

KENDELSE

i

faglig voldgiftssag FV2025-1401

DM, Danske Magistre (tidligere Dansk Magisterforening)

for

A

(advokat Britta Keldsen)

mod

Grønlands Selvstyre

Økonomi- og Personalestyrelsen

(advokat Charlotte Pedersen)

1. Indledning

Sagen angår, om Grønlands Selvstyres bortvisning af A fra en stilling som AC-fuldmægtig i Afdeling 1 er sket med rette. Der er endvidere spørgsmål om, hvorvidt hun har ret til betalt bohaveflytning og hjemrejsebillet. Desuden er der spørgsmål om bod for overenskomstbrud.

2. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede skal til A betale kr. 784.293,20 med procesrente fra sagens anlæg.
2. Indklagede skal til klager betale en bod på ikke under 20.000 kr.
3. Grønlands Selvstyre skal anerkende, at A i forbindelse med sin fratræden fra sin stilling i Styrelse X, Grønlands Selvstyre, var berettiget til bohaveflytning samt hjemrejsebillet.

Klager har opgjort betalingskravet i påstand 1 således:

"Mistet opsigelsesvarsel i henhold til ansættelse opgjort som:

Løn i 6 måneder + decemberløn	297.725,19
Feriepenge	35.727,02
Pension	29.772,52

Godtgørelse for usaglig bortvisning inkl. pension	140.356,15
Godtgørelse for bortvisning af gravid 6 mdr. inkl. pension	280.712,32".

Indklagede har påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb for så vidt angår klagers påstand 1.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev hovedforhandlet i Nuuk den 18. september 2025 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som opmand og følgende sidedommere: Helene Grarup Schmidt og Sebastian Bach Hansen, der begge er valgt af klager, og Signe Friberg Nielsen og Rasmus Hougaard Jakobsen, der begge er valgt af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C og D.

Efter votering var der ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden. Der var enighed om, at kendelse kan udformes uden gengivelse af vidneforklaringer og fuld gengivelse af parternes argumenter.

4. Retsgrundlag

Voldgiftssagen er anlagt i henhold til § 10 i Protokollat om tillidsrepræsentantregler. Af protokollatet fremgår bl.a.:

"§ 2

Valg af tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten vælges af og blandt samtlige organiserede overenskomstansatte i en medarbejder- eller faggruppe i den pågældende institution. Tillidsrepræsentanten skal have været ansat mindst 6 måneder for at kunne blive valgt som tillidsrepræsentant.

...

Stk. 4. Valget godkendes af de faglige organisationer på området og anmeldes skriftligt over for institutionens ledelse. Ledelsen er berettiget til over for organisationerne at gøre begrundet indsigelse mod valget, når dette sker inden 3 måneder efter, at ledelsen har modtaget meddelelse fra organisationerne.

...

§ 10

Afskedigelse

Ved opsigelse af enhver tillidsvalgt (tillidsrepræsentant samt repræsentanter i samarbejds-, sikkerheds-, MED-udvalg) tillægges den pågældende medarbejders normale opsigelsesvarsel yderligere 3 måneder. Afskedigelse af en tillidsvalgt kan kun finde sted, hvis der foreligger tvingende årsager.

Stk. 2. Forinden en tillidsvalgt afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit hverv, skal sagen forhandles mellem overenskomstparterne, og varsel om opsigelse kan ikke gives, før denne forhandling har fundet sted."

Af NAL 4-1-46 aftale af 20. april 1998 om flyttegodtgørelse indgået mellem Grønlands Selvstyre og NAK for Selvstyrets og kommunernes tjenestemænd i Grønland fremgår bl.a.:

"§ 1

Flytning ved til- eller fratræden

...

Stk. 2. Der ydes flyttegodtgørelse ved udtræden af tjenesten, hvis følgende betingelser er opfyldt:

...

b) Udtræden af tjenesten ikke skyldes afsked på grund af tjenstlig forseelse."

