

Det var lovligt at bortvise en allerede opsagt medarbejder for at have sendt en kritisk e-mail til 28 kolleger

Østre Landsret har for nyligt afgjort en sag, hvor stridspunktet var, om det var i orden at bortvise en opsagt medarbejder, der kort efter opsigelsen havde sendt en e-mail til sine kolleger med kritik af ledelsen.

I hvilken grad må en opsagt medarbejder udtrykke sin utilfredshed?

I sagen var en ingeniør blevet afskediget og fritstillet på grund af omstruktureringer som følge af en ny IT-strategi hos arbejdsgiveren. Under opsigelsessamtalen blev medarbejderen instrueret i ikke at orientere sine kolleger om forholdene omkring opsigelsen, fordi der skulle holdes møde for alle kollegerne næste dag.

Dagen efter opsigelsen, og inden det planlagte møde, valgte medarbejderen alligevel at sende en e-mail til 28 af sine kolleger, hvori medarbejderen miskrediterede ledelsen. Samme dag blev medarbejderen bortvist.

Medarbejderens fagforbund anlagde sag mod virksomheden og hævdede, at bortvisningen var uberettiget, fordi der måtte efterlades et vist "frirum" til den opsagte medarbejders følelsesmæssige reaktion.

Landsretten kom frem til, at den loyalitetsforpligtelse, der påhviler en medarbejder i et ansættelsesforhold, fortsat er gældende i en opsigelsesperiode. Der må dog tages hensyn til, at en afskedigelse kan medføre frustrationer og umiddelbare vredesudbrud.

I den konkrete sag blev der lagt vægt på, at e-mailen var stilet til kolleger med henvisning til situationer og begivenheder, der i sig selv var egnede til at miskreditere ledelsen. En enkelt leder var endda direkte nævnt ved navn. Der var også anvendt et voldsomt sprogbrug, og e-mailen var blevet sendt blot en time før det planlagte fællesmøde, hvor ledelsen skulle orientere resten af medarbejderstaben om de planlagte ændringer.

Landsretten lagde også vægt på, at den opsagte medarbejder var bekendt med mødetidspunktet, og at virksomheden på dette tidspunkt måtte have befundet sig i en sårbar situation med hensyn til præsentationen og gennemførelsen af omstruktureringsplanen.

På denne baggrund kom landsretten frem til, at e-mailen i høj grad var egnet til at skabe usikkerhed og frygt blandt medarbejderne for deres fremtidige ansættelser i virksomheden. Medarbejderen havde derfor handlet groft illoyalt, og bortvisningen var berettiget.

Dommen viser

Dommen fastslår – i lighed med tidligere retspraksis – at der skal skelnes mellem kritik af ledelsen, som sendes direkte til ledelsen, og kritik, som sendes til kolleger.

Kritik af ledelsen og dennes ledelsesmæssige beslutninger kan efter en samlet vurdering være en overtrædelse af medarbejderens loyalitetsforpligtelse, som berettiger en arbejdsgiver til at bortvise en medarbejder.

Vil du vide mere?

NJORD Law Firm rådgiver om alle ansættelsesretlige problemstillinger, herunder regler om [opsigelse og bortvisning](#).

Har du brug for rådgivning, er du velkommen til at kontakte vores ansættelsesretsteam på ansaettelsesret@njordlaw.com.



MIRIAM MICHAELSEN

ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM