



RETTEEN I GRØNLAND DOM

afsagt den 14. september 2026

Sag BS-37264/2025-RIG

IMAK som mandatar for
Sagsøger
(advokat Rasmus Nordahl Krogshave)

mod

Sagsøgte (Skole)
(advokat Nicholas Symes)

Denne afgørelse er truffet af Dommer.

Sagens baggrund og parternes påstande

Sagen er anlagt den 30. juni 2025. Sagen vedrører sagsøgerens krav på erstatning for løn svarende til opsigelsesperioden samt godtgørelse for påstået uberettiget opsigelse og diskriminerende afskedigelse.

Sagsøgeren, IMAK som mandatar for Sagsøger, har fremsat følgende påstand:

Sagsøgte (Skole) tilpligtes til sagsøger, Ilinniartitsisut Meeqqat Atuarfianneersut Kattuffiat (IMAK) som mandatar for Sagsøger at betale kr. 816.279,02 med tillæg af sædvanlig procesrente fra den 13. marts 2024 til betaling sker af kr. 279.273,38 og procesrente fra den 7. oktober 2025 til betaling sker af kr. 537.005,64.

Sagsøgte (Skole), har fremsat påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb.

Oplysningerne i sagen

Det fremgår af sagen, at Sagsøger (kaldet Kaldenavn) blev ansat som lærer den 1. marts 2021 på Sagsøgte (Skole). Hans anciennitet beregnes fra den 1. marts 2021. Efter ansættelseskontrakten kan Sagsøger opsiges med tre måneders varsel efter seks måneders ansættelse. Det fremgår af ansættelseskontrakten, at fratrædelse kan ske ved udgangen af den måned, hvor man på nuværende tidspunkt som 67-årig efter de gældende regler i Grønland har ret til at gå på pension.

Sagsøger fratrådte sin stilling på Sagsøgte (Skole) den Dato 1 2024, hvor han fyldte 67 år.

Forinden den 27. juli 2023 skrev Vidne 1, viceforstander på Sagsøgte (Skole), følgende til Sagsøger:

”Emne: En lille samtale om påmindelse til din kommende pension Hej Sagsøger

Ligesom vi snakkede sammen lige før, sagde jeg at jeg også vil sende en meddelelse via mail. Det er en vane at man giver besked et halvt år før, i en lille samtale, derfor snakkede vi sammen lige før. Da du skal fylde 67 år, Dato 1 til næste år, og du skal ifølge ansættelseskontrakten som du har skrevet under på, skal på pension. Du kan anmode om pension 1 måned før, ifølge ansættelseskontrakten, dette meddeler jeg også. Til og med meddelte jeg også at du kan holde ferie til du skal på pension, idet du allerede har samlet ferie i år, til næste års ferie. Du gør det klart for mig at man først kan holde ferie fra 1. februar. Det er helt i orden, jeg meddeler bare at det er en mulighed, det er op til dig.

Du vil, som lærer, blive savnet idet du har en masse evner og viden, (jeg selv vil føle mig som forældreløs, da jeg bliver tonedøv når du ikke er der). Du gav mig besked på, at du kan være vikar hvis vi har brug for det, du vil lige se på det.

Vi sagde at vi vil undersøge, idet du har betalt 1991-2009 til Danica pension, og fra 2009 til nu har du betalt til Lærernes Pension. Derfor vil vi undersøge, hvordan man gør, før du bliver pensioneret. Dette blev vi enige om at vi vil gøre i oktober måned, vi vil lige se hvordan det går med dig. Dette skriver jeg i denne mail som påmindelse om vores samtale.”

Den 8. november 2023 skrev Sagsøger til IMAK:

” **Emne:** Min kommende pension og vedrørende arbejde

...

Som I har vidst i lang tid, så fylder jeg 67 år den. Dato 1 2024, jeg tænker jeg på at gå på pension, for jeg er træt af at arbejde. Da jeg har en op-

sparing i Lærernes Pension, vil jeg vide hvordan man vil ordne det i forhold til min pension. Jeg kan også tænke mig at få feriepenge i næste år da jeg har arbejdet i et helt år.
Jeg håber at få svar på spørgsmålene.”

Den 19. december 2023 skrev Sagsøger til forstander Vidne 2:

” **Emne:** Ang. min kommende pension

Hej Vidne 2

Som vi ved, fylder jeg 67 år den. Dato 1 2024, der vil jeg kunne gå på pension.

Til trods for det, da jeg kan lide at arbejde i Sagsøgte (Skole) og har et hjerterum,

og har desuden arbejdet i flere år, tænker jeg på at forlade det på en ordentlig måde. At sikre én der kan afløse mig, en at søge én omhyggelig afløser (én der kan synge om morgenen m.m.). Jeg vil ønske at kunne fortsætte ansættelsen indtil eleverne er færdige, til vinteren (jan-maj 2024 elever), på denne måde kan vi sikre at have god tid til finde en passende afløser for mig, der skal ansættes.

Dette forslår jeg og håber at vi kan forstå hinanden om dette.”

Forstander Vidne 2 skrev den 26. januar 2024 til Sagsøger:

”Emne: Lærer CPR nr.

Hej Sagsøger

Tiden er ved at nærme sig til du skal pensioneres, dette respekterer jeg da du har arbejdet godt og meget her. På det seneste, op til slutningen af året hvor du skal pensioneres, har der været lidelser i kroppen. Vi kan nogle gange opleve den manglende energi på arbejdspladsen. Da din pensionsalder nærmer sig, og du kan bruges som vikar når der er mangel på medarbejdere kan vi snakke om længden på vikarstillingen og i hvilke fag.

Din løn stopper d. Dato 1.2024 ifølge din ansættelseskontrakt. Derefter bliver du lønnet som vikar.

Dette valgte jeg som leder, i tanken om et sundt valg. Du må gerne snakke med mig før dagen nærmer, ang. skema, reception m.m.”

IMAK rejste ved brev af 12. februar 2024 krav overfor Sagsøgte (Skole) på løn i en opsigelsesperiode og godtgørelse for usaglig opsigelse.

Sagsøgte (Skole) afviste kravet ved brev af 26. februar 2024.

Der er under sagen enighed om den økonomiske opgørelse af Sagsøgers løn, tillæg og pensionsbidrag på fratrædelsestidspunktet.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af Sagsøger, Vidne 2, Vidne 1, Vidne 3 og Vidne 4.

Sagsøger har forklaret blandt andet, at han stoppede med at arbejde på Sagsøgte (Skole) den Dato 1 2024, som var en fredag. Det var hans 67-års fødselsdag.

Den 27. juli 2023 var han til en uformel samtale med viceforstander Vidne 1, der handlede om, at der ville komme en tid for hans pensionering, og hvad der skulle forberedes. Hans to pensionsselskaber skulle kontaktes i den forbindelse. Det skulle forberedes, inden han fyldte 67 år. Det var baggrunden for samtalen. Vidne 1 tilbød selv at kontakte pensionsselskaberne. Der er et krav om, at man skal have ordnet papirerne tre måneder før en pension. Der er mange skemaer, som skal udfyldes. I kulturen på skolen ved alle, at der er et skæringspunkt som 67-årig, hvor man kan gå på pension. Efter hans fødselsdag skulle han på et tidspunkt på pension. Skæringspunktet var hans fødselsdag. Mødet drejede sig om forberedelse af den tid.

Den 27. november 2023 skrev Vidne 1 til ham og forstanderen om et møde senere på dagen. Han fik på mødet at vide fra viceforstanderen, at hun ikke havde kontaktet pensionsselskaberne. De blev enige om, at han selv skulle kontakte selskaberne. Derfor skrev han til IMAK for at få styr på tingene inden, så han kunne få pensionsudbetalingerne. Det er kutyme i Grønland, at man bliver pensioneret, når man fylder 67 år. Han har daglige udgifter, som skal betales. Derfor skulle han forberede sig, hvis han skulle pensioneres og ikke fik løn længere.

Adspurgt til, at han i mail af 8. november 2023 til IMAK skrev, at han var træt af at arbejde, forklarede han, at han har haft et langt arbejdsliv, og han købte blandt andet en motorcykel, da han var 18 år. Da han skulle fylde 67 år, mente han selv, at han havde ret til et nyt liv uden arbejde, og han glædede sig til ikke at skulle op tidligt hver morgen. Når man har arbejdet så længe, kan man ønske sig et mere fredeligt liv. Der manglede lærere på Sagsøgte (Skole), og nogle var ansat, som dog holdt op hurtigt, og en lærer var sygemeldt. Derfor arbejdede han mange timer. Han blev bedt om at undervise ekstra timer udover sit fulde skema. Han har aldrig eksakt sagt, at han ville gå på pension den Dato 1 2024. Han har hele tiden sagt, at efter den dag ville han kunne gå på pension.

Det var blot et skæringstidspunkt, hvor han fik muligheden. Han havde ikke erfaring med dette. Mange ansatte arbejder længere end det 67. år.

På Sagsøgte (Skole) er de tæt på hinanden, for de er ikke så mange. De taler sammen i pauserne om alt muligt. Han talte ikke som sådan om, at han ville gå på pension på sin fødselsdag. Han skrev den 19. december 2023, at han ønskede at fortsætte. Der er pause på skolen fra december til januar. I januar startede et nyt hold elever, og han havde et fuldt skema for det nye hold. Der var ikke opslag efter nye lærere, og de manglede lærere på skolen. Der var rod i ansættelsesforholdene. Han havde fuldt skema for eleverne, der startede den 10. januar 2024.

