

NATALIE VIDEBÆK MUNKHOLM

LOYALITET I
ARBEJDSRETTLIGE
RELATIONER

JURIST- OG ØKONOMFORBUNDETS FORLAG

Loyalitet i arbejdsretlige relationer

Natalie Videbæk Munkholm

Loyalitet i arbejdsretlige relationer

Ph.d.-afhandling
Juridisk Institut
Aarhus Universitet
August 2015

Vejleder: Ole Hasselbalch
Bivejleder: Hans Henrik Edlund



Jurist- og Økonomforbundets Forlag
2016

Natalie Videbæk Munkholm
Loyalitet i arbejdsretlige relationer

1. udgave, 1. oplag

© 2016 by Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Alle rettigheder forbeholdes.
Mekanisk, elektronisk, fotografisk eller anden gengivelse af
eller kopiering fra denne bog eller dele heraf
er ifølge gældende dansk lov om ophavsret ikke tilladt
uden forlagets skriftlige samtykke eller aftale med Copy-Dan.

Omslag: Marianne Tingkov
Tryk: Toptryk Grafisk, Gråsten

Printed in Denmark 2016

ISBN 978-87-574-3615-0
E-bog ISBN 978-87-574-9946-9

Udgivelsen er støttet af
Aarhus Universitets Forskningsfond

Jurist- og Økonomforbundets Forlag
Gothersgade 137
1123 København K

Telefon: 39 13 55 00
e-mail: forlag@djoef.dk
www.djoef-forlag.dk

Indhold

Kapitel 1. Introduktion	17
1. Ændringer på arbejdsmarkedet	18
2. Om loyalitet.....	21
2.1. Sproglig forståelse	21
2.2. Mellemmenneskelig tilgang til loyalitet.....	23
2.3. Loyalitet som ideal i ledelsen	24
3. Om retsteoretisk opmærksomhed	25
4. Afhandlingens formål og bidrag.....	26

Del 1

Kapitel 2. Metode og afgrænsning	31
1. Indledende udfordringer til metoden	31
1.1. Kontraktretten i arbejdsretten	32
1.2. Loyalitet og principper – åbne betegnelser	33
1.3. Kollektive og individuelle relationer.....	34
2. Systematik og struktur	36
2.1. Afsæt for analyserne	36
2.2. Beskyttelsesinteresserne som analytisk struktur	36
3. Metode.....	38
3.1. Retsdogmatisk metode.....	38
3.2. Retsdogmatiske analysemetoder	40
3.2.1. Vurderingsmønstre og hermeneutisk fortolkning.....	41
3.2.2. Sproglig analyse	42
3.3. Inddragelse af fremmed ret.....	43
4. Retskilder	46
4.1. Love og lovforarbejders rolle	48
4.2. Retspraksis	48
4.2.1. De ordinære domstole	49
4.2.2. Det arbejdsretlige konfliktløsningssystem.....	49
4.2.3. Fagretlige nævn	51

Indhold

4.2.4. Ældre afgørelser	52
4.2.5. Søgestrategier	52
4.3. Den kollektive overenskomst som retskilde.....	55
4.4. Retsprincipper som retskilde	55
4.5. Retslitteratur som retskilde	56
5. Afgrænsninger.....	56
5.1. Tidsmæssige afgrænsninger	56
5.2. Afgrænsning i loyalitetstemaer.....	57
5.3. Afgrænsning i typer af ansættelsesforhold.....	57
5.4. Territorial afgrænsning	58
5.5. »Tjenesteforhold« og »overenskomst«	59
Kapitel 3. Retlige principper	61
1. Principper i afhandlingen.....	61
2. »Retligt princip«.....	62
3. Opstilling eller udledning af principper fra retskilderne	68
4. Det efterviste principps retlige karakter	69
5. De opstillede princippers funktion i retsanvendelsen	74
5.1. Udfyldende principper	75
5.2. Udviklende principper – deduktion	77
5.3. Principper som retningsgiver for fortolkningsvirksomheden ...	77
5.4. Grundlag for justering af aftaler	78
5.5. Forpligter et loyalitetsprincip?.....	78
6. Sammenfattende.....	79
Kapitel 4. Afhandlingens retlige ramme	81
1. Arbejdsretlige relationer og deres retlige regulering.....	85
1.1. Før 1800-tallet – regulering, tvang og straf.....	85
1.2. 1800-tallet – kontraktfrihed	88
1.3. Kontraktfriheden kunne ikke stå alene	89
1.4. Retsvidenskabelig tilgang.....	94
2. Særlige træk ved arbejdsretten i dag.....	98
2.1. Særligt om domstolenes rolle	98
2.2. Særligt om lovgivernes rolle.....	99
2.3. Kontraktret og dansk arbejdsret.....	101
3. Parter, der er omfattet af rettigheder og pligter i arbejdsretten	102
3.1. Den individuelle dimension: Lønmodtager og arbejdsgiver ...	103
3.1.1. Grupper af ansatte på kanten på traditionel lønmodtagerstatus.....	104
3.1.2. Lønmodtagerens interesser.....	105

3.1.3.	Arbejdsgiveren – pligter og rettigheder som arbejdsgiver	105
3.1.4.	Arbejdsgiverens interesser	106
3.2.	Den kollektive dimension: organisationer og virksomheder	107
3.2.1.	De berettigede parter til kollektive overenskomster....	107
3.2.2.	Parternes pligter	108
3.2.3.	Parternes interesser	110
Kapitel 5.	Loyalitet i obligationsretligt perspektiv	113
1.	Loyalitet mellem kontraktparter	114
2.	Hjemmel for en uskreven loyalitetspligt	115
2.1.	Fastsættelse gennem fortolkning og udfyldning	116
2.1.1.	Fortolkning	117
2.1.2.	Udfyldning	118
3.	Indhold af kontraktlig loyalitetspligt	121
3.1.	Kravet om »loyalitet« i obligationsretten	121
3.1.1.	Værdibegreber	121
3.1.2.	Historisk indhold	122
3.1.3.	Introduktionen i nordisk kontraktret	123
3.2.	Konkrete typer af loyalitetspligter	126
3.3.	Udviklingen	127
4.	Håndhævelse af kontraktlig loyalitet	128
5.	Sammenfattende	129

Del 2

Kapitel 6.	Loyalitet i den kollektive relation – Bidrag fra retsteorien	133
1.	Den retlige baggrund for loyalitet i den kollektive relation	133
1.1.	Den kontraktlige tilgang	133
1.2.	Den funktionelle tilgang	134
2.	Definitioner	135
3.	Teoretiske tilgange	135
3.1.	Historisk	135
3.2.	Nuværende retsteoretiske tilgange	136
3.3.	Tidsmæssige betragtninger	136
4.	Hjemmel for loyalitet i den kollektive relation	137
4.1.	Loyalitet som indfortolket kontraktlig standard	137
4.2.	Aftalt loyalitet	137
5.	Fortolkning og udfyldning	138

Indhold

5.1. Fortolkning af overenskomster.....	139
5.2. Udfyldning	141
5.2.1. Praksis eller kutyme	142
5.2.2. Forudsætninger for overenskomstens indgåelse.....	142
6. Nordiske arbejdsretlige bidrag.....	144
7. Beføjelser ved overtrædelse af en loyalitetsnorm eller -pligt	146
8. Loyalitetens genstand(e) i den kollektive relation	146
9. Loyalitetens indhold.....	147
9.1. Det generelle indhold af loyalitet i overenskomstforhold.....	147
9.2. Teoriens bidrag om indholdet af loyalitet	150
10. Sammenfattende.....	152

