

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over bortvisning

Betingelser, bevisbyrde og retsvirkninger ved øjeblikkelig ophævelse af ansættelsesforholdet

Version 2 · Opdateret 24. jun. 2026 · 16 afgørelser · 2011-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Bortvisning er den mest indgribende ansættelsesretlige sanktion, hvorved arbejdsgiveren ophæver ansættelsesforholdet med øjeblikkelig virkning og uden løn i opsigelsesperioden. Retsgrundlaget er primært funktionærlovens § 4 (arbejdsgiverens ophævelsesret ved grov misligholdelse), § 3 (erstatning ved uberettiget bortvisning) og § 2 b, stk. 3 (godtgørelse ved uberettiget bortvisning). Domstolene stiller to skarpe krav: (1) medarbejderens adfærd skal udgøre væsentlig (grov) misligholdelse af ansættelsesforholdet, og (2) arbejdsgiveren skal reagere umiddelbart efter at have fået kendskab til de relevante omstændigheder. Den samlede praksis fra Højesteret, landsretterne, byretterne og Arbejdsretten viser, at domstolene anlægger en konkret proportionalitetsvurdering, hvor adfærdens grovhed, medarbejderens anciennitet, eventuelle forudgående advarsler og arbejdsgiverens reaktionstid alle indgår i bedømmelsen.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Bortvisning forudsætter væsentlig (grov) misligholdelse af ansættelsesforholdet – almindelige samarbejdsproblemer eller enkeltstående mindre forseelser er ikke tilstrækkeligt.
- 02** Arbejdsgiveren skal reagere umiddelbart (uden ugrundet ophold) efter at have fået kendskab til de centrale omstændigheder – selv få ugers passivitet kan afskære bortvisningsadgangen.
- 03** Tidsforbrug til partshøring, undersøgelse og høringsfrister, som medarbejderen selv anmoder om, regnes ikke som passivitet.
- 04** Bevisbyrden for, at der foreligger grov misligholdelse, påhviler arbejdsgiveren – kan den ikke løftes, tilkendes medarbejderen erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3 samt godtgørelse efter § 2 b.
- 05** Tillidsbrud vedrørende økonomi, fortrolige oplysninger eller loyalitetspligt er klassiske og oftest godkendte bortvisningsgrunde.
- 06** Opstart af konkurrerende virksomhed under uopsagt ansættelse – også under sygemelding – udgør et kvalificeret loyalitetsbrud, der berettiger bortvisning.
- 07** Aktiv markedsføring af en konkurrent under fritstilling i opsigelsesperioden er et groft loyalitetsbrud, der berettiger bortvisning.

- 08 Et kast med en computermus under et ophidset møde er ikke en tilstrækkeligt alvorlig misligholdelse til bortvisning eller opsigelse uden forudgående advarsel (Højesteret, BS-42617/2018-HJR).
- 09 En hemmelig lydoptagelse af et møde, som den ansatte selv deltager i, er ikke i sig selv en misligholdelse – det beror på en konkret afvejning af formål, baggrund og karakter af de optagne oplysninger.
- 10 Manglende lægeerklæring efter funktionærlovens § 5, stk. 4, giver først arbejdsgiveren ret til at hæve tjenesteforholdet, når funktionæren ikke opfylder pligten uden fyldestgørende begrundelse.
- 11 Ved uberettiget bortvisning har funktionæren krav på minimalerstatning (løn i opsigelsesperioden) efter § 3 og godtgørelse efter § 2 b, stk. 3.
- 12 Funktionærlovens § 2 b kan undtagelsesvis finde anvendelse, hvor funktionæren selv ophæver ansættelsesforholdet – men kun hvis arbejdsgiverens misligholdelse er udtryk for chikane begrundet i et ønske om at få funktionæren til at sige op (Højesteret, BS-18459/2024-HJR).
- 13 Bortvisning af en tillidsrepræsentant kan være berettiget ved groft fortrolighedsbrud, selv om afskedigelsen ikke var begrundet i tvingende årsager.

Retsgrundlaget: Funktionærlovens bestemmelser om bortvisning og ophævelse

§ 1

Bortvisning er ikke reguleret som et selvstændigt retsinstitut i funktionærloven, men udledes af lovens systematik og den almindelige obligationsretlige grundsætning om, at en aftalepart kan hæve aftalen ved modpartens grove misligholdelse.