Han vidste ikke den 19. december 2023, om han ville få løn efter sin fødselsdag, så han kunne betale sine regninger. Han skrev, at han gerne ville fortsætte med arbejdet, for han kunne se, at Sagsøgte (Skole) ikke havde søgt en lærer, der skulle overtage hans skema, og der var ingen planer.

Det var en kæmpe overraskelse, da han fik forstanderens mail den 26. januar 2024. Han så først mailen om mandagen, for den blev sendt til hans mail sent om fredagen. Han og forstanderen havde ikke talt om inden, at han skulle stoppe. Han havde tværtimod skrevet i december, at han gerne ville fortsætte, indtil en ny lærer kunne overtage. De sætter stor pris på skolesang på skolen, og han har gennem al sin tid haft skoleånden med og sat pris på det.

Han fik ikke svar fra forstanderen på sin mail af 19. december 2023, hverken mundtligt eller i brev. Han ventede på hendes svar, som dog aldrig kom. Han bad om at få lov at fortsætte af hensyn til eleverne i sin mail af 19. december 2023. Han har aldrig sagt, at han gerne ville på pension den Dato 1 2024. Det havde hængt i luften, at han havde mulighed for det. Han har ikke krævet at slutte på det tidspunkt. Han tog hensyn til Sagsøgte (Skole) og eleverne som udtrykt i sin mail af 19. december 2023.

Det hele skulle forberedes inden hans fødselsdag, og han kunne ikke blot lade tiden gå. Han måtte tale med sagsbehandleren på kommunen for at lave en pensionsaftale med kommunen. Det var en del af livet. Han skulle forberede sin pension. Det formoder han er helt normalt. Hvis man ikke kontakter kommunen inden, får man ikke folkepension fra kommunen. Han kontaktede kommunen i starten af januar eller omkring den 10. januar 2024. Han lånte Sagsøgte (Skole)s bil for at køre til kommunen.

Han blev meget overrasket over forstanderens mail af 26. januar 2024. Pludselig fik han vished om, at han snart skulle stoppe med arbejdet. Han fik ikke et varsel på 3 måneder, før han skulle stoppe. Det var en overraskelse, for der var lærmangel og ingen til at tage sig af eleverne. Det kom lige pludseligt. Han forstod mailen således, at han skulle stoppe den Dato 1 2024. Det var lederens beslutning. Det stod direkte.

Den Dato 1 2024 blev holdt reception. Den var arrangeret af Sagsøgte (Skole). Forstanderen skrev i mailen af 26. januar 2024, at han kunne invitere familie og kollegaer på dagen, hvor han skulle på pension. Det havde forstanderen allerede besluttet. Han tænkte ok. Nu havde forstanderen besluttet, at han skulle stoppe, og han ville gerne slutte af på en god måde. Han inviterede sin kone og sit barnebarn og et par kollegaer. Det var hans beordrede sidste dag. Han holdt møde den 7. februar 2024 med forstanderen om den sidste dag og receptionen. Gæsterne blev inviteret der. Han havde talt med IMAK om, at de gerne ville bringe sagen op om uberettiget pensionsfyring. Han havde sendt mailen af 26. januar 2024 videre til IMAK med det samme efter, at han modtog den. IMAK ville gerne køre en sag. Han sagde ok, gør det. Han ville bare følge med.

På mødet i juli 2023 var forstanderen og viceforstanderen og han selv med. Han fortalte ikke kollegaerne efter mødet, at han ville gå på pension. I den grønlandske kultur går man op i pension. Men der var længe til. Så han annoncerede ikke sit pensionstilbud. Han omtalte ikke specifikt den Dato 1 2024 som pensionstidspunkt. Han og kollegaerne taler sammen i pauserne og taler om alt muligt. Adspurgt om han har givet udtryk for at glæde sig til sin pension forklarede han, at han har givet udtryk for at glæde sig til sit otium. Han har kun sagt til kollegaerne, at han ville glæde sig til en mere rolig tilværelse, men ikke nævnt Dato 1 2024 specifikt. Han har sagt, at han glædede sig til at sove længe om morgenen efter pensionstidspunktet.

Han har ikke oplyst overfor sine pensionselskaber, hvilken dag han ville gå på pension. Pensionen fra Lærernes Pensionsordning kom først i maj 2024. Pensionen fra Danica Pension kom først i 2025. Han var meget trængt økonomisk i den periode. Det tog sin tid, fordi papirer skulle ordnes. Han søgte om udbetaling i løbet af januar 2024. Han havde allerede kontaktet pensionselskaberne i oktober eller november, for det skulle forberedes. Han fik folkepensionen udbetalt fra kommunen fra 1. marts 2024.

Han og forstanderen talte første gang den 7. februar 2024 om en afskedsreception efter forstanderens mail af 26. januar 2024. De talte ikke om det inden, for der var ikke fastsat noget fratrædelsestidspunkt.

I 2017 før han blev ansat på Sagsøgte (Skole), fik han stort problem med kroppen og fik konstateret muskelgigt. Han fik hormonpiller, og det gik over. Derefter forsvandt problemet. Men under ansættelsen på Sagsøgte (Skole) fik han mere og mere ondt i musklerne igen, og lægen ordinerede hormonpiller igen, som han fik i to måneder. Derefter gik det over igen. Han har haft knæproblemer nogle gange. Han har arbejdet fuld tid og kun haft nogle få sygedage på Sagsøgte (Skole) og ikke mere end andre. I pauserne talte han og kollegaerne om deres udfordringer og personlige ting. Det er ikke noget, som har påvirket hans arbejde, som han hele tiden har passet. Det var ikke en stor ting, som det nu bliver gjort til.

Tanken om at han kunne være vikar med færre timer i en periode har været drøftet. Det drøftede han med kollegaerne i pauserne. Han har nok sagt, at han gerne ville arbejde nogle timer, hvis det var muligt. Men i januar 2024 stod det klart, at han skulle stoppe den Dato 1 2024 og, at hans løn ville stoppe der. Han henvendte sig til IMAK, der gerne ville tage sagen til retten. På den baggrund har han fulgt forstanderens beslutning om, at han skulle stoppe. IMAK ville gerne føre sagen for retten, for der har været flere sager som denne. Efter afskedigelsen den 26. januar 2024, ville han ikke være vikar længere.

De har hele tiden talt om, at han ville kunne arbejde som vikar. Det drøftede han, forstanderen og viceforstanderen på mødet i juli 2023. Den mulighed var der hele tiden. Det er kutyme på Sagsøgte (Skole), at pensionerede lærere bliver brugt som vikarer eller timelærere. Han tilbød i december 2023, at han kunne undervise til maj måned 2024 af hensyn til skolen og eleverne. Der mangler generelt lærere i By.

Adspurgte til at han lånte bilen for at køre til kommunen og til, om der var drøftelser af den sidste tid, forklarede han, at det var der ikke. Mailen den 26. januar 2024 kom som et chok. Han spurgte ikke forstanderen, om hun havde læst hans mail af 19. december 2023, som han heller ikke fik svar på. Det var forstanderens pligt at kontakte ham. Han ved, at forstanderen havde læst hans mail.

Adspurgte til han havde kontakt til IMAK, pensionsselskaber og kommunen om pensionen, og til at han ikke talte med forstanderen om pensionen, forklarede han, at det var forstanderens ansvar at kontakte ham. Han havde gjort sit til at kunne fortsætte. Han har måske talt med pedellen eller kollegaer om det. Men det er hans indstilling, at han har gjort sit. Han skrev og fik ikke svar. Det var lederens forpligtelse og ansvar.

Efter han fik mailen den 26. januar 2024, talte han ikke med forstanderen. Han så det som udtryk for forstanderens generelle ledelsesstil. Hun træffer beslutninger selv og tager ikke hensyn til andre. Adspurgte til om han talte med Vidne 1 eller Person 1 efter mailen forklarede han, at han tydeligt havde skrevet til forstanderen, men fik ikke svar. Tingene skulle ordnes på en ordentlig måde.

Vidne 2 har forklaret blandt andet, at hun startede som forstander på Sagsøgte (Skole) den 22. august 2022. Sagsøgte (Skole) har et slogan, der hedder Slogan. Der er tre linjer. Efter hun startede som forstander, har de afgangsprøve, og det har fungeret. Der er to hold, blandt andet Hold med personlig udvikling. Der er 11 ansatte og nogle eksterne konsulenter.

Hun deltog ikke i mødet den 27. juli 2023. Det gjorde viceforstanderen Vidne 1. Hun godkendte som forstander, at viceforstanderen holdt mødet med Sagsøger. Mødet skulle holdes seks måneder inden, at Sagsøger skulle på pension. Med mødet havde Sagsøgte (Skole) gjort sin pligt. Hun og Vidne 1 havde på forhånd talt om, at der skulle holdes en samtale med Sagsøger. Hun og Vidne 1 aftalte at indkalde til mødet efter reglerne i funktionærloven og trekanten. Sagsøger havde ikke talt om pension direkte hende og Vidne 1 inden, men han talte løst om at gå på pension med sine kollegaer. Hun opfattede Vidne 1's mail af 27. juli 2023 således, at det er arbejdspladsens pligt i forbindelse med pension at give information om opstart inden en pension. Der skulle igangsættes nogle ting op til pensionen. Sagsøger havde talt om, at han gerne ville gå på pension og glædede sig til det. Det var hendes opfattelse. I juli 2023 virkede Sagsøger til at have gjort klar til at gå på pension. Hvis det ikke var tilfældet, ville man vel ikke have talt om det. Samtalen mellem Sagsøger og Vidne 1 handlede om at gå på pension.

Efterfølgende i november 2023 talte Sagsøger om sine pensionsordninger, og Sagsøger kørte til kommunen vedrørende pensionen. Han oplyste også til administrationen, at han skulle til kommunen for at udfylde papirer vedrørende folkepension. Sagsøger udførte almindeligt arbejde som lærer. Sagsøger talte ofte om, at han glædede sig til at gå på pension. En pedel gik på pension, og Sagsøger sagde i talen, at om en måned gik han selv på pension. Han sagde, at han var træt om morgenen og, nogle gange havde han fravær. Han sagde, at hans krop var træt. Skolen fulgte Sagsøgers tempo og havde respekteret ham og hans tempo. I samtalen med Vidne 1 var han i tvivl. I januar 2024 sagde han, at han gerne ville fortsætte, men han glædede sig til pensionen. Ud fra hvad hun kunne høre, ville hun som arbejdsgiver tage hensyn til hans tempo og helbred, og hun fulgte de udsagn, som Sagsøger var kommet med.

Som forstander kan hun fastslå, at når Sagsøger skriver, at han glæder sig til at komme på pension, var det hans eget ønske. Hun opfattede det således, at Sagsøger glædede sig til ikke at skulle arbejde længere. Sagsøger havde et ønske om at stoppe arbejdet den Dato 1 2024. Den 7. februar 2024 skrev han en mail om, at han ville stoppe, når han havde fødselsdag. De lavede en flot reception ud fra hans ønske.

Hun husker ikke at have deltaget i et møde med Vidne 1 og Sagsøger i efteråret 2023. Hun husker blot, at Sagsøger tit havde sygefravær.

Hun husker at have modtaget Sagsøgers mail af 19. december 2023. Hun gav Sagsøger et tilbud om at være vikar efter slutningen af hans ansættelsesperiode. Hun tilbød ham en samtale i slutningen af hans ansættelsesperiode. Så snart han ikke havde undervisning, gik han fra skolen. Derfor havde de ikke en samtale.

Sagsøger havde en interesse i at blive på skolen, og hun tilbød ham en vikarplads i februar 2024. I december 2023 var der ikke længere elever på skolen, så derfor talte de ikke sammen der. I januar 2024 var der lidt mangel på lærere, og den eneste mulighed hun havde var at tilbyde Sagsøger en vikarstilling. I november 2023 kunne hun ikke tale med Sagsøger, for han havde sygefravær, som hun respekterede. Derfor var der ikke tid til samtale. I januar 2024 startede de vist op igen i midten af januar.

Hun sendte mailen af 26. januar 2024 til Sagsøger. Fra hun modtog mailen af 19. december 2023 fra Sagsøger og indtil hun sendte mailen af 26. januar 2024 til Sagsøger, havde hun ikke samtaler med Sagsøger på grund af hans sygefravær, og fordi der var opstart af nye elever og mangel på lærere. Hun havde først tid den 26. januar 2024 til at skrive mailen. Hun og Sagsøger talte ikke om det, inden hun skrev mailen. Men til morgenmødet talte han tit med kollegaer om at gå på pension. Hun og Sagsøger talte ikke om pension. Sagsøger havde ikke tid til individuelle samtaler. Da Sagsøger havde modtaget hendes mail, bankede han på døren, og han havde en liste over, hvem han ønskede at invitere til afskedsreceptionen. Skolen ville gerne som arbejdsgiver holde en reception, og det er der også en forventning om. Det var bare noget, de som arbejdsgiver skulle gøre.

Adspurgte til, at Sagsøger anser hendes mail af 26. januar 2024 som en opsigelse, forklarede hun, at som arbejdsgiver kan hun godt se, at hun ikke opsiger ham, men Sagsøger lavede en liste over, hvem han ønskede skulle deltage i receptionen, og det lød ikke som en opsigelse. Tilbuddet blev ikke taget imod. Hun opfattede det ikke som en fyring. Skolen skulle også tænke på hans helbred. Hvis Sagsøger ikke var fyldt 67 år, ville skolen ikke have fyret Sagsøger. Det var en pligt, som skolen skulle opfylde. De skulle følge loven og tage hensyn til Sagsøgers helbred. Hun skrev mailen, fordi det var det, som skulle ske med baggrund i lovgivningen. Sagsøger sagde til hende, at han havde besluttet sig til at ville stoppe med at arbejde. Hvis Sagsøger opfattede det som en fyring, vil det være en misforståelse. Sagsøger har selv oplyst, at hans sidste dag ville være den Dato 1 2024. Der må være opstået en misforståelse.

Mødet mellem Vidne 1 og Sagsøger den 27. juli 2023 blev holdt som følge af Sagsøgers forestående pension. Hun godkender som forstander løn og ser på fødselsdatoer. Hun vidste, at Sagsøger var i slutløn, og hun kendte til hans kommende 67-års fødselsdag. Sagsøger nævnte også, at han snart kom på pension. Det var hendes opfattelse, at Sagsøger skulle på pension, og Sagsøger glædede sig til at gå på pension, når han kunne. Det er krævet af funktionærloven, at arbejdsgiveren skulle holde en samtale med medarbejderen. Som arbejdsgiver skulle de følge medarbejderens status og helbred.

Hun opfattede Sagsøgers mail af 19. december 2023 således, at Sagsøger ville gerne oplære en anden til at tage over efter ham. Sagsøger havde ofte sygefravær, og derfor var det

svært at vurdere, om Sagsøger kunne oplære sin afløser. Men Sagsøger besluttede selv senere at gå på pension.

Adspurgt til, at hun i sin mail af 26. januar 2024 til Sagsøger skriver, at lønnen vil stoppe den Dato 1 2024 i henhold til ansættelseskontrakten, forklarede hun, at det var hendes opfattelse, at Sagsøgers løn ville stoppe der. Hvis Sagsøger havde et ønske om at fortsætte, ville han kunne det. Men han ønskede selv at stoppe, og så ville lønnen også stoppe den Dato 1 2024, fordi der ikke var tale om en opsigelse. Det var formidling af information. Adspurgt til at hun i mailen af 26. januar 2024 skrev, at hun traf valget som leder i tanken om et sundt valg, forklarede hun, at hun hermed mente, at Sagsøger ofte havde sygefravær og tit omtalte, at han ikke havde det godt helbredsmæssigt og derfor glædede sig til sin pension. Sagsøger kunne ikke arbejde 100 pct. fra kl. 8-16. Det havde han vist. Derfor ville skolen følge hans tempo. Det var ikke en opsigelse men i respekt for Sagsøger og hans helbred. Han havde også mange læge tider. Hun ville tilkendegive, at skolen havde hørt Sagsøgers budskab.

Sagsøger omtalte ofte til kollegaerne, at han skulle på pension om nogle måneder. Man kunne tydeligt se og høre til morgenmøderne, at han omtalte sin kommende pension. Han brugte også skolens bil til at køre til kommunen for at udfylde folkepensionsblanketter. Der var også kontakt til pensionselskaberne om hans pension. Det er korrekt, at Sagsøger ikke havde sagt til hende direkte under en individuel samtale, at han ville gå på pension til sin fødselsdag. Men alle vidste det.

Vidne 1 har forklaret blandt andet, at hun er viceforstander på Sagsøgte (Skole). Hendes arbejde består af at være hjælpende hånd til forstanderen samtidig med, at hun er nærmeste leder for afdelingerne.

Hun holdt møde med Sagsøger den 27. juli 2023. Hun indkaldte ham til samtalen. Forstanderen var på ferie. Når en medarbejder skal på pension, skal der efter loven være en samtale med medarbejderen. Det stod i Sagsøgers kontrakt, at han skulle pensioneres, når han fyldte 67 år. Sagsøger havde ikke før mødet omtalt sin pension, men hun havde noteret i sin kalender, hvornår hun skulle tale med ham om hans kommende pension. Hun indkaldte Sagsøger til mødet. På mødet talte de om, at han skulle på pension den Dato 1 2024, når han fyldte 67 år. De talte også om hans pensionsordninger. Hun sagde, at hun måtte vende tilbage herom inden hans pensionering. Det var hendes opfattelse, at Sagsøger gerne selv ville på pension. Især da tiden nærmere sig talte Sagsøger om sit ønske om at gå på pension. Under mødet i juli 2023 bragte Sagsøger selv sine pensionsordninger på banen. Efter mødet var det hendes opfattelse, at Sagsøger gerne ville gå på pension. Hun sagde, at hun ville skrive en mail med mødereferat. Hun sendte også mail herom til forstanderen og IMAK. Hun skulle som leder give besked til IMAK.

Hun havde sagt, at hun ville undersøge proceduren vedrørende pensionsordningerne, men op mod december sagde Sagsøger, at han var træt i kroppen og glædede sig til pensionen. Hun har ikke hørt Sagsøger sige noget om, at han ikke ville på pension. Da en tidligere pedel gik på pension, sagde Sagsøger, at han var misundelig på pedellen. Sagsøger glædede sig til selv at kunne bestemme over sin tid og at sove længe. På mødet i juli blev der indgået en aftale om, at Sagsøger skulle på pension.

Hun deltog ikke i et møde i november 2023, men hun skulle sende en påmindelse til forstanderen for at finde ud af, hvem der skulle kontakte pensionselskaberne. Hun havde lovet Sagsøger at vende tilbage herom, men det fik hun ikke gjort, for der havde været travlt på skolen. Hun sendte påmindelsen til forstanderen og Sagsøger herom, og hun havde indtryk af, at de talte sammen.