Af NAL 4-1-48 Aftale af 20. april 1998 om frirejse indgået mellem Grønlands Selvstyre og NAK for Selvstyrets og kommunernes tjenestemænd i Grønland fremgår bl.a.:

"Kapitel 1

Til- og fratrædelsesfrirejser

§ 1

Ved tjenestens tiltrædelse ydes der frirejse mellem bopælen i Danmark eller i Grønland og tjenestestedet til:

...

Stk. 2. Der ydes frirejse fra tjenestestedet til bopælen ved tjenestens tiltrædelse, jf. stk. 1, ved:

- a) Afsked efter mindst 3 års kontinuerlig ansættelse i Grønland,
- b) Afsked med pension eller afsked med løn i henhold til § 33 i landstingsloven. ...".

5. Sagsfremstilling

Ved ansættelseskontrakt af 5. august 2020 blev A med virkning fra 1. maj 2020 ansat som AC-fuldmægtig hos Grønlands Selvstyre med foreløbig placering ved Styrelse X. Ansættelsen var omfattet af overenskomsten mellem Naalakkersuisut og De Samforhandlende Akademikerorganisationer. Inden da havde hun siden den 1. november 2018 været ansat hos Selvstyret i Departement S.

Det fremgår af ansættelseskontrakten af 5. august 2020 bl.a., at hun allerede i den tidligere stilling via Selvstyret var anvist bolig, som blev beholdt i dette nye ansættelsesforhold frem til ansættelsesforholdets ophør.

Ved mail af 10. september 2020 til Grønlands Selvstyre meddelte Dansk Magisterforening, at A fra den 26. august 2020 var valgt som tillidsrepræsentant for DSA-overenskomstansatte i Styrelse X samt Departement T.

I et fremlagt referat af møde i LSSU den 23. marts 2021 er anført bl.a.:

”Fraværende Borgerrettet: Afventer
 Sikkerhedsrep.: A”.

Den 3. oktober 2021 meddelte A telefonisk sin chef, konstitueret afdelingschef C, at hun var gravid.

C besluttede, at A skulle deltage i en tjenesterejse til Sydgrønland i november 2021.

I notat af 1. november 2021 er anført bl.a.:

”Plan for dataindsamling til [...]forebyggelsesstrategien i By 1 Nov. 2021

Dataindsamling udføres af D og A fra Afdeling 1 i tæt samarbejde med E og F fra Institut Æ. Den kommende strategi i [...]forebyggelse vil tage udgangspunkt i det gode liv, hvortil befolkningen – især unge, får en indflydelse på hvad strategien vil indeholde.

...

Institut Æ kommer til at udarbejde rapporter fra dagene, som bruges til udvikling af den nye [...]forebyggelsesstrategi i Grønland.

Følgende er planen for dagene i By 1:

Torsdag den 18/11-21:

...

Fredag den 19/11-21

... Opfølgende møde med klassen i Gymnasie O By 1, udføres af D (Afdeling 1) A (Afdeling 1) E (Institut Æ) og F (Institut Æ). ...”.

Af en fremlagt udateret mail fremgår, at D indkaldte bl.a. A til Teams-møde den 10. november 2021. I mailen er anført bl.a.:

"Jeg indkalder hermed til et koordinerende teams-møde, hvor vi kortlægger de sidste ting der skal på plads inden vi rejser mod syd.

Jeg tænker at det er vigtigt at vi indtænker en plan B i tilfælde af forsinkelser i fly/sejlads eller hvis der skulle opstå covid-19 blandt os".

I mail af 15. november 2021 fra F til bl.a. D er anført bl.a.:

"Der er storm i sydgl. som iflg. dmi vil aftage i morgen tidlig.

G A og mig har besluttet os og køre videre om kurset blir kun afholdt onsdag og torsdag i By 2. ...".

Ved brev af 23. november 2021 blev A partshørt over påtænkt bortvisning. I brevet er anført bl.a.:

"Arbejdsgiver påtænker at bortvise dig fra din stilling som AC-fuldmægtig ved Afdeling 1.

