

⁴⁹ Ibid., s. 179.

⁵⁰ Ibid., s. 203.

opfyldelsesinteresse eller den negative kontraktsinteresse.⁵¹ Erstatning i kontraktforhold forudsætter på samme måde som erstatning uden for kontrakt, at der foreligger et ansvarsgrundlag. Et sådant ansvarsgrundlag kan enten bestå i, at misligholdelsen er culpøs, at den misligholdende part har givet en garanti, eller at der foreligger en særlig lovhjemmel, som pålægger et erstatningsansvar ved misligholdelse.⁵² For valget mellem ophævelse og naturalopfyldelse er det enten eller. En part kan ikke både kræve at fastholde købet ved at få erlagt en korrekt ydelse og samtidig kræve at få aftalen ophævet. Anderledes forholder det sig imidlertid med erstatningsbeføjelsen. Der er som udgangspunkt intet til hinder for eksempelvis at hæve aftalen grundet en væsentlig misligholdelse og samtidig kræve erstatning for sit tab.⁵³

2.3. Delkonklusion

På baggrund af ovenstående kan det konkluderes, at der i obligationsretten gælder en almindelig loyalitetspligt, som udgør en del af biforpligtelserne i et kontraktforhold. Loyalitetspligten indebærer, at kontrahenterne skal agere loyalt over for hinanden og i et rimeligt omfang sikre hinandens interesser. Det nærmere indhold af loyalitetspligten afhænger af kontrakttypen. Såfremt loyalitetspligten tilsidesættes, foreligger der en misligholdelse, som medfører en række misligholdelsesbeføjelser for modparten.

I obligationsrettens almindelige del findes der overordnet tre former for misligholdelsesbeføjelser: Hævebeføjelsen, naturalopfyldelse og økonomisk kompensation. Særligt hævebeføjelsen er af relevans for nærværende afhandling, idet hævebeføjelsen i ansættelsesforhold udgør arbejdsgiverens mulighed for at bortvise arbejdstageren. Bortvisning behandles nærmere i afsnit 5.3. Hævebeføjelsen forudsætter, at der foreligger en væsentlig misligholdelse. Tilsidesættelse af loyalitetspligten kan betragtes som væsentlig misligholdelse, når tilsidesættelsen er væsentlig for kontrakten som helhed.

⁵¹ Andersen, Mads Bryde: *Lærebog i obligationsret I - Ydelsen Beføjelser*, 2018, s. 233f.

⁵² Ibid., s. 243f.

⁵³ Ibid., s. 189.

Kapitel 3. Ansættelsesforholdet

Hensigten med nærværende kapitel er at afklare, hvem parterne i et ansættelsesforhold er, hvad parternes pligter er, herunder hoved- og biforpligtelser, samt belyse funktionærlovens anvendelsesområde. Dette er af betydning for den efterfølgende beskrivelse af arbejdstagerens loyalitetspligt i kapitel 4 og arbejdsgiverens reaktionsmuligheder ved arbejdstagerens tilside-sættelse af loyalitetspligten i kapitel 5.

I afsnit 3.1 beskrives parterne i et ansættelsesforhold, og i afsnit 3.2 beskrives parternes pligter. De særlige regler som gælder for funktionærer, er af relevans for afhandlingen, og behandles derfor kort i afsnit 3.3. Imidlertid behandles de særlige regler for andre arbejdstagergrupper, eksempelvis direktører og offentligt ansatte, ikke i denne afhandling. I afhandlingen behandles alene den individuelle ansættelsesret og ikke den kollektive arbejdsret.

3.1. Parterne i et ansættelsesforhold

I et ansættelsesforhold består parterne af en arbejdsgiver og en arbejdstager. Arbejdstageren yder en arbejdsydelse mod at få en pengeydelse, mens arbejdsgiveren yder en pengeydelse mod at få en arbejdsydelse.⁵⁴ Arbejdstageren er derfor realdebitor og pengekreditor, mens arbejdsgiveren er realkreditor og pengedebitor.

Arbejdstageren betegnes også som lønmodtager. Der findes i dansk ret ikke én entydig og universel definition af arbejdstagerbegrebet. Eksempelvis defineres arbejdstagere i ansættelsesbevislovens⁵⁵ § 1, stk. 2, som *"personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjensteforhold."* Vurderingen af om den pågældende kan betegnes som arbejdstager beror blandt andet på, om den pågældende er underlagt en arbejdsgivers instruktions- og kontrolbeføjelse, samt om den pågældende udfører opgaver for egen risiko og vinding.⁵⁶

Tilsvarende findes der heller ingen entydig og universel definition af arbejdsgiverbegrebet.⁵⁷ Retslitteraturen indeholder forskellige definitioner af en arbejdsgiver. Arbejdsgiveren defineres blandt andet som *"den fysiske eller juridiske person, der har indgået ansættelsesaftalen med lønmodtageren."*⁵⁸ Men defineres også som *"den juridiske person, der er forpligtet til at overholde aftalens indhold og herunder udbetale løn."*⁵⁹ Der er således forskellige måder, hvorpå arbejdsgiverbegrebet kan defineres.

I afsnit 3.2 belyses generelle betragtninger om arbejdsgiverens og arbejdstagerens pligter.

⁵⁴ Kristiansen, Jens: *Grundlæggende arbejdsret*, 2020, s. 21.

⁵⁵ Lovbekendtgørelse nr. 240 af 17/03/2010: *Ansættelsesbevisloven*.

⁵⁶ Kristiansen, Jens: *Grundlæggende arbejdsret*, 2020, s. 23ff.

⁵⁷ Ibid., s. 25f.

⁵⁸ Ibid., s. 26.

⁵⁹ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 171.

3.2. Parternes pligter

3.2.1. Arbejdsgiverens pligter

Arbejdsgiveren fastsætter rammerne for det arbejde, som arbejdstageren skal udføre. Dette betegnes som arbejdsgiverens ledelsesret. Ledelsesretten udgør arbejdsgiveren hovedforpligtelse sammen med pligten til at erlægge pengeydelsen til arbejdstageren.⁶⁰ Ledelsesretten stammer fra Septemberforliget i 1899, hvor det for første gang blev bestemt, at arbejdsgiveren har retten til at lede og fordele arbejde samt antage og afskedige arbejdskraft efter virksomhedens behov.⁶¹ Ledelsesretten er i dag et almindeligt og anerkendt princip i ansættelsesretten. Arbejdsgiverens ledelsesret kan inddeles i anvisningsretten, fortolkningsprivilegiet samt antagelses- og afskedigelsesretten.⁶²

Anvisningsretten indebærer en instruktionsbeføjelse, således at det er arbejdsgiveren, der bestemmer, hvem der udfører arbejdet, hvordan og med hvilke hjælpemidler.⁶³ Fortolkningsprivilegiet indebærer, at arbejdstageren som udgangspunkt skal acceptere arbejdsgiverens fortolkning af ansættelseskontrakten, overenskomster og lignende, hvis der måtte opstå tvivl eller uenighed herom.⁶⁴ Antagelses- og afskedigelsesretten indebærer, at arbejdsgiveren som udgangspunkt har ret til at ansætte og afskedige, hvem han har lyst til.⁶⁵

Arbejdsgiverens ledelsesret afføder også en række pligter, som arbejdstageren skal efterleve. Heriblandt er særligt pligten til at følge arbejdsgiverens anvisninger, hvilket betegnes arbejdstagerens lydighedspligt. Lydighedspligten beskrives nærmere i afsnit 3.2.2.

Arbejdsgiverens ledelsesret er ikke uden begrænsninger. Ledelsesretten kan være underlagt krav om saglighed og proportionalitet.⁶⁶ Kravet om saglighed følger af funktionærlovens § 2 b og indebærer, at ledelsesretten skal udøves under hensyntagen til arbejdstagerens og virksomhedens forhold.⁶⁷ Proportionalitetsprincippet indebærer, at arbejdsgiveren skal vælge det mindst indgribende middel, som er egnet til at nå målet.⁶⁸ Derfor må en arbejdsgiver eksempelvis ikke opsig en arbejdstager, hvis en advarsel er tilstrækkeligt til at ændre arbejdstagerens opførsel.

Det er ikke alene arbejdsgiveren, der har pligter i et ansættelsesforhold. Arbejdstageren har også en række pligter, som beskrives nærmere i afsnit 3.2.2.

⁶⁰ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 298f.

⁶¹ Hasselbalch, Ole: *Den danske arbejdsret – Bind 1: Arbejdsrettens almindelige del*, 2009, s. 42.

⁶² Hasselbalch, Ole: *Ansættelsesretten*, 2002, s. 747-755.

⁶³ Ibid., s. 748f.

⁶⁴ Paulsen, Jens, m.fl.: *Personalejura – praktisk arbejdsret*, 2016, s. 183.

⁶⁵ Hasselbalch, Ole: *Ansættelsesretten*, 2002, s. 747.

⁶⁶ Kristiansen, Jens: *Grundlæggende arbejdsret*, 2020, s. 144.

⁶⁷ Hasselbalch, Ole: *Ansættelsesretten*, 2002, s. 746.

⁶⁸ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 422.

3.2.2. Arbejdstagerens pligter

Arbejdstagerens pligter kan inddeles i hoved- og biforpligtelser. Arbejdstagerens hovedforpligtelse er arbejdsforpligtelsen. Arbejdsforpligtelsen indebærer, at arbejdstageren skal præstere det arbejde, som vedkommende er ansat til, og gøre dette i arbejdstiden og på det aftalte arbejdssted. Indholdet af arbejdsforpligtelsen beror på en fortolkning af ansættelseskontrakten. Det er derfor den enkelte ansættelsesaftale, som fastlægger indholdet af arbejdsforpligtelsen. Derfor er det ikke muligt at beskrive et generelt indhold af arbejdsforpligtelsen, idet indholdet således varierer fra ansættelsesforhold til ansættelsesforhold.⁶⁹ Arbejdstageren må udføre arbejdet på bedste vis og udvise omhu. En arbejdstager kan naturligvis ikke forpligtes til at udføre arbejdet på en måde, der går ud over dennes evner. Imidlertid kan manglende vilje til at udføre arbejdsforpligtelsen eller grove fejl udgøre en tilsidesættelse af arbejdsforpligtelsen og dermed en misligholdelse, som i grove tilfælde kan berettige en bortvisning.⁷⁰ Arbejdsforpligtelsen er en personlig forpligtelse for arbejdstageren.⁷¹ Arbejdstageren kan derfor ikke uden samtykke fra arbejdsgiveren videregive sin arbejdsforpligtelse til en anden person. Arbejdet skal som en del af arbejdsforpligtelsen udføres på det aftalte arbejdssted og til det aftalte arbejdstidspunkt. Arbejdstageren er derfor forpligtet til at opholde sig på arbejdsstedet i hele arbejdstiden, medmindre andet er aftalt.⁷²

Arbejdsforpligtelsen skal udføres i overensstemmelse med arbejdsgiverens anvisninger. Arbejdstageren er således forpligtet til at indordne sig under arbejdsgiverens ledelsesret og være lydige. Denne pligt betegnes derfor som arbejdstagerens lydighedspligt.⁷³ Lydighedspligten udgør også et af arbejdstagerens pligter i et ansættelsesforhold. Arbejdstageren tilsidesætter denne pligt, hvis arbejdstageren ikke adlyder arbejdsgiverens instruktioner. Hvis arbejdstageren vægrer sig mod at udføre arbejde eller bevidst forringer sin arbejdsindsats, udgør det som udgangspunkt en grov misligholdelse. Arbejdstageren er imidlertid berettiget til at nægte at udføre arbejde, som udsætter arbejdstageren for fare for sit liv eller helbred, krænker arbejdstagerens ære eller er decideret ulovligt. Men at nægte at udføre arbejdet på den af arbejdsgiveren pålagte måde, fordi arbejdstageren selv mener, at en anden måde er mere hensigtsmæssig, udgør en tilsidesættelse af lydighedspligten.⁷⁴

Ud over hovedforpligtelsen til at udføre det pålagte arbejde og gøre dette i overensstemmelse med arbejdsgiverens anvisninger, skal arbejdstageren også iagttage en række biforpligtelser. Disse biforpligtelser er blandt andet loyalitetspligten, som behandles nærmere i kapitel 4, samt decorumkravet.

⁶⁹ Nielsen, Ruth: *Dansk arbejdsret*, 2020, s. 327f.

⁷⁰ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 256f.

⁷¹ Nielsen, Ruth: *Dansk arbejdsret*, 2020, s. 328.

⁷² Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 291f.

⁷³ Nielsen, Ruth: *Dansk arbejdsret*, 2020, s. 324.

⁷⁴ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 299f.

Decorumkravet udgør derfor en af arbejdstagerens biforpligtelser. Kravet indebærer, at arbejdstageren skal leve op til bestemte sociale, moralske og etiske normer, så arbejdstagerens handlinger ikke er uforenelige med dennes stilling.⁷⁵ Decorumkravet gælder både i og uden for arbejdet.⁷⁶ Et generelt decorumkrav gældende for *alle* arbejdstagere er ikke fastsat ved lov. For bestemte typer af arbejdstagere gælder der lovregulerede decorumkrav. Eksempelvis for tjenestemænd, jf. tjenestemandslovens⁷⁷ § 10. Bestemmelsen har følgende ordlyd: *"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."* Et sådan krav gælder imidlertid også for arbejdstagere, som ikke er tjenestemænd. Derfor gælder der på et ulovreguleret grundlag et decorumkrav for *alle* arbejdstagere. Decorumkravet fastlægger ikke en generel regel for, hvordan arbejdstageren skal opføre sig. Kravet afhænger af den dynamiske udvikling af samfundets normer og de konkrete omstændigheder, herunder særligt stillingens type, stillingens indhold og arbejdspladsens karakter. Derfor er indholdet af decorumkravet upræcist og kan ikke fastlægges entydigt.⁷⁸

3.3. Funktionærloven

Funktionærloven⁷⁹ regulerer retsstillingen for en bestemt gruppe af arbejdstagere. Denne gruppe af arbejdstagere betegnes funktionærer. Nærværende afhandling indeholder analyser, hvor funktionærlovens bestemmelser inddrages. Dette skyldes, at funktionærloven indeholder en række regler, som har betydning for loyalitetspligtens indhold og for retsvirkningerne ved pligtens tilsidesættelse. Derfor er det relevant først at fastlægge funktionærlovens anvendelsesområde.

Førend et ansættelsesforhold er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, skal tre betingelser være opfyldt, jf. funktionærlovens § 1, stk. 1 og 2. Disse tre betingelser kan betegnes: 1) tjenestestilling, 2) 8-timersreglen og 3) arbejdets art.⁸⁰ Betingelserne behandles nærmere i det følgende. Såfremt betingelserne er opfyldt, finder funktionærloven anvendelse uden særskilt aftale herom. I henhold til funktionærlovens § 21, stk. 1, kan loven ikke fraviges til ugunst for funktionæren, hvorfor funktionærloven er beskyttelsespræceptiv.

Den første betingelse er, at arbejdstageren skal indtage en tjenestestilling, jf. funktionærlovens § 1, stk. 2, 3. led. Betingelsen indebærer, at arbejdstageren skal være undergivet

⁷⁵ Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 33.

⁷⁶ Hasselbalch, Ole: *Den danske arbejdsret – Bind 2: Ansættelsesretten*, 2018, s. 1565 og Hasselbalch, Ole: *Ansættelsesretten*, 2002, s. 805.

⁷⁷ Lovbekendtgørelse nr. 511 af 18/05/2017: *Tjenestemandsloven*.

⁷⁸ Hasselbalch, Ole: *Lærebog i ansættelsesret og personalejura*, 2019, s. 498 og Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 34, 37 og 41f.

⁷⁹ Lovbekendtgørelse nr. 1002 af 24/08/2017: *Funktionærloven*.

⁸⁰ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 43.

arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse.⁸¹ Hvorvidt ansættelsesforholdet ligger inden- eller udenfor begrebet tjenestestilling beror på en konkret vurdering. I denne vurdering vil en række forhold tale for, at der foreligger en tjenestestilling. Eksempelvis at arbejdstageren har pligt til at udføre arbejdet personligt, har fast arbejdstid og -løn og er undergivet ledelse af en arbejdsgiver. Omvendt vil en række forhold tale imod, at der foreligger en tjenestestilling. Eksempelvis at arbejdstageren arbejder i eget navn og ikke har fast arbejdstid- eller løn.⁸²

Den anden betingelse er 8-timersreglen, jf. funktionærlovens § 1, stk. 2, 2. led. Reglen indeholder to krav. For det første, skal arbejdstageren i gennemsnit være beskæftiget i mere end 8 timer om ugen. Her er det ikke kontrakten, der er afgørende, men det faktiske antal timer arbejdstageren arbejder. For det andet, skal funktionærarbejdet udgøre den overvejende del af arbejdet.⁸³ Er arbejdstiden eksempelvis 20 timer om ugen, er det første krav om minimum 8 timer opfyldt, og såfremt funktionærarbejdet udgør en overvejende del af de 20 timer, er det andet krav om overvejende del også opfyldt.

Den tredje betingelse er, at arbejdets art skal være omfattet af én af de fire funktionærgrupper, som fremgår af funktionærlovens § 1, stk. 1, litra a, b, c og d.⁸⁴ Den første gruppe omfatter arbejdstagere, der er beskæftiget med butiksarbejde, kontorarbejde eller lagerekspedition, som kan sidestilles med butiksarbejde eller kontorarbejde, jf. § 1, stk. 1, litra a. Det afgørende er, at arbejdstageren skal være beskæftiget med handel, hvorved der menes køb og salg, førend vedkommende er omfattet af litra a.⁸⁵ Omfattet er eksempelvis en butiksassistent. Den anden gruppe omfatter arbejdstagere, som beskæftiger sig med en teknisk bistandsydelse, jf. § 1, stk. 1, litra b. Omfattet er eksempelvis en ingeniør.⁸⁶ Den tredje gruppe omfatter arbejdstagere med lederfunktioner, jf. § 1, stk. 1, litra c. Omfattet er arbejdstagere, som er udstyret med en række beføjelser overfor andre ansatte, som eksempelvis igangsætning eller fordeling af arbejdsopgaver samt kontrol og tilsyn.⁸⁷ Den fjerde gruppe omfatter arbejdstagere, hvis arbejde udgør en overvejende del af det i enten litra a eller b anførte arbejde, jf. § 1, stk. 1, litra d.⁸⁸

Hvis de tre betingelser ovenfor ikke er opfyldt, kan det aftales, at funktionærloven alligevel skal finde anvendelse på ansættelsesforholdet.⁸⁹ Det er både muligt at aftale, at hele funktionærloven skal finde anvendelse, men det er også muligt at aftale, at alene dele af loven skal finde anvendelse, eksempelvis kun reglerne om opsigelsesvarsler.⁹⁰

⁸¹ Paulsen, Jens: *Afskedigelsen. Arbejdsgiverens ledelsesret og ledelsespligt – alm. del*, 2015, s. 287.

⁸² Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 82f.

⁸³ Ibid., s. 77-81.

⁸⁴ Paulsen, Jens: *Afskedigelsen. Arbejdsgiverens ledelsesret og ledelsespligt – alm. del*, 2015, s. 280f.

⁸⁵ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 49f.

⁸⁶ Ibid., s. 66f.

⁸⁷ Ibid., s. 74.

⁸⁸ Ibid., s. 72f.

⁸⁹ Paulsen, Jens: *Afskedigelsen. Arbejdsgiverens ledelsesret og ledelsespligt – alm. del*, 2015, s. 279f.

⁹⁰ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 101-103.

3.4. Delkonklusion

Det kan konkluderes, at der i ethvert ansættelsesforhold er en arbejdsgiver og en arbejdstager. Der findes ikke en entydig definition på disse parter, men der hersker sjældent tvivl om, hvem parterne i et ansættelsesforhold er. Arbejdsgiveren er den fysiske eller juridiske person, som besidder ledelsesretten og udbetaler løn til arbejdstageren. Arbejdstageren er den person, der udfører et personligt arbejde mod vederlag og er underlagt arbejdsgiverens ledelsesret. Det er en forudsætning at vide, hvem parterne er, førend deres respektive pligter kan beskrives. Arbejdsgiveren har pligt til at udbetale løn og udøve sin ledelsesret, hvilket indebærer anvisningsretten, fortolkningsprivilegiet samt antagelses- og afskedigelsesretten. Arbejdstageren har en arbejdsforpligtelse og en lydighedspligt, som pålægger arbejdstageren at præstere det aftalte arbejde efter bedste evne og gøre dette i arbejdstiden og på det aftalte arbejdssted. Derudover har arbejdstageren en række biforpligtelser, herunder loyalitetspligten og decorumkravet. Decorumkravet indeholder en pligt til at overholde sociale, moralske og etiske normer af hensyn til den stilling, som arbejdstageren besidder. Loyalitetspligten behandles nærmere i kapitel 4.

Et ansættelsesforhold kan desuden være reguleret af særlige regler, som gælder for bestemte grupper af arbejdstagere. For funktionærer gælder sådanne særlige beskyttelsesregler. En række betingelser skal imidlertid være opfyldt, før funktionærloven finder anvendelse. Disse betingelser består af kravet om tjenestestilling, 8-timersreglen og kravet om at arbejdets art. Derudover kan parterne i et ansættelsesforhold aftale, at hele eller dele af funktionærloven skal finde anvendelse.

Kapitel 4. Arbejdstagerens loyalitetspligt

I afhandlingens kapitel 2 er loyalitetspligten i obligationsretten beskrevet. Dernæst er ansættelsesforholdet og pligterne heri kort beskrevet i kapitel 3 med inddragelse af funktionærlovens anvendelsesområde. I dette kapitel vil denne baggrundsviden fra kapitel 2 og 3 anvendes i beskrivelsen af arbejdstagerens loyalitetspligt i et ansættelsesforhold.

Først behandles samspillet mellem den obligationsretlige og ansættelsesretlige loyalitetspligt i afsnit 4.1. Dernæst beskrives loyalitetspligtens historik kort i afsnit 4.2 og loyalitetspligtens ansættelsesretlige hjemmel i afsnit 4.3. I afsnit 4.4 beskrives den tidsmæssige afgrænsning af loyalitetspligten. Herefter behandles afhandlingens primære fokus, nemlig en dybdegående beskrivelse, analyse og systematisering af indholdet af arbejdstagerens loyalitetspligt i afsnit 4.5. Til sidst behandles loyalitetspligtens indholdsmæssige grænse i afsnit 4.6, efterfulgt af en delkonklusion i afsnit 4.7.

4.1. Samspillet mellem loyalitetspligten i obligationsretten og i ansættelsesretten

Som anført i kapitel 2, gælder der en almindelig loyalitetspligt i obligationsretten. Denne loyalitetspligt finder også anvendelse i ansættelsesforhold. Loyalitetspligten i et ansættelsesforhold udspringer af den obligationsretlige loyalitetspligt. I et ansættelsesforhold udgør den obligationsretlige loyalitetspligt *”et udfyldende retsgrundlag ved retsvidenskabens behandlingen af loyalitet i arbejdsretlige relationer.”*⁹¹ Hvor der ikke gælder noget særligt for ansættelsesforhold, kan der derfor udfyldes med den obligationsretlige loyalitetspligt.

På samme måde som i obligationsretten, betragtes loyalitetspligten i ansættelsesretten også som en retsgrundsætning. Derfor gælder pligten i alle ansættelsesforhold og for alle arbejdstagere uden aftale herom.⁹² Imidlertid har loyalitetspligten i ansættelsesforhold et indhold, *”der ligger ud over indholdet af en ren obligationsretlig loyalitetspligt.”*⁹³ Det skyldes, at loyalitetspligten i ansættelsesretten ikke alene beror på hensynet til de erhvervsmæssige interesser i kontraktforholdet, men også beror på en række særlige ansættelsesretlige hensyn. Et af disse hensyn er selve relationen mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren, som medfører, at arbejdsgiveren kan kræve en anden adfærd fra arbejdstageren end fra tredjemænd. Det personlige arbejde i et tjenesteforhold medfører derfor, at loyalitetspligten i ansættelsesforhold har et særligt indhold.⁹⁴ Dette særlige indhold behandles nærmere i afsnit 4.5.

⁹¹ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 389.

⁹² Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 16 og 19 og Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 394f.

⁹³ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 395.

⁹⁴ Ibid., s. 394f.

Arbejdstagerens tilsidesættelse af loyalitetspligten udgør en misligholdelse af ansættelsesforholdet. Det kan berettige arbejdsgiveren til at anvende en række misligholdelsesbeføjelser over for arbejdstageren. Dette følger derfor principperne fra obligationsrettens almindelige del, som er behandlet i kapitel 2. Vurderingen af om en adfærd udgør en tilsidesættelse af loyalitetspligten, er derfor en vurdering af, om arbejdstageren har misligholdt ansættelsesforholdet. Først når der foreligger en misligholdelse, vil arbejdsgiveren være berettiget til at anvende misligholdelsesbeføjelser over for arbejdsgiveren. Derfor behandles indholdet af loyalitetspligten i afsnit 4.5, og først herefter behandles arbejdsgiverens særlige misligholdelsesbeføjelser ved arbejdstagerens tilsidesættelse af loyalitetspligten i kapitel 5.

4.2. Historik

Arbejdstagerens loyalitetspligt har i retslitteraturen udviklet sig gennem tiden. I 1897 afviser Jul Lassen, at arbejdstageren er underlagt en loyalitetspligt. I 1930 formuleres den første loyalitetspligt i et ansættelsesforhold af norske Paal Berg, som anfører, at arbejdstageren har en pligt til at tage hensyn til arbejdsgiveren og dennes interesser.⁹⁵

I 1940 introduceres arbejdstagerens loyalitetspligt i dansk ret. Henry Ussing anfører, at arbejdstageren ud over at opfylde arbejdsaftalen også skal varetage arbejdsgiverens interesser og tarv i et rimeligt omfang, og at arbejdstageren har en "troskabspligt" over for arbejdsgiveren. Ussing anser indholdet af loyalitetspligten som, hvad der måtte være sædvanligt for et godt tjenesteforhold, således at pligtens indhold afhænger af det enkelte ansættelsesforhold. Ussing fremhæver fire pligter, som ifølge ham udspringer af arbejdstagerens troskabspligt: 1) en pligt til ikke at udøve uforsvarlig adfærd, der kan skade arbejdsgiveren, 2) en pligt til at træffe foranstaltninger til at afværge skade, særligt ved at underrette arbejdsgiveren, 3) en tavshedspligt og 4) en pligt til ikke at konkurrere med arbejdsgiveren under ansættelsesforholdet.⁹⁶ Ussings beskrivelse af loyalitetspligtens indhold stemmer overens med det indhold, som kan udledes af pligten i dag, hvilket behandles nærmere i afsnit 4.5.

Siden 1940 er loyalitetspligten beskrevet adskillige gange i retslitteraturen, uden at der i retslitteraturen er fastlagt en entydig definition af pligtens indhold. Anvendelsen af "illoyalitet" som retligt argument for misligholdelse er de seneste årtier steget.⁹⁷ I afsnit 4.5 beskrives indholdet af arbejdstagerens loyalitetspligt på baggrund af nyere retslitteratur.

4.3. Hjemlen for arbejdstagerens loyalitetspligt

Som beskrevet i afsnit 4.1, er arbejdstagerens loyalitetspligt en retsgrundsætning, som gælder i alle ansættelsesforhold. Domstolene indfortolker således loyalitetspligten i

⁹⁵ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 209ff.

⁹⁶ Ibid., s. 211 og 214f.

⁹⁷ Ibid., s. 211 og 274.

ansættelseskontrakten, når de skal afgøre, hvad den rigtige opfyldelse af kontrakten består i.⁹⁸ Loyalitetspligten gælder således uden aftale herom og kan ikke fraviges.

Loyalitetspligten kan imidlertid også aftales ved vilkår herom i ansættelseskontrakten. Såfremt den aftalte loyalitetspligt går videre end den almindelige retsgrundsætning, kan der opstå et spørgsmål om gyldigheden af et sådan vilkår. I den forbindelse må gyldigheden af vilkåret afgøres efter blandt andet aftalelovens⁹⁹ § 36 og eventuelt funktionærlovens § 21, stk. 1, såfremt ansættelsesforhold er omfattet af funktionærloven, som beskrevet i afsnit 3.3.¹⁰⁰

4.4. Den tidsmæssige afgrænsning af loyalitetspligten

Loyalitetspligten gælder i alle ansættelsesforhold uden aftale herom. Loyalitetspligten påhviler derfor arbejdstageren, så længe ansættelsesforholdet består. Udgangspunktet er, at så længe arbejdsgiverens vederlagsforpligtelse består, gælder arbejdstagerens loyalitetspligt omvendt også. Derfor gælder loyalitetspligten under ansættelsen og i opsigelsesperioden, idet arbejdsgiveren tilsvarende er forpligtet til at betale løn til arbejdstageren i denne periode.¹⁰¹ I det følgende behandles først loyalitetspligtens begyndelse i afsnit 4.4.1 og dernæst loyalitetspligtens ophør i afsnit 4.4.2.

4.4.1. Loyalitetspligtens begyndelse

Som beskrevet lige ovenfor, gælder arbejdstagerens loyalitetspligt i hele ansættelsesforholdet. Ansættelsesforholdet begynder almindeligvis inden arbejdstagerens tiltrædelse, idet ansættelsesforholdet begynder, når en bindende aftale indgås, hvilket som udgangspunkt er ved arbejdsgiverens antagelse af arbejdstageren. Dette fraviger derfor udgangspunktet om, at arbejdstagerens loyalitetspligt alene gælder, mens arbejdsgiverens vederlagsforpligtelse består, idet arbejdsgiveren ikke betaler vederlag før tiltrædelsen. Arbejdstagerens loyalitetspligt begynder derfor, når ansættelsesaftalen er indgået. Imidlertid antages det, at loyalitetspligten er lempet i perioden efter aftaleindgåelsen og indtil arbejdstageren tiltræder stillingen.¹⁰²

Dette kommer blandt andet til udtryk ved, at arbejdstageren ikke tilsidesætter sin loyalitetspligt ved at fortsætte i sin hidtidige stilling indtil tiltrædelsen i den nye stilling. I denne periode vil der derimod gælde en dobbelt loyalitetspligt. Dette følger af, at arbejdstageren stadig har en loyalitetspligt over for sin nuværende arbejdsgiver, men samtidig også har en loyalitetspligt over for sin kommende arbejdsgiver, som har ansat arbejdstageren med tiltrædelse i en nær fremtid.¹⁰³

⁹⁸ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 241.

⁹⁹ Lovbekendtgørelse nr. 193 af 02/03/2016: *Aftaleloven*.

¹⁰⁰ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 227.

¹⁰¹ Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 19.

¹⁰² Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 20 og Hasselbalch, Ole: *Ansættelsesretten*, 2002, s. 121f.

¹⁰³ Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 20.

4.4.2. Loyalitetspligtens ophør

Arbejdstagerens loyalitetspligt ophører, når arbejdstageren fratræder sin stilling, eftersom arbejdsgiveren herefter ikke længere har en vederlagsforpligtelse. Derfor ophører loyalitetspligten ved opsigelsesperiodens afslutning, således at loyalitetspligtens ophørstidspunkt er sammenfaldende med arbejds- og vederlagsforpligtelsens ophør.¹⁰⁴ Dette følger derfor udgangspunktet, om at loyalitetspligten gælder, så længe vederlagsforpligtelsen består. Såfremt en arbejdstager fritstilles eller suspenderes, vil arbejdstageren også under fritstillingen eller suspensionen være underlagt loyalitetspligten, så længe arbejdstageren fortsat modtager løn fra arbejdsgiveren.¹⁰⁵ Suspension og fritstilling beskrives kort i afsnit 5.2.

Ved bortvisning begrundet i arbejdstagerens misligholdelse, bortfalder arbejdstagerens loyalitetspligt som hovedregel.¹⁰⁶ Dette følger udgangspunktet om, at loyalitetspligten alene gælder, mens vederlagsforpligtelsen består.

Såfremt der er aftalt en konkurrenceklausul, fraviges denne hovedregel. I sådanne tilfælde er arbejdstageren fortsat omfattet af loyalitetspligten i den ellers gældende opsigelsesperiode, selvom arbejdstageren er bortvist. Perioden for den aftalte konkurrenceklausul løber således først fra udløbet af den ellers gældende opsigelsesperiode. Årsagen til denne fravigelse af hovedreglen er, at en arbejdstager, som misligholder og bortvises på baggrund heraf, ellers ville nyde fordel af sin misligholdelse. Arbejdstageren ville nemlig være fri af sin konkurrenceklausul tidligere, hvis loyalitetspligten i en sådan situation ophørte samtidig med bortvisningen. Imidlertid kan det forholde sig anderledes i den konkrete situation.¹⁰⁷

4.5. Indholdet af arbejdstagerens loyalitetspligt

Arbejdstagerens pligt til at udvise loyalitet over for sin arbejdsgiver er en biforpligtelse. Pligten indebærer, at arbejdstageren skal tage rimeligt hensyn til arbejdsgiverens interesser og derfor ikke må foretage handlinger, som kan skade arbejdsgiveren.¹⁰⁸ Arbejdsgiverens interesser er ofte en beskyttelse af sit omdømme og sine erhvervshemmeligheder, men det kan naturligvis variere fra arbejdsgiver til arbejdsgiver.¹⁰⁹ Arbejdstagerens loyalitetspligt udspringer af den obligationsretlige loyalitetspligt, som beskrevet i afsnit 4.1. Formålet med pligten er i sidste ende at fremme kontraktens effektive gennemførelse. Loyalitetspligten skaber både handle- og undladelsespligter.¹¹⁰

Arbejdstagerens loyalitetspligt er behandlet og systematiseret forskelligt i retslitteraturen. Flere steder betragtes loyalitetspligten og decorumkravet som to særskilte pligter, som

¹⁰⁴ Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 21ff.

¹⁰⁵ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 977.

¹⁰⁶ Marstal, Mikael: *Bortvisning – suspension og fritstilling*, 2013, s. 155.

¹⁰⁷ Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 22f.

¹⁰⁸ Ibid., s. 15ff.

¹⁰⁹ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 245.

¹¹⁰ Ibid., s. 244 og 262.

tilsammen udgør arbejdstagerens biforpligtelser.¹¹¹ Denne systematisering anvendes også i nærværende afhandling. Loyalitetspligtens indhold systematiseres yderligere ved at opdele indholdet af loyalitetspligten i en række underpligter, som alle udspringer af arbejdstagerens pligt til loyal adfærd over for sin arbejdsgiver og derfor er indeholdt i loyalitetspligten.

Baggrunden for disse forskellige betragtninger af loyalitetspligten i litteraturen er et udtryk for, at pligten til loyal adfærd overfor arbejdsgiveren udspringer af en uskreven retsgrundsætning, hvorfor pligten ikke kan defineres entydigt.¹¹² Pligten beror på, hvad der med rimelighed kan forventes af den pågældende arbejdstager. Derfor vil pligtens indhold afhænge af de konkrete omstændigheder. Eksempelvis kan det tillægges betydning, om den illoyale adfærd sker under selve ansættelsen eller i en eventuel opsigelsesperiode. Derudover tillægges det typisk betydning, hvilken type arbejdstager den pågældende er. For funktionærer gælder eksempelvis funktionærlovens § 15, som bestemmer, at funktionærer ikke må påtage sig bibeskæftigelse i en konkurrerende virksomhed uden samtykke fra arbejdsgiveren, hvis dette er til ulempe for arbejdsgiveren.¹¹³ Denne bestemmelse illustrerer, at der kan være særlige regler i lovgivningen, som gør sig gældende for bestemte typer af arbejdstagere, og som kan have betydning for loyalitetspligtens indhold. Derudover vil loyalitetspligten som udgangspunkt være mere vidtgående, desto højere hierarkisk arbejdstageren er placeret i virksomheden.¹¹⁴ En direktørs loyalitetspligt må således forventes at gå videre end en praktikants.

Domstolen betegner af og til arbejdstagerens tilsidesættelse af loyalitetspligten som *"et alvorligt tillidsbrud"* eller som en tilsidesættelse af loyalt at varetage arbejdsgiverens interesser. Det er derfor ikke altid, man eksplicit kan læse *"loyalitetspligt"* i dommenes begrundelser. Imidlertid skal disse betegnelser fortolkes som et udtryk for, at loyalitetspligten er tilsidesat. Dette følger af, at tillidsbrud og manglende varetagelse af arbejdsgiverens interesser, netop udgør loyalitetspligtens kerne, som beskrevet ovenfor. **U2012.1215H** er et eksempel herpå. I dommen beskriver Højesteret, at der er sket en tilsidesættelse af loyalitetspligten med følgende udsagn: *"Højesteret finder, at A herved groft tilsidesatte sine forpligtelser i ansættelsesforholdet til loyal varetagelse af ERICO's interesser, herunder forpligtelsen til at undlade handlinger, der kunne påføre ERICO konkurrence og skade ERICO's virksomhed."*¹¹⁵ Dommen behandles nærmere i afsnit 5.4.

Retspraksis om loyalitetspligten er desuden generelt kendetegnet ved at være konkret begrundet i de specifikke omstændigheder.¹¹⁶ Dette gør sig tilsvarende gældende for de domme og voldgiftskendelser, som behandles i nærværende afhandling. Derudover er domstolene ikke

¹¹¹ Nielsen, Henrik Karl: *Funktionærloven*, 2018, s. 275f og Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 15.

¹¹² Paulsen, Jens: *Afskedigelsen. Arbejdsgiverens ledelsesret og ledelsespligt – alm. del*, 2015, s. 72.

¹¹³ Ibid., s. 75.

¹¹⁴ Ibid., s. 73.

¹¹⁵ U2012.1215H, s. 23.

¹¹⁶ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 1009.

altid tydelige i at adskille, selve vurderingen af om der er sket misligholdelse, fra vurderingen af om misligholdelsesbeføjelsen er berettiget.

Som beskrevet i afsnit 4.1, adskiller arbejdstagerens loyalitetspligt sig fra obligationsrettens almindelige loyalitetspligt. Dette skyldes blandt andet den nære relation mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren, hvori arbejdsgiveren sætter en række særlige interesser på spil. Derfor kan arbejdsgiveren kræve en særlig beskyttelse mod skade fra arbejdstageren. Den særlige beskyttelse, som arbejdsgiveren kan kræve af arbejdstagerens loyalitetspligt, kan beskrives som en beskyttelse af henholdsvis *virksomhedens markedsposition* og *virksomhedens drift*.¹¹⁷ I det følgende sondres der derfor mellem disse to beskyttelseshensyn, når loyalitetspligtens indhold beskrives. Disse hensyn kan imidlertid ikke altid holdes helt adskilt. Loyalitetspligten kan således siges at indeholde en pligt til at beskytte virksomhedens drift, som beskrives i afsnit 4.5.1, og en pligt til at beskytte virksomhedens markedsposition, som beskrives i afsnit 4.5.2.

4.5.1. Pligten til at beskytte virksomhedens drift

Arbejdstagerens pligt til at beskytte virksomhedens drift indebærer, at arbejdstageren skal medvirke til at virksomhedens produktion foregår effektivt og smidigt samt udvise en adfærd overfor kollegaer og ledere, som ikke skaber uro eller forstyrrer driften. Denne pligt er indeholdt i arbejdstagerens loyalitetspligt og rækker videre end hovedforpligtelsen til at præstere arbejdet og følge arbejdsgiverens ledelsesret.¹¹⁸

Pligten til at beskytte virksomhedens drift kan inddeles i tre underpligter. Disse tre underpligter betegnes *omsorgspligten*, *underretningspligten* og *samarbejdspligten*.¹¹⁹ I det følgende behandles disse tre pligter.

4.5.1.1. Omsorgspligten

Omsorgspligten indebærer, at arbejdstageren skal drage omsorg for virksomhedens aktiver og medarbejderstab. På den måde medvirker arbejdstageren til at beskytte virksomhedens produktionsapparat.¹²⁰ Også i andre kontraktforhold gælder en pligt til at drage omsorg for kontraktpartens aktiver. Eksempelvis i købsretten, hvor en sælger kan have en omsorgspligt for en solgt genstand, indtil køberen henter genstanden, som beskrevet i afsnit 2.1.¹²¹ Imidlertid er den ansættelsesretlige omsorgspligt bredere, idet arbejdstageren typisk kommer i berøring med arbejdsgiverens aktiver i et større omfang end i andre kontraktforhold, hvorfor der er behov for en videre omsorgspligt i ansættelsesforhold.¹²²

¹¹⁷ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 261f.

¹¹⁸ Ibid., s. 263 og 296.

¹¹⁹ Ibid., s. 263.

¹²⁰ Ibid., s. 263 og 296f.

¹²¹ Clausen, Nis Jul, m.fl.: *Købsretten*, 2022, s. 210.

¹²² Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 263 og 296f.

Virksomhedens aktiver skal forstås bredt. Det omfatter både virksomhedens fysiske aktiver, materialer og penge, men også virksomhedens immaterielle aktiver så som omdømme og erhvervshemmeligheder.¹²³

U2008.2540 illustrerer pligten til at drage omsorg for virksomhedens fysiske aktiver, og hvordan en tilsidesættelse heraf kan udgøre en tilsidesættelse af loyalitetspligten. Dommen omhandler en salgsassistent ansat i Bilka, som kasserer og herefter ødelægger to sofaer, selvom sofaerne har økonomisk værdi for Bilka. Sofaerne er ikke defekte, men mangler en "makker i sættet". Salgsassistenten bortvises herefter begrundet i en tilsidesættelse af loyalitetspligten. Landsretten finder, at handlingen udgør en tilsidesættelse af loyalitetspligten. Landsretten lægger vægt på, at salgsassistenten ved at kassere sofaerne udviser et alvorligt tillidsbrud over for Bilka, idet kasseringen indebærer en skade på virksomhedens fysiske aktiver og dermed en tilsidesættelse af pligten til at beskytte virksomhedens drift. Denne afgørelse må imidlertid anses som streng, da omkostningerne ved fejlen må formodes at være begrænsede, og da arbejdstageren alene forsøger at rydde op i lageret, og ikke har til hensigt at volde arbejdsgiveren skade. Det er således ikke arbejdstagerens intention at agere illoyalt.

Virksomhedens medarbejderstab er også omfattet af omsorgspligten. Medarbejderstaben omfatter virksomhedens personaleressourcer. Arbejdsgiveren bruger ressourcer på at finde, ansætte og oplære nye medarbejdere. Det vil derfor være i strid med omsorgspligten, hvis arbejdstageren udviser en adfærd, som bevirker, at medarbejdere forlader virksomheden. Eksempelvis hvis arbejdstageren hjælper virksomhedens medarbejdere over i en anden virksomhed, eller hvis arbejdstageren chikanerer medarbejderne til at forlade virksomheden. Denne adfærd kan skade medarbejderstaben og betragtes derfor som en tilsidesættelse af omsorgspligten.¹²⁴

U2014.1569SH er et eksempel på, at omsorg for medarbejderstaben er indeholdt i loyalitetspligten. I dommen hjælper en regionschef nogle medarbejdere væk fra arbejdsgiveren og over i en konkurrerende virksomhed. Sø- og Handelsretten finder, at arbejdstageren ved denne adfærd groft tilsidesætter loyalitetspligten. Dommen illustrerer således, at loyalitetspligten indeholder en omsorgspligt for arbejdsgiverens medarbejderstab. At hjælpe medarbejdere over i en konkurrerende virksomhed indebærer derfor en tilsidesættelse af denne omsorgspligt, idet det vil skade arbejdsgiverens medarbejderstab.