Hun fik Sagsøgers mail af 8. november 2023 til Person 2, IMAK, fordi forstanderen har adgang til tidligere kollegaers mailbibliotek. Hun var ikke klar over dengang, at Sagsøger skrev til IMAK om sin pension. Så vidt hun husker, sagde Sagsøger ikke på noget tidspunkt, at han alligevel ikke ønskede at gå på pension. Han lånte skolens bil for at køre til kommunen for at udfylde papirer vedrørende sin pension.

Adspurgte til hendes mail af 19. december 2023 til forstanderen forklarede hun, at hun ikke husker indholdet af mailen.

Adspurgte til Sagsøgers mail af 19. december 2023 til forstanderen forklarede hun, at den mail har hun ikke set før. Sagsøger eller forstanderen har ikke omtalt den for hende.

Skolen åbnede igen omkring den 8.-10. januar 2024 efter ferien. I starten af måneden glædede Sagsøger sig til at gå på pension. Hun er i tvivl, om Sagsøger havde afleveret formularen om den kommende folkepension. Men Sagsøger lånte Sagsøgte (Skole)s bil flere gange for at køre til kommunen for at aflevere den til kommunen. Hun kontaktede ikke Sagsøgers pensionselskaber. De havde fundet ud af, at Sagsøger selv skulle kontakte Danica Pension. Hun ved ikke, om Sagsøger gjorde det.

Da hun så forstanderens mail af 26. januar 2024 til Sagsøger, fandt hun ud af, at forstanderen og Sagsøger havde talt sammen. Der skulle afholdes en reception i anledning af Sagsøgers afsked. Den 7. februar 2024 fik de at vide, at Sagsøger skulle stoppe den Dato 1 2024, og den 8. februar lavede hun en power point, der skulle vises under receptionen. Det var hendes indtryk, at det var aftalt mellem Sagsøger og forstanderen, for Sagsøger bestemte selv, hvad der skulle spises, og hvem der skulle inviteres.

Skolen havde lavet et stillingsopslag efter en lærer. De havde ikke fået tilstræk-

kelige ansøgninger. Sagsøger nævnte på mødet i juli 2023, at han kunne være vikar

efter sin fratræden. Hun og forstanderen talte om, at de ville kunne bruge Sagsøger som vikar, indtil skolen fandt en god ansøger til stillingen. De talte ikke med Sagsøger om det. Samtalen om Sagsøgers kommende pension var altid mellem forstanderen og Sagsøger.

Hun forstod forstanderens mail af 26. januar 2024 således, at det var Sagsøgers eget ønske at gå på pension. Sagsøger var op mod pensionsdagen syg. Det noterede hun i sin kalender. Sagsøger havde haft flere sygedage, end han plejede, fordi han var træt i kroppen. Nogle af eleverne har særlige behov. Der stod i forstanderens mail, at Sagsøger kunne bruges som vikar. Hun anså ikke mailen som en fyring. Sagsøger kontaktede hende ikke om mailens indhold.

Hun deltog i receptionen den Dato 1 2024. Sagsøger havde inviteret noget af sin familie, og skolens tidligere pedel, forstanderen, kontorpersonalet, køkkenpersonalet og lærerne. Forstanderen holdt en tale, og hun fortalte lidt om Sagsøgers undervisning og hans gode evner under morgensang. Sagsøger havde selv bestemt, hvem der skulle deltage i receptionen.

Hun har hørt Sagsøger tale om den kommende pension med kollegaerne på morgenmøderne.

Efter man er fyldt 67 år, kan man kun fortsætte som vikar i henhold til deres ansættelseskontrakter. Sådan var ordningen med IMAK.

Vidne 3 har forklaret blandt andet, at hun arbejder på kontoret på højskolen. Hun hørte første gang om Sagsøger kommende pension i sommeren 2023, da han var 66 år. Sagsøger nævnte det. I løbet af efteråret talte Sagsøger om, at han glædede sig til at gå på pension. De har meget travlt i administrationen, så hun talte ikke så meget med Sagsøger om det. Hun ved, at Sagsøger lånte Sagsøgte (Skole)s bil for at køre til kommunen. Det var omkring tre måneder før pensioneringen. Hun husker ikke, om Sagsøger overfor hende har talt om ikke at ønske at gå på pension. Men Sagsøger var træt i kroppen, og derfor ønskede han at gå på pension. Hun deltog i afskedsreceptionen, og der var taler. Det var takketaler til Sagsøger, og Sagsøger holdt også selv tale. Hun husker ikke indholdet udover, at Sagsøger sagde tak til medarbejderne.

Vidne 4 har forklaret blandt andet, at hun arbejder på kontoret på Sagsøgte (Skole). Hun hørte første gang om Sagsøgers kommende pension i juni eller juli. Hun udbetaler lønninger, og derfor skal hun have den information. Det var forstanderen og vist nok også Vidne 1, der fortalte hende det. Hun fik at vide, at Sagsøger skulle pensioneres den dag, hvor han fyldte 67 år. Det fik hun at vide i juni eller juli.

Til morgenmøder nævnte Sagsøger selv, at han snart skulle på pension. Sagsøger nævnte, at han havde gener i kroppen og, at da pedellen gik på pension, glædede

sig også til at gå på pension. Sagsøger har ikke overfor hende nævnt, at han ikke ønskede at gå på pension, når han fyldte 67 år. De talte heller ikke så meget sammen. Hun deltog i receptionen den Dato 1 2024, men hun gik tidligere. Forstanderen og Sagsøger holdt taler. Forstanderen ønskede Sagsøger held og lykke fremover. Det var takketaler for hans arbejde. Receptionen var i anledning af Sagsøgers pension. Sagsøger lånte skolens bil for at køre til kommunen for at udfylde papirer i forbindelse med pensionen.

Parternes synspunkter

Sagsøger har i sit påstandsdokument anført følgende:

”Til støtte for den nedlagte påstand gøres det overordnet gældende:

2.1.1. at Sagsøgte (Skole) (herefter ”Sagsøgte (Skole)”) skal betale kr. 816.279,02 til IMAK som mandatar for Sagsøger (herefter ”Sagsøger”).

2.1.2. at IMAK som mandatar for Sagsøger har krav på renter af kr. 279.273,38 fra 30 dage efter det fremsendte kravsbrev (bilag 7), jf. rentelovens § 3, stk. 2, således der tillægges sædvanlig procesrente fra den 13. marts 2024 til betaling sker.

2.1.3. at IMAK som mandatar for Sagsøger har krav på sædvanlig procesrente af kr. 537.005,64 fra d. 7. oktober 2025 til betaling sker, jf. rentelovens § 3, stk. 4.

2.2. Opsigelse fra arbejdsgivers side

2.2.1. Det gøres overordnet gældende, at Sagsøgte (Skole) har opsagt Sagsøger. Sagsøger har ikke selv opsagt sin stilling, og der foreligger ingen skriftlig opsigelse fra Sagsøger. Tværtimod meddelte Sagsøger ved sin e-mail af 19. december 2023, at han ønskede at fortsætte i ansættelsesforholdet, jf. bilag 5.

2.2.2. Det bliver først klart for Sagsøger ved forstanderens e-mail af 26. januar 2024, at Sagsøgte (Skole) ikke agter at fortsætte ansættelsesforholdet. E-mailen angiver, at Sagsøgers faste stilling og løn ophører den Dato 1 2024, og at han derefter alene kan anvendes som vikar, jf. bilag 6 og G. E-mailen må efter sit indhold sidestilles med en opsigelsesskrivelse fra arbejdsgivers side, idet Sagsøgte (Skole) ensidigt bringer Sagsøger faste ansættelsesforhold til ophør.

2.2.3. Sagsøgte (Skole)s synspunkt om, at der var tale om en pensionering eller en aftalt fratræden, bestrides. Sagsøgers dialog med Sagsøgte (Skole) og IMAK om sin kommende 67-års fødselsdag dokumenterer alene, at Sagsøger ønskede at få klarlagt sine rettigheder og muligheder i anledning af

sin alder og pensionsret. Dialogen dokumenterer ikke, at Sagsøger opsagde sin stilling, eller at parterne

aftalte fratræden den Dato 1 2024. Tværtimod dokumenterer e-mailen af 19. december 2023, at Sagsøger ønskede at fortsætte ansættelsesforholdet efter den Dato 1 2024.

2.3. Opsigelsen var usaglig

2.3.1. Det gøres gældende, at opsigelsen var usagligt begrundet. Opsigelsen var reelt begrundet i, at Sagsøger fyldte 67 år den Dato 1 2024.

Ansættelseskontrakten gav Sagsøger ret til at gå på pension, men pålagde ham ikke en pligt til at fratræde stillingen, jf. bilag 1 og 2, § 5.

2.3.2. Når Sagsøgte (Skole) i e-mailen af 26. januar 2024 henviser til Sagsøgers kræfter, helbred og alder, påhviler det Sagsøgte (Skole) at godtgøre, at der forelå et sagligt og tilstrækkeligt oplyst grundlag for opsigelsen. Det har Sagsøgte (Skole) ikke gjort. Der foreligger ingen dokumentation for, at Sagsøgte (Skole) forud for opsigelsen foretog en konkret vurdering af Sagsøgers arbejdsevne og kompetencer. Det fremgår heller ikke af sagen, at der har været afholdt samtaler eller meddelt skriftlige advarsler om forholdet. Ligeledes har Sagsøgte (Skole) ikke undersøgt muligheden for at tilrettelægge arbejdet, arbejdsgangene eller omfanget af arbejdet på en mere hensigtsmæssig måde.