Kapitel 7. Loyalitet i den kollektive relation – Bidrag fra

retspraksis.....	155
1. Systematik i kapitlet.....	155
1.1. Loyalitetens genstand som struktur.....	155
1.2. Loyalitetens middel – overenskomsten	156
1.3. Interesserne	157
2. Afgørelsesmaterialet	158
3. Det aftalte skal udmøntes.....	159
3.1. Fastlæggelse af det aftalte.....	160
3.1.1. Oplysning om det reelle indhold.....	160
3.1.2. Oplysning om de facto eller tiltænkt ændring	162
3.1.3. Reklamationspligt.....	162
3.1.4. Ansvar for, at særlige forudsætninger nedskrives	163
3.1.5. Kun pligt til at tage hensyn til beskyttelsesinteresser..	164
3.1.6. Opsummerende omkring fastlæggelsen af det aftalte .	164
3.2. Materielle bestemmelser	166
3.2.1. Pligt til at fremme gennem handlinger og undladelser.....	167
3.2.2. Modvirkende handlinger	171
3.2.3. Loyal oplysningspligt.....	179
3.2.4. Opsummerende omkring efterlevelse af de materielle bestemmelser.	184
3.3. Processuelle bestemmelser	184
3.3.1. Nægte medvirken	185
3.3.2. Forhindring af processen.	185
3.3.3. Misbrug af processen.	186
3.3.4. Loyalt tempo i processen.....	187
3.3.5. Opsummerende omkring processuel efterlevelse.....	190

4.	Virket som forhandlingsberettiget organisation	191
4.1.	Foreningsfrihed	191
4.2.	Organisationernes forhandlingsposition og aftalefrihed	191
4.2.1.	Forbud mod organisationsfjendtlige handlinger	191
4.2.2.	Organisationernes aftalefrihed	194
4.3.	Organisationernes kommunikation internt	196
4.4.	Organisationens deltagelse i den offentlige debat	197
4.4.1.	Ytringer	197
4.4.2.	Informationer	200
4.5.	Sammenfattende om beskyttelse af organisationernes virke ...	201
5.	Det kollektive forhandlingssystem	203
5.1.	Ledelsesretten	203
5.2.	Fredspligten	205
5.3.	Formel og materiel lovlighed af konflikter	205
5.4.	Bodsudmålingen	208
5.5.	Loyalitetspligt som fortolkningsprincip	209
5.6.	Sammenfattende	210
6.	Opsummerende	211
 Kapitel 8. Loyalitet i den kollektive relation – Principper		215
1.	Loyalitetspligt som princip	215
2.	Loyalitetspligt i rets anvendelsen	218
2.1.	Loyal adfærd som betingelse	219
2.2.	Som uskreven pligt, der udfylder tomrum i det aftalte	220
2.3.	Som fortolkningsstandard	220
2.4.	Som retningsgivende princip	221
2.5.	Loyalitetspligt som samlebetegnelse?	221
3.	Hensyn til beskyttelsesinteresser	222
3.1.	Beskyttelsesinteresser	222
3.2.	Hvori består det illoyale?	223
3.3.	Hvornår indtræder pligt til handling?	224
4.	Argumentationsmønstre	226
4.1.	Det aftalte	226
4.2.	Virkningen på det aftalte	227
4.3.	Handlingernes karakter	227
4.4.	Parternes hensigt	228
4.5.	Realiteten	229
5.	Loyalitet mellem overenskomstparterne	230
5.1.	Særligt indhold	230
5.2.	Samfundsinteressen	232