ØLD af 25. maj 2004 er også et eksempel på, at omsorg for medarbejderstaben er indeholdt i loyalitetspligten. I denne dom bliver en funktionær, som er ansat som rengøringsinspektør, bortvist. Arbejdsgiveren begrundet bortvisningen i, at funktionæren har tilsidesat sin loyalitetspligt ved at krænke en kollega. Krænkelsen består i, at funktionæren optager en

¹²³ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 263 og 297.

¹²⁴ Ibid., s. 299.

telefonsamtale mellem funktionæren selv og en kollega, uden at informere kollegaen herom. Derfor tilsidesætter arbejdstageren pligten til at drage omsorg for arbejdsgiverens medarbejderstab ved den pågældende handling. Østre Landsret konkluderer, at denne handling udgør en tilsidesættelse af loyalitetspligten.¹²⁵

4.5.1.2. Underretningspligten

Underretningspligten indebærer, at arbejdstageren på eget initiativ skal underrette arbejdsgiveren om forhold, som kommer til arbejdstagerens kundskab, og som har betydning for driften.¹²⁶ Denne underretningspligt kan sammenlignes med oplysningspligten, som er indeholdt i den obligationsretlige loyalitetspligt, som beskrevet i afsnit 2.1. Underretningspligtens formål er at opretholde tilliden mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Derfor indebærer pligten, at arbejdstageren skal underrette arbejdsgiveren om væsentlige forhold, som kan have betydning for opretholdelse af denne tillid.¹²⁷ Manglende underretning kan indebære et så alvorligt tillidsbrud, at det kan berettige bortvisning.¹²⁸ Underretningspligten kan både omfatte oplysninger om arbejdstagerens egne forhold, om kollegaers forhold og om driftens forhold.¹²⁹

VLD af 31. august 2007 er et eksempel på, at underretningspligten er indeholdt i loyalitetspligten, og at underretningspligten blandt andet omfatter oplysninger om kollegaer.

Dommen omhandler en arbejdstager, som undlader at informere sin arbejdsgiver om, at direktøren i virksomheden formodentligt begår underslæb ved at tilegne sig virksomhedens penge. Arbejdstageren har fået kendskab til dette, idet arbejdstageren efter ordre fra direktøren i mange år har bogført i strid med retningslinjerne. Arbejdstageren bortvises herefter begrundet i illoyalitet.¹³⁰

Vestre Landsret finder, at arbejdstageren tilsidesætter sin loyalitetspligt ved at undlade at underrette arbejdsgiveren om mistanken om direktørens underslæb. Landsretten lægger vægt på, at arbejdstageren har haft mistanken om underslæbet i en længere årrække, hvilket skærper forholdets grovhed.¹³¹

Det er vigtigt at understrege, at det naturligvis ikke er alle oplysninger om kollegaer, som arbejdstageren er forpligtet til at underrette arbejdsgiveren om. Kollegaers handlinger i fritiden

¹²⁵ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 1010.

¹²⁶ Hasselbalch, Ole: *Lærebog i ansættelsesret og personalejura*, 2019, s. 241, og Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 263.

¹²⁷ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 305.

¹²⁸ Ibid., s. 1012.

¹²⁹ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 325 og 330f.

¹³⁰ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 1009 og Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 331.

¹³¹ Ibid., s. 1009 og 331.

uden relation til arbejdet er som udgangspunkt ikke omfattet af underretningspligten.¹³² Dette er understreget i **U2003.1570H**.

Dommen omhandler en barsupervisor, som i sin fritid er på tur til England med to af sine underordnede kollegaer. De to kollegaer bliver under turen alvorligt syge efter indtagelse af et euforiserende stof. Barsupervisoren underretter efterfølgende ikke arbejdsgiveren om kollegaernes indtagelse af det euforiserende stof. Herefter afskediges barsupervisoren begrundet i, at den manglende underretning herom er illoyal og dermed udgør en tilsidesættelse af loyalitetspligten.

Sø- og Handelsretten finder, at den manglende underretning til arbejdsgiveren efter omstændighederne ikke indebærer en tilsidesættelse af loyalitetspligten. Sø- og Handelsretten lægger vægt på, at forholdet foregår i fritiden. Dommen ankes til Højesteret. Højesteret tager ikke stilling til dette materielle spørgsmål, men konkluderer alene, at barsupervisoren ikke har mulighed for at kræve godtgørelse eller erstatning. Derfor er der ikke behov for at vurdere, om afskedigelsen er berettiget eller ej.

VLD af 22. november 2005 illustrerer, at manglende underretning til de korrekte personer om egne personlige forhold kan indebære en tilsidesættelse af loyalitetspligten. Dommen omhandler en servicetekniker, som på grund af spirituskørsel frakendes sit kørekort. Serviceteknikeren underretter en kontorassistent i Danmark herom, men undlader at give virksomhedens hovedkontor i Tyskland besked. Herefter bortvises serviceteknikeren begrundet i en tilsidesættelse af loyalitetspligten. Landsretten finder, at den manglende underretning udgør en tilsidesættelse af loyalitetspligten, idet serviceteknikeren burde vide, at denne underretning ikke er sket til de rigtige.¹³³

VLD af 18. oktober 2005 er også et eksempel på, at underretningspligten er indeholdt i loyalitetspligten. I dommen undlader en pædagog med en lederstilling på et bosted at informere sine overordnede om, at hun har ansat sin søn, og at sønnen har haft et seksuelt forhold til to af beboerne på bostedet. Landsretten finder, at den efterfølgende bortvisning af pædagogen er berettiget, idet pædagogen har forsømt at iagttage sin underretningspligt, hvilket udgør et alvorligt tillidsbrud. Et alvorligt tillidsbrud er et udtryk for tilsidesættelse af loyalitetspligten.¹³⁴

FV af 2. oktober 2007 er et eksempel på arbejdstagerens pligt til at underrette arbejdsgiveren om virksomhedens driftsmæssige forhold. I kendelsen pålægger ARLA de ansatte chauffører i firmaet en pligt til at oplyse ledelsen, hvis kørselsruterne indebærer forsinkelser og en deraf afledt overarbejdstid. Arbejdstageren undlader at underrette ARLA om forsinkelserne. Voldgiftsretten lægger vægt på, at arbejdsgiveren har behov for denne oplysning for at kunne varetage sine interesser. Voldgiftsretten konkluderer derfor, at den manglende underretning er i

¹³² Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 330.

¹³³ Ibid., s. 328.

¹³⁴ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 1012.

strid med loyalitetspligten, idet arbejdstageren således ikke har varetaget arbejdsgiverens interesse.¹³⁵

Både manglende og urigtige oplysninger kan udgøre en tilsidesættelse af underretningspligten, idet det skaber mistillid til arbejdstageren. Underretningspligten består under ansættelsen, men også ved selve jobansættelsen. Urigtige eller manglende oplysninger ved jobansættelsen, eksempelvis i jobansøgning eller ved jobsamtalen, kan udgøre en tilsidesættelse af loyalitetspligten. Det kan imidlertid også begrundes i urigtige forudsætninger og derved den obligationsretlige forudsætningslære.¹³⁶

4.5.1.3. Samarbejdspligten

Samarbejdspligten indebærer, at arbejdstageren skal bidrage til at sikre et produktivt arbejdsmiljø. Arbejdstageren er således forpligtet til ikke at skabe uro eller på anden måde opføre sig upassende over for ledelse, kollegaer, underordnede eller eksterne personer. Pligten gælder for arbejdstagerens adfærd på arbejdspladsen og i tilknytningen hertil. Arbejdstageren er derfor forpligtet til at udvise en bestemt adfærd over for sin arbejdsgiver og sine kollegaer. Samarbejdspligtens indhold varierer afhængigt af arbejdspladsen, da der er forskel på omgangstone, værdier, image og lignende. Der er eksempelvis forskel på omgangstonen i et restaurantskøkken kontra omgangstonen på et advokatkontor. Ved iagttagelse af samarbejdspligten sikres et effektivt, smidigt og produktivt arbejdsmiljø, hvilket er i arbejdsgiverens interesse.¹³⁷

Samarbejdspligten kan både anses som indeholdt i loyalitetspligten, men kan også anses som indeholdt i arbejds- eller lydighedspligten, som beskrevet i afsnit 3.2.2.¹³⁸ I dette afsnit behandles alene praksis, hvor arbejdsgiveren anser samarbejdsproblemer som en tilsidesættelse af loyalitetspligten.

Oftest består tilsidesættelsen af samarbejdspligten i at skabe uro på arbejdspladsen. **VLD af 28. september 1998** omhandler en kontorassistent på en efterskole. Kontorassistenten kommer med beskyldninger om forstanderen over for bestyrelsesformanden. Der er ikke belæg for beskyldningerne, som skaber problemer mellem forstanderen og bestyrelsen. Kontorassistent afskediges herefter begrundet i illoyalitet. Landsretten finder, at beskyldningerne skaber en sådan uro på arbejdspladsen, at beskyldningerne udgør en tilsidesættelse af loyalitetspligten.¹³⁹

U1996.1001H er også et eksempel på, at samarbejdsproblemer kan udgøre en tilsidesættelse af loyalitetspligten.

¹³⁵ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 331f.

¹³⁶ Ibid., s. 332-334.

¹³⁷ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 1015 og Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 321.

¹³⁸ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 270f.

¹³⁹ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 1012.

Dommen omhandler en arbejdstager ansat som direktør. Der verserer en afskedigelsessag mellem direktørens arbejdsgiver og en anden medarbejder i firmaet, idet denne anden medarbejder mener at være usagligt opsagt. Opsigelsen af medarbejderen var begrundet i samarbejdsvanskeligheder. Direktøren udarbejder en udtalelse til medarbejderen, hvori direktøren skriver, at medarbejderen er nem at samarbejde med. Herefter bortvises direktøren begrundet i illoyalitet. Arbejdsgiveren mener, at direktøren handler illoyalt ved at lave denne udtalelse til medarbejderen, som er i modstrid med den opsigelsesbegrundelse, som medarbejderen har fået af arbejdsgiveren. Medarbejderen kan derfor bruge udtalelsen fra direktøren mod arbejdsgiveren i afskedigelsessagen.

Højesteret finder, at direktøren ved at skrive denne udtalelse arbejder imod arbejdsgiveren. Dette udgør en tilsidesættelse af samarbejdspligten og dermed en tilsidesættelse af loyalitetspligten.

4.5.2. Pligten til at beskytte arbejdsgiverens markedsposition

Arbejdstagerens pligt til at beskytte arbejdsgiverens markedsposition indebærer, at arbejdstageren ikke må udvise en adfærd, som svækker arbejdsgiverens afsætningsmuligheder og derved skader arbejdsgiverens position på markedet. Denne pligt er indeholdt i arbejdstagerens loyalitetspligt. Derfor er arbejdstageren forpligtet til at tage hensyn til arbejdsgiverens konkurrencemæssige position.¹⁴⁰ Som beskrevet først i afsnit 4.5, består loyalitetspligten af en pligt til at tage hensyn til kontraktpartens interesser. Derfor kan handlinger, som strider imod arbejdsgiverens interesse i sin markedsposition, udgøre en tilsidesættelse af loyalitetspligten.

Pligten til at beskytte arbejdsgiverens markedsposition kan inddeles i tre underpligter. Disse tre underpligter betegnes *pligten til ikke at drive konkurrerende virksomhed*, *tavshedspligten* og *pligten til ikke at skade arbejdsgiverens omdømme*.¹⁴¹ I det følgende behandles disse tre pligter.

4.5.2.1. Pligten til ikke at drive eller deltage i konkurrerende virksomhed

Pligten til ikke at drive eller deltage i konkurrerende virksomhed mod arbejdsgiveren er indeholdt i loyalitetspligten. Det følger af, at arbejdstageren loyalt skal medvirke til at sikre arbejdsgiverens interesse i at klare sig godt på markedet. Drift af eller deltagelse i konkurrerende virksomhed vil være i strid med denne interesse. Sådanne handlinger kan udgøre et alvorligt tilidsbrud. Ofte vil disse handlinger betragtes som en så grov illoyalitet, at forholdet berettiger arbejdsgiveren til at bortvise den pågældende arbejdstager.¹⁴²

Pligten til ikke at drive eller deltage i konkurrerende virksomhed gælder for alle arbejdstagere, idet pligten er indeholdt i loyalitetspligten, som gælder for alle arbejdstagere.¹⁴³ Imidlertid

¹⁴⁰ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 262f.

¹⁴¹ Ibid., s. 263.

¹⁴² Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 972.

¹⁴³ Paulsen, Jens: *Afskedigelsen. Arbejdsgiverens ledelsesret og ledelsespligt – alm. del*, 2015, s. 73.

bortfalder pligten, hvis arbejdstageren får tilladelse hertil fra sin arbejdsgiver.¹⁴⁴ Pligten gælder derfor alene, hvor arbejdstageren ikke har fået samtykke fra sin arbejdsgiver.

Pligten til ikke at drive eller deltage i konkurrerende virksomhed omfatter både deltagelse i konkurrenters virksomhed, men også opstart af egen konkurrerende virksomhed.¹⁴⁵ Det kan derfor udgøre en tilsidesættelse af loyalitetspligten, hvis en arbejdstager i sin opsigelsesperiode tager kontakt til arbejdsgiverens samarbejdspartnere, kunder eller øvrige ansatte med henblik på at bruge disse forbindelser til etablering af egen konkurrerende virksomhed eller ansættelse i en konkurrerende virksomhed.¹⁴⁶ I det følgende anvendes *konkurrencehandling* som en samlebetegnelse for deltagelse i og drift af konkurrerende virksomhed.

Konkurrencehandling udgør et større ansættelsesretligt område, og reguleres blandt andet af markedsføringsloven, funktionærloven, overenskomster og i aftalte konkurrenceklausuler.¹⁴⁷ I denne afhandling behandles alene de konkurrencehandling, hvor loyalitetspligten anvendes som retligt argument for misligholdelse.

4.5.2.1.1. Særligt om bibeskæftigelse

Ved belysningen af konkurrencehandling er spørgsmålet om arbejdstagerens mulighed for at påtage sig bibeskæftigelse helt centralt. Bibeskæftigelse indebærer, at arbejdstageren har en anden beskæftigelse ved siden af sin hovedbeskæftigelse. Som beskrevet i starten af afsnit 4.5, gælder der for funktionærer et særlig lovbestemt forbud mod at påtage sig bibeskæftigelse i en konkurrerende virksomhed under ansættelsen, hvis dette er til ulempe for arbejdsgiveren, jf. funktionærlovens § 15. Et tilsvarende forbud gælder for andre typer af arbejdstagere med hjemmel i loyalitetspligten. Derfor gælder der generelt et forbud mod bibeskæftigelse i en konkurrerende virksomhed under ansættelsen.¹⁴⁸

At bibeskæftigelse kan udgøre en tilsidesættelse af loyalitetspligten, følger af, at det vil være i strid med pligten til at beskytte arbejdsgiverens markedsposition. Bibeskæftigelse udgør imidlertid ikke altid en tilsidesættelse af loyalitetspligten. Bibeskæftigelsen vil alene være illoyalt, hvis det udføres i en konkurrerende virksomhed og enten skader arbejdsgiveren eller har betydning for arbejdstagernes arbejdspræstation.¹⁴⁹

VLD af 16. august 2007 er et eksempel herpå. Dommen omhandler en direktør, som er ansat i en virksomhed. Direktøren deltager i bestyrelsen i en anden virksomhed. Herefter bortvises direktøren begrundet i en tilsidesættelse af loyalitetspligten. Landsretten lægger vægt på, at

¹⁴⁴ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 975.

¹⁴⁵ Ibid., s. 972.

¹⁴⁶ Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 18.

¹⁴⁷ Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 18 og Paulsen, Jens: *Afskedigelsen. Arbejdsgiverens ledelsesret og ledelsespligt – alm. del*, 2015, s. 72-85.

¹⁴⁸ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 338.

¹⁴⁹ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 338.

bibeskæftigelsen hverken udgør en konkurrerende virksomhed, medfører tab for arbejdsgiveren eller medfører at direktøren ikke kan passe sit arbejde. På denne baggrund konkluderer landsretten, at der ikke foreligger en tilsidesættelse af loyalitetspligten. I dommen behandler landsretten også direktørens manglende underretning om sin deltagelse i bestyrelsen. Landsretten anfører, at den manglende underretning om denne bibeskæftigelse heller ikke udgør en tilsidesættelse af loyalitetspligten.¹⁵⁰

Manglende underretning om forhold af relevans for arbejdsgiveren kan nemlig udgøre en tilsidesættelse af loyalitetspligten, som beskrevet i afsnit 4.5.1.2. Dette gør sig tilsvarende gældende for manglende underretning om bibeskæftigelse, såfremt bibeskæftigelsen udgør en konkurrerende virksomhed og kan skade arbejdsgiveren eller have betydning for arbejdstagerens arbejdspræstation.¹⁵¹ Derudover kan manglende underretning om bibeskæftigelsen skabe en formodning for, at arbejdstageren ved, at arbejdsgiveren ikke vil billige bibeskæftigelsen.¹⁵²

Hvis arbejdstageren er i tvivl om, hvorvidt bibeskæftigelsen udgør en konkurrerende virksomhed, bør arbejdstageren spørge arbejdsgiveren. Udtrykker arbejdsgiveren, at han ikke betragter bibeskæftigelsen som illoyal, vil arbejdsgiveren herefter være afskåret fra at påberåbe sig, at bibeskæftigelsen udgør misligholdelse.¹⁵³ Dette kan blandt andet illustreres af **U1965.384H**.

Dommen omhandler en konsulent ansat i en landboforening. Konsulenten opretter en avlsdyrseksportsammenslutning, som udgør en konkurrerende virksomhed til landboforeningen. Konsulenten informerer løbende landboforeningen om avlsdyrseksportsammenslutningen, uden at ledelsen i landboforeningen protesterer imod konsulentens arbejde med dette. Herefter bortvises konsulenten begrundet i en tilsidesættelse af loyalitetspligten.

Højesteret finder, at konsulenten ved at oprette avlsdyrseksportsammenslutningen ikke udviser nogen illoyalitet. Højesteret lægger vægt på, at arbejdet med oprettelsen af avlsdyrseksporten *"skete i samarbejde og fuld forståelse med husdyrbrugsudvalget og fællesledelsen, der var hans nærmeste foresatte"*¹⁵⁴. Derudover lægger Højesteret vægt på, at formanden for landboforeningen længe er orienteret om planerne uden at protestere imod det.

4.5.2.1.2. Særligt om konkurrencehandling i opsigelsesperioden

Som beskrevet i afsnit 4.4, gælder loyalitetspligten under hele ansættelsesforholdet. Derfor er arbejdstageren også forpligtet til at iagttage loyalitetspligten i en eventuel opsigelsesperiode. Pligten til ikke at drive eller deltage i konkurrerende virksomhed gælder derfor også i opsigelsesperioden. Imidlertid er der en række særlige forhold, som gør sig gældende for pligten i

¹⁵⁰ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 338.

¹⁵¹ Ibid., s. 338.

¹⁵² Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 974.

¹⁵³ Ibid., s. 973.

¹⁵⁴ U1965.384H, s. 16.

denne periode, idet opsigelsesperioden netop medfører, at arbejdstageren skal finde et nyt arbejde.

Eftersom loyalitetspligten gælder i opsigelsesperioden, vil loyalitetspligten også gælde for en fritstillet eller suspenderet arbejdstager, som beskrevet i afsnit 4.4. En arbejdstager er derfor afskåret fra at deltage i eller påbegynde en konkurrerende virksomhed i opsigelsesperioden, også selvom arbejdstageren er fritstillet eller suspenderet. Imidlertid er arbejdstageren i opsigelsesperioden berettiget til at forberede stillingsskifte, eksempelvis ved at leje lokaler, købe det fornødne inventar, rette henvendelse til kommende leverandører, så længe dette ikke medfører skade for arbejdsgiveren.¹⁵⁵ Dette følger af **U2012.825Ø**.

Dommen omhandler en funktionær, som er ansat i en bank. Funktionæren fritstilles. Af funktionærens fratrædelsesaftale fremgår det, at funktionæren ikke må tage ansættelse i en konkurrerende bank før en given dato. Inden denne dato bliver der imidlertid udsendt en pressemeddelelse, hvoraf det fremgår, at en konkurrerende bank opretter en ny afdeling med funktionæren som leder. Derudover deltager funktionæren i et interview omkring den konkurrerende bank.

Landsretten finder, at pressemeddelelsen og interviewet udgør markedsføring af den konkurrerende bank, og at disse handlinger således er egnet til at medføre skade for arbejdsgiveren. Derfor konkluderer landsretten, at disse skadegørende konkurrencehandling udgør en tilsidesættelse af loyalitetspligten.

For så vidt angår arbejdsgiverens kunder, må der i opsigelsesperioden gælde en balance mellem, at arbejdstageren skal have lov til at informere offentligheden, herunder sine kunder om, at han fratræder, men samtidig ikke må reklamere for sit nye ansættelsessted, idet det kan betragtes som illoyalt. Også på sociale medier som Facebook og LinkedIn er arbejdstageren berettiget til at oplyse om jobskiftet uden at handle illoyalt. Imidlertid udgør opdateringer på sociale medier en tilsidesættelse af loyalitetspligten, hvis arbejdstageren heri markedsfører eller reklamerer for den kommende arbejdsgiver.¹⁵⁶

For så vidt angår arbejdsgiverens øvrige ansatte, må den opsagte arbejdstager, som ønsker at opstarte konkurrerende virksomhed, ikke prøve at overtale arbejdsgiverens ansatte til at flytte med til den konkurrerende virksomhed. Dette kan nemlig betragtes som illoyalt.¹⁵⁷ En sådan illoyalitet kan både betragtes som en tilsidesættelse af pligten til ikke at drive eller deltage i konkurrerende virksomhed, men kan også betragtes som en tilsidesættelse af omsorgspligten, idet arbejdstageren i så fald ikke drager omsorg for arbejdsgiverens medarbejderstab, som beskrevet i afsnit 4.5.1.1.