[Funktionærlovens § 4](#) fastslår, at arbejdsgiveren kan hæve tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse fra funktionærens side. Bestemmelsen giver desuden arbejdsgiveren ret til erstatning for det tab, der er påført. Forarbejderne til § 4 – der stammer fra lovforslaget til den oprindelige funktionærlov (1948) – fremhæver, at reglen "stemmer med almindelige Retsregler" om ophævelse ved misligholdelse.

Retsvirkningerne af en uberettiget bortvisning reguleres af to bestemmelser:

- [Funktionærlovens § 3](#) giver funktionæren krav på **minimalerstatning** svarende til løn indtil det tidspunkt, til hvilket funktionæren lovligt kunne have været opsagt – typisk lønnen i opsigelsesperioden. § 3, stk. 3, bestemmer, at bestemmelsen også kommer til anvendelse, når funktionæren selv hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse fra arbejdsgiverens side.
- [Funktionærlovens § 2 b, stk. 3](#) bestemmer, at godtgørelse for usaglig opsigelse tilsvarende finder anvendelse ved **uberettiget bortvisning**. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til ansættelsestid og sagens omstændigheder og kan udgøre op til 3 måneders løn (6 måneders løn ved 15+ års anciennitet).

[Funktionærlovens § 5, stk. 4](#) indeholder en særregel, der giver arbejdsgiveren ret til at hæve tjenesteforholdet uden varsel, hvis funktionæren under sygdom af mere end 14 dages varighed ikke opfylder pligten til at medvirke ved indhentelse af lægelige oplysninger – og dette sker uden fyldestgørende begrundelse.

Endelig har [funktionærlovens § 2 a](#) betydning for det økonomiske opgør, idet fratrædelsesgodtgørelse efter denne bestemmelse typisk indgår i erstatningsopgørelsen ved uberettiget bortvisning af funktionærer med lang anciennitet.

LOV

[Funktionærloven § 2b, stk. 3](#)[Funktionærloven § 2a](#)[Funktionærloven § 3](#)[Funktionærloven § 4](#)[Funktionærloven § 5, stk. 4](#)

§ 2 Kravet om grov (væsentlig) misligholdelse

Grundbetingelsen for enhver bortvisning er, at medarbejderens adfærd udgør en **væsentlig (grov) misligholdelse** af ansættelsesforholdet. Domstolene anlægger en konkret helhedsvurdering, hvor følgende momenter typisk indgår:

- **Adfærdens objektive grovhed** – er der tale om et bevidst tillidsbrud, vold, tyveri, konkurrerende virksomhed eller et alvorligt pligtbrud?
- **Medarbejderens subjektive forhold** – handlede medarbejderen forsætligt, eller var der tale om et uheld, en fejlvurdering eller en situationsbetinget reaktion?
- **Forudgående advarsler** – har arbejdsgiveren gjort medarbejderen opmærksom på, at adfærden ikke tolereres?
- **Medarbejderens anciennitet** – lang og loyal tjeneste taler imod bortvisning for enkeltstående episoder.
- **Konteksten** – blev forseelsen begået under ophidselse, provokation eller andre formildende omstændigheder?

Højesterets dom i [BS-42617/2018-HJR](#) er den centrale principafgørelse om grovhedskravet.

Kundekonsulenten A kastede en computermus under et ophidset møde om provisionsvilkår. Højesteret udtalte:

"Højesteret finder, at kastet med computermusen under de foreliggende omstændigheder ikke kan anses for en tilstrækkeligt alvorlig misligholdelse af ansættelsesforholdet til at begrunde bortvisning. Episoden findes endvidere ikke uden en tidligere advarsel at kunne begrunde opsigelse."

Afgørende var, at kastet skete i frustration, at det ikke var rettet mod nogen med skadehensigt, og at mødet fortsatte bagefter – hvilket indikerede, at arbejdsgiveren ikke selv umiddelbart opfattede episoden som uforenelig med ansættelsens fortsættelse.

I modsætning hertil blev bortvisningen kendt berettiget i [BS-45134/2021-HJR](#), hvor en servicemedarbejder hos Europcar smækkede bildøren mod en kunde, bevægede sig aggressivt mod ham og bakkede med høj fart mod kunden. Her var adfærden objektivt farlig og dokumenteret på video.