2.3.3. Derfor gøres det gældende, at Sagsøger har krav på godtgørelse for uberettiget afskedigelse, jf. funktionærlovens § 4, stk. 1, jf. stk. 3.

2.4. Opsigelsen var ikke varslet korrekt

2.4.1. Det gøres gældende, at Sagsøgte (Skole) ikke varslede opsigelsen korrekt.

2.4.2. Idet Sagsøger på afskedigelsestidspunktet havde været ansat i langt mere end 6 måneder, skulle opsigelse være sket med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, jf. funktionærlovens § 2, stk. 2, nr. 2 og de gældende overenskomster, jf. bilag 3 og 4.

2.4.3. Opsigelsen kom frem til Sagsøger den 26. januar 2024, jf. bilag 6 og G. Sagsøger kunne derfor tidligst lovligt være opsagt til fratræden ved udgangen af april 2024.

2.4.4. Det gøres derfor gældende, at Sagsøger har krav på erstatning for løn indtil det tidspunkt, til hvilket Sagsøger lovligt kunne have været opsagt, jf. funktionærlovens § 5, stk. 1, jf. § 2, stk. 2, nr. 2. Sagsøger har krav på løn og pensionsbidrag for den periode, hvor han efter funktionærlovens varslingsregler fortsat skulle have været aflønnet, dvs. til udgangen af april 2024. Ved opgørelsen er der taget højde for den løn, Sagsøger faktisk modtog for februar 2024 frem til den Dato 1 2024.

2.5. Beløbsmæssig opgørelse af krav efter funktionærloven

2.5.1. Indledningsvist bestrides det, at det er en betingelse for prøvelse af Sagsøgers krav på godtgørelse efter funktionærloven, at Sagsøger forudgående har anmodet om en skriftlig begrundelse for opsigelsen.

2.5.2. Nedenfor opgøres og behandles Sagsøgers krav iht. funktionærloven.

2.5.3. Ad. Løn i opsigelsesperioden

2.5.3.1. I henhold til ansættelseskontraktens § 1 blev Sagsøgers grundløn fastsat efter Overenskomst gældende løntrin, hvorefter han efter opnåelse af yderligere 1 års anciennitet løbende ville overgå til nyt løntrin, jf. bilag 1 og 2. Ved fornyelsen af Sagsøgers ansættelseskontrakt d. 22. januar 2022, var Sagsøger berettiget til løn efter løntrin 30. Hans anciennitet blev beregnet fra 1. marts 2021, hvorefter han i marts 2024 ville være berettiget til løn efter løntrin 32. Desuden reguleres lønsatserne på de enkelte løntrin årligt per 1. april, jf. bilag 3, s. 6-7.

Herefter ville Sagsøgers grundløn udgøre følgende i opsigelsesperioden, jf. bilag 3, s. 6-7:

- februar 2024 kr. 40.250,47 (løntrin 31, 2023-sats),
- marts 2024 kr. 41.024,50 (løntrin 32, 2023-sats),
- april 2024 kr. 41.817,25 (løntrin 32, 2024-sats), hvilket samlet udgør kr. 123.092,22. (40.250,47+ 41.024,50 + 41.817,25)

2.5.3.2. I henhold til ansættelseskontraktens § 1 (bilag 1 og 2) har Sagsøger krav

på 2 løntillæg efter overenskomstens § 18, stk. 1, litra b og c. På afskedigelsestidspunktet udgjorde løntillæggene månedligt kr. 1.000,00 efter litra b og kr. 2.000,00 efter litra c, jf. bilag 4, s. 11-12 samt bilag 3, s. 21-22. Samlet har Sagsøger krav på kr. 9.000,00 i kompetencegivende løntillæg efter overenskomsternes § 18, stk. 1, litra b og c.

(1.000,00+2.000,00 x 3)

2.5.3.3. Desuden modtog Sagsøger månedligt et Tillæg på kr. 1.500,00 iht. Overenskomsts § 17, jf. bilag 4, s. 11, hvilket tillige fremgår af hans lønsedler, jf. bilag 11. På denne baggrund gøres det gældende, at Sagsøger tillige er berettiget til Tillæg tilsvarende kr. 1.500,00 månedligt. (1.500,00 x 3 = 4.500)

2.5.3.4. Idet Sagsøgers ansættelseskontrakt og lønudbetaling ophørte per Dato 1 2024, fratrækkes i opgørelsen af det samlede krav på grundløn (kr. 136.592,22), hvad der svarer til den udbetalte løn i februar måned. Sagsøger fik i februar måned udbetalt kr. 10.280,27 (netto), jf. bilag 11, s. 5.

Herefter opgøres kravet vedrørende grundløn til kr. 126.311,95
(40.250,47+41.024,50+41.817,25+9.000+4.500-10.280,27)

2.5.3.5. Det følger af ansættelseskontraktens § 4 (bilag 1 og 2), at arbejdsgiver indbetaler et pensionsbidrag til Sagsøgers pensionskasse på 15,2% af grundlønnen månedligt. Den pension som Sagsøger havde været berettiget til at modtage fra arbejdsgiver i opsigelsesperioden udgør derfor kr. 18.710,02. $(40.250,47+41.024,50+41.817,25 \text{ (grundløn)}) \times (15,2 \%) = 18.710,02$

2.5.3.6. Det samlede krav opgøres som følger:

Løn i opsigelsesperioden (februar-april)

Pension (februar-april, 15,2%)

kr. 126.311,95

kr. 18.710,02

2.5.4. Ad) Godtgørelse for uberettiget opsigelse

2.5.4.1. Det gøres gældende, at Sagsøger har krav på godtgørelse for uberettiget

afskedigelse, jf. funktionærlovens § 4, stk. 1. Sagsøger har dermed krav på godtgørelse, som svarer til tre måneders løn, idet Sagsøger er fyldt 30 år, jf. funktionærlovens § 4, stk. 1, 3. pkt.

2.5.4.2. Ved opgørelsen af kravet tages udgangspunkt i den grundløn, herunder det gældende løntrin, som Sagsøger var berettiget til på afskedigelsestidspunktet. Tillige medtages de kompetencegivende tillæg samt Tillæg, idet disse udgjorde en del af Sagsøgers løngrundlag. (44.750,47 kr. x 3 mdr.)

2.5.4.3. Ved vurderingen af godtgørelsens størrelse skal der lægges vægt på karakteren af opsigelsen, Sagsøgers anciennitet og alder på tidspunktet for opsigelsen samt det forhold, at opsigelsen reelt var begrundet i alder og skete uden lovligt varsel og uden en konkret arbejdsgivervurdering. 2.5.4.4. Kravet opgøres samlet til 134.251,41 kr.

2.6. Aldersbetinget forskelsbehandling

2.6.1. Det gøres gældende, at opsigelsen af Sagsøger er begrundet i hans alder. Derfor har han været udsat for aldersbetinget forskelsbehandling og/eller diskrimination, hvilket berettiger Sagsøger til godtgørelse, jf. ligestilling og antidiskriminationslovens §§ 50, stk. 1 og 51, jf. § 15, stk. 1 og § 4, stk. 1.

2.6.2. Ifølge ligestilling- og anti-diskriminationsloven må ingen udsættes for forskelsbehandling grundet alder. Forbuddet omfatter såvel direkte som indirekte forskelsbehandling, jf. § 4, stk. 1.

2.6.3. Det gøres videre gældende, at Sagsøgte (Skole) har håndhævet, at ansættelseskontrakten indeholdt et pligtmæssigt fratrædelsestidspunkt ved det fyldte 67. år. Dette udgør i sig selv en aldersbetinget forskelsbehandling og/eller diskrimination, der berettiger godtgørelse.

2.6.4. Det bestrides, at undtagelsesbestemmelsen i ligestilling og anti-diskriminationslovens § 12 finder anvendelse. Der er ikke i overenskomsterne, jf. bilag 3 og 4, alderspensionsloven eller anden relevant grønlandsk lovgivning fastsat et pligtmæssigt fratrædelsestidspunkt, som alene er betinget af opnåelse af en vis alder. Sagsøgte (Skole) havde derfor ikke en objektiv, rimelig og saglig grund til at opsiges Sagsøger fordi han fyldte 67 år. Eller at fastsætte et pligtmæssigt fratrædelsestidspunkt for Sagsøgers ansættelsesforhold.

2.6.5. Diskriminationen bliver bekræftet i Sagsøgte (Skole)s svarskrift. Sagsøgte (Skole) har gjort gældende, at ophøret skete på baggrund af en kontraktuel bestemmelse om fratræden ved opnåelse af pensionsalder, jf. svarskriftet s. 2, afsnit 1-2.

2.6.6. Det bemærkes desuden, at Sagsøgte (Skole) i svarskrift til IMAK af 26. februar 2024 gør gældende, at der var indskrevet et bestemt fratrædelsestidspunkt i ansættelseskontrakten, hvorfor der foreligger et pligtmæssigt fratrædelsestidspunkt, jf. bilag 8, s. 1 (7. afsnit), s. 2 (pkt. 1), og s. 3 (pkt. 5-6). Sagsøgte (Skole) har dermed selv knyttet ansættelsesforholdets ophør til Sagsøgers alder og til en kontraktuel bestemmelse i ansættelseskontrakten om alderspensionering.