¹⁵⁵ Paulsen, Jens: *Afskedigelsen. Arbejdsgiverens ledelsesret og ledelsespligt – alm. del*, 2015, s. 83 og Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 978.

¹⁵⁶ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 979f.

¹⁵⁷ Ibid., s. 979.

4.5.2.2. Tavshedspligten

Tavshedspligten indebærer, at arbejdstageren er forpligtet til at holde arbejdsgiverens hemmeligheder og interne oplysninger fortrolige.¹⁵⁸ Hensynet bag tavshedspligten er, at arbejdsgiveren har en rimelig interesse i, at visse oplysninger ikke videregives til udefrakommende.¹⁵⁹ Tavshedspligten er i litteraturen også betegnet "diskretionspligten", hvilket understreger, at arbejdstageren skal være diskret omkring visse interne oplysninger.¹⁶⁰ Hvis en arbejdstager uberettiget videregiver sådanne interne oplysninger om virksomheden og derved bryder sin tavshedspligt, kan dette indebære en tilsidesættelse af loyalitetspligten.¹⁶¹

Hvilke oplysninger, der er omfattet af tavshedspligten, beror på en konkret vurdering. Oplysningerne skal imidlertid relatere sig til virksomheden og være fortrolige i et omfang, så de ikke er almindeligt kendte for offentligheden. Det er vigtigt at understrege, at tavshedspligten omfatter oplysninger om virksomheden og ikke arbejdstagerens personlige holdninger. Disse kan imidlertid ikke altid adskilles helt.¹⁶² Arbejdstagerens personlige holdning kan i stedet være omfattet af pligten til ikke at skade arbejdsgiverens omdømme, som behandles i afsnit 4.5.2.3. De oplysninger, som omfattes af tavshedspligten, behøver ikke være oplysninger, som kan skade arbejdsgiverens omdømme.¹⁶³

Tavshedspligten er for bestemte grupper af arbejdstagere lovreguleret. Eksempelvis pålægger selskabslovens § 132 bestyrelsesmedlemmer, direktører med flere en pligt til ikke at videregive oplysninger, som disse har fået kendskab til gennem deres hverv.¹⁶⁴ Imidlertid behandles lovreguleret tavshedspligt ikke nærmere i nærværende afhandling.

Derimod gælder der ikke en generel lovreguleret tavshedspligt for *alle* arbejdstagere. I private ansættelsesforhold kan parterne indgå en konkret aftale om tavshedspligt, hvilket er almindeligt. Uden en sådan konkret aftale kan tavshedspligten imidlertid udledes af loyalitetspligten, idet tavshedspligten er indeholdt i loyalitetspligten. Derfor er tavshedspligten på et ulovreguleret grundlag alligevel gældende for alle ansættelsesforhold, uden særskilt aftale herom.¹⁶⁵

At tavshedspligten er indeholdt i loyalitetspligten kan illustreres af **U1987.495H**. Dommen omhandler en funktionær, som deltager i et privat møde i sin bank angående et lån. Under dette møde videregiver funktionæren oplysninger om den økonomiske situation i den virksomhed, som funktionæren arbejder ved. Oplysninger omfatter virksomhedens optimistiske budgetter,

¹⁵⁸ Jørgensen, Jeppe Høyer: *Ansattes konkurrencehandling – loyalitetspligt og markedsføringslovens §§ 1 og 19*, 2010, s. 64 og Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 317.

¹⁵⁹ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 275 og 305.

¹⁶⁰ Ibid., s. 278.

¹⁶¹ Hasselbalch, Ole: *Den danske arbejdsret – Bind 2: Ansættelsesretten*, 2018, s. 1581.

¹⁶² Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 275 og 305.

¹⁶³ Ibid., s. 275.

¹⁶⁴ Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 58ff.

¹⁶⁵ Ibid., s. 57 og 61ff.

og at virksomhedens har færre ordrer end førhen. Højesteret finder, at funktionæren derved har tilsidesat sin tavshedspligt, og at dette udgør et alvorligt brud på loyalitetspligten.

I relation til tavshedspligten er det relevant kort at nævne ytringsfriheden, idet ytringsfriheden har en sammenhæng med tavshedspligten. Ytringsfrihed er reguleret i grundlovens¹⁶⁶ § 77, og giver borgere retten til at ytre sig. Arbejdsgiveren begrænser dermed arbejdstagerens ytringsfrihed ved at pålægge denne en tavshedspligt, idet der således kan opstå situationer, hvor arbejdstageren ret til at ytre sig må vige for pligten til at holde virksomhedens oplysninger fortrolige.¹⁶⁷ Ytringsfriheden behandles ikke nærmere i afhandlingen.

Når det skal vurderes om tavshedspligten er tilsidesat, har oplysningens indhold stor betydning. Det følger blandt andet af **VLD af 22. november 2002**. Dommen omhandler en skobutiksbestyrer, som fortæller indehaveren af en naboforretning samt en veninde, at skobutiksbestyreren ikke har fået udbetalt løn. Arbejdsgiveren bortviser herefter skobutiksbestyreren begrundet i en tilsidesættelse af loyalitetspligten ved at videregive denne oplysning om butikkens økonomiske forhold til eksterne. Landsretten finder, at skobutiksbestyreren alene har oplyst om sin egen manglende lønudbetaling, hvilket ikke indebærer en sådan videregivelse af virksomhedens interne oplysninger, at det kan betragtes som en tilsidesættelse af loyalitetspligten.¹⁶⁸ Dommen er derfor et udtryk for, at videregivelse af personlige oplysninger ikke vil være i strid med loyalitetspligten.

4.5.2.3. Pligten til ikke at skade arbejdsgiverens omdømme

Pligten til ikke at skade arbejdsgiverens omdømme kan inddeles i to. Dels er arbejdstageren afskåret fra at *udtale sig kritisk* om arbejdsgiveren over for offentligheden. Dels er arbejdstageren forpligtet til at *udvise en bestemt adfærd* over for offentligheden. Det er helt centralt, at sådanne udtalelser og adfærd alene udgør en tilsidesættelse af loyalitetspligten, hvis der foreligger en egentlig potentiel risiko for skade på arbejdsgiveren.¹⁶⁹

4.5.2.3.1. Udtalelser der skader arbejdsgiverens omdømme

Pligten til ikke at skade arbejdsgiverens omdømme indebærer, at arbejdstageren er afskåret fra at udtale sig kritisk om arbejdsgiveren over for offentligheden, herunder særligt arbejdsgiverens kunder og samarbejdspartnere.¹⁷⁰ Dette er indeholdt i loyalitetspligten, idet en arbejdstager under ansættelsesforholdet skal tage hensyn til arbejdsgiverens interesser. Eftersom det er i arbejdsgiverens interesse at have en stærk markedsposition, vil en handling, som skader arbejdsgiverens omdømme, være i strid med denne beskyttelsesinteresse. Derfor er det illoyalt, hvis arbejdstageren beskadiger arbejdsgiverens omdømme.

¹⁶⁶ Lovbekendtgørelse nr. 169 af 05/06/1953: Grundloven.

¹⁶⁷ Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 61f.

¹⁶⁸ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 278.

¹⁶⁹ Ibid., s. 283.

¹⁷⁰ Ibid., s. 262f.

At arbejdstageren er forpligtet til ikke at udtale sig kritisk om arbejdsgiveren overfor offentligheden, og at denne pligt er indeholdt i loyalitetspligten, kan illustreres af **U2012.379V**. Dommen omhandler en opsagt arbejdstager, som arbejder i en virksomhed. I opsigelsesperioden skriver arbejdstageren med en LinkedIn-forbindelse, som arbejder ved en af virksomhedens største kunder. Arbejdstageren udtrykker kritik af ledelsen og tvivl om, hvorvidt virksomheden vil *"komme tilbage på sporet efter finanskrisen"*¹⁷¹. Byretten og Landsretten finder, at udtalelsen udgør en tilsidesættelse af loyalitetspligten. At korrespondancen sker i privat regi, ændrer ikke herpå. Dommen behandles nærmere i kapitel 6.

I loyalitetsvurderingen kan det tillægges betydning, om den kritiske udtalelse alene omhandler forhold, der allerede er offentligt kendt. Derudover kan det tillægges betydning, om arbejdstageren forsøger at forhindre den negative omtale af sin arbejdsgiver i de situationer, hvor det ikke er arbejdstageren selv, som afgiver udtalelsen. Dette følger af **FV af 28. maj 2002**.

Voldgiftskendelsen omhandler tre arbejdstager, som får ansættelse ved en ny arbejdsgiver, og derfor opsiges deres stillinger. I opsigelsesperioden offentliggør den nye arbejdsgiver i en pressemeddelelse til offentligheden, at de tre arbejdstagere er ansat. Samtidig indeholdt pressemeddelelsen negativ omtale af den hidtidige arbejdsgiver. De tre arbejdstagere bortvises herefter af arbejdsgiveren i opsigelsesperioden med illoyalitet som begrundelse.¹⁷²

Voldgiftsretten finder, at arbejdstagerne har tilsidesat loyalitetspligten ved at undlade at forhindre den negative omtale af arbejdsgiveren. Voldgiftsretten lægger særligt vægt på, at arbejdstagerne har godkendt pressemeddelelsen inden offentliggørelsen, og således har medvirket til den negative omtale af arbejdsgiveren.¹⁷³

Skade af arbejdsgiverens omdømme i udtalelser på sociale medier kan udgøre en tilsidesættelse af loyalitetspligten. Dette er et særligt interessant område af loyalitetspligtens indhold, idet sociale medier er en nyere måde at skade arbejdsgiverens omdømme på. Derudover kan skadevirkningen heraf være omfangsrig, idet oplysninger, holdninger og billeder kan udbedres til en større gruppe af personer på sociale medier.

Udgangspunktet er, at det ikke har afgørende betydning for loyalitetsvurderingen, om udtalelsen deles ved brug af fysiske eller elektroniske medier, ligesom det heller ikke har afgørende betydning, om brugen af mediet sker i eller uden for tjenesten. Det afgørende er derimod, om udtalelsen er egnet til potentielt at skade arbejdsgiveren og dennes omdømme.¹⁷⁴ Det er derfor særligt egnetheden, som må vurderes, når sager om illoyale udtalelser på sociale medier behandles. Dette kan illustreres af **U2018.2891Ø**. Dommen omhandler en arbejdstager ansat ved

¹⁷¹ U2012.379V, s. 8.

¹⁷² Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 279.

¹⁷³ Ibid., s. 279.

¹⁷⁴ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 300f.

SAS, som i et Facebook-opslag opfordrer kollegaer til indsmugling af tobak. Arbejdstageren forklarer, at det alene er ment som en spøg. Landsretten anfører, at opslaget er *"egnet til at skade SAS' omdømme alvorligt og indebærer derfor også en krænkelse af A's loyalitetsforpligtelse."*¹⁷⁵ Dommen er derfor et udtryk for, at arbejdstagerens loyalitetspligt indeholder en pligt til ikke at skade arbejdsgiverens omdømme, og at egnetheden må tillægges afgørende betydning i vurderingen af, om pligten er tilsidesat. Dommen behandles nærmere i kapitel 6.

Såfremt det konstateres, at arbejdstageren har tilsidesat sin loyalitetspligt ved at udtale sig illoyalt om arbejdsgiveren på et socialt medie, må det herefter vurderes, om dette kan berettige en bortvisning. I denne vurdering tillægges en række momenter betydning. Disse momenter belyses i kapitel 6 for herved at besvare sidste led af afhandlingens problemformulering.

4.5.2.3.2. Adfærd der skader arbejdsgiverens omdømme

Som nævnt ovenfor, indebærer pligten til ikke at skade arbejdsgiverens omdømme, at arbejdstageren skal udvise en særlig offentlig adfærd af hensyn til arbejdsgiverens omdømme. Arbejdstageren må derfor ikke udvise en adfærd, som kan skade arbejdsgiverens anseelse. At en sådan adfærd udgør misligholdelse, kan både begrundes i en tilsidesættelse af loyalitetspligten, men kan også begrundes i en tilsidesættelse af decorumkravet.¹⁷⁶ Decorumkravet er beskrevet ovenfor i afsnit 3.2.2. Dette illustrerer sammenhængen mellem loyalitetspligten og decorumkravet.

U2003.1430Ø er et eksempel på, at pligten til at udvise en bestemt adfærd af hensyn til arbejdsgiverens omdømme er indeholdt i loyalitetspligten.

Dommen omhandler en funktionær, som i arbejdstiden chatter på en seksuel hjemmeside fra sin arbejdscomputer. I chatten omtaler chatpartneren funktionærens arbejdsgiver som *"den luknings-truede virksomhed"*¹⁷⁷. Herefter bortvises funktionæren begrundet i, at denne adfærd udgør en tilsidesættelse af loyalitetspligten.

Landsretten finder, at adfærden, som består i at chatte på en seksuel hjemmeside i arbejdstiden, ikke udgør en tilsidesættelse af loyalitetspligten. Landsretten lægger vægt på, at det er chatpartneren og ikke funktionæren, som omtaler arbejdsgiveren som *"den lukningstruede virksomhed"*¹⁷⁸. Derudover lægger landsretten vægt på, at chatpartneren ikke arbejder inden for en for arbejdsgiveren relevant branche, og at funktionæren anvender chatsiden på en måde, så chatpartnerne ikke får kendskab til, hvem funktionærens arbejdsgiver er. Derfor indebærer adfærden ikke nogen risiko for skade på arbejdsgiveren eller dennes omdømme. Dommen illustrerer derfor kravet, som beskrevet først i afsnit 4.5.2.3, om, at der skal kunne påvises en egentlig

¹⁷⁵ U2018.2891Ø, s. 15.

¹⁷⁶ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 1016.

¹⁷⁷ U2003.1430Ø, s. 8.

¹⁷⁸ Ibid., s. 8.

potentielt risiko for skade på arbejdsgiveren, før adfærden kan betragtes som en tilsidesættelse af loyalitetspligten.

Kravet om at der skal kunne påvises en potentielt risiko for skade, kan også illustreres af **VLD af 9. marts 2004**, som omhandler pligten til at udvise en bestemt adfærd af hensyn til arbejdsgiverens omdømme.

Dommen omhandler en skolelærer, som i sin danskundervisning i en 4. klasse anvender en tekst med titlen "Snifhvide". Teksten omhandler narkotika, vold, seksuelle handlinger og kannibalisme. Folkeskolens leder modtager herefter klager fra både elever og forældre. Flere af forældrene udtrykker desuden, at de overvejer at udmelde deres børn fra skolen på grund af denne undervisning. Folkeskolelæreren bortvises herefter begrundet i denne adfærd.¹⁷⁹

Landsretten finder, at adfærden udgør et *"uopretteligt tillidsbrud"*¹⁸⁰, da undervisningen *"havde udsat børnene for integritetskrænkelser og skabt nærliggende fare for, at skolen ville miste nogle af sine elever"*¹⁸¹. Derfor konkluderer landsretten, at adfærden påvirker skolens omdømme på en sådan måde, at der foreligger en potentielt risiko for skade, hvorfor adfærden udgør en tilsidesættelse af loyalitetspligten.¹⁸²

De to ovenfor nævnte domme illustrerer begge kravet om, at der skal kunne påvises en potentielt risiko for skade på arbejdsgiveren, før en sådan adfærd udgør en tilsidesættelse af loyalitetspligten. Chatten i U2003.1430Ø har ikke forventelige konsekvenser for arbejdsgiveren, idet arbejdsgiverens navn ikke udbredes. Modsat har undervisningen i VLD af 9. marts 2004 forventelige konsekvenser for arbejdsgiveren, idet flere af forældrene truer med at finde en anden skole.

4.5.3. Loyalitetspligten internt og eksternt

Arbejdstagerens loyalitetspligt omfatter både arbejdstagerens handlinger og udtalelser internt i virksomheden og eksternt over for offentligheden. Derfor skal arbejdstageren iagttage loyalitetspligten i sine udtalelser og handlinger over for personer, som arbejder i virksomheden, altså internt, men også over for personer, som ikke arbejder i virksomheden, altså eksternt.¹⁸³ Sønningen mellem internt og eksternt beror således på, hvem der modtager disse udtalelser og handlinger. Eksterne udtalelser kan eksempelvis være udtalelser på sociale medier og korrespondancer med arbejdsgiverens kunder eller samarbejdspartnere. Interne udtalelser kan eksempelvis være udtalelser til kollegaer eller ledelsen. Mens pligten til at beskytte

¹⁷⁹ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 1010f.

¹⁸⁰ Ibid., s. 1011.

¹⁸¹ Ibid., s. 1011.

¹⁸² Ibid., s. 1010f.

¹⁸³ Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 16f og Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 301.

arbejdsgiverens markedsposition særligt vedrører de eksterne handlinger og udtalelser, vedrører pligten til at beskytte virksomhedens drift særligt de interne handlinger og udtalelser.

Mens sondringen mellem intern og ekstern beror på, hvem der modtager handlingen eller udtalelsen, beror sondringen mellem i eller uden for tjeneste på, hvornår handlingen foretages. Denne sondring er derfor også relevant kort at belyse i relation til loyalitetspligtens indhold og behandles derfor i det følgende.

4.5.4. Loyalitetspligten i og uden for tjenesten

Loyalitetspligten gælder både i tjenesten og uden for tjenesten.¹⁸⁴ Herved menes, at arbejdstageren både er underlagt loyalitetspligten, når arbejdstagerens er på arbejde, men også i arbejdstagerens fritid. Mens pligten til at beskytte arbejdsgiverens markedsposition særligt vedrører arbejdstagerens handlinger uden for tjenesten, vedrører pligten til at beskytte virksomhedens drift derimod særligt arbejdstagerens handlinger i tjenesten.

Arbejdstageren er imidlertid kun underlagt loyalitetspligten, når handlingerne konkret kan skade arbejdsgiveren, og handlingen derfor udgør en risiko for væsentlig skade på arbejdsgiverens interesser. Det er derfor et krav, at illoyaliteten har en sammenhæng med arbejdet, før det kan betragtes som en tilsidesættelse af loyalitetspligten. Det gør sig både gældende for handlinger i og uden for tjenesten.¹⁸⁵

De seneste årtier er der sket en stigning i anvendelsen af illoyalitet som retligt argument for misligholdelse i de situationer, hvor arbejdstagerens illoyale handling sker uden for tjenesten. Dette er et udtryk for, at arbejdsgiverens beskyttelsesinteresser kan skades af arbejdstageren i dennes fritid i højere grad i dag end førhen. Det kan blandt andet skyldes det øgede brug af sociale medier, hvor særligt arbejdsgiverens omdømme kan skades, eftersom oplysninger på sociale medier kan deles med mange og på den måde få store konsekvenser for arbejdsgiveren.¹⁸⁶

4.6. Afgrænsning til andre af arbejdstagerens pligter end loyalitetspligten

Mens afsnit 4.5. omhandler, hvad der falder inden for arbejdstagernes loyalitetspligt, omhandler dette afsnit, hvad der falder uden for arbejdstagerens loyalitetspligt. Når loyalitetspligtens indhold skal beskrives, er det nemlig væsentligt også at behandle, hvad der ikke er omfattet af loyalitetspligten.

¹⁸⁴ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 453.

¹⁸⁵ Ibid., s. 453.

¹⁸⁶ Ibid., s. 390f.

Grænsen mellem loyalitetspligten og arbejdstagerens andre selvstændige pligter er ikke altid skarp. Disse pligter kan flyde sammen. Derfor kan der opstå situationer, hvor arbejdstagerens misligholdelse både kan begrundes i en tilsidesættelse af loyalitetspligten og i en tilsidesættelse af andre selvstændige pligter. Her vil domstolene typisk anvende de andre selvstændige pligter som begrundelse for misligholdelsen, særligt hvis disse andre selvstændige pligter udgør hovedforpligtelser. Dette skyldes, at der i så fald ikke er behov for at anvende illoyalitet som begrundelse.¹⁸⁷ Det illustrerer, at loyalitetspligten som udgangspunkt alene anvendes som begrundelse for misligholdelse, når en given misligholdelse ikke kan begrundes i en tilsidesættelse af en hovedforpligtelse. Således kan illoyalitet til tider have karakter af et udfyldende retligt argument. Det er også medvirkende til, at loyalitetspligtens indhold er elastisk og omfatter mange typer af handlinger.

I afsnit 4.6.1 og 4.6.2 beskrives, hvordan misligholdelse ikke begrundes i en tilsidesættelse af loyalitetspligten, når det i stedet kan begrundes i en tilsidesættelse af arbejdstagerens hovedforpligtelser. I afsnit 4.6.3 beskrives loyalitetspligtens afgræsning over for decorumkravet.

4.6.1. Arbejdsforpligtelsen

Arbejdsforpligtelsen udgør en selvstændig pligt i et ansættelsesforhold, nærmere bestemt hovedforpligtelsen. Arbejdsforpligtelsen er beskrevet kort i afsnit 3.2.2. Pligten indebærer, at arbejdstageren må præstere arbejdet og gøre dette i arbejdstiden og på arbejdsstedet. Arbejdstagerens mangelfulde opfyldelse af arbejdsforpligtelsen udgør derfor en misligholdelse. I sådanne situationer benyttes loyalitetspligten ikke som retligt begrundelse for misligholdelsen, idet en mangelfuld eller manglende arbejdspræstation er misligholdelse i sig selv, uanset om handlingen er illoyal eller ej. Der er derfor intet behov for at dokumentere illoyalitet.¹⁸⁸

At domstolene ikke begrunder manglende opfyldelse af arbejdsforpligtelsen med illoyalitet, hvor begge pligter er tilsidesat, kan illustreres af **U2001.585H**.

