



Udskrift
af
Arbejdsrettens dom af 6. marts 2023

I sag nr.: 2021-6085

Fagbevægelsens Hovedorganisation
for
Fagligt Fælles Forbund (3F)
(advokat Rie Mathilde Bjørkman)

mod

Dansk Arbejdsgiverforening
for
Dansk Industri
for
ISS Facility Services A/S
(advokat Jeanette Justesen)

Dommere: Christian Alsøe, Ulla Jacobsen, Christian Jensen, Kristian Korfits Nielsen (formand), Mads Bendix Skelbæk-Knudsen, Mona Strüb og Anne Trolle.

Indledning

Sagens hovedspørgsmål er, om ISS Facility Services A/S (ISS) har handlet i strid med § 4, stk. 1, og § 9, stk. 2, i Hovedaftalen mellem LO (nu FH) og DA ved i forbindelse med opsigelse og fritstilling af A at meddele, at virksomheden ville standse lønudbetalingen øjeblikkeligt, hvis hun i fritstillingsperioden tog arbejde i en konkurrerende virksomhed.

Parternes påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund (3F), har nedlagt følgende påstande:

1. ISS skal anerkende, at virksomheden ikke kan begrænse A fra at tage ansættelse i konkurrerende rengøringsvirksomheder under hendes fritstillingsperiode hos ISS.
2. ISS skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til 3F.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Industri for ISS, har påstået frifindelse.

Sagsfremstilling mv.

A blev ansat i ISS den 1. april 2014. Først som afløser, sådan at arbejdstiden blev aftalt fra gang til gang. Af fremlagt ansættelsesbevis fremgår, at hun med virkning fra 1. oktober 2014 blev ansat som servicemedarbejder med en ugentlig arbejdstid på 37 timer. Under sin ansættelse var hun omfattet af serviceoverenskomsten indgået mellem DI og 3F.

Af ISS' medarbejderpolitik og retningslinjer for overenskomstansatte fremgår bl.a.:

”Bibeskæftigelse

Du har som udgangspunkt ret til at tage bibeskæftigelse i din fritid ved siden af dit daglige arbejde i ISS. For nogen vil bibeskæftigelse dog i medfør af beskæftigelsens karakter ikke være tilladt eller det kan fremgå af ansættelseskontrakten, at du stiller din fulde arbejdskraft til rådighed, hvorved bibeskæftigelse ikke er tilladt.

Bibeskæftigelsen må dog aldrig være til gene for ISS eller være konkurrerende virksomhed.

Hvis du udøver konkurrerende virksomhed ved siden af dit arbejde, kan du i værste fald risikere at blive bortvist. Det betyder, at du mister dit job uden varsel, og lønnen ophører med øjeblikkelig virkning.

...

Loyalitetsforpligtelse

Du har som medarbejder en almindelig forpligtelse til at opføre dig loyalt over for ISS, så længe ansættelsesforholdet består. Dette betyder, at loyalitetspligten også gælder i en eventuel opsigelsesperiode og også ved fritstilling.

Du må således ikke foretage handlinger, der kan skade ISS eller bringe dig i en interessekonflikt mellem egne interesser og ISS' interesser, herunder udføre konkurrerende virksomhed eller omtale ISS negativt.”

A blev opsagt den 30. oktober 2019. Af opsigelsesbrevet fremgår bl.a.:

”Med henvisning til samtale den 30. oktober 2019 bekræftes hermed, at vi desværre er nødt til at opsig dig fra din stilling som Servicemedarbejder.

Opsigelsen sker med dit individuelle varsel på 4 måneder til fratræden den 29. februar 2020.

Årsagen til opsigelsen er organisatoriske tilpasninger på Forsvarskontrakten.

Løn og anden compensation, som du måtte have krav på i medfør af din ansættelsesaftale, udbetales til sædvanlig forfaldstid i perioden frem til den 29. februar 2020.

Du er fritstillet fra dags dato, og skal derfor ikke møde på arbejde i opsigelsesperioden.