I byretten i Nykøbing fandtes en social- og sundhedshjælper fjernelse af et nødkald fra en dement beboer i sagen [BS-32102/2022-NYK](#) at være en forseelse, men retten vurderede, om den konkret var grov nok til bortvisning – og lagde vægt på medarbejderens forklaring og konteksten.

LOV

[Funktionærloven § 4](#)

PRAKSIS

Højesteret · Højesteret stadfæster afvisning af ankesag om bortvisning og påstået forskelsbehandling efter retsplejelovens regler om ankescreening 07.11.2022

Højesteret · Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse	19.08.2019
Byretten · Uberettiget bortvisning? Fjernelse af nødkald fra dement beboer	10.03.2023

Kravet om prompte reaktion – passivitet afskærer § 3 bortvisningsadgangen

Et centralt krav i bortvisningspraksis er, at arbejdsgiveren skal reagere **umiddelbart** (uden ugrundet ophold) efter at have fået kendskab til de omstændigheder, der udgør den grove misligholdelse. Reagerer arbejdsgiveren for sent, mister han retten til at bortvise, selv om der objektivt forelå grov misligholdelse.

Domstolene har i praksis fastslået, at selv relativt kort passivitet – ned til 2-3 uger – kan afskære bortvisningsadgangen, hvis arbejdsgiveren i mellemtiden ikke har foretaget sig noget aktivt for at afklare forholdet.

Der er dog en vigtig nuance: **tidsforbrug til partshøring, undersøgelse og høringsfrister** (herunder frister som medarbejderen selv anmoder om) regnes **ikke** som passivitet. Arbejdsgiveren må have en rimelig tid til at undersøge forholdene, indhente forklaringer fra medarbejderen og vurdere situationen, inden bortvisningen meddeles. Det afgørende er, om arbejdsgiveren har handlet aktivt og uden ugrundet ophold i den pågældende periode.

I den faglige voldgiftssag [FV2024-348](#) blev tillidsrepræsentant B afskediget den 22. august 2023 og bortvist den 5. september 2023 for fortrolighedsbrud. Tidsforløbet på ca. 14 dage mellem afsked og bortvisning var begrundet i undersøgelsen af de konkrete omstændigheder, og opmanden anså bortvisningen for berettiget.

I Højesterets dom om computermusen ([BS-42617/2018-HJR](#)) forsøgte arbejdsgiveren at gennemføre bortvisning den 27. januar 2017 for en lydoptagelse, der fandt sted den 11. oktober 2016 – over tre måneder tidligere. Højesteret behøvede dog ikke at tage stilling til passivitetsspørgsmålet, da retten allerede fandt, at lydoptagelsen ikke udgjorde en misligholdelse.

LOV [Funktionærloven § 4](#)

PRAKSIS	Højesteret · Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse	19.08.2019
	Arbejdsretten · Afskedigelse af tillidsrepræsentant uden tvingende årsager - Fortrolighedsbrud berettiger bortvisning	13.03.2025

§ 4 Tillidsbrud – økonomi, fortrolighed og loyalitetspligt

Tillidsbrud vedrørende **økonomi, fortrolige oplysninger eller loyalitetspligt** er den hyppigst forekommende – og oftest godkendte – bortvisningsgrund i dansk retspraksis.

Fortrolighedsbrud:

I den faglige voldgiftssag [FV2024-348](#) blev en tillidsrepræsentant i en fagforenings A-kasse bortvist for at have videregivet et fortroligt bestyrelsesnotat om omstrukturering til en kollega og HK's konsulent – i direkte strid med en ordre fra formanden om fortrolighed. Opmanden (fhv. højesteretspræsident Thomas Rørdam) udtalte:

"Jeg finder, at det under alle omstændigheder indebar en grov tilsidesættelse af Bs pligter i ansættelsesforholdet, at hun i direkte strid med Ds ordre sendte notatet til N og til F."

Bortvisningen blev fundet berettiget – selv om selve afskedigelsen ikke opfyldte kravet om tvingende årsager for en tillidsrepræsentant.

I en anden faglig voldgiftssag, [2020-1221](#), blev et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i Lokal Forsikring G/S bortvist for at have videregivet fortrolige bestyrelsesoplysninger om kommende personaleafvikling til en kollega. Her fandt opmanden imidlertid, at bortvisningen var **uberettiget** – trods det klare loyalitetsbrud – under hensyntagen til 30 års anciennitet, at medarbejderen selv gik til bekendelse efter få timer, at der ingen driftsmæssig skade skete, og at bruddet skete af hensyn til en nær ven. Tvingende grunde til afskedigelse forelå dog, og medarbejderen fik erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden.

Illoyal presseoptræden under fritstilling:

I Østre Landsrets dom [BS-3463/2010-OLR](#) var en tidligere bankchef fritstillet med konkurrenceforbud indtil opsigelsesperiodens udløb. Han lod sig interviewe af Berlingske Tidende om sin nye rolle som direktør i en konkurrerende bank. Landsretten fandt:

"Appellant tilsidesatte sin loyalitetsforpligtelse over for [banken], og der var tale om en så væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, at det var berettiget at bortvise ham som sket."

Røbelse af fusionsplaner:

I Vestre Landsrets dom [BS-21836/2018-VLR](#) blev en ejendomsmæglertrainee bortvist for at have røbet strengt fortrolige fusionsplaner til en lokal konkurrent under jobsøgning. Flertallet fandt bortvisningen berettiget, idet henvendelsen til en konkurrent i lokalområdet under de konkrete omstændigheder var en grov misligholdelse. Mindretallet mente, at loyalitetspligten ikke måtte afskære en opsagt ansat fra at varetage egne interesser i jobsøgning.

LOV [Funktionærloven § 4](#)

PRAKSIS	Landsretten · Sag om berettigelsen af en bortvisning af en ejendomsmæglertrainee	11.07.2019
	Landsretten · Landsrettens dom i sag om berettigelsen af en bortvisning på baggrund af illoyalitet efter en fratrædelsesaftale	01.11.2011
	Arbejdsretten · Afskedigelse af tillidsrepræsentant uden tvingende årsager - Fortrolighedsbrud berettiger bortvisning	13.03.2025
	Arbejdsretten · Uberettiget bortvisning af medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem efter brud på tavshedspligt	06.04.2021

§ 5 Konkurrerende virksomhed under ansættelsen

Opstart af konkurrerende virksomhed under en uopsagt ansættelse – herunder under sygemelding – udgør et **kvalificeret loyalitetsbrud**, der typisk berettiger bortvisning. Praksis stiller ikke krav om, at der er sket faktisk konkurrence eller skadevirkninger – selve registreringen eller den synlige aktivitet kan være tilstrækkelig.

I byretsdommen [BS-47753/2023-FRB](#) var en researcher sygemeldt med stress og registrerede fire dage efter sygemeldingen en personligt ejet virksomhed med samme branchekode som arbejdsgiveren. Retten udtalte:

"Retten finder herefter, at Sagsøger har tilsidesat sin loyalitetspligt over for Sagsøgte A/S på en sådan måde, at bortvisningen af ham var berettiget."

Afgørende var, at medarbejderen var i en **uopsagt stilling** og dermed underlagt en **skærpet loyalitetspligt**. Retten afviste synspunktet om "uskyldige forberedelseshandlinger", idet dette argument kun kan komme en opsagt ansat til gode. Det var uden betydning, at medarbejderen forklarede registreringen som "adspredelse".

Skellet mellem lovlige forberedelseshandlinger og illoyal konkurrence er navnlig relevant for opsagte medarbejdere, der planlægger fremtidig selvstændig virksomhed – dette emne behandles nærmere i [praksisoversigten om konkurrenceklausuler](#).

LOV

Funktionærloven § 4

PRAKSIS

Byretten · Bortvisning af medarbejder for opstart af konkurrerende virksomhed under sygemelding 02.01.2025
kendt berettiget

§ 6 Hemmelig lydoptagelse – Højesterets afvejningsmodel

Højesterets dom i [BS-42617/2018-HJR](#) opstillede en principiel afvejningsmodel for, hvornår en medarbejders hemmelige lydoptagelse af en samtale med arbejdsgiveren udgør ansættelsesretlig misligholdelse:

"Vurderingen af, om en ansats lydoptagelse af en samtale med sin arbejdsgiver uden dennes viden udgør en misligholdelse af ansættelsesforholdet, må bero på en konkret afvejning af hensynet til den ansatte over for hensynet til arbejdsgiveren og andre berørte."

Højesteret pegede på følgende kriterier:

- **Formålet med og baggrunden for optagelsen** – herunder om den ansatte havde særlig anledning til at sikre sig bevis for en tilsidesættelse af sine rettigheder
- **Karakteren af de optagne oplysninger** – om der er tale om rent private forhold, fortrolige driftsoplysninger eller ordinære erhvervsmæssige drøftelser
- **De berørte parter interesse** – hensynet til øvrige deltagere

I den konkrete sag havde kundekonsulenten A optaget et møde for at dokumentere en mundtlig aftale om provisionsvilkår, som arbejdsgiveren senere benægtede. Der var tale om erhvervsmæssige oplysninger, ikke fortrolige driftshemmeligheder. Højesteret fandt, at optagelsen **ikke** udgjorde en misligholdelse.

Retsstillingen indebærer, at en lydoptagelse **kan** udgøre en bortvisningsgrund, men kun hvis formålet er usagligt (f.eks. chikane eller trusler) eller oplysningerne er af fortrolig karakter. Retten slog fast, at [straffelovens § 263, stk. 2, nr. 2](#) alene kriminaliserer optagelse af samtaler, hvortil den pågældende **ikke selv deltager** – ensidig optagelse af egne samtaler er således ikke strafbar.

LOV

Straffeloven § 263, stk. 2

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse 19.08.2019

§ 7 Manglende lægeerklæring – funktionærlovens § 5, stk. 4

[Funktionærlovens § 5, stk. 4](#) indeholder en særregel om bortvisning ved sygdom. Under sygdom af mere end 14 dages varighed har arbejdsgiveren ret til – uden udgift for funktionæren – at kræve nærmere oplysninger om sygdommens varighed gennem funktionærens læge. Bestemmelsen fastslår:

"Opfylder funktionæren ikke denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve tjenesteforholdet uden varsel."

Tre betingelser skal dermed være opfyldt, for at bortvisning kan ske efter § 5, stk. 4:

1. Arbejdsgiveren skal have **fremSAT et klart og utvetydigt krav** om lægeerklæring
2. Funktionæren skal have **undladt** at opfylde pligten
3. Der må **ikke foreligge fyldestgørende begrundelse** for undladelsen

I praksis medfører dette, at arbejdsgiveren skal have varslet konsekvensen klart – en vag opfordring til at "kontakte lægen" er ikke tilstrækkelig. [Vejledning om arbejdsgivers indhentelse af oplysninger i forbindelse med lønmodtagerens sygdom](#) anfører, at en lønmodtager, der nægter at besvare lovlige spørgsmål, kan mødes med "ansættelsesretlige sanktioner" – men disse skal eskaleres trinvist: "Det kan være en henstilling, en advarsel mv., og i sidste ende vil det kunne få konsekvenser for ansættelsesforholdet."

LOV

Funktionærloven § 5, stk. 4

§ 8 Bevisbyrde og retsvirkninger ved uberettiget bortvisning

Bevisbyrden for, at der foreligger grov misligholdelse, påhviler **arbejdsgiveren**. Kan arbejdsgiveren ikke løfte denne bevisbyrde, er bortvisningen uberettiget, og medarbejderen har krav på:

- **Minimalerstatning** efter [funktionærlovens § 3](#) svarende til løn indtil det tidspunkt, til hvilket funktionæren lovligt kunne have været opsagt
- **Godtgørelse** efter [funktionærlovens § 2 b, stk. 3](#) for uberettiget bortvisning, der fastsættes skønsmæssigt under hensyn til ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder

Højesterets dom [BS-18459/2024-HJR](#) trak en vigtig principiel grænse: § 2 b kan **undtagelsesvis** finde anvendelse, selv når funktionæren selv ophæver ansættelsesforholdet. Betingelsen er streng:

"det undtagelsesvis kan anses for godtgjort, at arbejdsgiverens misligholdelse af sine forpligtelser er udtryk for chikane begrundet i et ønske om at få funktionæren til selv at sige sin stilling op."