Dommen omhandler en halinspektør ansat i en svømmehal. Halinspektøren har uoverensstemmelser med svømmehallens forretningsudvalg vedrørende ændring af svømmehallens åbningstider. Herefter møder halinspektøren ikke op til møderne, men nedlægger arbejdet. Halinspektøren bliver herefter afskediget begrundet i en tilsidesættelse af loyalitetspligten.

Højesteret lægger alene vægt på udeblivelsen og inddrager ikke loyalitetspligten i deres begrundelse. Højesteret vurderer, at misligholdelsen består i at udeblive fra møderne. Derfor er illoyalitet som begrundelse for misligholdelse overflødig, idet misligholdelsen kan begrundes i en tilsidesættelse af arbejdsforpligtelsen, som udgør en hovedforpligtelse.

¹⁸⁷ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 336-340.

¹⁸⁸ Ibid., s. 336.

Ved bibeskæftigelse kan loyalitetspligten og arbejdsforpligtelsen være tilsidesat samtidig. Bibeskæftigelse kan udgøre en tilsidesættelse af loyalitetspligten, hvis bibeskæftigelsen sker i en konkurrerende virksomhed, men det kan også betragtes som en tilsidesættelse af arbejdsforpligtelsen, hvis bibeskæftigelsen medfører, at arbejdstageren ikke kan udføre sit arbejde.¹⁸⁹ Også her vil arbejdsforpligtelsen anvendes som retligt argument og ikke loyalitetspligten. Bibeskæftigelse er nærmere behandlet i afsnit 4.5.2.1.1.

4.6.2. Lydighedspligten

Arbejdstagerens pligt til at følge arbejdsgiverens anvisning og indordne sig under arbejdsgiverens ledelsesret betegnes arbejdstagerens lydighedspligt og er beskrevet i afsnit 3.2.2. Pligten udgør en selvstændig pligt. Tilsidesættelse af pligten udgør derfor i sig selv en misligholdelse af ansættelsesforholdet. Såfremt der i arbejdsgiverens anvisning er overladt en vis frihed til fortolkning for arbejdstageren, kan der opstå et behov for at anvende loyalitetspligten, såfremt arbejdstageren udnytter denne frihed til at varetage egne interesser til væsentlig skade for arbejdsgiveren.¹⁹⁰ Tilsidesættelse af lydighedspligten kan derfor udgøre en selvstændig misligholdelse, men kan også udgøre en tilsidesættelse af loyalitetspligten.

4.6.3. Decorumkravet

Decorumkravet er beskrevet i afsnit 3.2.2. Decorumkravet indebærer, at en arbejdstager skal leve op til bestemte sociale, moralske og etiske normer af hensyn til den stilling, som arbejdstageren besidder. Som beskrevet i afsnit 4.5.2.3.2, er decorumkravet nært beslægtet med loyalitetspligten. Imidlertid udgør decorumkravet et selvstændigt krav for arbejdstageren og er ikke indeholdt i loyalitetspligten.¹⁹¹ Tilsidesættelse af decorumkravet anvendes derfor af domstolene som selvstændig begrundelse for misligholdelse. Såfremt en arbejdstager tilsidesætter decorumkravet, kan det derfor udgøre en misligholdelse.¹⁹² **U2007.651V** er et eksempel på, at domstolene anvender tilsidesættelse af decorumkravet som begrundelse for misligholdelse, og at decorumkravet således udgør en selvstændig pligt i ansættelsesforholdet og ikke er indeholdt i loyalitetspligten.

Dommen omhandler en folkeskolelærer, som stikker sin samlever med en kniv to gange. Læreren opsiges herefter. Læreren dømmes efterfølgende ikke strafferetligt grundet manglende forsæt. Derfor kan opsigelsen ikke begrundes i en straffelovsovertrædelse. I stedet må det vurderes, om opsigelsen kan begrundes i en tilsidesættelse af decorumkravet.

Landsretten finder, at det er en del af lærerens arbejdsopgave at være et forbillede for børnene. Dette lever læreren ikke op til efter knivstikkeriet. Derfor konkluderer landsretten, at

¹⁸⁹ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 338.

¹⁹⁰ Ibid., s. 337.

¹⁹¹ Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 15f, 33 og 37.

¹⁹² Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 298.

folkeskolelæren har tilsidesat decorumkravet, idet omverdens syn på folkeskolelæreren nu er anderledes, og at dette udgør en misligholdelse.

4.7. Delkonklusion

Det kan konkluderes, at arbejdstagerens loyalitetspligt er en retsgrundsætning, som gælder i alle ansættelsesforhold. Arbejdstagerens loyalitetspligt består som udgangspunkt, så længe arbejdsgiverens vederlagsforpligtelse omvendt består. Endvidere kan det konkluderes, at indholdet af arbejdstagerens loyalitetspligt ikke kan defineres entydigt. Indholdet rækker bredt og omfatter forskellige handlinger og undladelser. Pligten beror på, at arbejdstageren skal tage et rimeligt hensyn til arbejdsgiverens interesser og derfor ikke må foretage handlinger, som kan skade disse interesser. En arbejdsgiver har som udgangspunkt en særlig interesse i at få beskyttet sin drift og markedsposition. Arbejdstagerens loyalitetspligt inddeles derfor i en pligt til at beskytte virksomhedens drift og en pligt til at beskytte arbejdsgiverens markedsposition. Disse to pligter kan yderligere inddeles i en række underpligter. Pligten til at beskytte virksomhedens drift kan inddeles i en omsorgspligt, en underretningspligt og en samarbejdspligt. Pligten til at beskytte arbejdsgiverens markedsposition kan inddeles i en pligt til ikke at drive eller deltage i konkurrerende virksomhed, en pligt til ikke at skade arbejdsgiverens omdømme og en tavshedspligt. Disse underpligter er derfor alle indeholdt i loyalitetspligten, og en tilsidesættelse heraf udgør således en misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Yderligere kan det konkluderes, at loyalitetspligten får karakter af et udfyldende retligt argument, idet domstolene alene anvender loyalitetspligten, når misligholdelsen ikke kan begrundes i en tilsidesættelse af hovedforpligtelser. Dette er også medvirkende til, at loyalitetspligtens indhold er elastisk og omfatter mange typer af handlinger. Derudover må loyalitetspligten afgrænses over for arbejdstagerens øvrige pligter, herunder arbejdsforpligtelsen, lydighedspligten og decorumkravet, som alle udgør selvstændige pligter og derfor ikke omfattes af loyalitetspligten.

Når det er fastslået, at arbejdstageren har tilsidesat sin loyalitetspligt, og der således foreligger en misligholdelse af ansættelsesforholdet, må det efterfølgende vurderes, hvilke beføjelser arbejdsgiveren er berettiget til at iværksætte. Derfor behandles arbejdsgiverens beføjelser i det følgende.

Kapitel 5. Arbejdsgiverens reaktionsmuligheder

Når arbejdstageren har misligholdt ansættelsesforholdet ved at tilsidesætte loyalitetspligten, kan det berettigede arbejdsgiveren til at benytte en række misligholdelsesbeføjelser. Det følger af, at en tilsidesættelse af loyalitetspligten udgør en obligationsretlig misligholdelse, og at en misligholdelse vækker misligholdelsesbeføjelser for modparten efter obligationsretten, hvilket er beskrevet i afsnit 2.2. Når det er konstateret, at en arbejdstager har misligholdt ansættelsesforholdet ved at tilsidesætte loyalitetspligten bliver spørgsmålet herefter, hvilke beføjelser arbejdsgiveren er berettiget til at benytte. I det følgende betegnes disse beføjelser som "arbejdsgiverens reaktionsmuligheder", idet disse reaktionsmuligheder rækker videre end de klassiske obligationsretlige beføjelser, som eksempelvis ikke omfatter advarsel og påtale. Hvis arbejdsgiveren ikke havde mulighed for at benytte nogle reaktionsmuligheder ved arbejdstagerens tilsidesættelse af loyalitetspligten, ville loyalitetspligten alene indebære en anbefaling og ikke en retlig pligt for arbejdstageren.¹⁹³ Derfor er arbejdsgiverens reaktionsmuligheder afgørende for at belyse loyalitetspligten og dens indhold.

Arbejdsgiverens beføjelser kan følge af en konkret aftale, af den almindelige obligationsret eller af lov, som eksempelvis funktionærloven. De obligationsretlige misligholdelsesbeføjelser anvendes normalt i private ansættelseskontrakter. De obligationsretlige misligholdelsesbeføjelser anvendes derfor i ansættelsesretten, men er tilpasset de særlige forhold, som gør sig gældende i ansættelsesretten. Eksempelvis vigtigheden af advarsler som reaktion. Arbejdsgiverens reaktionsmuligheder ved arbejdstagerens tilsidesættelse af loyalitetspligten omfatter navnlig påtale, advarsel, opsigelse, bortvisning og eventuelt erstatning. Denne rækkefølge illustrerer også reaktionsmulighedernes grovhed, idet en advarsel betragtes som mildest, mens en bortvisning eventuelt suppleret med en erstatning betragtes som strengest.¹⁹⁴ I takt med at reaktionsmulighederne bliver grovere, skærpes kravene til at anvende reaktionsmuligheden tilsvarende, hvilket kan betragtes som et udslag af proportionalitetsprincippet, idet reaktionen skal stemme overens med grovheden af misligholdelsen.

Indholdet af disse reaktionsmuligheder og kravene for at arbejdsgiveren kan benytte dem behandles nærmere i det følgende. Bortvisning er fokus for dette kapitel, idet denne reaktionsmulighed er af størst betydning for afhandlingen. Derfor behandles de øvrige reaktionsmuligheder alene perifert.

5.1. Påtale og advarsel

Arbejdsgiverens mindst indgribende reaktionsmuligheder er påtale og advarsel. En påtale gives oftest mundtlig og anvendes især i de situationer, hvor arbejdstageren har begået mindre betydningsfulde forseelser. Hvis forseelsen kan anses for at være af mere alvorlig karakter, kan

¹⁹³ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 245f.

¹⁹⁴ Ibid., s. 246.

arbejdsgiveren i stedet give arbejdstageren en advarsel. Der er i udgangspunktet ikke formkrav til advarsler, hvorfor disse kan gives mundtlig såvel som skriftligt. Imidlertid vil en skriftlig advarsel altid være en bevismæssig fordel for arbejdsgiveren. Dette kan være særligt relevant ved vurderingen af, om en eventuel efterfølgende opsigelse eller bortvisning har været berettiget.¹⁹⁵ Hvis arbejdsgiveren undlader at give en påtale eller en advarsel, kan det betragtes som en stiltiende accept af adfærden.¹⁹⁶ En forudgående advarsel kan have betydning for berettigelsen af en senere bortvisning, idet det som udgangspunkt vil gøre en bortvisning mere berettiget, hvis en advarsel ikke efterfølges.¹⁹⁷ En advarsel skal gives i umiddelbar forlængelse af den uønskede adfærd, idet der ellers kan indtræde passivitet fra arbejdsgiverens side.¹⁹⁸

5.2. Opsigelse

En opsigelse er en ensidig erklæring om, at ansættelsesforholdet bringes til ophør med gældende varsel. Både arbejdstager og arbejdsgiver kan opsiges ansættelsesforholdet.¹⁹⁹ Der foreligger i udgangspunktet ingen formkrav til en opsigelse. Den kan derfor være mundtligt såvel som skriftligt. Det er imidlertid et krav, at det fremgår tydeligt for modtageren, at der foreligger en opsigelse. Det er afsenderen af opsigelsen, der har bevisbyrden for, at der er givet en opsigelse.²⁰⁰ Imidlertid kan et skriftlighedskrav følge af lov eller aftale, jf. eksempelvis funktionærlovens § 2, stk. 7, 2. pkt., som bestemmer, at en opsigelse skal gives skriftligt.²⁰¹

Ansættelsesforholdet fortsætter som udgangspunkt indtil opsigelsesvarslets udløb. Derfor gælder parternes pligter også i opsigelsesperioden. Arbejdstageren skal derfor fortsat præstere arbejdsydelsen, og arbejdsgiveren skal betale løn.²⁰² Imidlertid har arbejdsgiveren mulighed for at suspendere eller fritstille arbejdstageren i opsigelsesperioden. Både suspension og fritstilling indebærer, at ansættelsesforholdet, herunder loyalitetspligten, fortsætter indtil opsigelsesvarslets udløb, således at arbejdsgiveren fortsat skal betale løn til arbejdstageren.²⁰³ Hvis arbejdstageren suspenderes, skal han i udgangspunktet ikke møde på arbejde, men blot stå til rådighed. Det er tilladt for arbejdstageren at påtage sig andet ikke-konkurrerende arbejde i opsigelsesperioden, så længe arbejdstageren kan stå til rådighed. Hvis arbejdstageren derimod fritstilles, skal han hverken møde på arbejde eller stå til rådighed.²⁰⁴ Fritstilling indebærer derfor en *"definitiv tjenestefritagelse"*²⁰⁵.

¹⁹⁵ Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 137f.

¹⁹⁶ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 420.

¹⁹⁷ Marstal, Mikael: *Bortvisning – suspension og fritstilling*, 2013, s. 14.

¹⁹⁸ Hasselbalch, Ole: *Den danske arbejdsret – Bind 2: Ansættelsesretten*, 2018, s. 1350.

¹⁹⁹ Nielsen, Henrik Karl: *Fratrædelsesaftaler*, 2015, s. 72.

²⁰⁰ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 679f.

²⁰¹ Nielsen, Henrik Karl: *Fratrædelsesaftaler*, 2015, s. 61.

²⁰² Ibid., s. 70f.

²⁰³ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 745f og Nielsen, Henrik Karl: *Fratrædelsesaftaler*, 2015, s. 122.

²⁰⁴ Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 746f og 750.

²⁰⁵ Ibid. s. 750.

For funktionærer gælder en række særlige regler om varigheden af opsigelsesvarsler, som er reguleret i funktionærlovens § 2. Derudover fastslår funktionærlovens § 2 b et krav om, at enhver opsigelse af en funktionær skal være sagligt begrundet i enten virksomhedens eller funktionærens forhold. Såfremt en opsigelse er usaglig, kan funktionæren være berettiget til en godtgørelse, jf. § 2 b, som behandles kort i afsnit 5.3.4.2.

5.3. Bortvisning

5.3.1. Betydningen af en bortvisning

En række forskellige former for misligholdelse kan berettige bortvisning. I denne afhandling er det imidlertid alene misligholdelse ved tilsidesættelse af loyalitetspligten, som søges belyst. Såfremt en arbejdstager har tilsidesat sin loyalitetspligt, kan det berettige arbejdsgiveren til at hæve ansættelsesforholdet. Dermed er også hævebeføjelsen, som følger af den almindelige obligationsret, en af arbejdsgiverens reaktionsmuligheder over for arbejdstagerens tilsidesættelse af loyalitetspligten. Hævebeføjelsen indebærer, at kontrakten ophører øjeblikkeligt. Når en arbejdsgiver øjeblikkeligt hæver et ansættelsesforhold, betegnes dette i praksis som en bortvisning. De to betegnelser indebærer således det samme, nemlig at parterne ikke længere skal præstere deres respektive ydelser. Arbejdsgiveren skal således ikke længere betale løn til arbejdstageren, og arbejdstageren skal ikke længere yde en arbejdspræstation.²⁰⁶ Også biforpligtelserne bortfalder ved en bortvisning, herunder loyalitetspligten, hvilket er beskrevet nærmere i afsnit 4.4.2 om loyalitetspligtens ophør.

At en bortvisning har øjeblikkelig virkning indebærer, at de ellers gældende opsigelsesvarsler ikke skal iagttages. Arbejdstageren mister derfor sin indtægt fra bortvisningstidspunktet, hvilket er særligt byrdefuldt. Dette er årsagen til, at kravene til en ophævelse i ansættelsesretten er skærpet i forhold til den almindelige obligationsret. En ansættelsesretlig ophævelse forudsætter nemlig *grov* misligholdelse, mens det obligationsretlige krav om *væsentlig* misligholdelse ikke er tilstrækkeligt.²⁰⁷ Dette følger også af funktionærlovens § 4, som indeholder en særlig lovhjemmel for arbejdsgiverens hæve- og erstatningsbeføjelse i funktionærforhold. Bestemmelsens 1. pkt. har følgende ordlyd: *"Hvis (...) arbejdsgiveren hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse af kontrakten fra funktionærens side, har arbejdsgiveren ret til erstatning for det ham derved påførte tab."* Bestemmelsen fastslår således, at arbejdstagerens grove misligholdelse berettiger arbejdsgiveren til at hæve ansættelsesforholdet og få tilkendt erstatning for et eventuelt tab.²⁰⁸

Som beskrevet i afsnit 3.3, gælder funktionærloven alene for ansættelsesforhold, som falder inden for lovens anvendelsesområde, eller hvor det er aftalt, at loven skal finde anvendelse.

²⁰⁶ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 250.

²⁰⁷ Kristiansen, Jens: *Grundlæggende arbejdsret*, 2020, s. 389f og Hasselbalch, Ole: *Ansættelsesretten*, 2002, s. 627.

²⁰⁸ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 249f

Imidlertid gælder hævebeføjelsen også for ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af funktionærloven. I alle former for ansættelsesforhold har en arbejdsgiver nemlig mulighed for at hæve aftalen ved grov misligholdelse med hjemmel i obligationsretlige principper.²⁰⁹

5.3.2. Kravet om grov misligholdelse

Der må foretages en konkret vurdering af, om der foreligger en *grov* misligholdelse. Begrebet grov misligholdelse er ikke stationært, men udvikles i takt med samfundets moralske udvikling. Derudover vil vurderingen afhænge af de konkrete omstændigheder. Derfor kan begrebet ikke fastlægges entydigt. Hvilke momenter, der kan tillægges betydning i vurderingen af grovheden, behandles nærmere i kapitel 6. En grov misligholdelse kan både bestå i en uberettiget handling eller en uberettiget undladelse.²¹⁰

I vurderingen af grovheden kan det tillægges betydning, om handlingen eller undladelsen kan tilregnes arbejdstageren som subjektivt daddelværdig. Herved menes, om arbejdstageren har foretaget handlingen eller undladelsen med en vis uagtsomhed eller med fortsæt.²¹¹ Arbejdstagerens tilregnelser er ikke et kriterie for at statuere grov misligholdelse, men er derimod et moment, som kan indgå i vurderingen af misligholdelsens grovhed. Derfor kan forhold, som ikke kan bebrejdes arbejdstageren også medføre, at der foreligger en grov misligholdelse.²¹² **U1945.1171SH** er et eksempel herpå. I dommen finder SØ- og Handelsretten, at en bortvisning af en arbejdstager begrundet i arbejdstagerens udeblivelse er berettiget, også selvom arbejdstageren udebliver fra arbejdet på grund af en anholdelse, og således ikke selv kan bebrejdes udeblivelsen.

En arbejdsgiver kan indgå en aftale med arbejdstageren om, hvad der betragtes som en så grov misligholdelse, at det kan berettigede bortvisning. Dette kan eksempelvis være tilkendegivet i virksomhedens personalepolitik.²¹³ Imidlertid er en sådan aftale ikke bindende for domstolene ved en efterfølgende retlig prøvelse af, om bortvisningen er berettiget. Aftalen kan imidlertid bruges som et udtryk for, at arbejdsgiveren har tilkendegivet over for arbejdstageren, at netop det aftalte forhold er særligt betydningsfuldt for arbejdsgiveren. Derfor kan aftalen få betydning for prøvelsen af bortvisningens berettigelse.²¹⁴

Der gælder en tilsvarende adgang for arbejdstageren til at hæve ansættelsesforholdet ved arbejdsgiverens grove misligholdelse.²¹⁵ Dette behandles ikke nærmere i nærværende

²⁰⁹ Marstal, Mikael: *Bortvisning – suspension og fritstilling*, 2013, s. 15.

²¹⁰ Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 144ff og Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 937ff.

²¹¹ Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 141.

²¹² Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 938.

²¹³ Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 141.

²¹⁴ Kristiansen, Jens: *Grundlæggende arbejdsret*, 2020, s. 391.

²¹⁵ Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 249.

afhandling, eftersom afhandlingen alene behandler arbejdstagerens misligholdelse ved tilside-sættelse af loyalitetspligten og arbejdsgiverens reaktionsmuligheder i den forbindelse.

5.3.3. Kravet om reaktion

Det er en betingelse, at arbejdsgiveren reagerer hurtigt over for arbejdstageren, hvis arbejdsgiveren ønsker at bortvise arbejdstageren.²¹⁶ Den almindelige obligationsretlige pligt til at reklamere finder derfor også anvendelse i ansættelsesforhold. Såfremt en arbejdsgiver reagerer for sent, indtræder der derfor passivitet, således at arbejdsgiverens beføjelse til at bortvise bortfalder. Fristen regnes fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren bliver bekendt med forholdet, og ikke fra det tidspunkt, hvor forholdet begås.²¹⁷ Hensynet bag kravet er, at en for sen reaktion anses som et udtryk for, at forholdet ikke er så groft, at arbejdsgiveren finder det nødvendigt at bortvise arbejdstageren med det samme. Derudover må der også tages hensyn til, at arbejdstageren berettiget indretter sig på, at denne ikke bliver bortvist, hvis bortvisning ikke sker kort tid efter.²¹⁸ Dette er udtryk for indretningspunktet.

Der er ingen bestemt frist for reaktionen, idet fristen beror på de konkrete omstændigheder. Dette kan illustreres af **U2002.2532V**. Dommen omhandler en arbejdstager, som hjemsendes med besked om, at arbejdsgiveren ønsker at undersøge nogle forhold nærmere. Først ni dage senere bliver arbejdstageren bortvist med begrundelse i illoyalitet. Vestre Landsret finder, at de ni dage udgør en overskridelse af fristen for at bortvise arbejdstageren, idet arbejdsgiveren ikke har undersøgt og bortvist arbejdstageren "hurtigst muligt". Derfor konkluderer landsretten, at arbejdsgiveren har udvist passivitet, og at arbejdsgiveren derfor har fortabt sin ret til at bortvise arbejdstageren.