2.6.7. E-mailen fra Sagsøgte (Skole)s forstander, Vidne 2, til Sagsøger af 26. januar 2024, jf. bilag 6 og G, understøtter tillige synspunktet. Forstanderen skriver bl.a. følgende (linje 8-9):
 ”[...] Din løn stopper d. Dato 1.2024 ifølge din ansættelseskontrakt. Derefter bliver du lønnet som vikar. Dette valgte jeg som leder, i tanken om et sundt valg. [...]”

2.6.8. Synspunktet understøttes videre af Sagsøgte (Skole)s viceforstanders, Vidne 1's, e-mail til Sagsøger af 27. juli 2023, hvoraf følgende bl.a. fremgår, jf. bilag A, linje 2-4:
 ”[...] Da du skal fylde 67 år, Dato 1 til næste år, og du skal ifølge ansættelseskontrakten som du har skrevet under på, skal på pension. [...]”

2.6.9. Forstanderens og viceforstanderens mails til Sagsøger i bilag 6, G og A underbygger, at Sagsøgte (Skole) har fastholdt overfor Sagsøger, at hans ansættelseskontrakt indeholdt et pligtmæssigt fratrædelsestidspunkt pr. Dato

2.6.10. På baggrund af ovenstående gøres det gældende, at Sagsøger har været udsat for aldersbetinget forskelsbehandling og/eller diskrimination, der berettiger Sagsøger til godtgørelse.

2.6.11. Den af Sagsøgte (Skole) fremlagte afgørelse fra

Ligebehandlingsnævnet, jf. bi -

lag H kan ikke føre til et andet resultat. Den vedrørte en overenskomstfastsat aldersgrænse, som var omfattet af særlige overgangs- og hjemmelsmæssige forhold. Nærværende sag vedrører derimod Sagsøgte (Skole)s ensidige opsigelse og håndhævelse af en ansættelseskontraktbestemmelse, uden at der foreligger en lov eller overenskomstbestemt pligt til fratræden ved det fyldte 67. år.

2.6.12. Såfremt retten måtte finde, at der er tale om en sagligt begrundet opsigelse, eller at der ikke har været tale om en opsigelse i det hele taget, gøres det hertil gældende, at en håndhævelse af et automatisk ophør af ansættelseskontrakten ved det fyldte 67. år, stadigvæk har karakter af at være en aldersbetinget forskelsbehandling, som berettiger godtgørelse i medfør af ligestilling og anti-diskriminationsloven.

2.7. Beløbsmæssig opgørelse af krav efter ligestilling og anti-diskriminationsloven

2.7.1. Det gøres gældende, at Sagsøger i medfør af ligestilling og anti-diskrimi

nationsloven har krav på en godtgørelse tilsvarende 12 måneders løn.

Godtgørelseskravet er fastsat under hensyntagen til, at den aldersbetingede forskelsbehandling er af alvorlig og grov karakter. Godtgørelseskravet er desuden fastsat i overensstemmelse med retspraksis.

2.7.2. Ved opgørelsen af kravet tages udgangspunkt i den grundløn, herunder det gældende løntrin, som Sagsøger var berettiget til på afskedigelsestidspunktet. Tillige medtages de kompetencegivende tillæg samt Tillæg i opgørelsen, idet disse udgjorde en del af Sagsøgers løngrundlag. Kravet opgøres til 537.005,64 kr. (44.750,47 kr. x 12 måneder)

2.8. Samlet kravsopgørelse

Det samlede krav opgøres som følger:

Løn i opsigelsesperioden (februar-april)

Pension (februar-april, 15,2%)

kr. 126.311,95

kr. 18.710,02

Godtgørelse (tre mdrs. løn)

Godtgørelse (tolv mdrs. løn)

kr. 134.251,41

kr. 537.005,64

I alt kr. 816.279,02

2.9. Passivitet

2.9.1. Overordnet bestrides det, at Sagsøger har fortabt sine rettigheder som følge af retsfortabende passivitet.

2.9.2. Sagsøger havde indtil modtagelsen af forstanderens e-mail af 26. januar 2024 grund til at opfatte dialogen med Sagsøgte (Skole) som en åben dialog om hans pensionsforhold og fremtidige muligheder hos Sagsøgte (Skole). Det underbygges af, at Sagsøger meddelte forstanderen ved mail af 19. december 2023, at han ønskede at fortsætte i sin faste stilling.

2.9.3. Først ved e-mailen af 26. januar 2024 stod det klart for Sagsøger, at Sagsøgte (Skole) ensidigt havde besluttet, at hans faste ansættelsesforhold skulle ophøre den Dato 1 2024. Sagsøger reagerede herefter med fornøden hurtighed ved at kontakte IMAK, som allerede den Dato 2 2024, tre dage efter Sagsøgers fratræden, rettede henvendelse til Sagsøgte (Skole) og gjorde krav gældende.

2.9.4. IMAK havde ikke forud for Sagsøgers henvendelse anledning til at varetage Sagsøgers interesser i en konkret tvist med Sagsøgte (Skole). Det bestrides derfor, at eventuelle tidligere drøftelser om pensionsforhold eller Sagsøgers kontakt med sin fagforening kan føre til retsfortabende passivitet.

2.9.5. Det gøres gældende, at der er reklameret rettidigt og uden ugrundet ophold, hvorfor der ikke er grundlag for retsfortabende passivitet.”

Sagsøgte (Skole) har i sit påstandsdokument anført følgende:

” 1. Sagens hovedtema

Sagens hovedtema er, hvorvidt Sagsøger selv meddelte sin fratrædelse i anledning af sin forestående pensionering ved det 67. år. Det gøres gældende, at det var tilfældet.

Det bestrides derfor, at han skulle have været opsagt, opsagt uden fornøden saglighed og opsagt med henvisning til hans alder (aldersdiskriminering).

Det gøres gældende, at sagsforløbet og nærmere omstændighed er, at Sagsøger af egen drift og på eget initiativ den 27. juli 2023 meddeler til sin chef, Forstander på Sagsøgte (Skole) Vidne 2, at han ønsker at gå på pension, når han bliver 67 år.

Dette bliver taget til efterretning, og helt frem til den faktiske fratræden, der sker ved en afskedsreception den Dato 1 2024, agerer Sagsøgte i

overensstemmelse med hans ønske, og foretager de naturlige arbejdsgivermæssige opgaver ifm. en med en medarbejders pensionering, herunder kontakter Sagsøgers fagforening, IMAK.

I hele perioden gør hverken Sagsøger eller IMAK nogen foranstaltninger til at bringe Sagsøgte (Skole) ud af en evt. misforståelse om en sådanne måtte opstået omkring ønsket om pensionering.

Det er først efter afholdelse af afskedsreceptionen og hans fratrædelse, og cirka 7 måneder efter, at Sagsøger udtrykte ønske om pensionering, at det bliver oplyst, at han alligevel ikke ønskede at fratræde.

2. Uopfyldte processuelle opfordringer:

Følgende kan lægges uprøvet til grund jf. retsplejens bestemmelse om processuel skadevirkning, jf. rpl § 176, idet der i skriftvekslingen har været fremsat provokationer, der havde til formål at foretage en nødvendig tilskæring af sagens faktiske forhold, og som ikke er blevet imødekommet eller opfyldt på anden måde:

1) Sagsøger har *ikke* noget eksplicit dokument, fx en konkret opsigelse eller en mail, eller noget vidne til at bekræfte, hvoraf det fremgår, at han er opsagt. Det kan derfor lægges til grund, at Sagsøger ikke er blevet opsagt. 2) Sagsøger har *ikke* noget eksplicit dokument, f.eks. en mail, eller noget vidne til at bekræfte, hvor han selv retter på Sagsøgte evt. fejlopfattelse opfattelse af, hvorvidt der er tale om en fratrædelse pga. eget-valgt pensionering frem for en opsigelse

Det kan derfor lægges til grund, at Sagsøger ikke har gjort noget, for at bringe Sagsøgte (Skole) ud af den eventuelle fejlopfattelse, at han ønskede at gå på pension den Dato 1 2024.

3) Sagsøger af egen drift allerede i november og december 2023 selv kontaktede kommunen og selv har ansøgt om pension, fået udbetalt pension, og dermed betragter sig selv som pensionist fra den Dato 1 2024.

Sagsøger er videre blevet opfordret til at fremlægge sine skattemæssige årsopgørelser til dokumentation for pensionsforholdet, og hvilket Sagsøger ikke har villet imødekomme.

Det kan derfor lægges til grund, at han også overfor omverdenen, herunder ift. offentlige myndigheder, gik på pension den Dato 1 2024.

Disse punkter må anses som værende dokumenteret fra Sagsøgte side som værende sagens fakta.

3. Fratrædelsens aftaleretlige grundlag

Det gøres gældende, at Sagsøger var ansat på en individuel ansættelseskontrakt. Ansættelsen skete pr. 21. januar 2022.

Ansættelseskontrakten indeholder følgende bestemmelse i § 5: *Alligevel kan din fratrædelse ske i den måned, du fylder 67 år i forhold til de retningslinjer for alderspension i Grønland.*

Det gøres videre gældende, at der gælder en lovfæstet ret til at gå på pension, når man fylder 67 år.

Således Inatsisartutlov nr. 20 af 23. november 2015 om alderspension. Det gøres videre gældende, at den overvejende hovedregel iht. loven er, at man ophører sit arbejdsliv som 67 årig, og at det er undtagelse, hvis man fortsætter efter indtræden i det 67'ende år. Det gøres gældende, at undtagelsen ses ved, at man som borger aktivt skal underrette pensionsmyndighederne, hvis man fortsætter efter denne dag. Det gøres gældende, at dette ikke er sket, hvorved der også gælder en offentlig opfattelse af, at Sagsøger gik på pension.