Du er forpligtet til at søge og tage arbejde i ikke-konkurrerende virksomhed i fritstillingsperioden. Vederlag eller indtægt fra ethvert arbejde i fritstillingsperioden vil blive modregnet i lønnen og andre ydelser fra ISS.

Du er forpligtet til at holde ISS orienteret om enhver anden ansættelse eller erhvervmæssig aktivitet, som du måtte påtænke at påbegynde eller måtte påbegynde i fritstillingsperioden. Er det i konkurrerende virksomhed, vil lønudbetalingen stoppe øjeblikkeligt fra vores side.”

I hovedaftalen mellem LO (nu FH) og DA hedder det i § 4, stk. 1, og § 9, stk. 2:

”§ 4. Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.

...

§ 9. ...

Stk. 2. Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.”

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af A, Henriette Olofsen og Kresten Hoppe.

A har forklaret navnlig, at hun blev ansat i ISS i 2014 som afløser. Hun arbejdede ca. 25 timer om ugen og fik herudover supplerende betaling fra fagforeningen. Hun blev senere fastansat som servicemedarbejder. En servicemedarbejder har modsat en serviceassistent ikke en uddannelse. Hendes arbejdsopgaver var rengøring af kontorer, toiletter, cafeterier og gymnastiksale. Hun gjorde rent på flere forskellige lokationer, men det var i samme bygninger under næsten hele ansættelsen. Hun havde ikke andre opgaver end rengøring og havde bl.a. ikke noget at gøre med planlægning af rengøring. Hun havde ikke kendskab til priser eller lignende, og ISS har aldrig spurgt om hendes viden herom.

Før sin ansættelse hos ISS havde hun arbejdet med rengøring hos bl.a. Vestas, Varde Kommune, Hjerting Badehotel og VUC. Hun har nogle år haft to jobs, f.eks. arbejdede hun 15 timer om ugen hos Varde Kommune samtidig med, at hun 20-25 timer om ugen arbejdede for VUC. Det skyldtes, at hun ikke kunne få fuld tid nogen af stederne.

Hun ved ikke, hvorfor hun blev opsagt af ISS. På opsigelsesdagen ringede hendes leder til hende og bad hende komme til en samtale, hvor hun blev opsagt. Der var ikke andre end hende, der blev opsagt. Hun fik ikke forklaret indholdet af opsigelsesbrevet, herunder vilkåret om, at hun ikke måtte tage ansættelse i konkurrerende virksomhed. Efter mødet afleverede hun sin telefon, og sammen med sin leder hentede hun sine personlige ting på de lokaliteter, hvor hun arbejdede. Hun fik ikke forklaret, at hun f.eks. godt kunne søge arbejde som rengøringsmedarbejder internt i en virksomhed.

Indholdet af opsigelsesbrevet afholdt hende fra at søge andre rengøringsjobs i opsigelsesperioden. Der var ellers et par stillinger, hun var interesseret i. Hun har ikke taget kontakt til ISS eller til 3F med hensyn til, hvad hun måtte og ikke måtte søge af jobs i opsigelsesperioden.

Hun har læst ISS' medarbejderpolitik. Hun har aldrig haft brug for den eller spurgt ind til den.

Hun blev ansat som ekspedient hos en bager i juni 2020.

Henriette Olofsen har forklaret navnlig, at hun er gruppenæstformand i 3F, Privat Service, Hotel og Restauration, hvor hun har været ansat siden 1991. Hun har været med til at forhandle serviceoverenskomsten i en årrække.

En serviceassistent har 3 ½ års uddannelse, mens en servicemedarbejder er ufaglært. Som ufaglært har man ikke ansvar ud over rengøring, men man kan blive tilsynsførende. Det er ikke længere normalt i rengøringsbranchen, at man er ansat på fuld tid. Gennemsnittet er 20-22 timer om ugen. Det er derfor mere hovedreglen end undtagelsen, at folk i branchen har flere jobs, så de kommer op på 37 timer om ugen. Mange virksomheder er begyndt at spekulere i at ansætte til 30-32 timer om ugen, så medarbejderne kan arbejde 3-4 timer mere om ugen uden at få overarbejdsbetaling.

