

Lojalitetsplikt

Mange av oss har vel hørt om at arbeidstakere sies opp fra sin stilling på grunn av illojalitet, men få kjenner til innholdet i lojalitetsplikten og hvor den er hjemlet. Vi skal se litt nærmere på dette nedenfor.

Lojalitetsplikt overfor virksomheten og ledelsen

Alle arbeidstakere har en lojalitetsplikt overfor virksomheten og ledelsen der de arbeider. Denne lojalitetsplikten følger av den enkeltes arbeidsavtale og av den styringsrett arbeidsgiver har overfor sine ansatte. Høyesterett har også i en dom fra 1990 klart fastslått at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i arbeidsforhold.

Innholdet i lojalitetsplikten

Innholdet i lojalitetsplikten er relativt omfattende. Den omfatter bl.a. plikt til å følge arbeidsgivers ordre, samt å overholde reglementer og instruksverk i virksomheten. Likevel må det her gjøres en begrensning i lojalitetsplikten. Dersom leders ordre, et reglement eller instruksverket strider mot lov, forskrift e.l. faller plikten til å etterkomme disse pålegg bort.

Høyesterett har i sin dom fra 1990 skilt mellom forhold som berettiger arbeidstakernes lojalitet og de som ikke gjør det. Høyesterett har imidlertid klart gitt uttrykk for at arbeidstakeren plikter å ta forholdet opp med arbeidsgiver før en nekter å følge ordre eller på annen måte fraviker fra lojalitetsplikten.

Videre omfatter lojalitetsplikten også forhold som plikt til å oppfylle den fastsatte arbeidstid, følge virksomhetens kontrollrutiner, samt være pliktoppfyllende og påpasselig i sitt arbeid. Lojalitetsplikten omfatter også arbeidstakers adgang til å ta arbeid i andre virksomheter. Arbeidstakeren plikter bl.a. å unnlate å ta arbeid i konkurrerende virksomhet eller selv drive konkurrerende virksomhet. Man kan heller ikke inneha annet arbeid utenfor virksomheten som hemmer eller sinker det arbeid man har hos sin hovedarbeidsgiver. Dette vil også kunne gjelde deltidsansatte dersom et annet ansettelsesforhold medfører at en ikke kan overholde de plikter man har hos sin opprinnelige arbeidsgiver.

Et annet forhold som omfattes av lojalitetsplikten er arbeidstakerens ytringer om arbeidsgiver. Lojalitetsplikten tilsier at arbeidstakeren ikke skal komme med negativ omtale av virksomheten og dens ledelse. Dette forholdet gjelder så vel utad som internt i virksomheten. Også i dette tilfellet setter lovgivning begrensninger i lojalitetsplikten. Jeg tenker her først og fremst på reglen om ytringsfrihet i grunnloven. Det blir i dette tilfellet en avveining av grunnlovens ytringsfri-hetsregel og lojalitetsplikten mot arbeidsgiver. Det vil føre for langt å gå dypt inn i denne problematikken i denne artikkelen.

Jeg vil i denne sammenheng likevel nevne at lojalitetsplikten i dette tilfellet er sterkere for ledere enn underordnede. På samme måte har den som arbeider med saken regelmessig en større lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver, enn andre ansatte. Jeg gjør her oppmerksom på at de ovennevnte eksempler på forhold som omfattes av lojalitetsplikten ikke er uttømmende.

Brudd på lojalitetsplikten - konsekvenser

Brudd på lojalitetsplikten i arbeidsforhold kan medføre at arbeidsgiver er berettiget til å gi vedkommende arbeidstaker kritikk, advarsel eller oppsigelse, avhengig av forgåelsens omfang og grovhet. Eksempler på lojalitetsbrudd som kan medføre oppsigelse uten forutgående advarsel, er grove overtredelser av taushetspliktsbestemmelser som arbeidstaker kjente, og hvor overtredelsen har medført betydelige negative konsekvenser for arbeidsgiver eller enkeltpersoner. Det kan eksempelvis være pasienter i helseinstitusjoner eller andre som taushetspliktsbestemmelsene var ment å verne.

Lojalitetspliktens varighet

Avslutningsvis vil jeg nevne at lojalitetsplikten på en del områder også gjelder etter oppsigelse og fratreden fra stillingen. Spesielt gjelder dette forhold som overholdelse av taushetsplikt, overholdelse av konkurranseklausuler, samt at man ikke skal komme med illojal omtale av arbeidsgiveren.