Kapitel 9. Loyalitet i den individuelle relation – Bidrag fra

retsteorien	233
1. Retlig definition	233
2. Teoriens tilgang til lønmodtagerens loyalitetspligt.....	236
2.1. Første halvdel af 1900-tallet – det obligationsretlige fundament.....	236
2.2. Sidste halvdel af 1900-tallet – videreudvikling.....	240
2.3. Andre aktuelle tilgange.....	242
2.3.1. De generelle fremstillinger.....	242
2.3.2. Fremstillinger med sigte på konkurrencebegrænsning	244
2.3.3. Øvrige tematiserede fremstillinger.....	246
2.4. Sammenfattende om teoriens tilgang til lønmodtagerens loyalitetspligt.....	247
3. Hjemmel for lønmodtagerens loyalitetspligt.....	247
3.1. Kontraktlig loyalitetspligt.....	247
3.1.1. »Rimelig« i Funktionærlovens § 2 b og Hovedaftalens § 4.....	250
3.2. Aftalt loyalitetspligt under ansættelsesforholdet.....	252
3.3. Anden lov	253
4. Teoriens tilgang til arbejdsgiverens loyalitetspligt	255
4.1. De tidligste teoretikere.....	255
4.2. Aktuelle bidrag fra teorien.....	259
4.3. Sammenfattende om teoriens tilgang til arbejdsgiverens loyalitetspligt.....	262
5. Hjemmel for arbejdsgiverens loyalitetspligt	263
5.1. Kontraktlig loyalitetspligt	263
5.2. Funktionærloven og Hovedaftalen	264
5.3. Andre love.....	265
6. Loyalitetspligt indfortolket af de judicielle organer.....	267
6.1. Fortolkning og udfyldning af aftaler	267
6.1.1. Fortolkning af det aftalte	267
6.1.2. Udfyldning af aftalen.....	268
6.2. Fortolkning af lovbestemmelser	269
7. Loyalitetens genstand – de beskyttelsesværdige interesser	270
8. Beføjelser ved misligholdelse på grund af illoyalitet.....	271
8.1. Advarsel på grund af illoyalitet	272
8.2. Opsigelse på grund af illoyalitet.....	274
8.3. Ophævelse på grund af illoyalitet.....	275
8.4. Erstatning på grund af illoyalitet	277

9. Sammenfattende om teoriens bidrag om loyalitetspligt.....	279
10. Opsummering i forhold til det videre arbejde	280
10.1. Principper for lønmodtagerens loyalitetspligt	280
10.2. Arbejdsgiverens loyalitetspligt	283

Kapitel 10. Loyalitet i den individuelle relation –

Beskyttelsesinteresser og dispositionstyper	287
1. Lønmodtagerens pligter – arbejdsgiverens beskyttelsesinteresser	288
1.1. Markedspositionen.....	288
1.2. Virksomhedsdriften	289
1.3. Udvalgelse af dispositionstyper vedrørende lønmodtageren ..	290
2. Arbejdsgiverens pligter – lønmodtagerens beskyttelsesinteresser.....	291
2.1. Erhvervsmuligheder.....	291
2.2. Personbeskyttelse.....	292
2.3. Udvalgelse af dispositionstyper	292
3. Særlige persongrupper	293
3.1. Direktører	293
3.2. Tillidsrepræsentanter.....	294
4. Begrundelsen »samarbejde«	297

Kapitel 11. Loyalitet i den individuelle relation – Lønmodtagerens loyalitetspligt – Bidrag fra retspraksis

1. Markedsinteressen.....	300
1.1. Diskretion af hensyn til arbejdsgiverens interesse i fortrolighed.....	301
1.1.1. Diskretion omkring interne generelle oplysninger	302
1.1.2. Sammenfattende	305
1.2. Diskretion af hensyn til arbejdsgiverens omdømme.....	305
1.2.1. Kritiske udtalelser fremsat offentligt	306
1.2.2. Øvrige handlinger, der påvirker virksomhedens omdømme	310
1.2.3. Sammenfattende	313
1.3. Hensyn til arbejdsgiverens relation til forretningsforbindelser	314
1.3.1. Kritiske udtalelser om arbejdsgiveren til arbejdsgiverens relationer	314
1.3.2. Øvrige typer af adfærd der påvirker arbejdsgiverens eksterne relationer	318
1.3.3. Sammenfattende	320
1.4. Underretning om forhold af betydning for den markeds-mæssige position	321

Indhold

1.5. Sammenfattende om hensynet til arbejdsgiverens markedsposition	323
2. Produktions- og driftsinteressen	324
2.1. Omsorg for arbejdsgiverens produktionsaktiver.....	325
2.1.1. Aktiver i form af materialer og filer – både fysiske og digitale	325
2.1.2. Medarbejdere	327
2.1.3. Aktiver – egen uhæderlighed	331
2.1.4. Risiko for tab	333
2.1.5. Sammenfattende	335
2.2. Driftsinteressen	336
2.2.1. Utilbørlig adfærd overfor den foresatte	336
2.2.2. Indirekte illoyalitet	340
2.3. Det kollegiale miljø.....	349
2.4. Underretningspligt om forhold af betydning for produktionen	352
2.4.1. Underretningspligt om egne forhold.....	354
2.4.2. Underretningspligt om kollegers handlinger	358
2.4.3. Underretningspligt om forhold ved driften.....	360
2.4.4. Aktive forsøg på at skjule egne eller andres handling	361
2.5. Sammenfattende.....	364
3. Afgrænsning til andre typer af pligter	365
3.1. Arbejdspræstationen	365
3.2. Arbejdstiden	366
3.3. Ledelsesret/underordningspligt	366
3.4. Bibeskæftigelse	367
4. Opsamlende.....	368

Kapitel 12. Loyalitet i den individuelle relation – Arbejdsgiverens loyalitetspligt – Bidrag fra retspraksis mv.	373
1. Udviklingen i engelsk ansættelsesret.....	374
2. Personbeskyttelsen – fysisk og ideel	379
2.1. Hensynet til lønmodtagerens interesse i værdig behandling ...	379
2.1.1. Beskyttelser fastsat ved lov	382
2.1.2. Integritetsbeskyttelse af medarbejderen.....	384
2.1.3. Misligholdende adfærd i øvrigt.....	386
2.1.4. Opsummerende.....	391
2.2. Hensynet til lønmodtagerens interesse i fysisk personbeskyttelse	391
3. Beskyttelse af erhvervsevne og erhvervsmuligheder.....	393

3.1.	Interessen i fortsat ansættelse	393
3.1.1.	Processuelle hensyn ved opsigelse.....	393
3.1.2.	Processuelle hensyn ved bortvisning	396
3.1.3.	Loyal aftalepart.....	399
3.1.4.	Opsummerende.....	400
3.2.	Fremtidige erhvervs muligheder.....	401
3.2.1.	Hemmeligholdelse af vilkår	402
3.2.2.	Illoyale referencer.....	406
3.3.	»Økonomiske interesser«.....	409
4.	Opsummerende	410
Kapitel 13. Loyalitet i den individuelle relation – Principper		413
1.	Loyalitet – et alment arbejdsretligt princip	413
1.1.	Ensidig loyalitetspligt	414
1.2.	Gensidig loyalitetspligt.....	416
1.2.1.	Arbejdsgiveren skal udvise hensyn.....	416
1.2.2.	Lønmodtagerbeskyttelser udtrykt ved lov	417
1.2.3.	Begrænsning af ledelsesretten.....	418
1.2.4.	Arbejdsgiverens loyalitetspligt anerkendes af retsteorien	420
1.2.5.	Lønmodtagerens accessoriske pligter betegnes loyalitetspligter	421
1.2.6.	Det obligationsretlige udgangspunkt er gensidigt	421
1.2.7.	Udvikling i loyalitetspligter	422
1.2.8.	Arbejdsgiveren har loyalitetspligt i den kollektive relation	424
1.2.9.	Sammenfattende omkring arbejdsgiverens loyalitetspligt	425
1.3.	Loyalitetspligt som princip	426
2.	Indholdet af loyalitet	428
2.1.	For arbejdstageren.....	431
2.2.	For arbejdsgiveren	432
3.	Funktioner i retsanvendelsen	434
4.	Argumentationsmønstre – lønmodtagerens loyalitet	435
4.1.	Beviset.....	435
4.1.1.	Bevisbyrden.....	435
4.1.2.	Bevisvurderingen.....	436
4.1.3.	Hver enkelt hændelse	436
4.2.	Illoyalitetsvurdering.....	437
4.2.1.	Krav til konkretisering.....	437