Den foreliggende sag er rejst på grund af ordlyden i opsigelsesbrevet. Her står, at A ikke må tage ansættelse i konkurrerende virksomhed under opsigelsen. 3F har tidligere haft en diskussion med ISS om, hvad opsagte medarbejdere måtte foretage sig i opsigelsesperioden. Det drejede sig om nogle problematiske fritstillingsbreve, hvor der stod, at man ved fratræden frasagde sig retten til at rejse arbejdsskadesager, krav efter ligestillingslovgivningen eller krav på feriepenge, ligesom der stod, at den ansatte ikke måtte tage arbejde i konkurrerende virksomheder. Det var problematisk, fordi mange medlemmer ikke er danskkyndige og derfor ikke forstod, hvad de skrev under på. Det blev derfor aftalt med ISS, at forbundet skulle orienteres, så forbundet kunne godkende fratrædelse på de anførte vilkår og dermed forhindre faglige sager. Når forbundet gjorde indsigelser, frafaldt ISS de stillede vilkår. Hun havde en aftale med de tidligere HR-chefer i ISS om, at de kontaktede hinanden i disse situationer, men med den nye HR-chef er der ikke den dialog.

3F's medlemmer har meget få muligheder for at få job, hvis de ikke må søge ind i konkurrerende virksomheder i fritstillingsperioden. Der er ikke ret meget andet, de kan arbejde med, da de ikke har en uddannelse. Derfor giver et vilkår, som det ISS stiller i opsigelsesbrevet, ikke mening. Det er de store rengøringsvirksomheder, som sidder på markedet. Rengøringsopgaver bliver normalt sendt i udbud hver 3.-6. år, hvilket betyder, at servicemedarbejderen bliver "låst". I forbindelse med tildeling af kontrakter er der en stor flytning af medarbejdere. Enten som led i en virksomhedsoverdragelse eller fordi medarbejderne rykker over til den virksomhed, som har vundet udbuddet på den rengøringsopgave, de plejer at udføre. Det er ikke nemt

at få arbejde med rengøring internt i virksomheder, fordi de ansatte holder længere, da deres opgaver ikke er i udbud. Derfor bliver disse jobs ikke ofte slået op.

Servicemedarbejdere har ingen forstand på priser, arealer mv. vedrørende den rengøring, de varetager. Det er en planlægger, der ved den slags, for de opmåler området og estimerer arbejdsbehovet. Det ved rengøringsmedarbejdere intet om. Servicemedarbejdere har ikke kendskab til noget, som kan skade virksomheden. Alle virksomheder ved, hvad der er budt på en given opgave tidligere, da det fremgår af udbudsportalen. Der står her ikke, hvor mange medarbejdere, der bruges til en opgave, men det er også vidt forskelligt fra virksomhed til virksomhed. A ville derfor ikke kunne hjælpe en anden rengøringsvirksomhed med den slags oplysninger.

Hun har kendskab til medlemmer, der arbejder i ISS og samtidig har andet arbejde. Det er mere reglen end undtagelsen. Det er helt normalt, fordi de skal have timer nok. Hun kender til en sag, hvor ISS afskedigede en medarbejder, der havde arbejde i konkurrerende virksomhed, men det blev ikke givet som begrundelse for afskedigelsen. Hun har ikke kendskab til medarbejdere i ISS, der har fået stadset lønudbetaling i en fritstillingsperiode, fordi de tog konkurrerende ansættelse.

Kresten Hoppe har forklaret navnlig, at han er Employee Relations Director i ISS. Det har han været i 3 år. ISS har ca. 380.000 ansatte på verdensplan. I Danmark er der ca. 6.000 ansatte, herunder 4.000 medarbejdere omfattet af serviceoverenskomsten.

De store facility management-virksomheder er alle omfattet af serviceoverenskomst enten mellem DI og 3F eller mellem Dansk Erhverv og 3F.

Der er et hav af mindre virksomheder, som foretager rengøring på mindre lokationer, f.eks. tandlægeklinikker. ISS tager ikke sådanne mindre rengøringsopgaver. ISS varetager en lang række opgaver, såsom pasning af reception, kantine og græsslåning. ISS' servicemedarbejdere har typisk ikke et højt timetal, men det er ikke med deres gode vilje, for de vil hellere have ansatte i 37-timers stillinger. Det er imidlertid et vilkår, fordi rengøring ofte er i et begrænset område.

