



RETTEEN I GRØNLAND DOM

afsagt den 4. juni 2026

Sag BS-27314/2025-RIG

Sagsøger

mod

Departementet for Fiskeri, Fangst, Landbrug og Selvforsyning (advokat Charlotte Pedersen)

Denne afgørelse er truffet af Dommer.

Sagens baggrund

Sagen, der er anlagt den 8. maj 2025, angår, hvorvidt sagsøgte, Departementet for Fiskeri, Fangst, Landbrug og Selvforsynings, (herefter Departementet) bortvisning af Sagsøger, var uberettiget, og om Sagsøger er berettiget til godtgørelse for uberettiget bortvisning og godtgørelse for tort.

Parternes påstande

Sagsøger har nedlagt påstand om, at Departementet skal tilpligtes at betale 394.648,80 kr. med tillæg af procesrente fra sagens anlæg.

Sagsøger har endvidere nedlagt påstand om, at Departementet skal tilpligtes at betale 50.000 kr. med tillæg af procesrente fra sagens anlæg.

Kravet på 394.648,80 kr. vedrører bruttoløn med 32.887,40 kr. i 12 måneder, og kravet på 50.000,00 kr. vedrører godtgørelse for tort og ikke-økonomisk skade. Bruttolønnen er størrelsesmæssigt ubestridt.

Departementet har nedlagt påstand om frifindelse.

Dommen indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 238, stk. 2.

Oplysningerne i sagen

Sagsøger blev med tiltræden den 1. november 2024 ansat i Grønlands Selvstyre med foreløbig placering ved Departementet for Fiskeri og Fangst i Nuuk med lønanciennitet fra den 1. juli 2024. Efter ansættelseskontrakten gælder overenskomsten med tilhørende protokollater og aftaler mellem Naalakkersuisut og Akademikerorganisationerne for ansættelsesforholdet, og funktionærlovens regler om opsigelsesvarsler og fratrædelsesgodtgørelse finder anvendelse.

Efter Sagsøger kom for sent til en flyafgang den 28. marts 2025 fra København til Nuuk var der e-mail korrespondance mellem Sagsøger og Vidne 1, der var hans nærmeste leder, og der var møde mellem Sagsøger og Vidne 1 den 31. marts 2025 og den 3. april 2025.

Sagsøger, der havde været sygemeldt den 1. og 2. april 2025, gik hjem fra arbejde den 3. april 2025 om eftermiddagen.

Ved mail af 3. april 2025 kl. 14.05 fra [E-mailadresse 1](#) til Vidne 1 krævede han, at hun trak karakterisering af ham som illoyal tilbage, og ved mail af 14.26 oplyste han, at han tog hjem fra arbejde og ventede på skriftligt svar på den tidligere mail. Ved mail af 4. april 2025 oplyste Sagsøger, at han fortsat ventede på svar på mailen.

Der er enighed om, at Vidne 1 besvarede Sagsøgers mail den 4. april 2025. Ved mail af 4. april 2025 kl. 13.17 skrev Sagsøger til Vidne 1, at han vil kigge på det og vende tilbage, når han havde overvejet indholdet.

Sagsøger sendte søndag den 6. april 2025 kl. 21.48 ved mail anmodning til HR med emnet "Har brug for hjælp", og i mailen anmodede han om en medieret løsning med henvisning til hans situation på arbejdspladsen, og han oplyste, at han følte sig meget utilpas og utryk ved sin Stilling 1, og at han har følt sig forfulgt m.v.

Den 7. april 2025 kl. 10.35 sendte Vidne 1 en mail til Sagsøger, hvor hun konstaterede, at han ikke havde meldt fravær til hende eller på [E-mailadresse 2](#) inden kl. 9.00, og hun bad ham om at "møde på arbejde

inden kl. 11.15 anses det for ulovlig udeblivelse som kan medføre ansættelses retlige konsekvens.” -

Ved mail af 7. april 2025 kl. 11.41 til HR anmodede han HR om at bekræfte, at de havde modtaget henvendelsen, og han oplyste, at han ikke kan komme på kontoret før der er fundet en løsning. Ved mail kl. 11.53 til HR skrev Sagsøger, at han var blevet truet med firing, fordi HR ikke havde note ret hans henvendelse. -

Ved mail samme dag kl. 13.07 til [E-mailadresse 1](#) fra HR fremgår:

”...Hej Sagsøger,

Vi har snakket med Vidne 1 omkring situationen, og vi fastholder at kunne tilbyde at køre en mediation mellem dig og Vidne 1 i dag.

Mediationen skal dog ske i dag og du skal kontakte Vidne 1 i dag hurtigst muligt og møde op på arbejde i dag, da udeblivelse fra arbejdspladsen kan blive en alvorlig sag....”

Sagsøger har bestridt at have modtaget mailen og har fremlagt skærbilleder af 2 udaterede mails, hvoraf den ene har samme indhold som ovennævnte mail, og han har oplyst, at billederne er taget fra F2.

Den 8. april 2025 sendte Departementet en partshøring om blandt andet på tænkt bortvisning. Det er oplyst, at partshøringen er modtaget den 8. april 2025 kl. 10.04. -

Ved mail af samme dag fra Sagsøger skriver han:

” ... Siden I i HR ikke har svaret på min klage om farligt psykisk arbejds miljø, min forslag til løsning samt begrundelse for at jeg ikke tør møde på arbejde, vil jeg søge at få løst situationen via ekstern mediering. Det er beklageligt at HR kan undlade at sikre sig at en så vigtig og afgørende anmeldelse ikke blive taget seriøst...” -

Departementet traf den 22. april 2025 blandt andet afgørelse om bortvisning af Sagsøger. Af afgørelsen fremgår blandt andet:

”... **Begrundelse**

Din arbejdsgiver, Stilling 1 Vidne 1 ved Departementet for Fiskeri, Fangst, Landbrug og Selvforsyning har besluttet at bortvise dig samt opkræve 1/2 månedsløn.

Udeblivelse

Den 3/4-2025 kl. 14.26 sendte du en mail til arbejdsgiver, hvori du oplyste at du forlod arbejdspladsen.

Herefter indfandt du dig ikke længere på arbejdspladsen. Det var ikke aftalt, at du kunne forlade arbejdspladsen på dette tidspunkt. -

Den 4/4-2025 møder du slet ikke på arbejde. Det var ikke aftalt, at du kunne undlade at møde, eksempelvis af hensyn til ferie eller sygdom.

Samme dag kl. 13.40 skrev arbejdsgiver en mail til dig, hvori det indskræmpes, at det at du forlader arbejdspladsen før aftalt tid og uden aftale herom, er uacceptabelt. Det er endnu mere uacceptabelt, at du ikke møder på arbejde på dagen. -

Arbejdsgiver gør dig slutteligt opmærksom på, at gentagelser kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser. -

Den 7/4-2025 møder du igen ikke på arbejde, uden at give meddelelse og uden at have en forudgående aftale.

Arbejdsgiver kontakter dig pr. mail kl. 10.30 og gør dig opmærksom på, at du ikke har meldt dig fravær hverken pr. telefon, sms eller mail inden kl. 9, som er personalepolitikken. Arbejdsgiver kan konstatere, at du ikke sidder på dit kontor, hvorfor arbejdsgiver instruere dig i at møde på arbejde inden kl. 11.15, hvorefter det anses for ulovlig udeblivelse som kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser. -

Du besvarer aldrig arbejdsgivers mail og du møder ikke op i løbet af arbejdsdagen. -

Vurdering

Som medarbejder har du en åbenbar arbejdsforpligtelse, hvilket bl.a. indbefatter en pligt til at møde på arbejde, på det aftalte sted og til det aftalte tidspunkt, og udføre den instruerede arbejdsopgave i overensstemmelse med stillingen. -

For dit arbejde, yder arbejdsgiver et vederlag i penge.

Der er således tale om et gensidigt bebyrdende aftaleforhold, hvor begge parter har pligt til at yde det aftalte.

Når du ikke møder på arbejde uden at meddele arbejdsgiver en årsag her til, anses det for ulovlig udeblivelse. -

Ulovlig udeblivelse er et groft brud på den kontrakt du har indgået med arbejdsgiver.

Ved vurderingen af, om en bortvisning er en proportional ansættelsesretlig sanktion, har vi afvejet hensyn til dig som medarbejder på den ene side, herunder at en bortvisning er den mest vidtgående ansættelsesretlige sanktion og at en bortvisning derfor skal være nødvendig, overfor hensynet til arbejdsgiver på den anden side, herunder tilliden. -

Ud fra en samlet vurdering finder arbejdsgiver, at en bortvisning er en proportional ansættelsesretlig sanktion. Det lægges til grund, at en bortvisning og ophævelse af ansættelsesforholdet, er den eneste løsning, når du uberettiget nægter at tiltræde tjenesten og at mindre indgribende foranstaltninger ikke kan løse udfordringen og opnå formålet. -

...

Sammenfatning

Ved uberettiget at forlade tjenesten den 3/4-2025 og derefter ikke mødt på arbejde den 4/4-2025 og den 7/4-2025, uden at meddele en årsag hertil, er du ulovligt udeblevet.

Derudover udeblev du under partshøringsperioden. Arbejdsgiver har henvendt sig til dig flere gange og opfordret dig til at møde på arbejde samt oplyst om mulige konsekvenser ved undladelse.

Din ulovlige udeblivelse anses for væsentlig misligholdelse af dit ansættelsesforhold, hvorfor arbejdsgiver sig nødsaget til at bortvise dig....” -

Det er ubestridt, at Sagsøger var ansat i Arbejdsplads fra den 1. december 2023 til den 15. juni 2024, og i Departementet for Landbrug, Selvfor -syning, Energi og Miljø under selvstyret fra den 15. juni 2024 til den 31. oktober 2024.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af Sagsøger, Vidne 1, Vidne 2 og Vidne 3.

Sagsøger har forklaret, at han passede sit arbejde fint. Han blev den 3. april 2025 trukket ind på Vidne 1's kontor. Efter de havde været i Norge, var hun begyndt at forfølge ham. Han skulle forklare, hvorfor han var kommet for sent til flyet. Det var vigtigt for ham at nå flyet, også af private årsager, men det var også vigtigt for ham at passe sit arbejde, og han fik lavet en stor rapport.

Under mødet mellem ham og Vidne 1 den 31. marts 2025 i et mødelokale, ønskede han at optage mødet, eller at der også var en tredje person til stede. -

Vidne 1 protesterede, men accepterede, at han optog mødet. Der gik nogle dage, hvor han også havde været syg et par dage. Han havde haft det dårligt efter mødet.

Forinden mødet den 3. april sagde Vidne 1, at han skulle lægge sin mobil fra sig og komme ind på hendes kontor. Han opleverede et stærkt psykisk pres – både økonomisk og i forhold til jobsikkerhed. Vidne 1 sagde flere gange, at han havde

været illoyal, og at han skulle sige det med sine egne ord. Hun sagde ikke præcist hvorfor, men det var et krav, hvis han ville have afsluttet sagen om betalingen for billetten. Det var personalestyrelsen, der skulle tage stilling, men han ville helst, at det ikke gik gennem hende, da han følte, at det ville blive brugt mod ham. Det ville få økonomiske og arbejdsrelaterede konsekvenser for ham, hvis han ikke selv sagde, at han havde været illoyal. Da han optog samtalen den 31. marts, talte Vidne 1 ikke sådan, men på mødet den 3. april gik hun virkelig over stregen. Hans verden faldt fra hinanden, og han frygtede, at hun ville gøre alvor af sine trusler, så han blev fyret og selv skulle betale for sin billet. Sådan skal man ikke behandle medarbejdere. Han tog hjem efter mødet. Vidne 1 sendte til personalestyrelsen, at han havde været illoyal, hvilket ville komme på hans personalemappe. Han skrev en e-mail om, at han gik hjem, og han bad hende om at trække det tilbage. Den 4. april havde hun stadig ikke svaret ham, og han kunne ikke møde på arbejde. Hun sendte en lang e-mail, som han ikke kunne læse helt igennem, men hun ville ikke trække den tilbage. Han besluttede at skrive til HR og bede om hjælp. Han skrev en mail søndag. Vidne 1 vidste godt, hvorfor han var gået hjem den 3. april, og hvorfor han var hjemme den 4. april. Han fik aldrig mailen af 7. april fra HR, fordi der blev svaret over F2, som han ikke havde adgang til hjemmefra. Han havde krav på et tilbud om mediering og kunne ikke komme tilbage på kontoret med Vidne 1 uden en løsning. Selvom Vidne 1 vidste, hvorfor han ikke var mødt, blev han bortvist for grov misligholdelse. Han har altid passet sit arbejde og aldrig holdt ferie. Han har været alene på kontoret på helligdage. Han ringede til Person 1, da han fik partshøringsbrevet for at høre, hvad han skulle gøre. Person 1 sagde, at han ikke kunne gøre noget. Han vidste allerede, at han var afskediget, da det var Vidne 1's beslutning. Han har 7 slips fra Selvstyret, hvilket er den største samling. Da Stilling 2 Person 2 skrev, at HR havde tilbudt mægling, kunne han regne ud, at det var sendt på F2. Han bad derfor om al korrespondance. Han modtog den ene mail, men ikke den mail på F2, der svarer til mailen den 7. april 2025 kl. 13.07. Han var den 22. april 2025 på arbejde for at hente sine ting og tog skærbilleder fra F2.