Det kan derfor konkluderes, at en arbejdsgiver for at bortvise en arbejdstager, dels skal sikre, at der foreligger en grov misligholdelse, og dels skal sikre, at der reageres rettidigt, således at der ikke indtræder passivitet. En bortvisning forudsætter således, at disse to betingelser er opfyldt. Foreligger der ikke en grov misligholdelse, betragtes bortvisningen som uberettiget.

5.3.4. Uberettiget bortvisning

Såfremt arbejdstageren mener, at en bortvisning er uberettiget, må arbejdstageren protestere herimod, idet manglende reaktion betragtes som en anerkendelse af bortvisningens berettigelse. Imidlertid har arbejdstageren en længere periode til at reagere over for arbejdsgiverens uberettiget bortvisning, end arbejdsgiveren har til at bortvise.²¹⁹ Arbejdstageren har ret til at få oplyst begrundelsen for bortvisningen, således at arbejdstageren har mulighed for at protestere, hvis denne ikke finder begrundelsen berettiget. Arbejdsgiveren løber derfor en

²¹⁶ Kristiansen, Jens: *Grundlæggende arbejdsret*, 2020, s. 391.

²¹⁷ Marstal, Mikael: *Bortvisning – suspension og fritstilling*, 2013, s. 35f.

²¹⁸ Marstal, Mikael: *Bortvisning – suspension og fritstilling*, 2013, s. 35 og Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktio-nærret*, 2020, s. 947.

²¹⁹ Marstal, Mikael: *Bortvisning – suspension og fritstilling*, 2013, s. 156.

standpunktsrisiko ved at bortvise arbejdstageren, idet arbejdsgiveren bærer risikoen for, at bortvisningen er berettiget.²²⁰

Bevisbyrden for en bortvisnings berettigelse følger dansk rets almindelige bevisbyrde-regel om ligefrem bevisbyrde. Derfor er det som udgangspunkt arbejdstageren, som skal løfte bevisbyrden for, at en given bortvisning er uberettiget. I praksis er det imidlertid almindeligt, at bevisbyrden vendes over på arbejdsgiveren, således at arbejdsgiveren skal dokumentere, at bortvisningen er berettiget.²²¹

Når arbejdstageren mener, at der foreligger en uberettiget bortvisning, kan arbejdstageren rejse et erstatningskrav, hvilket behandles i afsnit 5.3.4.1. Hvis arbejdstageren er funktionær, kan denne også rejse et godtgørelseskrav efter funktionærlovens § 2 b, hvilket behandles i afsnit 5.3.4.2.

5.3.4.1. Erstatning og funktionærlovens § 3

Ved arbejdsgiverens uberettigede bortvisning er arbejdstageren berettiget til en erstatning. For funktionærer er en særlig minimalerstatning hjemlet i funktionærlovens § 3. Ikke-funktionærers krav på erstatning følger i stedet de almindelige erstatningsbetingelser. Derfor er ikke-funktionærers erstatningskrav afhængigt af, at de kan dokumentere et tab ved den uberettigede bortvisning og overholder deres tabsbegrænsningspligt. Disse krav gælder derimod ikke for funktionærers tilkendelse af minimalerstatning efter § 3.²²²

Erstatningen kan indebære krav på løn, feriegodtgørelse samt eventuelle personalegoder, bonusser eller provision, som arbejdstageren burde have oppebåret i opsigelsesperioden.²²³ Erstatningsbeløbet udgør dermed, hvad arbejdstageren havde fået, hvis arbejdstageren var blevet opsagt i stedet for at være blevet uberettiget bortvist. Såfremt der ikke gælder noget opsigelsesvarsel i ansættelsesforholdet, kan der ikke rejses et krav om erstatning.²²⁴ Dette følger af, at arbejdstageren i så fald ikke lider noget tab ved, at der sker en uberettiget bortvisning i stedet for en opsigelse, idet retsvirkningerne er ens, nemlig et øjeblikkeligt ophør af løn.

5.3.4.2. Godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b

Som beskrevet i afsnit 5.3.4.1, dækker erstatning alene den løn med videre, som arbejdstageren ville have oppebåret, hvis arbejdstageren var blevet opsagt i stedet. Imidlertid kan en uberettiget bortvisning også medføre andre ulemper for arbejdstageren, som ikke kan opgøres i et økonomisk tab, og derfor ikke kan behandles som et erstatningskrav. For disse ulemper kan en

²²⁰ Hasselbalch, Ole: *Ansættelsesretten*, 2002, s. 603.

²²¹ Marstal, Mikael: *Bortvisning – suspension og fritstilling*, 2013, s. 41.

²²² Ibid., s. 157.

²²³ Ibid., s. 157f.

²²⁴ Marstal, Mikael: *Bortvisning – suspension og fritstilling*, 2013, s. 160 og Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 2020, s. 1042.

funktionær i stedet søge at få en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, som ikke forudsætter, at der skal være et økonomisk tab.²²⁵ Godtgørelsen udmåles på baggrund af funktionærens ansættelsestid og øvrige omstændigheder, jf. § 2 b, stk. 1, 2. pkt. Godtgørelsen forudsætter, at funktionæren på bortvisningstidspunktet har været ansat hos den pågældende arbejdsgiver i minimum et år, og at også en opsigelse i situationen havde været uberettiget.²²⁶

Funktionærlovens § 2 b gælder imidlertid alene i funktionærforhold. Reglen kan ikke overføres til andre ansættelsesforhold, idet de almindelige erstatningsretlige principper ikke rummer mulighed for et sådant krav. Derfor forudsætter godtgørelsen hjemmel i aftale eller lov. En godtgørelse efter § 2 b kan både påberåbes ved usaglige opsigelser og uberettigede bortvisninger.²²⁷

5.4. Erstatning

Hvis en arbejdstager misligholder ansættelsesforholdet, kan arbejdsgiveren kræve erstatning efter de almindelige erstatningsretlige principper.²²⁸ Betingelserne herfor er, at arbejdsgiveren skal have lidt et tab, der skal foreligge et ansvarsgrundlag, kausalitet og adækvans. Arbejdsgiveren kan derfor kræve erstatning for tab, som er forvoldt ved arbejdstagerens tilsidesættelse af loyalitetspligten.²²⁹ **U2012.1215H** er et eksempel herpå.

Dommen omhandler en arbejdstager, som opsiges på grund af sygdom. Arbejdstageren arbejder i sygeperioden og den efterfølgende opsigelsesperiode for en konkurrerende virksomhed. Derudover tager arbejdstageren nogle af arbejdsgiverens kunder med over til den konkurrerende virksomhed. Arbejdstageren udarbejder tilbud til kunderne ved den konkurrerende virksomhed. Dette medfører, at arbejdsgiveren mister omsætning. Arbejdsgiveren kræver herefter dette tab erstattet af arbejdstageren begrundet i arbejdstagerens tilsidesættelse af loyalitetspligten.

Højesteret finder, at arbejdstageren har tilsidesat sin loyalitetspligt overfor arbejdsgiveren. Arbejdstageren er derfor solidarisk med den konkurrerende virksomhed erstatningspligt for arbejdsgiverens tab.

I funktionærlovens § 4 er der desuden hjemlet en særlig adgang for arbejdsgiveren til at kræve erstatning af funktionæren, hvis arbejdsgiveren hæver ansættelsesforholdet på grund af funktionærens grove misligholdelse. Dette erstatningskrav forudsætter ligeledes, at de almindelige erstatningsretlige betingelser er opfyldt.²³⁰

²²⁵ Marstal, Mikael: *Bortvisning – suspension og fritstilling*, 2013, s. 160.

²²⁶ Ibid., s. 161.

²²⁷ Ibid., s. 161.

²²⁸ Isager, Helle, m.fl.: *Lærebog i erstatningsret*, 2019, s. 174.

²²⁹ Nielsen, Henrik Karl: *Fratrædelsesaftaler*, 2015, s. 172f.

²³⁰ Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 150f.

5.5. Delkonklusion

Såfremt arbejdstageren misligholder ansættelsesforholdet ved at tilsidesætte sin loyalitetspligt, som beskrevet i kapitel 4, berettiger det arbejdsgiveren til at anvende en række reaktionsmuligheder.

Det kan på baggrund af kapitel 5 konkluderes, at arbejdsgiveren har forskellige reaktionsmuligheder over for arbejdstagerens tilsidesættelse af loyalitetspligten. Der er forskel på, hvor indgribende de forskellige reaktionsmuligheder er. Påtaler og advarsler er arbejdsgiverens mindst indgribende reaktionsmulighed, idet det ikke indebærer ophør af ansættelsesforholdet. Arbejdstageren beholder sit arbejde, men skal ændre sin adfærd i overensstemmelse med advarslens eller påtalen. Opsigelse af arbejdstageren er en mere indgribende reaktionsmulighed. Opsigelse indebærer, at ansættelsesforholdet fortsætter indtil udgangen af et opsigelsesvarsel, hvorefter ansættelsesforholdet ophører. Bortvisning af arbejdstageren er den mest indgribende reaktionsmulighed, idet bortvisning indebærer et øjeblikkelig ophør af ansættelsesforholdet. En berettiget bortvisning forudsætter, at misligholdelsen er grov, og at arbejdsgiveren reagerer rettidigt over for denne grove misligholdelse. I kapitel 6 behandles en række af de momenter, som kan have betydning for, om tilsidesættelsen af loyalitetspligten er så grov, at det berettiger bortvisning. Endvidere kan arbejdsgiveren kræve erstatning af arbejdstageren, såfremt de almindelige erstatningsbetingelser er opfyldt.

Kapitel 6. Arbejdstagerens illoyale udtalelser på sociale medier

I takt med samfundets øgede brug af sociale medier, bliver det lettere at dele sine udtalelser online. Frustration over en arbejdsgiver kan i dag deles med en større personkreds på sociale medier. Udtalelser på sociale medier kan være svære at fjerne, eksempelvis hvis de er gemt ved skærmbilleder. Derfor kan udtalelser på sociale medier have store konsekvenser for arbejdsgiveren. Udtalelserne kan eksempelvis bestå i udbredelse af oplysninger og holdninger om eller fotos af arbejdsgiveren. Udtalelser på sociale medier kan derfor skade arbejdsgiverens omdømme. Det kan have betydning for arbejdsgiverens markedsposition. Som beskrevet i afsnit 4.5.2.3, indeholder loyalitetspligten en pligt til ikke at skade arbejdsgiverens omdømme. Derfor vil sådanne handlinger kunne udgøre en tilsidesættelse af loyalitetspligten, som kan berettige bortvisning. Eftersom dette aspekt af loyalitetspligten er en nyere problemstilling, som udvikles i takt med den øgede brug af sociale medier, vurderes det at være særligt interessant at belyse nærmere i nærværende afhandling om arbejdstagerens loyalitetspligt.

I denne afhandling anvendes begrebet sociale medier om de online tjenester, der giver mulighed for at dele og udveksle informationer med andre.²³¹ Derfor betragtes LinkedIn, Facebook og åbne hjemmesider som sociale medier i denne afhandling. LinkedIn er et erhvervs- og karriereorienteret socialt medie.²³² Arbejdsgivere kan dele stillingsopslag eller nyheder om virksomheden, mens arbejdstagere kan dele information om sig selv eller oprette et CV. Derudover kan brugere af LinkedIn kommunikerer med hinanden både i en privat chat og i offentlige opslag. Facebook er derimod ikke erhvervsorienteret. Facebook er et onlinebaseret socialt netværk.²³³ På Facebook kan kommunikation ske gennem offentlige nyhedsopslag, som er tilgængelige for alle, i en privat chat eller som opslag i private eller offentlige grupper, som er tilgængelige for gruppens medlemmer. En hjemmeside er et elektronisk dokument, som tilgås via internettet. På hjemmesider kan virksomheder, privatpersoner, organisationer og andre præsentere dem selv eller dele informationer.²³⁴ Hjemmesider betegnes "åbne", når de kan tilgås uden behov for oprettelse af en bruger.

I kapitel 4 er indholdet af loyalitetspligten behandlet. I kapitel 5 er arbejdsgiverens reaktionsmuligheder over for arbejdstagerens illoyalitet behandlet, herunder særligt muligheden for at bortvise arbejdstageren. Som beskrevet i afsnit 5.3.2 og 5.3.3, forudsætter bortvisning af en arbejdstager, at der foreligger en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, og at der reageres rettidigt over for denne misligholdelse. I dette kapitel søges det belyst, hvilke momenter der kan have betydning for, hvornår en illoyal udtalelse på et socialt medie er grov og dermed kan

²³¹ Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 14.

²³² <https://da.wikipedia.org/wiki/LinkedIn> (besøgt d. 28. april 2022).

²³³ <https://da.wikipedia.org/wiki/Facebook> (besøgt d. 28. april 2022).

²³⁴ <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=hjemmeside> (besøgt d. 28. april 2022).

berettigede bortvisning. Dette belyses ved en analysering af en række domstolsafgørelser og faglige voldgiftskendelser, som alle omhandler arbejdstagerens illoyale udtalelser på sociale medier. De af domstolen og voldgiftsretten anførte momenter sammenholdes i den forbindelse.

6.1. Arbejdstagerens stilling

Arbejdstagerens stilling er et af de momenter, som i praksis tillægges betydning i vurderingen af, om en illoyal udtalelse på et socialt medie er grov og derfor kan berettigede bortvisning. Dette kan illustreres af **ØLD af 27. august 2008**.

Dommen omhandler en arbejdstager, som er ansat som direktør ved Dansk Jægerforbund. Arbejdstageren opsiges og fritstilles begrundet i samarbejdsvanskeligheder med bestyrelsen. I fritstillingsperioden skriver arbejdstageren en række debatindlæg, som indeholder kritiske udtalelser om forbundets hovedbestyrelse og opfordringer til hovedbestyrelsen om at fratræde samt trusler om at offentliggøre deres skatteforhold. Arbejdstageren offentliggør disse debatindlæg på Dansk Jægerforbunds egen hjemmeside. Arbejdsgiveren bortviser herefter arbejdstageren begrundet i, at debatindlæggene udgør en tilsidesættelse af loyalitetspligten. Østre Landsret konkluderer, at disse illoyale udtalelser indebærer en tilsidesættelse af loyalitetspligten, og at denne tilsidesættelse er grov og kan berettigede bortvisning.²³⁵

I grovhedsvurderingen lægger landsretten afgørende vægt på arbejdstagerens stilling. Landsretten anfører, at arbejdstagerens loyalitetspligt skærpes af, at han er ansat som direktør.²³⁶ Dette er derfor et udtryk for, at grovheden skærpes i takt med højere hierarkisk placering i virksomheden. Dette følger af, at der må forventes en højere grad af loyalitet fra en direktør end fra en lavere rangerede medarbejder.

I **FV2021.926** tillægges arbejdstagerens stilling også betydning i vurderingen af den illoyale udtalelses grovhed.

Voldgiftskendelsen omhandler en arbejdstager, der arbejder som assurandør ved Sønderjysk Forsikring. Arbejdstageren laver et opslag på LinkedIn, mens arbejdstageren befinder sig i en uopsagt stilling. I opslaget på LinkedIn adspørger arbejdstageren sit netværk om nye jobmuligheder og understreger samtidig, at han er i en uopsagt stilling, som han ønsker at beholde. Arbejdstagerens formål med opslaget er udelukkende at blive bekendt med sine jobmuligheder. Arbejdsgiveren modtager herefter en række henvendelser fra samarbejdspartnere, kunder og kollegaer, som har opfattet opslaget som en indirekte kritik af arbejdsgiveren. Derudover har arbejdsgiveren mistet sin tillid til, at arbejdstageren ikke vil kritisere arbejdsgiveren over for kunder ved personlige møder med disse. Arbejdsgiveren forklarer, at den personlige kontakt er afgørende for arbejdstagerens stilling. Arbejdsgiveren bortviser herefter arbejdstageren begrundet i tilsidesættelse af loyalitetspligten. Opmanden konkluderer, at opslaget på LinkedIn udgør en tilsidesættelse af loyalitetspligten, men at denne tilsidesættelse ikke er så grov, at den kan berettigede bortvisning.

²³⁵ Dollerchell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 17 og Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 281.

²³⁶ Ibid., s. 17 og 281.

Opmanden lægger vægt på arbejdstagerens stilling. Opmanden tiltræder arbejdsgiverens forklaring om, at forsikringskunder værdsætter personlig kontakt. Derfor medfører opslaget, at det er vanskeligt for arbejdstageren at varetage sit arbejde, idet arbejdsgiveren ikke længere har tillid til at lade arbejdstageren møde personligt op ved kunder, af frygt for at arbejdstageren vil kritisere arbejdsgiveren over for kunderne. Derfor kan arbejdsgiveren ikke længere udnytte arbejdstagerens arbejdskraft på betryggende vis. Dette tillægger opmanden vægt i sin vurdering af grovheden. Derfor får det i denne afgørelse betydning, at arbejdstageren besidder en stilling, som forudsætter kundekontakt, og at tilliden til at lade arbejdstageren udøve denne kundekontakt er bristet.

Det kan derfor konkluderes, at arbejdstagerens stilling kan indgå som moment i vurderingen af, om en illoyal udtalelse på et socialt medie indebærer en grov tilsidesættelse af loyalitetspligten og dermed kan berettige bortvisning. Både stillingens indhold og stillingens hierarkiske placering kan i den forbindelse tillægges betydning.

6.2. Angivelse af arbejdsgiveren i udtalelsen

Angivelse af arbejdsgiveren i udtalelsen på det sociale medie er også et moment, som kan tillægges betydning i vurderingen af illoyalitetens grovhed. I **ØLD af 27. august 2008**, som er beskrevet i afsnit 6.1, tillægger Østre Landsret det betydning, at arbejdstageren i en række illoyale debatindlæg angiver hovedbestyrelsesmedlemmerne med navn. Landsretten anser navneangivelse som et skærpende moment i vurderingen af udtalelsens grovhed, idet navneangivelsen kan medføre skade af arbejdsgiverens omdømme, idet offentligheden i så fald har kendskab til, at udtalelsen omhandler arbejdsgiveren.²³⁷

I **FV2021.926**, som er beskrevet i afsnit 6.1, lægger opmanden vægt på, at arbejdsgiveren omvendt ikke nævnes direkte eller indirekte i et opslag på LinkedIn. Det eneste, der forbinder arbejdsgiveren med opslaget, er arbejdstagerens LinkedIn-profil, som angiver, at arbejdstageren er ansat ved arbejdsgiveren. Opslaget omhandler ikke arbejdsgiveren, men derimod arbejdstagerens ønsker for en fremtidig stilling. Opmanden lægger afgørende vægt på, at opslaget hverken indeholder en egentlig kritik af arbejdsgiveren eller nævner arbejdsgiverens navn direkte eller indirekte. På baggrund af disse momenter konkluderer opmanden, at LinkedIn-opslaget ikke har potentiale til at skade arbejdsgiverens omdømme i et sådant omfang, at der foreligger grov illoyalitet.

I **FV2021.926** tillægges angivelsen af arbejdsgiverens navn derfor betydning på samme måde som i **ØLD af 27. august 2008**. I **FV2021.926** anvendes dette moment imidlertid som argument for manglende grovhed, idet der ikke foreligger en sådan angivelse af arbejdsgiverens navn,

²³⁷ Dollerchell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 17 og Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 281.

mens momentet i ØLD af 27. august 2008 anvendes som argument for øget grovhed, idet der netop foreligger en sådan navneangivelse.

Imidlertid kan det af praksis udledes, at det ikke altid er afgørende, om der er en egentlig angivelse af arbejdsgiverens navn. Det afgørende må være, om opslagets kan forstås som omhandlende arbejdsgiveren. Dette kan illustreres af **VLD af 8. juni 2016**²³⁸, som beskrives i afsnit 6.4. I denne dom udtrykker en arbejdstager kritik af sin arbejdsgiver i et Facebook-opslag. Vestre Landsret lægger vægt på, at opslaget efter sit indhold kan forstås på en sådan måde, at det omhandler arbejdsgiveren. Landsretten anfører, *"at det var muligt for i hvert fald en del af de personer, som læste opdateringen, heriblandt patienter hos B, at udlede, at opdateringen angik B, uanset at hans navn ikke var nævnt."*²³⁹ Landsretten finder, at opslaget er egnet til at skade arbejdsgiverens omdømme, idet bestemte personer kan udlede arbejdsgiverens navn indirekte af opslaget. Det er derfor landsrettens vurdering, at arbejdsgiverens navn ikke nødvendigvis skal nævnes eksplicit, før det potentielt kan skade arbejdsgiveren.

Fælles for FV2021.926 og VLD af 8. juni 2016 er, at arbejdsgiverens navn ikke er direkte angivet i opslagene. Forskellen på de to afgørelser er imidlertid, at arbejdsgiverens navn ikke kan udledes indirekte i FV2021.926. Det modsatte gør sig gældende i VLD af 8. juni 2016, som indeholder en indirekte og implicit angivelse af arbejdsgiveren, idet bestemte læsere kan udlede at opslaget omhandler arbejdsgiveren. Det må også bemærkes, at angivelsen af arbejdsgiveren ikke er et moment, der står alene i de to afgørelser. I begge afgørelser anføres det i forlængelse af momentet om navneangivelse, at det også har betydning, om opslaget indeholder en kritik af arbejdsgiveren. I VLD af 8. juni 2016 foreligger en sådan kritik, mens der ikke foreligger en sådan kritik i FV2021.926.

Det kan derfor konkluderes, at angivelse af arbejdsgiveren i udtalelsen kan tillægges betydning, når grovheden af illoyale udtalelser på sociale medier skal vurderes. Angivelsen kan både være eksplicit som i ØLD af 27. august 2008, hvor arbejdsgiveren direkte angives med navn, eller implicit som i VLD af 8. juni 2016, hvor det af udtalelserne kan udledes, at disse omhandler arbejdsgiveren. Det essentielle er, om arbejdstagerens udtalelser på sociale medier kan forbindes med arbejdsgiveren eller dennes virksomhed, og på denne måde skade arbejdsgiverens omdømme. Såfremt der hverken foreligger en eksplicit eller implicit angivelse af arbejdsgiveren, og det derfor ikke kan udledes, at opslaget omhandler arbejdsgiveren, må det som i FV2021.926 tale for, at der ikke foreligger en tilstrækkelig grovhed til at berettige bortvisning.