Medarbejderudskiftningen er høj hos ISS, nemlig 25-30 % årligt. Det skyldes, at branchen er styret af udbud. I udbud med virksomhedsoverdragelse ved man, hvilke medarbejdere der overdrages, men i de typiske udbud ved man ikke, hvad der tidligere er brugt af medarbejdere på opgaven. ISS kan ikke se det tilbud, deres konkurrent kommer med. Han ved ikke, hvor meget man kan bruge historisk materiale om gamle tilbud til. Ved afgivelse af tilbud trækker ISS på al viden, som kan hentes i virksomheden, herunder viden hos lederen på det konkrete område. Det er en svær øvelse at lave tilbud. Det er de små tandhjul, der afgør, hvem der vinder et udbud, og det kan f.eks. godt være beskrivelse af miljø, der afgør det. Det vil have betydning for ISS' budafgivning, hvis man ved, hvor mange medarbejdere der går på den pågældende lokation, og hvor lang tid arbejdet tager, ligesom arbejdsbeskrivelser kan være relevante.

Forbuddet i ISS' personalepolitik mod at tage arbejde i konkurrerende virksomheder er indsat, så ISS har mulighed for at håndhæve det over for medarbejderne. Det vil ikke nødvendigvis udgøre et problem, at en medarbejder får ansættelse hos en konkurrerende virksomhed. Når ISS mister ca. 2.000 medarbejdere om året, er virksomheden nødt til at have en standardiseret proces. Derfor indskærper ISS medarbejdernes forpligtelser, og ISS forholder sig så til, om en konkret ansættelse andetsteds vil udgøre et problem, hvis situationen opstår. Alle medarbejdere hos ISS har adgang til personalepolitikken.

De situationer, hvor ISS orienterer forbundet, er ved fratrædelsesaftaler og ikke ved fritstillinger.

Opsigelsesbrevet til A er baseret på et paradigme, som HR-afdelingen har lavet. Det konkrete opsigelsesbrev tilpasses den konkrete situation. Baggrunden for opsigelsen af A var organisatoriske tilpasninger på forsvarskontrakten, som var urentabel for ISS. Der var flere afskedigelsesrunder på forsvarskontrakten.

Forbuddet mod at tage arbejde i konkurrerende virksomhed håndteres sådan, at ISS konkret tager stilling, hvis en ansat, som er opsagt, spørger, om ansættelse andetsteds i opsigelsesperioden vil udgøre et problem for ISS. Deres grundholdning er, at man ikke kan få løn fra ISS og samtidig arbejde for en konkurrent. Det vil være undtagelsen, at dette ikke håndhæves overfor en medarbejder, herunder også underordnede medarbejdere.

Han ved ikke, om sætningen om ikke at tage arbejde i konkurrerende virksomhed blev indsat i A's opsigelsesbrev på baggrund af en konkret vurdering.

Han mener, at A ville kunne have taget mange relevante jobs i sin opsigelsesperiode. Det kunne f.eks. være hotelrengøring eller rengøring hos mindre kunder eller intern rengøring i virksomheder. Hvis hun havde henvendt sig med et tilbud på andet arbejde, ville ISS have forholdt sig til det konkret.

Parternes argumentation

Klager har anført navnlig, at det ikke er sagligt at pålægge en helt almindelig ufaglært servicemedarbejder ikke at tage arbejde i en konkurrerende virksomhed i fritstillingsperioden. Det skyldes konstruktionen af rengøringsbranchen, hvor mange rengøringsmedarbejdere ikke kan få nok timer hos en arbejdsgiver til et fuldtidsarbejde og som følge heraf har flere jobs. Det er ikke sagligt at indføre begrænsninger for rengøringsmedarbejdere, som indebærer, at de ikke må søge eller tage arbejde i konkurrerende virksomhed. Det gælder ikke mindst, hvis arbejdsgiveren samtidig forpligter arbejdstager til at opfylde sin tabsbegrænsningspligt.