Det gøres gældende, at Sagsøgte (Skole) havde en pligt til at acceptere, at Sagsøger kunne lade sig pensionere på tidspunktet.

Sagsøgte (Skole) var således bragt i en situation, hvor de havde pligt til at arbejde hen mod Sagsøgers pensionering, og havde ikke rettigheder eller andet til at betvivle hans udsagn.

4. Retsfortabende passivitet

Det gøres gældende, at der gælder en reklamationspligt, hvis der er opstået en misforståelse ift. en opsigelse. Konsekvensen af manglende iagttagelse af reklamationspligten er, at man fortaber sine rettigheder.

Det gøres gældende, at Sagsøger og IMAK intet gjorde i perioden 27. juli 2023 til 12. februar 2024 for at reklamere overfor, hvad der er sagens kerne, frivillige fratræden overfor en opsigelse. Det gøres gældende, at der var løbende kontakt, og at Sagsøger såvel som IMAK var fuldt ud oplyste om, hvad Sagsøgte (Skole) anså som værende et frivilligt ønske om at lade sig pensionere.

I hele perioden har Sagsøger været bakket op af, hvad der må forventes at være bedste faglige støtte i form af en fagforening.

Det gøres gældende, at den første anden opfattelse af, hvorvidt Sagsøger ikke ønskede at gå på pension først kom frem *efter* han var gået på pension.

Der er derfor indtrådt retsfortabende virkning, med den konsekvens, at Sagsøger er retligt forpligtet til at acceptere, at han frivilligt fratrådte sin stilling som følge af, at han havde opnået sin pensionsalder.

Derudover gælder Overenskomst mellem Naalakkersuisut og Ilinniartitsut Meeqqat Atuarfianneersut Kattuffiat (IMAK), og hvoraf denne har følgende ordlyd i § 37, stk. 4:

*Såfremt IMAK ikke finder, at afskedigelse bør finde sted, ..., kan organisationen kræve sagen forhandlet med ansættelsesmyndigheden, forinden afskedigelsen finder sted.
Ansættelsesmyndigheden kan kræve sådan forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger, efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse....*

og i § 39, stk. 2:

Skønner IMAK, at en afskedigelse af en ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan IMAK ... inden for en frist af 1 måned (juli måned fraregnet) efter opsigelsen, kræve spørgsmålet forhandlet med ansættelsesmyndigheden. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan IMAK inden for en frist af 1 måned (juli måned fraregnet) kræve spørgsmålet gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat afskedigelsesnævn, jf. stk. 3.

Der er heri indregnet visse reaktionsfrister, der er finder sin begrundelse i, at parterne efterhånden må kunne indrette sig på, at ting er som de skal være. Var Sagsøgers faglige organisation – IMAK – af den opfattelse, at den påtænkte pensionering var uoplyst, behæftet med fejl og mangler eller i øvrigt indsigelsesbegrundet, skulle der have været reageret fra det tidspunkt, hvor de blev gjort bekendt med det hhv. 8. november 2023 og 19. december 2023, og beregnet med hhv. 3 uger og en måned fra det pågældende datoer.

IMAK reagerer ikke indenfor disse frister.

På trods af processuel opfordring har Sagsøger ikke villet eller kunne dokumentere skriftligt eller gennem et vidne, hvor han aktivt retter op på Sagsøgte evt. fejl opfattelse opfattelse af, hvorvidt der er tale om en fratrædelse pga. eget-valgt pensionering frem for en opsigelse. Hvis Sagsøgte havde været i den fejllantagelse, at Sagsøgte antog, at Sagsøger ønskede at lade sig pensionere, har Sagsøger helt bevidst fastholdt Sagsøgte i denne opfattelse, og hvilket ikke skal komme Sagsøgte til skade.

5. Godtgørelse efter FUL § 4

Det gøres principalt gældende, at der ikke eksisterer et grundlag for at pålægge en godtgørelse efter FUL § 4.

Da det er Sagsøger selv, der har opsagt sin stilling, er grundbetingelsen om arbejdsgiverens usaglighed i opsigelsen selvsagt ikke til stede.

Derudover gøres det gældende, at såfremt Sagsøger var blevet opsagt (hvilket bestrides), skulle han iht. FUL § 2, stk. 7 have begæret opsigelsen skriftlig (idet den i sagens natur ikke foreligger), og det ville i så fald være den begrundelse som skulle ligge til grund for bedømmelse af usaglighed. Det gøres gældende, at Sagsøger aldrig begærede dette. Det gøres derfor gældende, at opsigelsesbegrundelsen *pr definition* er en, som Sagsøger selv har formuleret.

Godtgørelsesadgangen i FUL § 4 finder kun anvendelse, hvis begrundelsen for opsigelsen ikke anses som rimelig i enten virksomhedens eller den ansattes forhold. Kravet er derfor *conditio sine qua non*, at enten er opsigelsesgrunden urimelig eller så er den ubegrundet. Det sidste forudsætter at arbejdsgiveren ikke vil give en skriftlige begrundelse på begæring af den opsagte medarbejder. Ingen af disse betingelser er opfyldt.

Subsidiært bestrides det, at udregning af en godtgørelse efter FUL § 4 kan ske på den måde, som Sagsøger har rejst krav for.

Det gøres gældende at et krav på godtgørelsen svarende til 3 måneders løn er maksimalkravet, der kan rejses for, og går langt ud over lovens og den efter retspraksis skabte udgangspunkt.

Det gøres således gældende, at maksimalgodtgørelse forudsætter en vis grovhed i opsigelsen, og IMAK har ikke redegjort for denne.

Godtgørelseskravet i lovens § 4 fastsættes bl.a. på baggrund af behovet for at mildne overgangen til anden beskæftigelse, typisk i det tilfælde hvor funktionæren har påtaget sig forpligtelser ift. børn og bolig. Dette er ikke gjort gældende af sagsøgeren at være tilfældet, og bestrides i øvrigt. Det gøres videre gældende, at behovet for at yde en større godtgørelse, knytter sig typisk til opsigelser efter lange ansættelser. Denne betingelse opfyldes ikke umiddelbart, da Sagsøger kun havde været ansat og med begrænset anciennitet til samlet mindre end tre år.

Det gøres gældende, at godtgørelsen udmåles i mildere grad, evt. bortfalder helt, hvis den opsagte selv har væsentlig andel ("hovedårsagen til") i den konflikt, der har givet anledning til opsigelsen eller hvis ansættelsen antages at havde været kortvarig ift. stillingen. Det gøres gældende, at

dette er tilfældet, og årsagen til nærværende konflikt ene og alene beror på, at sagsøger og denne fagforening på intet tidspunkt har bragt Sagsøgte ud af opfattelsen, at Sagsøger ønskede at gå på pension.

Det gøres gældende at det normale spektrum i udmåling af en godtgørelse ligger på 1/2 til 2/3 af det maksimale niveau og udmåling af en godtgørelse til lovens maksimum forekommer kun yderst sjældent, og at der i sager, som nærværende, normalt kun udmåles 1/3 af maksimum, eller svarende til 1 måneds løn i godtgørelse.

6. Om aldersdiskriminering.

Det bestrides, at der på noget tidspunkt har været foregået nogen som helst aldersdiskriminering.

For det første, er det Sagsøger selv, der har valgt at fremtræde sin stilling. Der er dermed ikke været nogen handling fra Sagsøgte (Skole)s side, og så meget desto mindre af diskriminerende art.

For det andet har Sagsøger og Sagsøgte (Skole) alene henholdt til sig til en klausul i ansættelseskontrakten, som er en kopiering af lovfæstede rettigheder, navnlig fra Inatsisartutlov om alderspension. Det er en standardformulering, der er gældende for alle ansatte hos Sagsøgte (Skole), og i øvrigt godkendt af Sagsøgers fagforening, IMAK. Der er ikke gjort forskelsbehandling ift. andre ansatte på stedet.

Sagsøgers anbringende om, at ansættelseskontrakten indeholder et automatisk ophør ved det 67. år, bestrides som faktisk forkert. Der er alene anført i kontrakten at Sagsøger *kan* fratræde. Forholdsnormen i kontrakten ”*kan* ” er ikke en pligtenorm, men en rettighedsnorm.

Det gøres gældende, at der er intet i Sagsøgers ansættelsesforhold (kontrakt og forløb), der ikke er i overensstemmelse med den i Grønland værende lovgivning.

Det gøres gældende, at netop fordi, at der i lov og kontrakt er anført, at man, som ansat, kan fratræde ved udgangen af den måned, man fylder 67 år, at det er årsagen til, at der er en dialog om (og om hvilket der er taget bekræftende til genmæle overfor), hvorvidt Sagsøger ville lade sig pensionere. Dette var i begges interesse at få afklaret. Sagsøger har ikke villet imødekomme den processuelle provokation om fremlæggelse af skatteoplysninger for 2024, der ville dokumentere indkomst fra pension. Det kan derfor lægges uprøvet til iht. bestemmelsen om processuelle skadevirkning, jf. rpl. § 176, at Sagsøger gik på pension i forlængelse af hans fratræden den Dato 1 2024.

Det gøres videre gældende at ingen del af Inatsisartutlov nr. 36 af 4. juni 2024 om ligestilling og anti-diskrimination, om konkret forskelsbehandling har været til stede i nærværende sag.

Det bestrides som ukorrekt og udokumenteret, at Sagsøger er blevet behandlet ringere end en anden person i en tilsvarende situation. Det gøres gældende, at alle ansatte hos Sagsøgte står i præcis samme situation ift. bestemmelse om pensionering ved det 67. år, og navnlig at der er en løbende dialog mellem den ansatte og Sagsøgte (Skole)s ledelse, der er baseret på den ansattes ønske om pensionering.