I den konkrete sag – hvor en sygemeldt sekretær ophævede ansættelsen på grund af manglende lønbetaling – fandt Højesteret det ikke godtgjort, at misligholdelsen var chikanøst begrundet, da der var en reel tvist om løn og modregning.

I Vestre Landsrets dom [BS-61810/2023-VLR](#) om en afdelingsleder i en udlejningsvirksomhed tilkendte landsretten:

Post	Beløb
Erstatning for løntab (opsigelsesperiode)	150.570 kr.
Godtgørelse efter § 2 b (2 måneders løn)	90.950 kr.

I alt	241.520 kr.
-------	-------------

Byrettens dom om sikkerhedsvagten ([BS-40661/2020-GLO](#)) illustrerer det fulde erstatningsopgør ved uberettiget bortvisning: medarbejderen fik tilkendt i alt 323.504 kr. omfattende løn i opsigelsesperioden, godtgørelse efter § 2 b (3 måneders løn) samt godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

LOV	Funktionærloven § 2b, stk. 3	Funktionærloven § 3	
PRAKSIS	Højesteret · Højesterets dom om godtgørelse efter funktionærloven ved medarbejderens egen ophævelse af ansættelsesforholdet		06.12.2024
	Landsretten · Usaglig opsigelse og uberettiget bortvisning af afdelingsleder – Vestre Landsret stadfæster erstatning efter funktionærloven		19.03.2025
	Byretten · Uretmæssig bortvisning og krav om erstatning for løn, godtgørelse for usaglig afskedigelse samt mangelfuldt ansættelsesbevis		08.11.2021

§ 9 Proportionalitetskravet – advarsel, kontekst og anciennitet

Selv om en medarbejders adfærd objektivt er kritisabel, kan bortvisning være **disproportional**, hvis forholdene ikke er tilstrækkeligt grove i den konkrete kontekst. Domstolene foretager en samlet proportionalitetsvurdering, hvor navnlig tre faktorer spiller en central rolle:

1. Forudgående advarsel

Højesteret fastslog i [BS-42617/2018-HJR](#), at episoden med computermusen "ikke uden en tidligere advarsel" kunne begrunde opsigelse. Kravet om forudgående advarsel er mest relevant ved adfærdsmæssige forseelser (samarbejdsproblemer, temperamentsudladninger, ordensmæssige overtrædelser), mens det typisk fraviges ved klassiske tillidsbrud (tyveri, underslæb, konkurrerende virksomhed).

I den faglige voldgiftssag om TR'en på Plejehjem X ([253175](#)) fandt opmanden, at TR'ens illoyale adfærd – at sende personalekritik cc til den kommunale tilsynsmyndighed uden forudgående dialog med centerlederen – berettigede en ordinær afskedigelse, men **ikke** en bortvisning: "forholdene [havde] ikke den nødvendige grovhed" til ophævelse uden varsel.

2. Medarbejderens anciennitet

Lang og loyal tjeneste taler imod bortvisning for enkeltstående episoder. I voldgiftssagen om bestyrelsesmedlemmet i Lokal Forsikring ([2020-1221](#)) vejede 30 års anciennitet og 14 års indsats som tillidsrepræsentant tungt i vurderingen: bortvisningen var uberettiget, selv om der forelå et klart tavshedspligtbrud.

3. Konteksten og den menneskelige faktor

I byretssagen [BS-40661/2020-GLO](#) blev en sikkerhedsvagt bortvist, fordi han bad om at udskyde afleveringen af virksomhedens effekter med én dag – hans far var netop afgået ved døden. Retten fandt bortvisningen uberettiget:

"Retten har lagt vægt på, at der alene blev anmodet om aflevering én gang, aflevering blev ikke nægtet, men udsat og det særligt henset til den uopsættelige situation som Sagsøger befandt sig i."

