

Reager hurtigt på illoyale medarbejdere

Af advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk
Erhvervsbladet, den 3. april 2003

De fleste medarbejdere er klar over, at de, så længe de er ansat hos deres arbejdsgiver, har en loyalitetsforpligtelse over for vedkommende

En sådan loyalitetsforpligtelse indebærer bl.a., at der stilles krav om tavshedspligt, om medarbejderens opførsel, at medarbejderen ikke må omtale sin arbejdsgiver negativt, samt endvidere at medarbejderen ikke under sin ansættelse må udføre konkurrerende virksomhed over for sin arbejdsgiver eller opfordre andre ansatte til at gøre dette.

Loyalitet

En medarbejder, som er i opsagt stilling og stadig modtager løn fra sin arbejdsgiver, er fortsat omfattet af sin ansættelsesaftale, anses fortsat som ansat og har derfor også i opsigelsesperioden en loyalitetsforpligtelse overfor arbejdsgiveren. Jeg har tidligere i Erhvervsbladet omtalt spørgsmålet omkring medarbejders loyalitetsforpligtelse og erhvervsforbud i disse situationer, men det er vigtigt her at præcisere, at såfremt en arbejdsgiver ønsker at bortvise en medarbejder i forbindelse med en illoyal handling fra medarbejderens side, da skal arbejdsgiveren reagere meget hurtigt, idet kun nogle enkelte dage forløb vil blive betragtet som passivitet fra arbejdsgiverens side. Retspraksis viser, at fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har foretaget en illoyal handling eller fra det tidspunkt hvor arbejdsgiveren kender til eller bør være klar over forholdet frem til bortvisningen bliver effektueret, må der ikke gå over en uge, idet dette vil blive anset for at være passivitet.

Konkret sag

Vestre Landsret har for nylig afsagt en dom, som drejede sig om en opsagt medarbejder, der blev beskyldt for at have rettet henvendelse til arbejdsgiverens personale for at få medarbejderne til at søge ansættelse i en konkurrerende virksomhed. Medarbejderen bestred ikke overfor landsretten, at han havde handlet illoyalt overfor arbejdsgiveren, så sagen vedrørte alene spørgsmålet om arbejdsgiverens eventuelle passivitet. På grund af de verserende rygter om samtaler mellem medarbejderen og nogle af de ansatte om oprettelse af et nyt selskab i Danmark, bad arbejdsgiveren derfor medarbejderen komme til et møde den 2. januar for at få afklaret, om der var hold i rygterne. Arbejdsgiveren bad medarbejderen medbringe PC'er, mobiltelefon og nøgler til virksomheden.

Afviste rygter

På mødet den 2. januar foreholdt arbejdsgiveren medarbejderen ovennævnte rygter. Han sagde, at han måtte vide, hvor medarbejderens loyalitet var i den sammenhæng, og om de kunne regne med medarbejderen. Medarbejderen afviste på dette tidspunkt rygterne og sagde, at de intet havde på sig. Arbejdsgiveren bad medarbejderen om at holde sig hjemme, mens arbejdsgiveren undersøgte forholdene. Efter de afgivne forklaringer vurderede retten, at medarbejderen ikke på mødet blev beskyldt for illoyal optræden eller i øvrigt blev gjort bekendt med, hvilke konsekvenser de undersøgelser, som arbejdsgiveren ville foretage, kunne få for hans fremtidige ansættelse hos arbejdsgiveren. Under de omstændigheder fandt retten, at arbejdsgiveren havde en særlig forpligtelse til hurtigst muligt at gennemføre de fornødne undersøgelser som grundlag beslutningen om, hvad der efterfølgende skal ske med medarbejderen.

Retten konklusion

Retten kom til den konklusion, at arbejdsgiveren ved først at bortvise medarbejderen ved brev af 11. januar 2001 har fortabt sin ret til bortvisning som følge af dennes illoyale optræden. Medarbejderen havde derfor krav på betaling af restløn, løn i opsigelsesperioden, feriepenge og godtgørelse efter funktionærlovens 2a. Derimod var der ikke grundlag for kravet om erstatning for uberettiget bortvisning, idet medarbejderen ikke havde bestridt at have optrådt illoyalt over for arbejdsgiveren, og således selv har givet rimelig anledning til arbejdsforholdets ophør. Såfremt man som arbejdsgiver bliver bekendt med et forhold, som kan berettige til en bortvisning, skal man derfor reagere omgående for ikke at udvise passivitet.