Vidne 1 har forklaret, at hun har været Sagsøgers chef fra den 1. november 2024. I Departementet er der to systemer. Mails ude fra modtages i Outlook, hvorefter de sendes videre til F2 og arkiveres. Når man sender mails, kan man se dem både i Outlook og i F2. Man kan godt læse mails i outlook. F2 bruges så mails arkiveres. Mails sendt fra F2, kan godt ses af modtageren, også hvis den er sendt til en privatadresse. Mails modtages, uanset om de er sendt fra F2 eller Outlook.

Der var 4 ansatte fra Departementet samt nogle tolke til en konference i Norge. De ankom fra Norge til København den 27. marts 2025 og skulle videre til Nuuk den 28. marts. Hun fandt først senere ud af, at Sagsøger ikke var med flyet. Hun så ham ikke i gaten eller på flyet. Hun hørte heller ikke fra ham. Da hun ventede

på sin bagage i Nuuk lufthavn, kiggede hun efter ham. Hun sendte en sms til ham. Efter et møde i departementet sendte hun en mail til ham. Det er alminde -
 ligt, hvis en medarbejder ikke er mødt op. Hun ønskede en forklaring på, hvad der
 var sket. Sagsøger besvarede mailen den 31. marts i samme tråd. Hun havde ikke
 hørt noget fra ham i den mellemliggende periode.

Det er rigtigt, at hun og Sagsøger holdt et møde den 31. marts 2025 i stillerummet.
 Hun ville gerne tale med ham. Under mødet rørte han ved sin mobil, og hun
 spurgte, om han var ved at optage samtalen. Hun ville spørge jurist om dette, men
 der var ikke nogen. Hun sagde klart til Sagsøger, at hun ikke ønskede, at han optog
 samtalen. Hun gav ikke samtykke til optagelse af samtalen. Han lagde mobilen i
 lommen. Hun gik ud fra, at han ikke optog samtalen. Hun husker ikke, om
Sagsøger ønskede en tredjeperson til stede. Mødet fortsatte, og hun ville gerne
 have det afsluttet. Mødet blev hurtigt meget ophidset. Hun forsøgte at få en
 fornuftig samtale om forsinkelsen og dokumentation for billetten, hvilket hun ikke
 fik. Sagsøger var ophidset, og hun accepterer ikke, at man taler på den måde, så
 hun afsluttede mødet. Hun har ikke forfulgt ham. Hun har ikke truet ham med
 økonomisk pres. Hun ville finde ud af, hvordan proceduren er, når der ikke har
 været godkendelse fra nærmeste chef til at købe en billet. Hun ville tale med HR
 og vende tilbage, når hun havde fået svar.

Det er rigtigt, at der var et nyt møde den 3. april. Hun sendte samme dag en mail
 til Sagsøger, hvor der var vedhæftet en fil. Hun kan ikke huske, om hun
 havde sendt mailen inden mødet, men hun forlagde på mødet indholdet af fi -
 len, der var en slags talepapir. Hun havde talt med personalstyrelsen og
Stilling 2, og det var aftalt, at det skulle afsluttes med, at departementet ville betale
 for billetten. Hun synes, at det var illoyalt, at hun ikke var blevet spurgt, inden
 samtalen den 31. marts blev optaget. Hun husker ikke, om hun den 3. april bad
Sagsøger lægge sin mobiltelefon fra sig. Han blev ikke afkrævet, at han skulle
 anerkende, at han havde handlet illoyalt. De talte ikke om, hvem hun sendte filen
 til. Samtalen blev afsluttet uden de store reaktioner, men Sagsøger meddelte, at
 han tog hjem. Hun nåede ikke at fange ham. Efter sparring med personalestyrelsen
 skrev hun til Sagsøger, at de ikke kunne acceptere, at han går. Sagsøger mødte
 derefter ikke på arbejde igen.

Det var HR, der tog sig af anmodningen om mediering, som blev tilbudt samme
 dag. Hun blev ikke spurgt om mediering. Sagsøger mødte ikke op til mediering,
 selvom hun havde skrevet, at han skulle møde på arbejde. Hun hørte ikke fra ham,
 og han mødte ikke på arbejde. Han var sygemeldt den 1. og 2. april, men
 hun har aldrig modtaget en lægeerklæring. Hun husker ikke, om der var en sy -
 gemelding den 3. og 4. april. Man skal melde sig syg til HR og gerne til nærme -
 ste chef.

Sagsøger er ikke blevet forfulgt eller ydmyget. Sagsøger kom ind på nogle ting som

ikke vedrører sagen, f.eks. at han ikke fik nok løn til at betale billetten. De betalte billetten, fordi de egentlig gerne ville beholde ham.

Sagsøger har bedt om en udtalelse, men de udtaler sig aldrig om indsats, men i en udtalelse beskriver de, hvor længe vedkommende har været ansat, og hvilke opgaver man har haft. Hun har ikke udarbejdet listen i sagen over arbejdsopgaver, og den stammer ikke fra Departementet, der har en skabelon til udtalelser. Punktet i mødereferat fra chefgruppemøde den 24. marts 2025 om kursus om psykologisk tryghed på arbejdspladsen vedrører et generelt kursus som hele departementet og andre departementet har deltaget i.

Det var aftalt, at Sagsøger efter bortvisningen skulle aflevere sit adgangskort, men det har de ikke fået. Efter hvad hun ved, har han ikke været på kontoret efter den 3. april. Der var en aftale med Vidne 2 fra HR, om at han skulle komme, men han kom ikke.

Hun tror ikke, at der var et mistet opkald den 28. marts fra Sagsøger, men hendes

mobil var slukket i flyet. Det var hans fravær, efter de var tilbage i Nuuk, der var baggrunden for bortvisningen.