Indhold

4.2.2.	Individuelt og kumulativt	438
4.3.	Væsentlighedsvurdering – grovheden af misligholdelsen	438
4.3.1.	En ydre standard – utilbørlighed	439
4.3.2.	Faktorer, der skærper vurderingen	440
4.3.3.	Faktorer, der lemper vurderingen	452
4.4.	Proportionalitetsvurdering	455
4.4.1.	Sanktionens styrke	456
4.4.2.	Processen	456
4.4.3.	Medarbejderens ansættelsesforhold	458
4.4.4.	Afgørelsens virkninger	459
5.	Argumentationsmønstre – arbejdsgiverens loyalitet	460
5.1.	Beviset	460
5.2.	Illoyalitet	460
5.3.	Væsentlighedsvurdering	461
5.4.	Proportionalitet	461
6.	De beskyttelsesværdige interesser afvejet over for hinanden	461

Del 3

Kapitel 14. Perspektiveringer	467
1. Holdninger til loyalitetspligt i den individuelle relation	467
1.1. Illoyal adfærd udenfor tjenesten	468
1.2. Illoyale holdninger	470
1.3. Loyalitet er gammeldags	471
1.4. Arbejdsgiverens konkrete loyalitetspligter	472
2. Kollektiv og individuel loyalitetspligt	472
3. Loyalitetspligt er en pligt ikke en dyd	475
4. Sociale medier er offentlige	476
5. Whistleblowing og loyalitetskonflikter	477
6. Åbne normer i ansættelsesretten	480
7. Et loyalitetsprincip	481

Kapitel 15. Konklusioner	485
1. Principper for loyalitet i arbejdsretlige relationer	486
1.1. Loyalitetspligt som retligt princip	486
1.2. Principper for indholdet af loyalitet	488
1.3. Principper for retsanvendelsen	493
1.4. Opsamlende	495
2. 10 konkrete bidrag	496
2.1. Loyalitetspligten for lønmodtagere er ikke skærpet	496

2.2. Loyalitet er handling ikke holdning	497
2.3. Loyalitet er en pligt ikke en personlig dyd.....	498
2.4. Arbejdsgiveren er underlagt loyalitetspligt	499
2.5. Pligtens oprindelse er primært relationel ikke kontraktuel	499
2.6. Forskelle og ligheder mellem individuel og kollektiv loyalitetspligt.....	500
2.7. Loyalitetspligt er en selvstændig pligt, ikke en samlebetegnelse	500
2.8. Sociale medier.....	500
2.9. Anvendeligt til at løse nye situationer	501
2.10. Anvendeligt i moderne ansættelsesretlige relationer	501
3. Afsluttende	502
Forkortelser	503
Litteraturliste	505
Afgørelsesregister	515
Lovforslag, betænkninger mv.	519
Resume	523
Abstract.....	527
Tak.....	531
Stikordsregister	533

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.
Indholdet må alene anvendes af licenstagere i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.

© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Introduktion

Denne afhandling behandler temaet loyalitet i arbejdsretlige relationer.

Loyalitet er dog ikke et nyt fænomen. Der findes forventninger om loyalitet i mange typer af relationer – på det personlige plan i venskaber og ægteskaber, blandt grupper af tilhængere af en bestemt sag eller blandt herskerens tro soldater og undersåtter. Begrebet er i sig selv værdiladet og associeres med både moral¹ og menneskelige dyder.² Hvem vil kaldes illoyal?

Samtidig er loyalitetspligt et retligt fænomen, der i arbejdsretlige sammenhænge kan få betydelige konsekvenser. Igennem de senere år har der været et stigende antal retsafgørelser, der anerkender opsigelse eller bortvisning af en lønmodtager på grund af brud på loyalitetspligten. Andre arbejdsretlige aktører er ligeledes underlagt en pligt til loyal adfærd – faglige organisationer kan pålægges at udrede bod på grund af illoyal adfærd, og en arbejdsgiver er forsøgt dømt til betaling af erstatning til lønmodtageren på grund af illoyale handlinger.