ISS' meddelelse i opsigelsesskrivelsen om, at lønudbetalingen ville stoppe øjeblikkeligt, hvis A tog ansættelse i en konkurrerende virksomhed i fritstillingsperioden, udgør misbrug af ledelsesretten, jf. hovedaftalens § 4, stk. 1. Selv om der konkret ikke er tale om en pålagt konkurrenceklausul, er det relevant at inddrage betingelserne for at pålægge en sådan klausul ved bedømmelsen af den foreliggende sag.

Et øjeblikkeligt stop for lønudbetaling er en usaglig og uproportional foranstaltning i forhold til A, idet der ikke blev taget passende hensyn til hendes interesser, og idet der ikke forelå en driftsmæssig begrundelse for kravet om, at hun i fritstillingsperioden ikke måtte tage arbejde som servicemedarbejder i en konkurrerende virksomhed. Det er en skærpende omstændighed, at opsigelsesbrevet ikke blev fulgt op af yderligere information om, hvad forbuddet mod konkurrerende virksomhed indebar. Det er også en skærpende omstændighed, at der er tale om en standardskrivelse, og at ISS således ikke overvejede nødvendigheden af forbuddet i den konkrete situation. Da A var fritstillet, havde eller burde ISS have mindre interesse i hendes adfærd. Hun er blevet begrænset unødigt fra at forfølge sine karrieremæssige

muligheder inden for branchen. Som rengøringsmedarbejder måtte hun efter opsigelsen forventes at søge arbejde inden for samme erhverv, og enhver anden rengøringsvirksomhed må anses for en konkurrerende virksomhed i forhold til ISS. Hendes muligheder for at søge arbejde tilpasset hendes egenskaber var dermed i den relativt lange opsigelsesperiode begrænset af ISS' indgribende krav, og der var en overhængende risiko for, at hun ikke ville kunne finde et job inden for branchen med startdato præcist, når hendes opsigelsesvarsel udløb.

Den gensidige loyalitetsforpligtelse medfører ikke uden videre, at ansættelse i en konkurrerende virksomhed under fritstilling udgør grov misligholdelse, som kan berettige ophævelse af et ansættelsesforhold. ISS har ikke godtgjort, at A's ansættelse i anden rengøringsvirksomhed skulle kunne kompromittere virksomhedens interesser. Hun har ikke kendskab til fortrolige forhold vedrørende ISS og har ikke i øvrigt en indsigt i virksomheden, som kan gøre ansættelse hos en konkurrerende virksomhed betænkelig. Hun udfører alene manuelle opgaver forbundet med rengøring.

Det er en skærpende omstændighed, at A ikke fik nogen modydelse for indskrænkningen i hendes erhvervsmuligheder, men tværtimod mere eller mindre blev tvunget ud i arbejde uden for hendes eget felt.

Da der med opsigelsesskrivelsen er lagt unødige begrænsninger for A's arbejdsmuligheder, idet hun reelt var afskåret fra at fortsætte med at arbejde i samme branche, var vilkåret om øjeblikkeligt stop for lønudbetalingen så urimeligt og illoyalt, at det må anses for værende i strid med hovedaftalens § 9, stk. 2.

Bod er på den anførte baggrund forskyldt. Boden kan passende fastsættes til 100.000 kr.

Indklagede har anført navnlig, at en arbejdsgivers standsning af lønnen i en fritstillingsperiode som følge af en medarbejders illoyalitet er udøvelse af en misligholdelsesbeføjelse, hvis berettigelse beror på en konkret og individuel bedømmelse af samtlige sagens omstændigheder. I relation til den konkrete sag vil der i denne bedømmelse bl.a. skulle indgå en afvejning af, hvilken stilling A indtog hos ISS sammenholdt med, hvilken konkret stilling hun i fritstillingsperioden ville indtage og hos hvilken arbejdsgiver. En sådan afvejning er det ikke

muligt at foretage i denne sag, da A hverken fik eller ansøgte om andet arbejde, som kunne være i strid med loyalitetsforpligtelsen. Det, Arbejdsretten efter den nedlagte påstand skal afgøre, er derfor det generelle spørgsmål, om A i det hele var fritaget for loyalitetsforpligtelsen, uanset hvilken stilling og hvilken virksomhed hun måtte tage ansættelse i under opsigelsesperioden. ISS kan ikke på forhånd forhindres i at indskærpe, at loyalitetsforpligtelsen også gjaldt for A i hendes opsigelsesperiode. Arbejdsretten kan således ikke lægge til grund, at hun ikke på nogen måde ville kunne bringe sig i en loyalitetskonflikt, der ville kunne begrunde bortvisning.