I mødet den 31. marts pillede Sagsøger ved sin mobil, hvorefter hun spurgte, om han var ved at lydoptage. Da han nikkede, ville hun tale med en jurist om, hvorvidt det var tilladt, og om det ikke krævede hendes samtykke. Hun husker ikke, om Sagsøger bad om, at der deltog en tredje person i mødet. Hun havde samme holdning til mødet den 3. april. Hun ved ikke, om Sagsøger havde sin mobil med i mødet. Hun husker ikke, om hun bad ham om at lade sin mobil blive tilbage. Hun husker ikke, om han bad om tilstedeværelse af tredjepart. Hun husker ikke, om hun brugte ordet illoyal på mødet, men det er hendes opfattelse, at det var illoyalt, at Sagsøger den 31. marts var begyndt at lydoptage mødet uden hendes samtykke. Hun har ikke bedt ham om at anerkende, at det var illoyal adfærd - ikke så vidt hun husker. Der blev sendt et svar om, at hun fortsat anså det for illoyalt. Bortvisningen skyldtes, at han ikke var mødt på arbejde. Der blev tilbudt mediering via e-mail. Hun talte med HR om tilbuddet om mediering, og hun fik en kopi af mailen med tilbud om mediering. Man kan læse en mail, der sendes fra F2 til Outlook. Hun mener helt bestemt, at Sagsøger kunne læse mailen sendt fra HR den 7. april kl. 13.07. Hun sender altid sine mails gennem F2. Hun har sendt mail af 7. april kl. 10.35 via F2. Når hun er på rejse, har hun en laptop med, som er sat op til at modtage både Outlook og F2.

Sagsøger havde været ansat i Departementet for Natur og Miljø fra den 1. juni til den 31. oktober 2024.

Vidne 2 har forklaret, at hun var ansat som HR-konsulent i april 2025 og indtil den 30. april 2026. Hun var ansvarlig for modtagne sygdommeldinger og lavede en personaleliste. Hun kan huske, at der kom en henvendelse den 7. april 2025. Henvendelsen blev besvaret samme dag kl. 13.07, hvor der blev tilbudt mediering. Hun sendte altid mails via F2. Hun arbejdede kun i F2. Hun plejede ikke at arbejde hjemmefra, men hun kunne hjemmefra sende besked på F2. Hun havde fået installeret en app på sin mobil. Hun besvarede ikke de enkelte mails om sygdommelding med god bedring eller lignende. Hun sendte mails videre til den ansvarlige Stilling 1. Hvis hun har set mail af 8. april 2025 kl. 12.41, ville hun have sendt den videre til sin egen leder Vidne 3. Hun kan kun huske mailen af 7. april kl. 13.07. Hun kan ikke huske, om hun har sendt kopi af mails svarende til skærbillederne, hvor den ene har samme indhold som mailen af 7. april. Hun ved ikke, hvad dossiernummer betyder. Hun kan ikke huske, om hun har deltaget i et møde med Vidne 1. Hun kan ikke huske, om hun har set mailen af 6. april kl. 9.48.

Vidne 3 har forklaret, at han var Stilling 1 i HR, økonomi og administration. Han håndterede personalesager til en vis grad. Økonomi- og personalestyrelse udarbejdede blandt andet ansættelseskontrakter. Udviklingsafdelingen varetog rekruttering, personaleadministration og trivsel. Det er rigtigt, at han har været på et dagkursus arrangeret af udviklingsafdelingen. Kursusdeltagerne var fra hele selvstyret. Han er uddannet inden for HR-management. Hvis en medarbejder beder om hjælp, skal det tages alvorligt.

Han mødte på arbejde den 7. april 2025, hvor der var chefgruppemøde kl. 8.30. Han tjekker sin egen mail. Vidne 2 var HR-konsulent og havde ansvaret for at tjekke HR's fællesmail. Modtages der særlige mails, kontakter hun ham. Mødet varede til ca. 10.45. Vidne 2 kontaktede vidnet omkring kl. 12.30 vedrørende Sagsøgers henvendelse. Han gik direkte hen til Vidne 2 for at læse mailen. I mailen nævnte Sagsøger, at han var utryk ved nogle situationer, men han nævnte ikke konkret hvem, og Sagsøger gav udtryk for, at han har brug for mediering for at komme ind på arbejde. Vidne 2 havde ikke svaret Sagsøger endnu. Han ville tale med Vidne 1, der er Sagsøgers nærmeste leder. Han tog derfor hen til Vidne 1 og forklarede hende om mailen. Det var kort efter kl. 12.30. De drøftede det, og Vidne 1 gav klart udtryk for, at hun ønskede mediering. Hun syntes, at Sagsøger var en dygtig medarbejder, og hun ønskede det løst bedst muligt. Han gik tilbage til Vidne 2, hvor de sammen udarbejdede mail med tilbud om mediering, som blev sendt lidt efter kl. 13.00 til Sagsøger via F2.

Han kan ikke umiddelbart genkende skærbillede af mail fra F2. Der er forskel på Outlook og F2. F2 er et mail- og journaliseringssystem. Han ved ikke om F2 er krypteret. Han ved ikke, om man kan se mails fra F2 på sin Outlook. Der findes en F2-app. "Dossierdocument" er et identifikationsnummer, men det bruges ikke i hverdagen, og det bruges ikke i Outlook.

Det var Sagsøgers mail sendt den 6. april, som Vidne 2 viste ham. Han så Sagsøgers mail sendt den 7. april 2025 kl. 11.41, efter han havde talt med Vidne 1. Han kan ikke

huske, om han har set Sagsøgers mail af 8. april sendt kl. 12.41. Han har ikke tidligere set Sagsøgers mail af 14. april sendt kl. 10.11. -

HR besvarer mails til HR' fællesmail via F2. Hvis man melder sig syg på fælles mailen, får man svar via F2 automatisk. Han ved ikke, om F2 sender gennem Outlook. Han ved ikke, om Sagsøger har adgang til F2 hjemmefra. De opfordrer medarbejdere til at kunne tilgå både F2 og Outlook på mobiltelefonen, men det er medarbejderens eget valg. Modtagne mails journaliseres. Han er ikke bekendt med, at der har været problemer med, at man ikke kan læse mails sendt via F2. -

Efter de den 7. april havde sendt mailen med tilbud om mediering lidt over kl. 13.00, hørte de ikke mere fra Sagsøger, hvorefter Økonomi- og personalestyrelsen, der har fastansatte personalejurister, overtog sagen. Efter retningslinjerne skal de varetage det. Mediering skulle ske samme dag. Det er en alvorlig forseelse, hvis man ikke har meldt ind til nærmeste leder, at man bliver hjemme på grund af utryghed. Det er ulovligt fravær.

Da Sagsøger ikke kom på arbejde, blev det anset som ulovligt fravær, og Vidne 1 tog efter aftale fat i personale og jura. Han mener, at det var den 8. april. Det må vurderes fra sag til sag, om det en grov misligholdelse.

