

# Illoyal optræden – Bortvisning

Af Torben Svensson, [ts@trustadvokater.dk](mailto:ts@trustadvokater.dk)  
Erhvervsbladet, den 27. januar 2005

## En verserende sag ved landsretten skal bl.a. tage stilling til, hvad man skal forstå ved en medarbejders illoyale optræden.

For øjeblikket verserer som ovenfor nævnt en sag ved landsretten, hvor en medarbejder i sin opsigelsesperiode efter arbejdsgiverens opfattelse har optrådt illoyalt.

Arbejdsgiveren er af den opfattelse, at medarbejderens illoyale optræden er så væsentlig, at der er tale om en berettiget bortvisning. Imidlertid er en bortvisning af en medarbejder naturligvis en meget dramatisk måde at afslutte et ansættelsesforhold på, og der skal derfor bl.a. være væsentlige forhold, der gør sig gældende, for at en arbejdsgiver kan skride til en sådan handling.

### Elementer til vurdering af en bortvisning

Når en bortvisningssag ender ved domstolene, bliver disse stort set altid afgjort ud fra en helt konkret bedømmelse af forholdene i den pågældende sag. Det er derfor vigtigt for arbejdsgiverne at have kendskab til hvilke forhold, domstolene lægger vægt på ved afgørelsen af, om en bortvisning er berettiget eller ej.

Det er logisk, at medarbejderens forseelse i en bortvisningssituation i forhold til opsigelsessituationen skal være langt grovere og kritisabel end i en opsigelsessituation. Jeg vil derfor her opliste de ting, som arbejdsgiverne skal være opmærksomme på og vurdere, inden de skrider til en eventuel bortvisning af en medarbejder, idet en bortvisning næsten altid ender med en eller anden form for efterspil, medmindre der er tale om et helt åbenlyst forhold.

Domstolene lægger overordnet vægt på, at funktionærens illoyale handling, også kaldet misligholdelse, skal være væsentlig. Men problemet er ofte, at hvad der er væsentligt for arbejdsgiveren, ikke nødvendigvis er væsentligt for medarbejderen, eller at medarbejderen reelt ikke er klar over, hvorvidt en konkret (kritisabel) handlemåde anses for væsentlig fra arbejdsgiverens side.

Der skal derfor til bedømmelse af væsentlighedskriteriet bl.a. ses på følgende:

1. Jo højere alder, jo længere anciennitet, og jo mere betroet en medarbejder er, jo mindre skal der til, for at en forseelse bliver betragtet som væsentlig.
2. Des mere arbejdsgiveren forudgående over for medarbejderen har tilkendegivet om en bestemt kritisabel handlemåde eller adfærd, des mere vil dette blive vurderet som væsentligt.
3. Hvis forseelsen er med til at krænke tillidsforholdet mellem parterne, jo mere væsentlig vil forseelsen blive bedømt.
4. Des mere medarbejderen vidste eller burde vide, at en given adfærd eller handlemåde anses for væsentlig af arbejdsgiveren, des mere skærpende er omstændighederne.
5. Væsentlighedsbedømmelsen vil omvendt blive skærpet, såfremt der går en vis tid fra arbejdsgiverens kendskab til forholdet og til arbejdsgiverens reaktion over for dette.

### Bedømmelse af misligholdelse

En misligholdelse fra en medarbejders side kan efter bedømmelsen være ikke-væsentlig, således at en arbejdsgiver ikke kan skride til en bortvisning, men alene kun til en opsigelse.

Et af de forhold, som jeg især vil fremhæve fra den ovenstående oplistning, er, at det er vigtigt, at arbejdsgiveren tidligt over for en medarbejder utvetydigt tilkendegiver, hvad han/hun vil anse for en misligholdelse af ansættelsesforholdet, samt hvorvidt den pågældende misligholdelse er væsentlig for arbejdsgiveren.

Såfremt arbejdsgiveren i en eventuel efterfølgende strid kan bevise eller sandsynliggøre, at medarbejderen klart er gjort opmærksom på, at en given adfærd eller forseelse vil blive anset for en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, des stærkere står arbejdsgiveren i en efterfølgende vurdering af, om en bortvisning har været berettiget.