LOV	Funktionærloven § 4
-----	-------------------------------------

PRAKSIS	Højesteret · Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse	19.08.2019
	Arbejdsretten · Bortvisning af tillidsrepræsentant omgjort til saglig afskedigelse – loyalitetspligten for TR ved kritik af centerleder	28.04.2026
	Arbejdsretten · Uberettiget bortvisning af medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem efter brud på tavshedspligt	06.04.2021
	Byretten · Uretmæssig bortvisning og krav om erstatning for løn, godtgørelse for usaglig afskedigelse samt mangelfuldt ansættelsesbevis	08.11.2021

Bortvisning i det overenskomstdækkede område –

§ 10 tillidsrepræsentanter og faglig voldgift

I det overenskomstdækkede område gælder særlige regler for bortvisning. De statslige fællesoverenskomster (LC/CO10, OAO-S, Akademikernes forhandlingsområde) indeholder et **fælles regelsæt**, der stiller krav om:

- **Skriftlig meddelelse** til organisationen samtidig med bortvisningen
- **Forhandlingsret** – organisationen kan inden 14 dage (for månedslønnede 1 måned) kræve bortvisningens berettigelse forhandlet
- **Faglig voldgift** – kan organisationen og arbejdsgiveren ikke blive enige, kan sagen indbringes for voldgift
- **Godtgørelse** – finder voldgiftsretten bortvisningen uberettiget, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at betale en godtgørelse

For **tillidsrepræsentanter** gælder yderligere, at afskedigelse kræver **tvungende årsager**, og at opsigelsesperioden typisk er forlænget (f.eks. 5 måneders varsel). Bortvisning af en TR kan dog være berettiget, selv om afskedigelsen ikke opfyldte kravet om tvungende årsager.

Dette blev klart illustreret i [FV2024-348](#): afskedigelsen af TR'en var usaglig (manglende tvungende årsager), men bortvisningen for fortrolighedsbrud var berettiget. Resultatet blev, at TR'en fik godtgørelse for den uberettigede afskedigelse (175.000 kr.), men ikke for bortvisningen.

Omvendt fandtes bortvisningen uberettiget i [FV2024-136](#), hvor en montør blev bortvist kort efter sit TR-valg for påståede overtrædelser af en advarsel om tidsregistrering og privatkørsel. Opmanden fandt, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort bevidste overtrædelser, og tilkendte montøren 600.000 kr. i godtgørelse og 275.357 kr. i erstatning for manglende løn i opsigelsesvarsel.

PRAKSIS	Arbejdsretten · Uberettiget bortvisning af tillidsrepræsentant grundet udokumenterede overtrædelser af advarsel om tidsregistrering og privatkørsel	26.05.2025
	Arbejdsretten · Afskedigelse af tillidsrepræsentant uden tvungende årsager - Fortrolighedsbrud berettiger bortvisning	13.03.2025

§ 11 Sammenfatning af praksismønstre

Den samlede retspraksis om bortvisning kan opsummeres i følgende mønstre:

Adfærdstyper der typisk berettiger bortvisning:

- Tyveri, underslæb og uretmæssige økonomiske dispositioner

- Bevidst brud på tavshedspligt om fortrolige oplysninger – navnlig i direkte strid med en konkret ordre
- Opstart af eller aktiv deltagelse i konkurrerende virksomhed under uopsagt ansættelse
- Illoyal markedsføring af konkurrent under fritstilling
- Voldelig eller farlig adfærd over for kunder eller kolleger

Adfærdstyper der typisk ikke berettiger bortvisning:

- Enkeltstående temperamentsudladninger (f.eks. kast med en genstand) uden forudgående advarsel
- Hemmelig lydoptagelse med sagligt bevisskringsformål
- Tavshedspligtbrud uden skadehensigt eller faktisk skadevirkninger, navnlig ved lang anciennitet
- Anmodning om kortvarig udsættelse af effektaflevering på grund af akut personlig krise
- Illoyal, men ikke konkret skadebærende personalekritik til tilsynsmyndighed

De kritiske afvejningsfaktorer:

- Grovheden af misligholdelsen (forsæt vs. uagtsomhed, skadehensigt vs. frustration)
- Om arbejdsgiveren har givet forudgående advarsel
- Medarbejderens anciennitet og hidtidige loyale tjeneste
- Om arbejdsgiveren har reageret prompte
- Om misligholdelsen har medført faktisk skade for virksomheden

For arbejdsgivere er kernebudskabet: bortvisning kræver omhyggelig dokumentation, prompt reaktion og en nøgtern vurdering af, om forholdet reelt har den fornødne grovhed. For medarbejdere er budskabet: en uberettiget bortvisning udløser krav på løn i opsigelsesperioden og potentielt godtgørelse – men medarbejderen skal selv kunne påvise, at misligholdelsen ikke var grov, eller at arbejdsgiveren reagerede for sent.