...

Du er i partshøringsperioden og frem til modtagelsen af afgørelsen fritaget for tjeneste.

Begrundelsen for den påtænkte bortvisning

Din arbejdsgiver, Konstitueret afdelingsleder C ved Afdeling 1, påtænker at bortvise dig.

Du er den 12. november rejst på tjenesterejse som led i dit ansættelsesforhold hos Afdeling 1. Du skulle videre til By 3 lørdag den 20. november, men du vælger at blive i By 1, og tager hjem til By 4 mandag den 22. november. Tjenesterejsen foreskrev, at du ville være retur i By 4 tirsdag d. 23. november 2021.

Arbejdsgiver er blevet kontaktet og gjort opmærksom på, at du egenhændigt har ændret i opholdsstederne under din tjenesterejse samt ændret i din billet og er rejst retur til By 4 mandag d. 22. november 2021.

Du har på intet tidspunkt henvendt dig til din arbejdsgiver, C, og drøftet denne ændring eller fået tilladelse hertil. Så vidt din arbejdsgiver er orienteret er du landet i By 4 d. 22. november 2021.

Hvorvidt en tjenesterejse skal afsluttes før tid, og ændring af opholdsted er alene en ledelsesbeslutning, hvorfor det er langt udenfor dine beslutningskompetencer som AC-fuldmægtig.

Det udspringer af ledelsesretten, at arbejdsgiver kan lede og fordele arbejdet, herunder retten til at beslutte hvor, hvornår og hvordan arbejdet udføres. Din arbejdsgiver, C, har haft

en klar forventning om, at du ville være i By 3 frem til torsdag d. 25. november 2021 og udføre de aftalte arbejdsopgaver. Der er derved tale om arbejdsvægning, da du ikke har udført det arbejde som det var aftalt mellem dig og din arbejdsgiver.

Tjenesterejser er i henhold til Inatsisartutlov nr. 11 af 29. november 2014 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer reguleret således, at arbejdsgiver er forpligtet til dække arbejdsgivers udgifter til nødvendige rejser som led i arbejdsforholdet. Du har derfor ændret betingelserne i en arbejdsgiver betalt flybillet, samt forladt arbejdspladsen uden at informere din arbejdsgiver herom.

Det er grov misligholdelse af ansættelsesforholdet at forlade en tjenesterejse, da dette må anses som ulovlig udeblivelse. Arbejdsgiver har haft en forventning om, at du udfører det aftalte arbejde i By 3. Ydermere har du ikke kontaktet din arbejdsgiver, C, inden du har valgt at forlade tjenesterejsten, hvorfor arbejdsgiver påtænker at bortvise dig fra din stilling som AC-fuldmægtig hos Afdeling 1."

A fremsatte ved brev af 29. november 2021 indsigelse mod den påtænkte bortvisning. I brevet er anført bl.a.:

"Først og fremmest må jeg afvise beskyldningerne om arbejdsvægning. Under min tjenesterejse til Sydgrønland blev de fleste ombookninger foretaget af Disko-Line/Air Greenland. Den sidste ombookning foretog jeg, idet jeg ikke længere havde en aktiv rolle og med hensyn til visheden om, at jeg uden at handle fredag aften ville komme til at sidde fast i By 3 og dermed miste min hjemrejse. Dette ville have medført en betydelig meromkostning for Afdeling 1. For at undgå dette sikrede jeg mig tilslutning fra kollega og den eksterne underviser. Det var nødvendigt at foretage ændringen fredag aften, hvor orientering af C ikke var mulig. Jeg rejser således hjem dagen før planmæssig hjemrejse. Mandag landede jeg i By 4 ved normal arbejdstids ophør og mødte på arbejde tirsdag morgen. Der har således ikke på noget tidspunkt været tale om ulovlig udeblivelse eller arbejdsvægning.