Det bestrides ligeledes, at der foreligger en strukturel forskelsbehandling. Strukturel forskelsbehandling kan der foreligge, hvis der f.eks. var en pligt-bestemmelse i ansættelseskontrakten, der pålagde en ansat at fratræde sin stilling ved en given alder. Kontrakten indeholder ikke sådan en pligt, og referencen til pensionering er en direkte spejling af Inatsisartutlov om alderspension bestemmelser. Dermed falder bestemmelsen under § 4, stk. 3, andet pkt. og § 12.

Det gøres subsidiært og *ex tunc* gældende, at der er intet grundlag for at kræve en godtgørelse på hele 12 måneders løn for brud på Inatsisartutlov om ligestilling og anti-diskrimination. Denne lov har følgende bestemmelse:

§ 51. Afskediges en lønmodtager i strid med §§ 15 eller 17, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Der skal således tages hensyn til (1) ansættelsestiden (21. januar 2022 – Dato 1 2024 = 24,5 måneder) og (2) sagens omstændigheder i øvrigt. Det gøres gældende, at en ansættelsesperiode på godt 2 år må betragtes som værende kort. Første led i § 51 taler derfor i retning af udmåling i den milde ende, evt. bortfald.

For så vidt andet led; sagens omstændigheder i øvrigt, gøres det gældende, at der har været en åben og løbende dialog om pensioneringstidspunktet, løbende kontakt med Sagsøgers fagforening, afskedsreception osv., og således at der på intet tidspunkt har fundet egentlig krænkende eller nedgørende adfærd sted, ligesom der på intet tidspunkt har været referencer til alder. Sagsøger har heller ikke været fravalgt frem for nogen anden.

Videre gøres det gældende, at Sagsøger ikke nærmere har redegjort for grovheden eller påstanden om retspraksis, hvorfor påstanden om 12 måneders godtgørelse må anses som reelt ubegrundet.

Sagsøgte (Skole) har måske en udvidet bevisbyrde fsv. at en afskedigelse ikke er diskriminerende, men det er Sagsøgers bevisbyrde iht. de almindelige bevisbyrderegler, at dokumentere grundlaget for godtgørelsens størrelse (fx grovheden, ansættelseslængden osv.). Dette bevisslø har sagsøger pt. ikke løftet på nogen måde.

Om kravets opgørelse i øvrigt, herunder opgørelsen af kravet ift. funktionærloven, bemærkes det, at til trods for retlige indsigelser fsv. udregningen af størrelsen i svarskriftet, har Sagsøger ikke ønsket at redegøre nærmere for grundlaget for dennes beregning. Det gøres derfor gældende at udregningsgrundlaget må anses som ubegrundet og udokumenteret.

Det gøres derfor samlet gældende, at:

- Sagsøger selv ønskede at gå på pension
- Han fastholdte sin arbejdsgiver i denne opfattelse helt frem til at faktisk var gået på pension
- Hans fagforening reagerede heller ikke
- Der er indtrådt retsfortabende passivitet
- Der er intet grundlag for at give godtgørelse efter FUL § 4, og den angivne udregning fra sagsøgers side er i strid retspraksis og litteratur
- Der er ikke forekommet aldersdiskriminering. Derfor bør der afsiges dom til frifindelse.”

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

Rettens begrundelse og resultat

Sagsøger blev ansat som lærer på Sagsøgte (Skole) den 1. marts 2021, hvor han forblev, indtil han fratrådte den Dato 1 2024, den dag han fyldte 67 år.

Sagen angår, om Sagsøgers ansættelsesforhold ophørte som følge af en frivillig pensionering, eller om Sagsøgte (Skole) opsagde Sagsøger uberettiget, herunder ved håndhævelse af et aldersdiskriminerende, pligtmæssigt fratrædelses-tidspunkt.

Sagsøger har forklaret, at han var berettiget til at gå på pension på et tidspunkt fra han fyldte 67 år, og at han glædede sig til at få bedre tid. Han

søgte information om sine kommende pensionsforhold hos IMAK og kommunen for at være forberedt. Han var glad for sit job, og han skrev den 19. december 2023 til forstanderen, at han ønskede at fortsætte i ansættelsen indtil sommeren 2024, hvor det nye hold elever, som han startede op i januar 2024, var færdige. Han fik ikke svar fra forstanderen på sin mail af 19. december 2023, og han blev meget overrasket over forstanderens mail af 26. januar 2024, som han opfattede som en opsigelse pr. sin 67-års fødselsdag den Dato 1 2024.

Vidne 2 har forklaret, at hun som forstander for Sagsøgte (Skole) holder styr på lønnen og var klar over, at Sagsøger fyldte 67 år den Dato 1 2024. Efter reglerne skal arbejdsgiveren holde en samtale med den ansatte seks måneder før fratrædelsen, og hun bad viceforstanderen om at indkalde Sagsøger til samtale i juli 2023 til drøftelse af hans kommende pensionering. Hun talte ikke selv med Sagsøger om hans ønsker eller kommende pensionering, men det var hendes opfattelse, at han til kollegaer omtalte et ønske om at gå på pension. Hun modtog Sagsøgers mail af 19. december 2023, men der var travlt på skolen, og der var ikke tid til en samtale med ham. Hun opfattede ikke sin mail af 26. januar 2024 som en fyring, og hun tilbød Sagsøger en vikarstilling, men det tog han ikke imod. Det var hendes opfattelse, at det fulgte af Sagsøgers ansættelseskontrakt, at hans lønudbetaling skulle stoppe den Dato 1 2024, hvor han fyldte 67 år. Sagsøger deltog selv i arrangementen af sin afskedsreception.

Vidne 1 har forklaret, at det stod i Sagsøgers ansættelseskontrakt, at han skulle gå på pension, når han fyldte 67 år. Efter det fyldte 67. år kan man kun fortsætte som vikar i henhold til skolens ansættelseskontrakter. Det følger af loven, at arbejdsgiveren skal holde en samtale med medarbejderen forud for pension og efter aftale med forstanderen, indkaldte hun Sagsøger til samtale herom i juli 2023. Det var hendes indtryk, at Sagsøger selv ønskede at gå på pension, og hun så ikke hans mail af 19. december 2023 til forstanderen.

På denne baggrund og efter indholdet af Sagsøgers mail af 19. december 2023 og særligt forstanderens mail af 26. januar 2024 finder retten det bevist, at Sagsøgte (Skole)s ledelse var af den opfattelse, at det fulgte af Sagsøgers ansættelseskontrakt, at han skulle fratræde, når han fyldte 67 år, og Sagsøgte (Skole)s ledelse har ageret i henhold hertil ved indkaldelsen til mødet i juli 2023, der dog ikke i sig selv findes at udgøre en opsigelse, og ved forstanderens mail af 26. januar 2024, der efter sit indhold er en opsigelse til fratræden den Dato 1 2024 og dermed uden lovmæssigt varsel. Opsigelsen findes uberettiget og udtryk for aldersdiskrimination i strid med ligestilling- og antidiskriminationsloven.

At Sagsøger har givet udtryk for at glæde sig til sin kommende pensionering på et tidspunkt, og at han valgte at deltage i arrangementen af afskedsreceptionen efter at have modtaget forstanderens mail af 26. januar 2024, kan heroverfor ikke føre til andet resultat.

IMAK rejste på vegne af Sagsøger krav om løn i en opsigelsesperiode og godtgørelse ved brev af Dato 2 2024, som dog blev afvist af flere omgange af Sagsøgte (Skole). Retten finder ikke, at kravet er bortfaldet ved passivitet som følge af, at IMAK først indgav stævning den 30. juni 2025.

Retten finder, at Sagsøger har krav på løn og pensionsbidrag i en opsigelsesperiode på tre måneder til udgangen af en måned samt godtgørelse, der efter en samlet vurdering fastsættes til et beløb svarende til tre måneders løn, jf. § 50, § 51, jf. § 15, stk. 1, og 4, i Inatsisartutlov nr. 36 af 2024-06-04 om Li-gestilling og anti-diskrimination, og § 4, stk. 1, i Inatsisartutlov nr. 11 af 2013-11-29 om Retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer. Retten har herved lagt vægt på karakteren og grovheden af overtrædelsen sammenholdt med Sagsøgers anciennitet i ansættelsesforholdet.

På denne baggrund tager retten Sagsøgers påstand til følge med et beløb på 290.043,94 kr. med procesrente af 279.273,38 kr. fra den 13. marts 2024 og med procesrente af 10.770,56 kr. fra den 7. oktober 2025.

Sagsomkostningerne er efter sagens værdi, forløb og udfald fastsat til dækning af advokatudgift med 50.000 kr. inklusive moms og af retsafgift med 500 kr., i alt 50.500 kr.

THI KENDES FOR RET:

Sagsøgte (Skole) tilpligtes til Sagsøger at betale 290.043,94 kr. med tillæg af procesrente af 279.273,38 kr. fra den 13. marts 2024 og med tillæg af procesrente af 10.770,56 kr. fra den 7. oktober 2025.

Sagsøgte (Skole) skal til Sagsøger betale sagsomkostninger med 50.500 kr.

Beløbene skal betales inden 4 uger.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.



Publiceret til portalen d. 14-09-2026 kl. 08:39

Modtagere: Advokat (L) Rasmus Nordahl Krogshave, Advokat (H) Nicholas Symes