Nærtbeslægtede emner behandles i [praksisoversigten om usaglig opsigelse, forskelsbehandling på arbejdspladsen](#) og [konkurrenceklausuler](#).

LOV	Funktionærloven § 2b, stk. 3	Funktionærloven § 3	Funktionærloven § 4
PRAKSIS			
	Højesteret · Højesterets dom om godtgørelse efter funktionærloven ved medarbejderens egen ophævelse af ansættelsesforholdet		06.12.2024
	Højesteret · Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse		19.08.2019
	Landsretten · Landsrettens dom i sag om berettigelsen af en bortvisning på baggrund af illoyalitet efter en fratrædelsesaftale		01.11.2011
	Arbejdsretten · Bortvisning af tillidsrepræsentant omgjort til saglig afskedigelse – loyalitetspligten for TR ved kritik af centerleder		28.04.2026
	Arbejdsretten · Afskedigelse af tillidsrepræsentant uden tvingende årsager - Fortrolighedsbrud berettiger bortvisning		13.03.2025
	Arbejdsretten · Uberettiget bortvisning af medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem efter brud på tavshedspligt		06.04.2021
	Byretten · Bortvisning af medarbejder for opstart af konkurrerende virksomhed under sygemelding kendt berettiget		02.01.2025
	Byretten · Uretmæssig bortvisning og krav om erstatning for løn, godtgørelse for usaglig afskedigelse samt mangelfuldt ansættelsesbevis		08.11.2021

Funktionærloven § 2b	stk. 3	Funktionærloven § 2a
Funktionærloven § 3		Funktionærloven § 4
Funktionærloven § 5	stk. 4	

MATERIALE Citerede afgørelser 16 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 4

06.12.2024	Højesterets dom om godtgørelse efter funktionærloven ved medarbejderens egen ophævelse af ansættelsesforholdet	6727-8083
07.11.2022	Højesteret stadfæster afvisning af ankesag om bortvisning og påstået forskelsbehandling efter retsplejelovens regler om ankescreening	2302-2740
19.08.2019	Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse	bs-42617-2018
04.02.2015	Sag om afskedigelse under barsel, uberettiget bortvisning og kontrol af medarbejderens e-mails	189-2013

LANDSRETTE · ANKEINSTANS 4

19.03.2025	Usaglig opsigelse og uberettiget bortvisning af afdelingsleder – Vestre Landsret stadfæster erstatning efter funktionærloven	10764-12802
19.03.2024	Godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b ved egen ophævelse af ansættelsesforhold	4852-5851
11.07.2019	Sag om berettigelsen af en bortvisning af en ejendomsmæglertrainee	4309-5162
01.11.2011	Landsrettens dom i sag om berettigelsen af en bortvisning på baggrund af illoyalitet efter en fratrædelsesaftale	4550-5458

ARBEJDSRETTE · SPECIALRET 4

28.04.2026	Bortvisning af tillidsrepræsentant omgjort til saglig afskedigelse – loyalitetspligten for TR ved kritik af centerleder	253175
26.05.2025	Uberettiget bortvisning af tillidsrepræsentant grundet udokumenterede overtrædelser af advarsel om tidsregistrering og privatkørsel	FV2024-136
13.03.2025	Afskedigelse af tillidsrepræsentant uden tvingende årsager - Fortrolighedsbrud berettiger bortvisning	FV2024-348
06.04.2021	Uberettiget bortvisning af medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem efter brud på tavshedspligt	2020-1221

BYRETTE · FØRSTE INSTANS 4

02.01.2025	Bortvisning af medarbejder for opstart af konkurrerende virksomhed under sygemelding kendt berettiget	7232-8724
04.12.2023	Uberettiget bortvisning og usaglig opsigelse af afdelingsleder i udlejningsvirksomhed	10306-12112

10.03.2023	Uberettiget bortvisning? Fjernelse af nødkald fra dement beboer	9409-10937
08.11.2021	Uretmæssig bortvisning og krav om erstatning for løn, godtgørelse for usaglig afskedigelse samt mangelfuldt ansættelsesbevis	1205-1460