Hovedaftalens § 4 er ikke relevant for bedømmelsen af sagen. ISS har alene og i overensstemmelse med sædvanlige ansættelsesretlige regler og praksis indskærpet over for A, at hun i fritstillingsperioden var underlagt samme loyalitetspligt, som gjaldt under ansættelsen. A har ikke fået standset lønnen i fritstillingsperioden, og hun har ikke dokumenteret, at hun konkret har været afskåret fra at opnå anden beskæftigelse som følge af ISS' indskærpelse af loyalitetspligten.

Rengøringsmedarbejdere er ikke mere udfordret i at sikre sig arbejde efter en opsigelsesperiodes udløb end andre arbejdstagere.

Det vilkår, som ISS har stillet, er udtryk for et helt sædvanligt loyalitetskrav, som også ville gælde uden særlig vedtagelse. Det er ikke afgørende for arbejdsgiverens håndhævelse af loyalitetspligten, at medarbejderen har et dybt kendskab til fortrolige oplysninger (og kan volde skade). Alene det forhold, at medarbejderen i fritstillingsperioden ved at tage ansættelse i en konkurrerende virksomhed "hjælper" konkurrenten med at tjene penge, er nok til at udgøre en overtrædelse af loyalitetspligten. Det forhold, at A ikke indtog en betroet stilling, er i øvrigt ikke ensbetydende med, at hun ikke kan have haft kendskab til forhold, som kunne være relevante for en konkurrerende virksomhed.

Der var ikke noget til hinder for, at A påtog sig internt rengøringsarbejde i en virksomhed, der ikke udbyder rengøring kommercielt, eller påtog sig rengøring i forhold til private borgere, hvilken ydelse ikke udbydes af ISS. A har ikke underrettet ISS om, at hun i fritstillingsperioden skulle have fået tilbudt anden ansættelse.

Der er ikke grundlag for at anvende reglerne for konkurrenceklausuler, ej heller analogt.

Tilkendegivelsen om, at lønnen ville blive standset ved beskæftigelse i en konkurrerende virksomhed i fritstillingsperioden, har ikke indebåret, at A er blevet afskåret fra eller minimeret i at få nyt, relevant arbejde i fritstillingsperioden. Hvis hun i denne periode fik tilbudt ansættelse i en med ISS konkurrerende virksomhed, kunne hun blot have kontraopsagt sin stilling.

ISS har på den anførte baggrund ikke begået brud på hovedaftalens § 4, stk. 1.

Der er heller ikke sket brud på hovedaftalens § 9, stk. 2, som ikke er relevant i en situation som den foreliggende.

Bod er således ikke forskyldt.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Sagen angår, om ISS Facility Services A/S (ISS) har handlet i strid med § 4, stk. 1, og § 9, stk. 2, i Hovedaftalen mellem LO (nu FH) og DA ved i forbindelse med opsigelse og fritstilling af A at meddele, at virksomheden ville standse lønudbetalingen øjeblikkeligt, hvis hun i fritstillingsperioden tog arbejde i en konkurrerende virksomhed. Hvis dette er tilfældet, er der endvidere spørgsmål om bod.

Hovedaftalens § 4, stk. 1

A var fastansat som servicemedarbejder hos ISS i en fuldtidsstilling, hvor hun arbejdede 37 timer om ugen med rengøring. Hun blev opsagt den 30. oktober 2019 med overenskomstmæssigt varsel (4 måneder til fratræden den 29. februar 2020). I opsigelsesbrevet er anført bl.a., at A var forpligtet til at holde ISS orienteret om enhver anden ansættelse eller erhvervsmæssig aktivitet, som hun måtte påtænke at påbegynde eller måtte påbegynde i fritstillingsperioden, og at hvis det var i konkurrerende virksomhed, ville lønudbetalingen stoppe øjeblikkeligt fra ISS' side.