Han mener, at HR har handlet korrekt og svaret hurtigst muligt, men Sagsøger svarede ikke tilbage. Der er en procedure for, at HR er mellemmand mellem parterne i en medieringsproces. Det er sædvanlig procedure at bede Sagsøger kontakte Vidne 1, da det er hende, der er den nærmeste leder. Man kunne have sat en anden leder på sagen, hvis der var behov for det. Det vurderede han, at der ikke var behov for. Der var behov for at sikre, at alle kom bedst og hurtigst muligt igennem. Han har ikke lavet et notat fra mødet med Vidne 1. Vidne 1 bad om, at HR besvarede Sagsøgers henvendelse og at tilbyde mediering. En mediering foregår i regi af HR. -

Parternes synspunkter

Sagsøger har i sit påstandsdokument anført følgende:

”... 2. Sagens hovedtema

Sagen angår, om sagsøgte var berettiget til at bortvise sagsøger, eller om arbejdsgiveren tværtimod selv skabte og eskalerede konflikten, undlod reel hjælp og mediation og derefter brugte et kunstigt skabt forløb som begrundelse for bortvisning. -

Sagsøger gør navnlig gældende:

1. at der ikke forelå nogen grov misligholdelse, som kunne begrunde bortvisning,
2. at arbejdsgiveren selv skabte og eskalerede konflikten, herunder ved mødet den 3. april 2025, hvor sagsøger blev presset på chefens kontor og tvunget til at tilslutte sig stemplet som "illoyal",
3. at sagsøgers ønske om tredjepart eller dokumentation blev afskåret og vendt mod ham som påstået illoyalitet,
4. at sagsøger efterfølgende gentagne gange søgte HR om hjælp og mediation via Outlook uden at modtage et direkte svar i den kanal, han skrev i,
5. at sagsøger hverken fik tilbudt neutral mediation eller en konkret og sikker mulighed for at vende tilbage til arbejdspladsen, og at kravet om fortsat fremmøde efter den påtænkte bortvisning under de foreliggende omstændigheder ikke gav sagsøger en reel og be -
tryggende mulighed for at genoptage arbejdet, men fremstod som yderligere pres, og
6. at partshøringen og den forudgående sagsbehandling var mangel -
fuld, herunder fordi den samme leder reelt fremstod som både kon -
fliktpart og beslutningstager.

...

4. Anbringender

4.1 Bortvisningen var uberettiget

Bortvisning forudsætter en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet. En sådan misligholdelse er ikke godtgjort i denne sag.

Sagsøger bestrider, at der forelå illoyalitet, ulovlig udeblivelse eller anden adfærd, som kunne begrunde bortvisning. Tværtimod viser forløbet, at sagsøger forsøgte at få hjælp, bad om mediation og søgte at få konflikten håndteret korrekt.

Det gælder også de konkrete dage, som sagsøgte har søgt at fremhæve som misligholdelse i den påtænkte bortvisning. Den 3. april 2025 gik sagsøger hjem efter chefens overfald på kontoret og skrev samme dag kl.

14:26, at han afventede skriftligt svar på sin protest mod stemplet som "il -
loyal". Den 4. april 2025 afventede sagsøger fortsat svar på, om karakteri -
stikken ville blive trukket tilbage, og efter chefens sene svar stod det efter sagsøgers opfattelse klart, at konflikten ville fortsætte uden nogen neutral afklaring. Det efterfølgende fravær var derfor ikke udtryk for forsøm -
melse, men for en direkte og dokumenteret reaktion på chefens handlinger og den uafklarede arbejdsmiljøkonflikt.

Selv hvis retten lægger til grund, at der bestod et samarbejdsproblem, kunne dette ikke uden videre begrunde bortvisning. I så fald måtte arbejdsgiveren have anvendt mindre indgribende skridt, herunder reel dialog, skriftlig advarsel, dokumenterbar partshøring eller almindelig opsigelse. -

4.2 Arbejdsgiveren skabte og eskalerede selv konflikten

Sagsøger gør gældende, at arbejdsgiveren selv forværrede forløbet ved at lade konflikten blive håndteret af den leder, som konflikten angik, i stedet for at sikre en neutral og forsvarlig proces.

Det forhold, at sagsøger efter sin forklaring blev presset på lederens kontor, nægtet fri adgang til telefon og udgang og tvunget til at sige, at han var "illoyal", taler stærkt imod, at arbejdsgiveren senere kan støtte ret på det forløb, som arbejdsgiveren selv skabte under utilbørligt pres. -

Det samme understøttes af, at sagsøger allerede forud for mødet havde anmodet om, at videre samtaler enten blev gennemført med en tredjepart til stede eller kunne dokumenteres ved optagelse. I stedet blev han pålagt at efterlade sin mobiltelefon, før han blev ført ind på chefens kontor. Efter sagsøgers opfattelse viser dette, at formålet ikke var en loyal og forsvarlig afklaring, men et kontrolleret forløb, hvor muligheden for dokumentation bevidst blev afskåret, og hvor han samtidig blev udsat for et økonomisk og ansættelsesretligt pres for at acceptere stemplet som "illoyal". Dette bilde understøttes yderligere af den efterfølgende henvisning til flybilletten, kravet om øjeblikkelig kontakt og truslen om yderligere konsekvenser, som samlet viser, at forløbet ikke var udtryk for saglig personaleledelse, men for pres og magtmisbrug. -

4.3 HR kendte konflikten og ønsket om mediation, men der blev ikke ydet reel hjælp

Bilag 10a og 10b dokumenterer, at HR og arbejdsgiveren var bekendt med situationen og ønsket om mediation. Det dokumenterer samtidig, at arbejdsgiveren valgte et forløb, hvor sagsøger skulle møde op straks samme dag over for den leder, som han netop havde søgt hjælp imod. -

Når arbejdsgiveren på den ene side taler om mediation, men på den anden side opstiller et øjeblikkeligt fremmødekrav med ekstremt kort varsel og varslor alvorlige konsekvenser ved udeblivelse, understøtter dette sagsøgers synspunkt om, at der ikke var tale om et reelt tilbud om konfliktløsning, men om et proforma-skridt, som skulle skabe et formelt billede af korrekt proces, selv om arbejdsgiveren efter sagsøgers opfattelse i realiteten allerede søgte at bringe ansættelsesforholdet til ophør uden at give sagsøger en reel mulighed for at blive hørt eller få konflikten løst. Hertil -

kommer, at sagsøger gør gældende, at han aldrig modtog dette påståede tilbud, og at arbejdsgiveren ikke sikrede sig, at tilbuddet faktisk kom frem til ham, før det senere blev brugt imod ham.