²³⁸ VLD af 8. juni 2016 er vedlagt som bilag.

²³⁹ Ibid., s. 6.

6.3. Den modtagende personkreds

I flere afgørelser og kendelser er personkredsen, som modtager den illoyale udtalelse, et væsentligt moment i vurderingen af illoyalitetens grovhed. I **U2018.2891Ø** tillægger Østre Landsret antallet af modtagere af den illoyale udtalelse afgørende betydning.

Dommen omhandler en arbejdstager, som arbejder ved SAS. Arbejdstageren har i et Facebookopslag opfordret kollegaer til indsmugling af tobak gennem lufthavnen. Arbejdstageren deler opslaget med sine 300 Facebook-venner, heriblandt kollegaer, som kan viderelede opslaget. Arbejdstageren bortvises herefter begrundet i tilsidesættelse af loyalitetspligten. Arbejdstageren forklarer for retten, at opslaget alene er ment som en spøg. Landsretten konkluderer, at arbejdstageren har tilsidesat sin loyalitetspligt, men at tilsidesættelsen ikke er grov. Derfor er bortvisningen uberettiget.

Landsretten lægger vægt på, at arbejdstageren på tidspunktet for delingen af opslaget har 300 Facebookvenner. Disse venner kan både se og selv viderelede arbejdstagerens opslag. Derfor er opslaget ikke afgivet i et lukket eller afgrænset forum. Dermed lægger landsretten afgørende vægt på, at opslaget kan spredes til en bred personkreds. I denne dom får antallet af den modtagende personkreds derfor afgørende betydning.

På tilsvarende vis tillægges antallet af den modtagende personkreds også betydning i **ØLD af 27. august 2008**, som er beskrevet i afsnit 6.1. I denne dom lægger Østre Landsret vægt på, at arbejdstageren deler en illoyal udtalelse i et debatindlæg på arbejdsgiverens egen hjemmeside, som er offentligt tilgængelig. Derfor kan alle få adgang til debatindlæggene. Det indebærer, at debatindlæggene deles med en bred personkreds, hvilket kan få stor betydning for arbejdsgiverens omdømme. På denne måde tillægges antallet af modtagere betydning. Derudover lægger landsretten vægt på, at det er arbejdsgiverens egen hjemmeside.²⁴⁰ Derfor udgør den modtagende personkreds kun personer, som besøger arbejdsgiverens hjemmeside og derfor har særlig betydning for arbejdsgiveren. På den måde tillægges karakteren af modtagerne betydning. I denne dom er det derfor både antallet og karakteren af modtagerne, som tillægges betydning.

I **U2012.379V** tillægger Vestre Landsret karakteren af den modtagende personkreds afgørende betydning i vurderingen af, om arbejdstageren groft tilsidesætter sin loyalitetspligt og dermed er berettiget bortvist.

Dommen omhandler en arbejdstager, som opsiges og fritstilles på grund af virksomhedens mangel på nye ordrer. I fristillingsperioden har arbejdstageren en privat korrespondance på LinkedIn med en af arbejdsgiverens største kunder. I denne korrespondance udtrykker arbejdstageren stærk kritik af virksomhedens ledelse ved blandt andet at omtale en ny medarbejder i ledelsen som værende

²⁴⁰ Dollerchell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 17 og Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 281.

*"en af Johnnie Hansen venner"*²⁴¹. Jonni Hansen var formand for et nynazistisk parti.²⁴² Derudover udtrykker arbejdstageren tvivl om, hvorvidt virksomheden vil *"komme tilbage på sporet efter finanskrisen"*²⁴³. Arbejdstageren bortvises herefter begrundet i tilsidesættelse af loyalitetspligten. Landsretten konkluderer, at udtalelserne indebærer en grov tilsidesættelse af loyalitetspligten, og at bortvisningen derfor er berettiget.

I vurderingen af illoyalitetens grovhed lægger landsretten afgørende vægt på relationen mellem arbejdsgiveren og kunden. Landsretten anfører, at det ikke er afgørende, at korrespondance mellem arbejdstageren og kunden er privat og uden nogen offentliggørelse. Eftersom der er tale om en af arbejdsgiverens største kunder, kan denne kundes opfattelse af arbejdsgiveren have stor betydning for arbejdsgiverens markedsposition. At omtalen ikke er offentligt tilgængelig og derfor ikke modtages af et stort antal personer, har derfor ikke afgørende betydning i denne afgørelse. I stedet er det arbejdsgiverens relation til modtageren, som får afgørende betydning. Dette er derfor også et udtryk for, at det centrale i vurderingen af grovheden ikke altid er, hvorvidt den illoyale udtalelse sker privat eller offentligt, men derimod om udtalelsen kan have en potentiel skadevirkning for arbejdsgiveren og dennes omdømme.

I **FV2010.129**, som beskrives i afsnit 6.5, lægger opmanden på samme måde som i U2012.379V vægt på karakteren af den modtagne personkreds. I voldgiftskendelsen deler arbejdstagerens kritiske udtalelser om sin arbejdsgiver i et opslag på Facebook. Opmanden afvejer antallet af modtagere over for karakteren af modtagerne. Opmanden lægger vægt på, at arbejdstagerens Facebook-profil er privat, og at opslagene med de kritiske udtalelser om arbejdsgiveren alene kan ses af arbejdstageren selv og dennes Facebook-venner. Derved er kredsen af personer, som har adgang til opslagene en mindre og afgrænset gruppe. Opmanden lægger imidlertid større vægt på, at arbejdstagerens Facebook-venner udgør kollegaer, samarbejdspartnere og konkurrenter indenfor samme branche. Disse har derfor en særlig markedsræssig betydning for arbejdsgiveren.

I **FV2021.926**, som er beskrevet i afsnit 6.1, behandler opmanden også den modtagende personkreds i sin vurdering af illoyalitetens grovhed. Opmanden lægger vægt på, at arbejdstagerens illoyale udtalelse på LinkedIn er offentligt tilgængeligt, og at arbejdstageren har mange forbindelser på LinkedIn. Heriblandt flere af arbejdsgiverens kunder, som derfor vil have adgang til opslaget. Det taler for, at illoyaliteten er grov. Imidlertid lægger opmanden større vægt på, at opslaget efter en almindelig sproglig forståelse ikke udgør en egentlig negativ omtale af arbejdsgiveren. Derfor konkluderer opmanden, at opslaget ikke udgør en grov illoyalitet, som kan berettiggte bortvisning.

²⁴¹ U2012.379V, s. 9.

²⁴² https://denstoredanske.lex.dk/Jonni_Hansen. (besøgt d. d 22. april 2022) og https://denstoredanske.lex.dk/Danmarks_Nationalsocialistiske_Bev%C3%A6lgelse. (besøgt d. d 22. april 2022).

²⁴³ U2012.379V, s. 8.

I **VLD af 8. juni 2016**²⁴⁴, som beskrives i afsnit 6.4, lægger Vestre Landsret vægt på, at den illoyale udtalelse er offentligt tilgængeligt på arbejdstagerens Facebookprofil. Derfor kan opslaget tilgås af mange. Landsretten lægger også vægt på, hvem disse modtagere er. I den forbindelse anfører landsretten, at mange af modtagerne kan være arbejdsgiverens patienter og ansatte, som er venner med arbejdstageren på Facebook. Derfor har karakteren af modtagerne også stor betydning i denne afgørelse.

Det kan af afgørelserne konkluderes, at antallet af modtagere tillægges stor betydning. Et afgrænset og lukket forum med få modtagere taler imod, at der foreligger en grov illoyalitet. Omvendt vil et åbent og offentligt forum med mange modtagere tale for, at der foreligger en grov illoyalitet. Således har antallet af modtagere betydning for vurderingen af en bortvisningsberettigelse. Imidlertid er det ikke alene antallet af modtagere, som har betydning, men også karakteren af modtagerne.

U2012.379, FV2010.129, FV2021.926 og VLD af 8. juni 2016 er alle et udtryk for, at det afgørende for grovhedsvurderingen ikke alene er størrelsen på den modtagende personkreds, men også hvem personkredsen består af. Det vil tale for grov illoyalitet, hvis modtagerne har betydning for arbejdsgiverens markedsposition. Eksempelvis hvis disse udgør samarbejdspartnere, kunder, kollegaer eller konkurrenter. Dette hænger sammen med, at en sådan karakter vil øge den potentielle skade, som den illoyale udtalelse på det sociale medie kan have for arbejdsgiverens omdømme og markedsposition.

6.4. Anciennitet og forudgående påtaler eller advarsler

I en række afgørelser tillægges arbejdstagerens forhold betydning. Arbejdstagerens anciennitet og forudgående advarsel eller påtaler kan have betydning, når grovheden af en illoyal udtalelse skal vurderes. Det kan illustreres af **U2018.2891Ø**, som er beskrevet i afsnit 6.3. Dommen omhandler en arbejdstager ansat ved SAS, som i en spøg på Facebook opfordrer sine kollegaer til indsmugling af tobak. Østre Landsret lægger vægt på, at arbejdstageren har haft en flerårig ansættelse i SAS. Dermed får arbejdstagerens anciennitet betydning. Videre anfører landsretten, at arbejdstagerens adfærd ikke tidligere har givet anledning til påtaler eller advarsler. Dommen er derfor et udtryk for, at anciennitet og fraværet af forudgående påtaler er et moment, som kan tillægges betydning, når grovheden af en illoyal udtalelse på et socialt medie skal vurderes. Begge disse momenter taler imod, at der foreligger en sådan grovhed, at bortvisning er berettiget.

I **VLD af 8. juni 2016 (B-627-15)**²⁴⁵ lægger Vestre Landsret i grovhedsvurderingen vægt på, at arbejdstageren har en forudgående advarsel.

²⁴⁴ VLD af 8. juni 2016 er vedlagt som bilag.

²⁴⁵ VLD af 8. juni 2016 er vedlagt som bilag.

Dommen omhandler en arbejdstager, som er ansat ved en tandklinik. Arbejdstageren søger om orlov, men får afslag herpå af arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren og arbejdstageren afholder et møde, hvor arbejdstageren reagerer voldsomt på afslaget ved at råbe ad arbejdsgiveren. Arbejdstageren råber så højt, at patienter og kollegaer kan høre det. Derfor får arbejdstageren en skriftlig advarsel. Arbejdstageren laver efterfølgende et Facebook-opslag, hvor arbejdstageren udtrykker kritik af arbejdsgiveren uden at nævne arbejdsgiveren ved navn. Arbejdstageren skriver i sit opslag, at hun modtog advarsler om arbejdsgiveren, inden hun startede i virksomheden, og at disse advarsler nu er blevet bekræftet for hende. Arbejdstageren deler opslaget med sine Facebook-venner, som blandt andet udgør kollegaer og patienter. Arbejdsgiveren bortviser 16 dage senere arbejdstageren med begrundelse i en tilsidesættelse af loyalitetspligten. Landsretten konkluderer, at opslaget udgør en grov tilsidesættelse af loyalitetspligten, og at bortvisningen er berettiget. Imidlertid finder landsretten, at arbejdsgiveren har reageret for sent, hvorfor arbejdsgiveren har fortabt retten til at bortvise arbejdstageren, som beskrevet i afsnit 5.3.3.²⁴⁶

Landsretten lægger i vurderingen af grovheden vægt på, at arbejdstageren har en forudgående advarsel. Advarslen understreger, at arbejdsgiveren ikke tillader denne adfærd. Landsretten sammenholder derfor den forudgående advarsel med arbejdstagerens efterfølgende illoyale udtalelse på Facebook. Landsretten vurderer, at advarslen er med til at skærpe grovheden af den efterfølgende illoyale udtalelse. En forudgående advarsel kan således tillægges betydning, også selvom indholdet af advarslen ikke omhandler den senere illoyale adfærd. Advarslen vedrører nemlig adfærden på mødet, mens bortvisningen vedrører den illoyale udtalelse på Facebook.

Det kan derfor konkluderes, at arbejdstagerens anciennitet og forudgående påtaler og advarsler kan have betydning for vurderingen af, om en illoyal udtalelse på et socialt medie er grov og kan berettigede bortvisning. Disse momenter er formentlig ikke særlige for netop denne type af illoyalitet. Det må antages, at anciennitet og forudgående påtaler eller advarsler kan være relevante i vurderingen af mange andre typer af illoyale handlinger og ikke alene for illoyale udtalelser på sociale medier.

At lang anciennitet taler imod grov illoyalitet, kan blandt andet følge af, at der er opbygget en stærkere tillid mellem parterne, når disse har været i et kontraktforhold i en længere årrække. Dermed vil det kræve grovere handlinger, før tilliden brydes i en sådan grad, at der foreligger en grov illoyalitet. Derudover kan en bortvisning efter mange års ansættelse betragtes som mere indgribende for arbejdstageren end bortvisning efter kort tids ansættelse.

At forudgående advarsler og påtaler taler for grov illoyalitet, følger det i afsnit 5.1 anførte om, at en forudgående advarsel eller påtale kan have betydning for berettigelsen af en senere bortvisning. En bortvisning vil være mere berettiget, hvis en tidligere påtale eller advarsel om det pågældende forhold ikke efterfølges, idet arbejdsgiveren i så fald har understreget, at adfærden er uønsket. Imidlertid behøver den forudgående påtale eller advarsel ikke at have

²⁴⁶ Andersen, Lars Svenning, m.fl., *Funktionærret*, 2020, s. 950.

sammenhæng med den efterfølgende illoyalitet, for at kunne tillægges betydning. Også advarsler eller påtaler om andre forhold, uden relation til den senere illoyale udtalelse, kan tillægges betydning, som i U2018.2891Ø og VLD af 8. juni 2016. I begge domme tillægger domstolene det generelle fravær henholdsvis tilstedevær af forudgående advarsler betydning.

6.5. Indholdet af udtalelsen

Indholdet af udtalelserne på de sociale medier tillægges naturligvis også betydning, idet indholdet af udtalelserne har stor betydning for, hvor grov den illoyale udtalelse kan betragtes som. I **ØLD af 27. august 2008**, som er beskrevet i afsnit 6.1, tillægger Østre Landsret indholdet af udtalelserne betydning. Landsretten lægger vægt på den grove tone, som arbejdstageren anvender i sine debatindlæg på arbejdsgiverens egen hjemmeside. Derudover lægger landsretten vægt på, at arbejdstageren i debatindlæggene retter skarp kritik af hovedbestyrelsesmedlemmerne og opfordrer dem til at fratræde deres poster. Ligeledes indeholder debatindlæggene grove beskyldninger om hovedbestyrelsesmedlemmers strafbare forhold og kommentarer om deres personlige skatteforhold. Indholdet af udtalelserne i debatindlæggene får således betydning i landsrettens vurdering af illoyalitetens grovhed.²⁴⁷

I **U2012.379V**, som er beskrevet i afsnit 6.3, lægger Vestre Landsret også vægt på udtalelsernes indhold. I dommen retter arbejdstageren i en korrespondance med arbejdsgiverens kunde stærk kritik mod arbejdsgiverens ledelse. Blandt andet ved at omtale arbejdsgiverens nye medarbejder, som værende "*en af Johnnie Hansen venner*"²⁴⁸, som var formand for et nynazistisk parti.²⁴⁹ Arbejdstageren anfører i samme vending, at det passer godt med den nuværende ledelse ved arbejdsgiveren. Derudover udtrykker arbejdstageren tvivl om, hvorvidt virksomheden vil "*komme tilbage på sporet efter finanskrisen*"²⁵⁰. Retten lægger vægt på, at arbejdstageren derved udtrykker grov kritik af arbejdsgiverens økonomiske situation og måden hvorpå virksomheden ledes. Landsretten konkluderer, at arbejdstageren groft tilsidesætter sin loyalitetspligt ved at kritisere arbejdsgiveren og ledelsen på en så grov måde, og at bortvisning derfor er berettiget. Derfor illustrerer dommen, at indholdet af den illoyale udtalelse har stor betydning for vurderingen af illoyalitetens grovhed.

I **FV2010.129** lægger opmanden også vægt på indholdet af udtalelserne i vurderingen af, om en illoyal udtalelse på Facebook udgør en grov misligholdelse.

Voldgiftskendelsen omhandler en arbejdstager ansat ved Vagt DK A/S. Arbejdstageren udtaler sig kritisk om arbejdsgiveren på Facebook i selvstændige opslag og i kommentarer til disse opslag. I

²⁴⁷ Dollerchell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 2012, s. 17 og Munkholm, Natalie Videbæk: *Loyalitet i arbejdsretlige relationer*, 2016, s. 281.

²⁴⁸ U2012.379V, s. 9.

²⁴⁹ https://denstoredanske.lex.dk/Jonni_Hansen (besøgt d. d 22. april 2022) og https://denstoredanske.lex.dk/Danmarks_Nationalsocialistiske_Bev%C3%A6lgelse, (besøgt d. d 22. april 2022).

²⁵⁰ U2012.379V, s. 8.

Facebookopslagene skriver arbejdstageren blandt andet, at *"der er erklæret krig"*²⁵¹ mod arbejdsgiveren og meldt *"game over"*²⁵². Arbejdsgiverens navn fremgår direkte i enkelte af kommentarerne. Arbejdsgiveren bortviser herefter arbejdstageren begrundet i tilsidesættelse af loyalitetspligten. Opmanden konkluderer, at udtalelserne på Facebook ikke udgør en grov tilsidesættelse af loyalitetspligten. Bortvisningen er derfor uberettiget.

I vurderingen af illoyalitetens grovhed lægger opmanden vægt på, at omgangstonen på Facebook er et samtaleprog. Derudover lægger opmanden vægt på indholdet af udtalelserne. Arbejdstageren har i sine opslag skrevet, at der er *"erklæret krig"*²⁵³ mod arbejdsgiveren, og meldt *"game over"*²⁵⁴. Derudover har arbejdstageren skrevet, *"nu kan det da være at man langt om længe får lidt for alle de penge, man har pumpet i fagforeningen"*²⁵⁵. Det kan fortolkes som en trussel om, at arbejdstageren vil tage kontakt til sin fagforening. Opmanden vurderer, at indholdet af disse udtalelser potentielt kan skade arbejdsgiverens omdømme. Opmanden anfører, at udtalelserne indebærer en *"negativ omtale af virksomheden til skade for dens anseelse udadtil, der gik ud over, hvad hun var berettiget til at udtale offentligt, og som var egnet til at drage hendes loyalitet over for indklagede i tvivl."*²⁵⁶ Til trods for dette konkluderer opmanden, at udtalelserne på Facebook ikke udgør en grov tilsidesættelse af loyalitetspligten, og at bortvisningen derfor er uberettiget.

Konklusionen i denne afgørelse vurderes at være mild. Indholdet af udtalelserne sammenholdt med at den modtagende personkreds består af kollegaer, konkurrenter og samarbejdspartnere, som behandlet i afsnit 6.3, taler stærkt for, at illoyaliteten er grov. Derudover er indholdet stærkt kritiserende af arbejdsgiveren og til dels truende, idet der erklæres krig og lægges op til, at arbejdstageren vil rette henvendelse til sin fagforening. Det kan derfor overvejes, om afgørelsen er for mild, og om opmanden i stedet burde have tillagt indholdet af udtalelserne og den modtagende personkreds større betydning, og på baggrund heraf have konkluderet, at denne illoyalitet var grov og dermed berettigede bortvisningen.

I **FV2021.926**, som er beskrevet i afsnit 6.1, tillægger opmanden også indholdet af udtalelsen betydning. I voldgiftskendelsen deler arbejdstageren et LinkedIn-opslag. Opslaget indeholder alene arbejdstagerens ønsker for et fremtidigt job, idet arbejdstageren i opslaget oplister en række forskellige punkter, som han ønsker i et fremtidigt job. Opmanden anfører, at opslaget efter en almindelig sproglig forståelse derfor ikke udgør en egentlig negativ omtale af arbejdsgiveren, og at der derfor ikke kan tages hensyn til de få modtagere, som opfatter opslaget som kritik. Fraværet af en egentlig negativ omtale taler imod, at illoyaliteten er grov. Opmanden afvejer dette moment over for momenterne om den brede personkreds, som modtager

²⁵¹ FV2010.129, s. 11.

²⁵² Ibid., s. 11.

²⁵³ Ibid., s. 11.

²⁵⁴ Ibid., s. 11.

²⁵⁵ Ibid., s. 11.

²⁵⁶ Ibid., s. 11.

opslaget, og de særlige forhold vedrørende arbejdstagerens stilling, herunder behovet for kundekontakt. Disse momenter er behandlet i afsnit 6.3. og 6.1. Opmanden finder, at fraværet af en egentlig negativ omtale må veje tungest. Derfor konkluderer opmanden, at opslaget ikke har potentiale til at skade arbejdsgiverens omdømme i et sådant omfang, at der foreligger en grov illoyalitet, når udtalelserne ikke indeholder en egentlig negativ omtale af arbejdsgiveren. Derfor er bortvisningen uberettiget.

Det kan derfor konkluderes, at indholdet af udtalelserne på de sociale medier også kan tillægges betydning i vurderingen af, om en illoyal udtalelse er grov og kan berettige bortvisning. Det er derfor ikke alene relevant at vurdere, om der er en illoyal udtalelse, men også indholdet af den illoyale udtalelse. Indeholder udtalelserne eksempelvis kritik af virksomhedens ledelse og økonomi eller en trussel om at kontakte sin fagforening, taler det for, at illoyaliteten er grov. Indeholder udtalelserne omvendt ingen negativ omtale af arbejdsgiveren, taler det imod, at illoyaliteten er grov.