Det er almindeligt antaget, at ansættelse hos en konkurrerende virksomhed vil være udtryk for illoyalitet fra den ansattes side. Dette gælder i hele ansættelsesperioden, herunder i en opsigel-

ses- og fritstillingsperiode. Det vil bero på en konkret vurdering af den enkelte sags omstændigheder, om ansættelse hos en konkurrerende virksomhed vil være udtryk for væsentlig illoyal adfærd, sådan at der kan ske bortvisning og dermed standsning af lønudbetalingen.

Efter bevisførelsen kan det lægges til grund, at A ikke har haft ansættelse hos en anden virksomhed i fritstillingsperioden, og at hun har modtaget fuld løn i hele perioden fra ISS.

Der foreligger således ikke en situation, hvor der skal tages stilling til, om en konkret ansættelse hos en konkurrerende virksomhed udgør en sådan grad af illoyalitet, at der er grundlag for at standse lønudbetalingen. Klager har da også nedlagt en generel påstand, hvorefter ISS skal anerkende, at virksomheden ikke har kunnet begrænse A fra at tage ansættelse i konkurrerende rengøringsvirksomheder under hendes fritstillingsperiode hos ISS.

Arbejdsretten finder, at der ikke er grundlag for at opstille et sådant generelt krav, som ville afskære ISS fra i fritstillingsperioden at håndhæve loyalitetsforpligtelsen over for A. Det bemærkes herved, at ansættelse hos en konkurrerende virksomhed, mens der modtages fuld løn under fritstilling, i hvert fald som det klare udgangspunkt må anses for at ville kunne begrunde standsning af lønudbetalingen.

På den anførte baggrund finder Arbejdsretten, at den omstridte passus i opsigelsesbrevet ikke kan anses for at være udtryk for misbrug af ledelsesretten i forhold til A, og ISS har således ikke handlet i strid med hovedaftalens § 4, stk. 1.

Hovedaftalens § 9, stk. 2

Efter hovedaftalens § 9, stk. 2, må der ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som vedkommendes evner og uddannelse tillader.

Bestemmelsen retter sig primært mod arbejdstagersiden, men kan efter omstændighederne også finde anvendelse på arbejdsgiversiden, jf. bl.a. Helge Werner, Hovedaftalen (1. udg.), s. 419 ff. med omtale af bl.a. Arbejdsrettens dom af 7. september 2007 (ARD 2005.721) om jobklausuler, som begrænsede vikaransattes muligheder for at opnå ansættelse hos virksomheder, som de havde været udlejet til, efter at de var fratrukket deres stilling hos vikarbureauet.

I den foreliggende sag har A ikke været begrænset i at tage arbejde hos en konkurrerende virksomhed, efter at hendes opsigelsesperiode hos ISS var udløbet, og hun har i hele opsigelsesperioden frit kunnet søge ansættelse hos en konkurrerende virksomhed. Der har som nævnt alene været tale om, at ISS i opsigelsesbrevet har meddelt hende, at hvis hun tog ansættelse hos en konkurrerende virksomhed under fritstillingen, ville ISS standse lønudbetalingen.

Arbejdsretten finder, at ISS ikke herved på urimelig og illoyal vis har begrænset A's arbejdsmuligheder, og ISS har dermed ikke handlet i strid med hovedaftalens § 9, stk. 2.

Bod

Da ISS hverken har handlet i strid med § 4, stk. 1, eller § 9, stk. 2, i hovedaftalen, er der ikke spørgsmål om bod.

Konklusion

ISS' frifindelsespåstand tages til følge.

Thi kendes for ret:

ISS Facility Services A/S frifindes.

I sagsomkostninger skal Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fagligt Fælles Forbund inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 5.000 kr. til Arbejdsretten.

Kristian Korfits Nielsen