I obligationsretten, der anvendes som deklaratorisk retsgrundlag for løsning af tvister også i arbejdsretlige relationer, betegnes kontraktlig loyalitetspligt som en »pligt til at vise rimeligt hensyn overfor modpartens interesser«.³ Det er en åben norm, som det er svært at fastsætte det præcise indhold af. Loyalitetspligten vil i det konkrete tilfælde blive vurderet i lyset af de specifikke omstændigheder og parternes relation i øvrigt.⁴ Normen refererer til begreber som »rimelighed«, *bona fides* og »billighed«, som er begreber uden et præcist eller afgrænset indhold – »elastik i metermål«.

Loyalitet i arbejdsretlige relationer har ikke kun betydning for de konkrete daglige dilemmaer på den enkelte arbejdsplads. Her opstår konkret nye situa-

1. Hjortnæs, *Loyalitetspligten klarer sig nok*, 2011, p. 108.
2. Kleinig, *Loyalty*, 2013, afsnit 4.
3. Ussing, *Almindelig del*, 1937, p. 20.
4. Madsen, *Loyalitetskrav i kontrakts- og konkurrenceretten*, 1982, p. 165.

Kapitel 1. Introduktion

tioner med udfordringer omkring ansattes aktiviteter på sociale medier,⁵ whistleblowerproblematikker⁶ samt grænserne for de faglige organisationers samspil.⁷ Loyalitet påvirkes af samfundsmæssige afvejninger over balancen mellem hensynet til erhvervslivets konkurrenceevne, individets friheder og rettigheder og fagorganisationernes rolle i den offentlige meningsdannende debat.

Særligt i arbejdsretlige relationer kan et krav om loyalitet skabe betænkeligheder. En åben og værdiladet norm, som alle kan erklære sig enige i,⁸ efterlader spørgsmålet om, hvor grænsen går mellem det loyale og det illoyale?⁹ I 1912 udtalte højesteretsadvokat Karsten Meyer, at »Overholdelse vil være overordentlig vanskelig for ikke at sige uigennemførlig, hvoraf følger, at Ingen nogensinde ved sig sikker for Tiltale«. ¹⁰ At vide sig sikker for tiltale er et væsentligt retssikkerhedsspørgsmål både for den ansatte, arbejdsgiveren og de faglige organisationer.

1. Ændringer på arbejdsmarkedet

Loyalitet i arbejdsretlige relationer udspiller sig på arbejdsmarkedet. En række samfundsmæssige faktorer påvirker her forventningerne til loyalitet mellem aktørerne. Arbejdsmarkedet er under forandring¹¹ på flere måder. Det påvirker parternes loyalitet, særligt i den individuelle relation mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren. Ole Fogh Kirkeby, professor i filosofi og ledelse, anførte i 2002 om opfattelsen af loyalitet i det moderne samfund:

5. For eksempel på Facebook: FV af 15. september 2010, FV af 11. september 2013, AN af 21. juli 2014, AN af 29. januar 2015. LinkedIn: VLD af 27. oktober 2011 og U 2015.1152 V.
6. Betænkning 1553/2015 om *offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger*.
7. For eksempel AR 2008.978.
8. Nørgård, *Anmeldelse Erik Werlauff: »Selskabsmasken«*, 1992, p. 69, og Iversen, *Loyalitetspligten i entrepriserelationer*, 2008, p. 104.
9. Nørgård, *Anmeldelse Erik Werlauff: »Selskabsmasken«*, 1992, p. 69.
10. Meyer, *Konkurrenceforbud og Tavshedspligt*, 1912, p. 109.
11. Kirkeby, *Loyalitet*, 2002, pp. 7-10, og *Hållfast Arbetsrätt*, 2002, p. 290.