6.6. Offentlighedens mulige opfattelse af udtalelsen

I **U2017.391V** inddrager Vestre Landsret offentlighedens mulige opfattelse af udtalelsen i deres vurdering af illoyalitetens grovhed.

Dommen omhandler en arbejdstager, som er ansat ved et rejseselskab. Arbejdstageren udtaler sig i kommentarfeltet til et Facebook-opslag. Opslaget består af en artikel af Ekstrabladet. Artiklen beskriver en rejsekundes oplevelse på et hotel, hvor en massør havde lagt sin penis i rejsekundens hånd. Arbejdstageren svarer på en tidligere kollegas kommentar til artiklen. Arbejdstageren udtaler i kommentaren, at han de sidste tre år har haft et tæskehold, som tager sig af dem, der udøver denne form for krænkelse. Ligeledes udtrykker arbejdstageren, at de mennesker får, som de fortjener, og at det ikke er for børn. Arbejdstageren bortvises herefter begrundet i tilsidesættelse af loyalitetspligten. Landsretten finder, at der er *"tale om en negativ omtale af B [arbejdsgiveren] på de sociale medier, hvilket må anses som illoyalt"*²⁵⁷. Landsretten konkluderer, at denne illoyalitet er grov og berettiger bortvisningen.

Landsretten behandler, hvordan kommentaren efter sin ordlyd og sit indhold kan opfattes af offentligheden. Landsretten vurderer, at andre læsere kan opfatte kommentaren som ment seriøst, selvom arbejdstagerens hensigt alene var en spøg mellem gamle kollegaer. Landsretten anfører, at offentlighedens mulige opfattelse af kommentaren som seriøst, kan skabe et dårligt omdømme af arbejdsgiveren, idet vold og selvtægt er ulovligt og strider mod arbejdsgiverens værdier. Landsretten tillægger dermed offentlighedens mulige opfattelse af udtalelsen størst betydning i grovhedsvurderingen, mens arbejdstagerens hensigt tillægges mindre betydning.

I **U2018.2891Ø**, som er beskrevet i afsnit 6.3, tillægger Østre Landsret også offentlighedens mulige opfattelse betydning i vurderingen af en illoyal udtalelses grovhed. Dommen omhandler

²⁵⁷ U2017.391V, s. 6.

en arbejdstager ansat ved SAS. I et Facebook-opslag opfordrer arbejdstageren sine kollegaer til indsmugling af tobak igennem lufthavnen. Arbejdstageren anfører, at det alene er ment som en spøg. Landsretten finder, at Facebook-opslaget efter sit indhold kan forstås således, at det indebærer en egentlig opfordring til kollegaer til smugleri. At arbejdstageren alene har ment det som en spøg, tillægger landsretten ikke betydning. Dommen er derfor et udtryk for, at offentlighedens mulige opfattelse af en udtalelse kan tillægges større betydning end intentionen med udtalelsen.

I **FV2021.926**, som er beskrevet i afsnit 6.1, tillægger opmanden også offentlighedens mulige opfattelse af udtalelsen betydning. Voldgiftskendelsen omhandler en arbejdstagers udtalelse i et opslag på LinkedIn. I opslaget oplyser arbejdstageren sine ønsker for en fremtidig stilling. Opmanden finder, at offentligheden ikke bør opfatte udtalelsen som en kritik af arbejdsgiveren, idet udtalelsen efter en sproglig forståelse ikke indeholder en egentlig negativ omtale af arbejdsgiveren. Opmanden anfører, at der ikke kan tages hensyn til de få, som måtte misforstå udtalelsen og opfatte den som kritik. Voldgiftskendelsen illustrerer derfor, at den generelle offentlige opfattelse må veje tungere end få personers misforståelse.

Det kan derfor konkluderes, at offentlighedens mulige opfattelse af en udtalelse kan indgå som moment i vurderingen af, om en illoyal udtalelse på et socialt medie indebærer en grov tilsidesættelse af loyalitetspligten og dermed kan berettige til bortvisning. Såfremt offentligheden generelt opfatter udtalelsen som seriøs, og udtalelsen alene er ment som en spøg, må offentlighedens opfattelse veje tungest. Dette hænger sammen med, at arbejdsgiverens omdømme påvirkes af, hvordan offentligheden måtte opfatte udtalelsen, og ikke af hvad arbejdstageren selv har haft ment.

6.7. Den potentielle skadevirkning

Den potentielle skadevirkning er et moment, som indgår i mange afgørelser. Med potentiel skadevirkning menes, hvad en given handling er egnet til at medføre af skade. I **U2017.391V**, som er beskrevet i afsnit 6.6, lægger Vestre Landsret vægt på den potentielle skadevirkning af den illoyale udtalelse. Domen omhandler en arbejdstager, som i et kommentarfelt på Facebook udtaler, at han har et tæskehold klar til personer, som krænker kunder. Landsretten lægger vægt på, at arbejdstageren fjerner sin kommentar straks efter, at personalechefen anmoder arbejdstageren herom. Arbejdstagerens kommentar medfører derfor reelt ingen "shitstorm" eller dårlig omtale af arbejdsgiveren. Imidlertid når kommentaren ud til mange personer, herunder flere af arbejdstagerens kollegaer, som efterfølgende retter henvendelse til arbejdsgiveren. Landsretten fastslår, at det er uden betydning, at kommentaren reelt ikke giver anledning til negativ omtale af arbejdsgiveren, idet det er den potentielle risiko for skade af arbejdsgiverens omdømme, der har betydning for illoyalitetens grovhed. Eftersom den illoyale udtalelse indebærer en sådan potentiel risiko for skade på arbejdsgiverens omdømme, idet kommentaren når ud til en større personkreds, finder landsretten, at det udgør en grov tilsidesættelse af

loyalitetspligten. I denne dom tillægges den potentielle skadevirkning derfor større vægt end den reelle skade.

Også i **FV2010.129**, som er beskrevet i afsnit 6.5, tillægger opmanden den potentielle skadevirkning betydning. Voldgiftskendelsen omhandler en arbejdstager, som får afslag på orlov af sin arbejdsgiver. Herefter udtaler arbejdstageren sig kritisk om arbejdsgiveren i et Facebook-opslag. Opmanden anfører, at udtalelserne potentiel kan skade arbejdsgiverens omdømme. Imidlertid finder opmanden, at andre momenter vejer tungere, og at bortvisningen derfor ikke er berettiget. I **FV2021.926**, som er beskrevet i afsnit 6.1, tillægges den potentielle skadevirkning ligeledes betydning. Voldgiftskendelsen omhandler en arbejdstagers som i et LinkedIn-opslag oplister sine ønsker for en fremtidig stilling. Opmanden anfører, at opslaget på LinkedIn ikke indebærer en potentiel skadevirkning, idet arbejdsgiveren ikke nævnes direkte eller indirekte i opslaget på LinkedIn, og idet opslaget ikke indeholder en egentlig negativ omtale af arbejdsgiveren. Opmanden tillægger disse momenter afgørende betydning og konkluderer på baggrund heraf, opslaget ikke har potentiale til at skade arbejdsgiverens omdømme i et sådant omfang, at der foreligger en grov illoyalitet.

FV2010.129 og FV2021.926 illustrerer begge, at den potentielle skadevirkning kan tillægges betydning i sammenhæng med andre momenter. I FV2010.129 vurderes den potentielle skadevirkning i sammenhæng med indholdet af udtalelserne. I FV2021.926 vurderes den potentielle skadevirkning i sammenhæng med, at udtalelserne ikke indeholder negativ omtale eller angivelse af arbejdsgiveren. Dette understreger derfor også momenternes samspil.

Det kan derfor konkluderes, at den potentielle skadevirkning kan tillægges betydning i vurderingen af, om en illoyal udtalelse på et socialt medie udgør en grov tilsidesættelse af loyalitetspligten og dermed kan berettige bortvisning. Jo større potentiel skade en illoyal udtalelse er egnet til at medføre, desto grovere vil udtalelsen antages at være. Det er derfor ikke alene den reelle, men også den potentielle skadevirkning, som må tillægges betydning. Såfremt de konkrete omstændigheder måtte give anledning hertil, kan den potentielle skadevirkning endvidere tillægges større vægt end den reelle skade.

6.8. Delkonklusion

Som beskrevet i afsnit 5.3.2, skal der foreligge en grov misligholdelse, førend bortvisning kan berettiges. I samtlige af afgørelserne i kapitel 6 foreligger der en misligholdelse. Denne misligholdelse består i alle afgørelserne i en tilsidesættelse af loyalitetspligten. I alle afgørelserne består tilsidesættelsen af loyalitetspligten i, at arbejdstageren har tilsidesat pligten til ikke at skade arbejdsgiverens omdømme. Denne underpligt er nærmere beskrevet i afsnit 4.5.2.3. Afgørelserne er derfor også et udtryk for, at loyalitetspligten indeholder denne underpligt til ikke at skade arbejdsgiverens omdømme.

Det kan konkluderes, at en række momenter kan indgå i vurderingen af, om en illoyal udtalelse på et socialt medie indebærer en grov tilsidesættelse af loyalitetspligten og dermed berettiger

bortvisning. Særligt fremtrædende er den modtagende personkreds, idet dette moment tillægges betydning i alle de i kapitel 6 omtalte afgørelser. Både den modtagende personkreds karakter og antal kan have betydning. Derudover kan modtagernes opfattelse af udtalelsen også være relevant at inddrage. Den enkelte arbejdstagers egne forhold kan også tillægges betydning, heriblandt arbejdstagerens stilling, anciennitet og forudgående advarsler. Udtalelsens indhold og eventuelle angivelser af arbejdsgiveren i udtalelsen kan også tillægges betydning. Afslutningsvis kan udtalelsens potentielle skadevirkning tillægges betydning.

Disse momenter har haft betydning i de nævnte afgørelser. Derfor kan de også tillægges betydning i andre lignende afgørelser, såfremt forholdene giver anledning hertil. Det er imidlertid væsentligt at understrege, at de anførte momenter *kan*, men ikke *skal* indgå i vurderingen af, om en illoyal udtalelse på et socialt medie udgør en grov tilsidesættelse af loyalitetspligten. Hvilke momenter der er relevante at inddrage, og hvilken betydning de skal tillægges, afhænger af den konkrete situation. Der må derfor altid foretages en konkret vurdering. Dette er også årsagen til, at afgørelserne ofte er konkret begrundet, idet domstolene og opmændene tilsvarende foretager en konkret vurdering. Derfor kan det være vanskeligt at udlede noget generelt af afgørelserne. De ovenfor oplistede momenter er derfor hverken udtømmende eller relevante i alle situationer.

Kapitel 7. Konklusion

Formålet med nærværende afhandling har været at beskrive, analysere og systematisere indholdet af arbejdstagerens loyalitetspligt og de momenter, som kan have betydning for, om en illoyal udtalelse på et socialt medie kan berettige en bortvisning.

Det kan konkluderes, at loyalitetspligten, som gælder i obligationsrettens almindelige del, også finder anvendelse i ansættelsesforhold. En arbejdstager er derfor pålagt en pligt til at agere loyalt i sin relation med arbejdsgiveren. Denne pligt udgør en af arbejdstagerens biforpligtelser. Foruden loyalitetspligten er arbejdstageren også pålagt en række andre pligter, heriblandt arbejdsforpligtelsen, lydighedspligten og decorumkravet. Fælles for alle arbejdstagerens pligter er, at en tilsidesættelse af disse udgør en misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Når det skal vurderes, om arbejdstageren har tilsidesat sin loyalitetspligt, er det helt centralt at vide, hvad loyalitetspligten indeholder. Det kan på baggrund af nærværende afhandling konkluderes, at loyalitetspligten indhold ikke kan defineres entydigt. Loyalitetspligtens indhold beror på, hvad der i det enkelte ansættelsesforhold med rimelighed kan forventes af den pågældende arbejdstager. Derfor afhænger indholdet af loyalitetspligten af det konkrete ansættelsesforhold.

Loyalitetspligten kan overordnet set beskrives som en pligt til at varetage medkontrahentens interesser. En arbejdsgiver har i den forbindelse en række særlige beskyttelsesinteresser. Disse beskyttelsesinteresser bevirker, arbejdstagerens loyalitetspligt har et særligt indhold i forhold til den rent obligationsretlige loyalitetspligt. Arbejdsgiveren har en særlig interesse i at beskytte sin drift og sin markedsposition. Derfor er arbejdstageren forpligtet til at tage hensyn til disse interesser, idet en handling i strid med kontraktpartens interesser kan udgøre en tilsidesættelse af loyalitetspligten. Derfor kan arbejdstagerens loyalitetspligt antages at indeholde en pligt til at beskytte arbejdsgiverens drift og virksomhedens markedsposition. Hver af disse pligter kan desuden inddeles i tre underpligter, som derfor også er indeholdt i loyalitetspligten.

Pligten til at beskytte virksomhedens drift kan inddeles i en omsorgspligt, en underretningspligt og en samarbejdspligt. Omsorgspligten indebærer, at arbejdstageren skal drage omsorg for virksomhedens aktiver og medarbejderstab. Underretningspligten indebærer, at arbejdstageren på eget initiativ skal underrette arbejdsgiveren om forhold, som kommer til arbejdstagerens kundskab, og som har betydning for driften. Samarbejdspligten indebærer, at arbejdstageren ikke må skabe uro på arbejdspladsen, men i stedet skal bidrage til at sikre et produktivt arbejdsmiljø.

Pligten til at beskytte arbejdsgiverens markedsposition kan inddeles i en pligt til ikke at drive eller deltage i en konkurrerende virksomhed, en tavshedspligt og en pligt til ikke at skade arbejdsgiverens omdømme. Pligten til ikke at drive eller deltage i konkurrerende virksomhed

indebærer, at arbejdstageren loyalt skal medvirke til at sikre arbejdsgiverens interesse i at klare sig godt på markedet, hvorfor arbejdstageren ikke må konkurrere med arbejdsgiveren. Tavshedspligten indebærer, at arbejdstageren ikke må videregive fortrolige oplysninger om virksomheden, som arbejdsgiveren har en interesse i ikke videregives. Tavshedspligten kan følge af lovregulering eller en ansættelseskontrakt, men kan også udledes af loyalitetspligten. Pligten til ikke at skade arbejdsgiverens omdømme indebærer, at arbejdstageren ikke må udtale sig kritisk om arbejdsgiveren over for offentligheden og skal udvise en bestemt offentlig adfærd.

Fælles for disse underpligter er, at de alle er indeholdt i loyalitetspligten, og at en tilsidesættelse af dem derfor vil udgøre en misligholdelse af ansættelsesforholdet. Når en arbejdstager misligholder ansættelsesforholdet ved at tilsidesætte loyalitetspligten, medfører dette, at arbejdsgiveren er berettiget til at anvende misligholdelsesbeføjelser, som i nærværende afhandling betegnes reaktionsmuligheder. Disse reaktionsmuligheder kan være reguleret af særlige regler, som eksempelvis reglerne i funktionærloven. Den mest indgribende reaktionsmulighed er bortvisning. Bortvisning forudsætter, at der foreligger en misligholdelse, og at denne misligholdelse er grov. Dette gør sig også gældende, når misligholdelsen består i en tilsidesættelse af loyalitetspligten.

Illoyale udtalelser på sociale medier kan udgøre en tilsidesættelse af loyalitetspligten, idet disse kan indebære en tilsidesættelse af underpligten til ikke at skade af arbejdsgiverens omdømme. Det kan konkluderes, at en række momenter kan tillægges betydning i vurderingen af, om en sådan illoyal udtalelse på et socialt medie kan berettige bortvisning. Disse momenter er særligt den modtagende personkreds, den potentielle skadevirkning, forudgående advarsler og påtaler, arbejdstagerens stilling og anciennitet, indholdet af udtalelsen, angivelse af arbejdstageren i udtalelsen og offentlighedens mulige opfattelse af udtalelsen. De oplistede momenter er ikke udtømmende eller relevante i alle situationer. Hvilke momenter der er relevante, og hvilken betydning de skal tillægges, vil altid afhænge af den konkrete situation. Imidlertid har de nævnte momenter haft særlig betydning i en række afgørelser. Derfor kan de tilsvarende tillægges betydning i andre lignende afgørelser, såfremt de konkrete omstændigheder giver anledning hertil.

Kapitel 8. Litteraturliste

8.1. Lovregulering

Lovbekendtgørelse nr. 140 af 17/02/2014: *Købeloven*.

Lovbekendtgørelse nr. 169 af 05/06/1953: *Grundloven*.

Lovbekendtgørelse nr. 193 af 02/03/2016: *Aftaleloven*.

Lovbekendtgørelse nr. 240 af 17/03/2010: *Ansættelsesbevisloven*.

Lovbekendtgørelse nr. 511 af 18/05/2017: *Tjenestemandsløven*.

Lovbekendtgørelse nr. 1002 af 24/08/2017: *Funktionærloven*.

8.2. Retspraksis

8.2.1. Trykte afgørelser

U1945.1171SH	U2003.1430Ø	U2012.825Ø
U1965.384H	U2003.1570H	U2012.1215H
U1987.495H	U2007.651V	U2014.1569SH
U1996.1001H	U2008.254Ø	U2017.391V
U2001.585H	U2012.379V	U2018.2891Ø
U2002.2532V		

8.2.2. Utrykte afgørelser

VLD af 28. september 1998	VLD af 22. november 2005
VLD af 22. november 2002	VLD af 16. august 2007
VLD af 9. marts 2004	VLD af 31. august 2007
ØLD af 25. maj 2004	ØLD af 27. august 2008
VLD af 18. oktober 2005	VLD af 8. juni 2016

8.3. Faglig voldgift

FV af 28. maj 2002	FV2010.129
FV af 2. oktober 2007	FV2021.926

8.4. Retslitteratur

Andersen, Lars Svenning, m.fl.: *Funktionærret*, 6. udgave/1. oplag, Jurist- og økonomiforbundets forlag, 2020.

Andersen, Mads Bryde: *Lærebog i obligationsret - Ydelsen Beføjelser*, 4. udgave/3. oplag, Karnov Group, 2018.

Blume, Peter: *Retssystemet og juridisk metode*, 4. udgave/1. oplag, Djøf forlag, 2020.

Clausen, Nis Jul, m.fl.: *Købsretten*, 9. udgave/1. oplag, Karnov Group Denmark A/S, 2022.

Dollerschell, Kia: *Sociale medier i ansættelsesretten*, 1. udgave/1. oplag, Jurist- og økonomiforbundets forlag, 2012.

Hasselbalch, Ole: *Ansættelsesretten*, 3. udgave, Jurist- og økonomiforbundets forlag, 2002.

Hasselbalch, Ole: *Den danske arbejdsret – Bind 1: Arbejdsrettens almindelige del*, 3. udgave, Jurist- og økonomiforbundets forlag, 2009.

Hasselbalch, Ole: *Den danske arbejdsret – Bind 2: Ansættelsesretten*, 1. udgave/1. oplag, Jurist- og økonomiforbundets forlag, 2018.

Hasselbalch, Ole: *Lærebog i ansættelsesret og personalejura*, 6. udgave/1. oplag, Jurist- og økonomiforbundets forlag, 2019.

Isager, Helle, m.fl.: *Lærebog i erstatningsret*, 9. udgave/1. oplag, Djøf forlag, 2019.

Iversen, Torsten: *Obligationsret*, 6. udgave/1. oplag, Jurist- og økonomiforbundets forlag, 2019.

Jørgensen, Jeppe Høyer: *Ansattes konkurrencehandlinger – loyalitetspligt og markedsføringslovens §§ 1 og 19*, 1. udgave/1. oplag, Thomson Reuters Professional A/S, 2010.

Kristiansen, Jens: *Grundlæggende arbejdsret*, 5. udgave/1. oplag, Djøf forlag, 2020.

Marstal, Mikael: *Bortvisning – suspension og fritstilling*, 1. udgave/1. oplag, Karnov Group Denmark A/S, 2013.

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

Munk-Hansen, Carsten: *Fast ejendom I – overdragelsen*, 2. udgave, Jurist- og økonomiforbundets forlag, 2015.

Munk-Hansen, Carsten: *Retsvidenskabsteori*, 2. udgave, Djøf forlag, 2018.

Nielsen, Henrik Karl: *Fratrædelsesaftaler*, 1. udgave/1. oplag, Karnov Group Denmark A/S, 2015

Nielsen, Henrik Karl: *Funktionærloven*, 7. udgave, Karnov Group Denmark A/S, 2018.

Nielsen, Ruth: *Dansk arbejdsret*, 4. udgave, Jurist- og økonomiforbundets forlag, 2020.

Paulsen, Jens: *Afskedigelsen. Arbejdsgiverens ledelsesret og ledelsespligt – alm. del*, 1. udgave/1. oplag, Karnov Group Denmark A/S, 2015.

Paulsen, Jens, m.fl.: *Personalejura – praktisk arbejdsret*, 5. udgave/1. Oplag, Hans Reitzels Forlag, 2016.

Tvarnø, Christina D., m.fl.: *Retskilder og retsteorier*, 6. udgave/1. oplag, Djøf Forlag, 2021.

8.5. Hjemmesider

<https://da.wikipedia.org/wiki/Facebook> (besøgt d. d 28. april 2022)

<https://da.wikipedia.org/wiki/LinkedIn> (besøgt d. 28. april 2022)

[https://denstoredanske.lex.dk/Danmarks Nationalsocialistiske Bev%C3%A6gelse](https://denstoredanske.lex.dk/Danmarks_Nationalsocialistiske_Bev%C3%A6gelse), (besøgt d. 22. april 2022)

[https://denstoredanske.lex.dk/Jonni Hansen](https://denstoredanske.lex.dk/Jonni_Hansen), (besøgt d. 22. april 2022)

<https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=hjemmeside> (besøgt d. 28. april 2022)