Det samme understøttes af, at sagsøger efter modtagelsen af partshøring -
gen forsøgte at få sagen behandlet uden for den nærmeste leder, men ifølge
sit partshøringssvar oplevede, at ingen neutral instans reelt tog
over. Sagsøger forsøgte dermed helt til det sidste at give ansættelsesfor -
holdet en professionel chance og at få en løsning, som gjorde det muligt at
fortsætte arbejdet, men blev mødt af et forløb, hvor han fortsat skulle for -
holde sig til den samme leder uden at få en betryggende ramme for at blive
hørt eller vende tilbage. Når den samme person både fremstår som
konfliktpart og som den, der i praksis styrer processen, er der ikke tale om
en betryggende eller loyal personaleproces.

4.4 Sagsbehandlingen var mangelfuld

Sagsøger gør gældende, at partshøringen og den forudgående sagsbe -
handling led af væsentlige mangler. Sagsøger fik ikke en reel mulighed for
at blive hørt på et oplyst grundlag, og kommunikationen blev ikke tilret -
telagt på en måde, som gav ham en faktisk mulighed for at reagere.

Når arbejdsgiveren samtidig støttede sig på interne kommunikationskana -
ler, som sagsøger ikke havde praktisk adgang til hjemmefra, kan mang -
lende eller forsinket reaktion fra sagsøger ikke uden videre lægges ham til
last.

Bilag 6 er i den forbindelse centralt, fordi bilaget samler sagsøgers henven -
delser i perioden 6.-14. april 2025 og viser, at sagsøger gentagne gange ef -
terspurgte hjælp, svar og adgang til den kommunikation, som arbejdsge -
veren hævdede at have sendt. Bilaget viser også, at HR ikke besvarede
sagsøgers løbende Outlook-henvendelser direkte, men først efter direkte
forespørgsel lod det fremgå, at noget var sendt via F2. Hvis arbejdsgiveren
mente, at sagsøger havde fået et reelt mediationstilbud eller et klart pålæg,
måtte arbejdsgiveren sikre sig, at dette faktisk var kommet frem til sagsø -
ger på en tilgængelig måde.

Sagsøger gør i den forbindelse gældende, at der er en tæt og dokumenter -
bar sammenhæng mellem chefens karakteristik af ham som "illoyal" den 3.
april 2025, sagsøgers krav om at få denne karakteristik trukket tilbage,
hans meddelelse om at gå hjem og afvente skriftligt svar, chefens sene af -
visning af at trække karakteristikken tilbage og hans efterfølgende hen -
vendelser til HR. Dette forløb modbeviser, at sagsøger bare misligholdt sit
arbejde på de omtalte dage. Det viser derimod, at fraværet udsprang af en

konkret og uløst konflikt, som sagsøger forsøgte at få håndteret loyalt og skriftligt.

4.5 Godtgørelse og erstatningens størrelse

Sagsøger gør gældende, at erstatningen og godtgørelsen skal fastsættes i den høje ende. Bortvisningen havde alvorlige konsekvenser for sagsøgers økonomi, faglige omdømme og videre karrieremuligheder, og disse konsekvenser er ikke ophørt.

Ved retsbogen af 24. februar 2026 redegjorde retten for reglerne i funktionærloven om uberettiget bortvisning, herunder muligheden for godtgørelse samt muligheden for løn ved manglende opsigelsesvarsel, og retten noterede samtidig sagsøgers ændrede påstand til 12 måneders bruttoløn samt godtgørelse. Sagsøger gør derfor gældende, at sagsøgtes henvisning til et påstået kontraktligt loft på tre måneders løn ikke i sig selv kan føre til frifindelse for det økonomiske krav.

Sagsøger gør gældende, at det økonomiske krav i hvert fald støttes på funktionærlovens regler om løn ved manglende opsigelsesvarsel ved uberettiget bortvisning og den godtgørelse, som følger af en usaglig og retsstridig ophævelse. Den principale opgørelse til 12 måneders bruttoløn begrundes med bortvisningens karakter, den alvorligt fejlbehæftede proces og de særlige og dokumenterede skadevirkninger for sagsøger, sådan som dette også blev tilkendegivet under det forberedende retsmøde.

Sagsøger gør i den forbindelse gældende, at han har dokumenteret mere end ét års relevant offentlig ansættelse ved de fremlagte løn- og bankoplysninger fra tidligere ansættelse i et andet departement og fra Arbejdsplads. Sagsøger bestrider, at ansættelsen hos Arbejdsplads kan ses bort fra

alene med henvisning til, at virksomheden betegnes som en selvejende institution, når ansættelsen efter sagsøgers opfattelse skete under overenskomst mellem Naalakkersuisut og de relevante organisationer og inden for samme offentlige ansættelsesområde.

Sagsøger har endvidere gennem en årrække haft sin faglige tilknytning til centraladministrationen, herunder ansættelser i Departementet for Udenrigsaffænder, Departementet for Erhverv og Departementet for Sundhed, og har taget en kandidatuddannelse i samfundsvidenskab målrettet arbejde i centraladministrationen. Bortvisningen ramte derfor ikke blot den konkrete stilling, men den karrierevej, som sagsøger målrettet havde opbygget inden for Selvstyret.

Det må også tillægges vægt, at der nu er gået et år siden sagsøger modtog den endelige meddelelse om bortvisningen, og at han fortsat ikke har op -
 nået ny ansættelse. Efter sagsøgers forklaring har bortvisningen reelt væ -
 ret en barriere i hans jobsøgning, idet han ikke hører tilbage på ansøgning -
 er, når han oplyser om bortvisningen. Dette understøtter, at bortvisnin -
 gen har haft en vedvarende og alvorlig skadevirkning.

Hertil kommer kravet på godtgørelse for tort og ikke-økonomisk skade, -
 som støttes på det almindelige tortgrundlag for krænkelse af ære og per -
 sonlige forhold. Som også anført i det tidligere sagsoplæg angår kravet -
 ærekrænkelse, psykisk belastning og belastning af privatliv. I den forelig -
 gende sag består krænkelsen navnlig i det psykiske pres under selve forlø -
 bet, ydmygelsen ved at blive presset til at erklære sig "illoyal", risikoen for -
 at denne karakteristik blev journaliseret mod sagsøger og den efterføl -
 gende bortvisning..."

Departementet for Fiskeri, Fangst, Landbrug og Selvforsyning har i sit på -
standsdokument anført følgende:

"... 1. Retlig grundlag

For ansættelsesforholdet mellem Sagsøger og Sagsøgte gælder
 Overenskomst mellem Naalakkersuisut og Akademikerorganisationerne
 (herefter "Overenskomsten").

Ansættelsesforholdet er underlagt funktionærlovens regler om opsigelses -
 varsler og fratrædelsesgodtgørelser, jf. Overenskomstens § 74.

2. Påstand om uberettiget bortvisning

Det bestrides, at bortvisningen af Sagsøger er ugyldig som følge af sagsbe -
 handlingsfejl.

Der er ikke begået sagsbehandlingsfejl hos Sagsøgte i forbindelse med -
 bortvisningen af Sagsøger. Sagsøgte har iagttaget de bestemmelser og fri -
 ster mv. i sagsbehandlingsloven, som finder anvendelse i den forbindelse.

Bortvisningen af Sagsøger var både sagligt begrundet og berettiget.

Sagsøger efterspurgt den 6. april 2025 meditation som middel til at få løst
 eventuelle uoverensstemmelser mellem Sagsøger og hans Stilling 1.

Sagsøger blev tilbudt mediering, men undlod at reagere herpå.

HR vendte den 7. april 2025 tilbage til Sagsøger med et tilbud om medita -
 tion mellem Sagsøger og hans Stilling 1. Meditationen blev tilbudt at

finde sted samme dag. HR og Sagsøgte imødekom således Sagsøgers ønske med henblik på at sikre et trygt arbejdsmiljø for Sagsøger. -

Sammen med tilbuddet om meditation var der også en klar instruks om, at Sagsøger skulle kontakte sin Stilling 1 hurtigst muligt samme dag samt møde på arbejde den pågældende dag. HR gjorde det ligeledes tydeligt for Sagsøger, at det var alvorligt, såfremt Sagsøger fortsat udeblev fra arbejde. -

Konsekvenser af Sagsøgers udeblivelse fra arbejde blev ligeledes gjort Sagsøger bekendt ved Sagsøgers Stilling 1's henvendelser til Sagsøger i perioden fra den 3. april til den 8. april 2025.

Det har således været klart for Sagsøger, at det kunne få ansættelsesretlige konsekvenser, såfremt han udeblev fra sit arbejde.

På trods af tilbuddet om meditation blev til på baggrund af Sagsøgers ønske herom og tilkendegivelse af behov herfor, vendte Sagsøger ikke tilbage med svar på tilbuddet og udeblev fortsat fra sin arbejdsplads trods instrukser om det modsatte. -

Sagsøger blev tilbudt mediering, men undlod at reagere herpå. Sagsøger tilsidesatte tillige samtlige instrukser om fremmøde på arbejdspladsen. Sagsøgers fortsatte udeblivelse fra sit arbejde kan derfor ikke anses for undskyldelig.

Sagsøger har ved at tilsidesætte klare instrukser om manglende fremmøde på arbejdspladsen, på trods af, at HR og Sagsøgte imødekom hans ønske om meditation, misligholdt ansættelsesforholdet i en sådan grad, at bortvisningen var både sagligt begrundet og berettiget. -

Det bestrides, at e-mailen fra HR er sendt gennem Selvstyrets interne system F2. Det bemærkes, at e-mailen er fremsendt til selvsamme E-mailadresse 1, som Sagsøger selv hjemmefra har anvendt til at sende emails via Outlook til HR. E-mailen fra HR er i øvrigt sendt som svar i samme emailtråd som e-mailen fra Sagsøger. Endeligt bemærkes det, at HR ikke efterfølgende modtog en fejlmeddelelse om, at e-mailen ikke kunne leveres. -

Det må derfor lægges til grund, at Sagsøgeren har modtaget e-mailen, og at HR har reageret på ønsket om meditation.

3. Påstand om betaling af 12 måneders løn

Bortvisningen af Sagsøger var saglig og berettiget, hvorfor Sagsøger ikke har krav på betaling af godtgørelse eller løn fra bortvisningstidspunktet.

4. Påstand om betaling af godtgørelse for bortvisningen

Såfremt retten må finde, at bortvisningen har været uberettiget, har Sagsø -
ger ikke krav på godtgørelse herfor, jf. funktionærlovens § 4, stk. 1, jf. stk. 3.

Sagsøger havde på bortvisningstidspunktet den 22. april 2025 endnu ikke været ansat i ét år. Sagsøger er derfor ikke berettiget til godtgørelse for uberettiget bortvisning, jf. funktionærlovens § 4, stk. 1.

Sagsøgers ansættelse ved Arbejdsplads kan ikke medregnes i hans ansæt -
telsesmæssige anciennitet og indgår derfor ikke i beregningen af hans an -
sættelses længde.

Arbejdsplads er en selvstændig virksomhed, som blot ejes af Grønlands -
Selvstyre og referer til Departementet for Erhverv, Råstoffer, Energi, Ju -
stitsområdet og Ligestilling. Ansættelsen hos Arbejdsplads kan derfor ikke
betragtes som værende ved Grønlands Selvstyre. Det er uden betydning, at
Arbejdsplads ejes af Grønlands Selvstyre og referer til et departement under
Grønlands Selvstyre.

Sagsøgers lønsedler fra Arbejdsplads adskiller sig også fra lønsedler fra an -
sættelsen ved Grønlands Selvstyre. Det fremgår af lønsedlerne fra
Arbejdsplads, at afsender på disse er ”Arbejdsplads, Hovedkontoret”, -
hvorimod af
sender på lønsedlerne fra Grønlands Selvstyre er Grønlands Selvstyre.

Sagsøgeren havde lønanciennitet regnet fra den 1. juli 2024, jf. ansættelses -
kontraktens § 5. Som bestemmelsen er formuleret, er der ikke tale om en
ansættelsesmæssig anciennitet, men udelukkende lønanciennitet, der blot er
en honorering af Sagsøger for erfaring og kvalifikationer fra tidligere
lignende stillinger.

Sagsøgers ansættelse som AC-Fuldmægtig ved Departementet for Land -
brug, Selvforsyning, Energi og Miljø i perioden fra den 15. juni 2024 til den
31. oktober 2024 indgår dermed ikke i anciennitetsberegningen.

Uanset om ansættelsen indgår, har Sagsøgeren med en ansættelsesperiode fra
den 15. juni 2024 til den 22. april 2025 været ansat under ét år.

5. Øvrige forhold

Sagsøger anførsel af, at han gennem hele sin karriere har udvist høj loyalitet og dedikation til Grønlands Selvstyre og samfundets udvikling betvivles ikke. Det har dog ingen relevans for sagens temaer. -

Sagsøgers generelle trivsel på arbejdspladsen og relationen til Sagsøgers leder har heller ikke relevante for sagens temaer.

Det bestrides i øvrigt, at Sagsøgers leder har udsat Sagsøger for hårdt psykisk arbejdspress, psykisk vold eller isolation af Sagsøger på kontoret mv. -

6. Påstand om betaling af godtgørelse for tort

Det bestrides, at Sagsøger er berettiget til godtgørelse for tort.

Der foreligger ikke omstændigheder, der kan begrunde udbetaling af godtgørelse for tort efter erstatningsansvarsloven § 26.

Sagsøgtens omtale af Sagsøgers adfærd som værende illoyal er ikke en retsstridig krænkelse af Sagsøgers ære. Det bemærkes i den forbindelse, at erstatningsansvarslovens § 26 forudsætter, at den påberåbte krænkelse har en vis grovhed. I nærværende tilfælde er der ikke tale om et udsagn af grov karakter, der ligger indenfor bestemmelsens anvendelsesområde. -

Eventuel psykisk belastning eller andre private udfordringer, som Sagsøger måtte opleve som reaktion på bortvisningen, er ikke omfattet af anvendelsesområdet for erstatningsansvarslovens § 26. Sagsøger er således ej heller på denne baggrund berettiget til godtgørelse for tort. -

7. Konsekvens af uberettiget bortvisning

Såfremt retten måtte finde, at bortvisningen af Sagsøger var uberettiget, forelå der under alle omstændigheder et sagligt grundlag for at opsiges Sagsøger som følge af Sagsøgers forhold.

Sagsøger udeblev uden yderligere aftale med sin nærmeste leder eller beskeder fra arbejde på trods af, at han flere gange blev bedt om at møde på arbejde. -

Sagsøgeren er som følge heraf ikke berettiget til godtgørelse efter Funktionslovens § 4, men har alene krav på løn i hans opsigelsesperiode på 3 måneder...” -

Parterne har under hovedforhandlingen nærmere redegjort for deres opfattelse af sagen.

Rettens begrundelse og resultat

Departementet har begrundet bortvisningen af Sagsøger med, at han den 3. april 2025 forlod arbejdspladsen uden aftale, at han uden aftale —
undlod at møde den 4. april 2025, at han uden at give meddelelse og uden for -
udgående aftale ikke mødte på arbejde den 7. april 2025, at han den 7. april 2025
pr. mail kl. 10.30 fik instruks om at møde senest kl. 11.15 og oplysning om, at
det herefter vil blive anset for ulovlig udeblivelse, som kan medføre ansættel -
sesretlige konsekvenser, og at han ikke besvarede mailen eller mødte i løbet af
arbejdsdagen.

Henset til at Sagsøger ved mails af 6. og 7. april 2025 til HR an -
modede om hjælp til mediering mellem ham og Stilling 1 Vidne 1,
og at han oplyste, at han ikke kunne møde, lægger retten til grund, at
Sagsøger havde givet meddelelse om udeblivelsen den 7. april 2025 og om
årsagen hertil.

Herefter, og da retten i øvrigt henset til Sagsøgers henvendel -
ser til HR ikke finder, at han ved at tage hjem den 3. april 2025 om eftermiddag -
gen og ved manglende fremmøde den 4. og 7. april 2025 groft har misligholdt sine
pligter, var bortvisningen af Sagsøger uberettiget.

Den omstændighed, at Departementet ved mail af 7. april 2025 kl. 13.07 tilbød
mediering, kan ikke føre til et andet resultat, da Departementet krævede, at
Sagsøger selv skulle kontakte den leder, som der skulle ske medie -
ring med, og at det skulle ske samme dag.

Efter funktionærlovens § 4, stk. 1, 1. pkt., skal arbejdsgiveren betale en godtgø -
relse, hvis opsigelsen af en funktionær, som har været uafbrudt beskæftiget i -
den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for ri -
meligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold. Bestemmelsen
finder også anvendelse ved uberettiget bortvisning, jf. stk. 3.

Ved stillingsskift bevares ansættelsesanciennitet ikke, medmindre der foreligger en
særlig aftale herom. Retten lægger til grund, at der ved Sagsøgers ansættelse i
Departementet skete et stillingsskifte. Retten finder ikke, at der ved aftalen om
lønanciennitet fra den 1. juli 2024 i ansættelsesaftalen blev
indgået en aftale om ansættelsesanciennitet. Sagsøgers ansæt -
telsesanciennitet efter funktionærloven skal derfor regnes fra den 1. november
2024.

Sagsøger havde således den 22. april 2025 ikke været ansat i mindst 1 år og er
derfor ikke berettiget til godtgørelse efter funktionærlovens § 4, stk. 1, 1. pkt., jf.
stk. 3.

Sagsøger har derimod krav på løn i opsigelsesperioden.

Herefter, og således som sagen er forelagt tages Sagsøgers krav delvist til følge med 98.662,20 kr. svarende til 3 måneders bruttoløn og med til læg af procesrenter som nedenfor bestemt. -

Efter erstatningsansvarslovens § 26, stk. 1, skal den, der er ansvarlig for en retsstridig krænkelse af en andens frihed, fred, ære eller person, betale den forurettede godtgørelse for tort. -

Retten finder, at forløbet fra den 31. marts 2025 til den 22. april 2025, og at belastningen som følge af den uberettigede bortvisning ikke indebærer en krænkelse, der begrundet et krav på tortgodtgørelse. -

Departementet frifindes derfor for påstanden om tortgodtgørelse.

Sagsomkostninger

Sagsøger har fået medhold i synspunktet om, at bortvisningen var uberettiget, men har alene fået medhold i påstanden svarende til 3 måneders bruttoløn, og han har ikke fået medhold i synspunktet om, at han var berettiget til tortgodtgørelse. Henset til udfaldet af sagen i forhold til de nedlagte påstande og sagens tvistepunkter skal hver part afholde egne sagsomkostninger. -

THI KENDES FOR RET:

Departementet for Fiskeri, Fangst, Landbrug og Selvforsyning skal til Sagsøger betale 98.662,20 kr. med tillæg af procesrente fra den 8. maj 2025.

Departementet for Fiskeri, Fangst, Landbrug og Selvforsyning frifindes for påstanden om tortgodtgørelse. -

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Beløbet skal betales inden 4 uger.



Publiceret til portalen d. 04-06-2026 kl. 11:00

Modtagere: Advokat (L) Charlotte Pedersen, Sagsøger