Ydermere må jeg anfægte forventningen om, at C havde en "klar forventning om", at jeg ville være i By 3 frem til torsdag d. 25. nov., når tjenesterejsten foreskrev, at jeg skulle være retur i By 4 tirsdag d. 23. nov. 2021 – som det også fremgår af partshøringens sidste afsnit side 1.

Detaljerne for rejseplanens ændringer fremgår af nedenstående:

Jeg rejser planmæssigt fra By 4 fredag d. 12. november kl. 12:10 med ankomst til By 1 kl. 15:40.

Vi skulle holde kursus i By 2 tirsdag-onsdag-torsdag. Og der var ikke afgang i weekenden.

Mandag d. 15. november skulle jeg oprindeligt til By 2 kl. 08:40, men helikopteren bliver aflyst og jeg ombookes til afgang tirsdag d. 16. november kl. 18:40.

Tirsdag morgen ser jeg, at der er sat en ekstra helikopter ind til By 2. Jeg ombooker derfor selv min billet, sådan at jeg flyver kl. 12:15-12:45. Jeg misser dermed ikke 2 hele kursusdage.

Jeg skulle oprindeligt flyve retur til By 1 d. 18. november kl. 18:40, men denne helikopter bliver også aflyst. Jeg bliver ombooket til fredag d. 19. nov kl. 16:40. Jeg ville således gå glip af hele programmet i By 1, da vi havde planlagt møder og workshop d. 18.-19. november.

Jeg ombooker derfor selv min billet om morgenen, da der er plads i cockpittet og flyver således til By 1 kl. 08:25. Jeg ankommer derfor planmæssigt til møderne i By 1 og deltager i workshop.

Lørdag d. 20. november skulle vi fra By 1 til By 3. Vi skulle rejse i weekenden for at være klar til kursus i By 3. Jeg skulle dog kun deltage som observatør til kurset mandag og uden en aktiv rolle.

Jeg skulle oprindeligt sejle fra By 3 til By 5, tirsdag d. 23. november kl. 11:40.

Fredag aften får jeg besked fra Disko Line om at min billet er annulleret, da man ikke kan sejle pga. isen. Jeg bliver derfor ombooket til en helikopter fra By 1 til By 5 d. 23. november kl. 10:30, sådan at jeg kan nå min oprindelig booking fra By 5 til By 4 kl. 14:10. Disko Line fortæller mig, at de endnu ikke har fundet en plads til mig fra By 3, men at jeg skal forvente at rejse mandag d. 22. november og overnatte i By 1, sådan at jeg kan rejse hjem til By 4 dagen efter. Dette kunne formentlig betyde, at jeg alligevel ikke ville kunne deltage på kurset mandag som planlagt.

Jeg taler med min kollega D om ovenstående ombooking. Vi drøfter om det overhovedet giver mening, at jeg tager med til By 3, hvis jeg alligevel skal rejse retur til By 1 om mandagen. Vi havde oprindeligt aftalt, at jeg deltog på kurset i By 2 og D deltog i By 3. Jeg tilbyder at blive til hele kurset i By 3, men det vil indebære, at jeg ændrer min hjemrejsedato. D mener ikke, at hun kan træffe denne beslutning. Hun henviser til C, men da det er fredag aften, er det for sent at ringe mhp. godkendelse til at forlænge turen og vi bliver enige om at jeg forsøger at rejse hjem som planlagt.

Jeg ringer til rejsebureauet for at høre hvilke muligheder der er. Der er én enkelt plads på afgang fra By 1 til By 4 mandag d. 22. november. Resten af ugen er fuldt booket. Der er i øvrigt varslet storm i By 4 tirsdag.

Jeg kontakter F (kursusleder) fredag aften for også at drøfte det med hende om det har nogen betydning, at jeg ikke deltager mandag på kurset i By 3. Hun bekræfter, at det ikke er noget problem. Jeg har deltaget på kurset i By 2 og D ville overtage By 3 som planlagt.

Jeg beslutter derfor at annullere weekendopholdet i By 3 og blive i By 1 og rejse hjem mandag i stedet for tirsdag. Dette var med tanke på, at jeg kunne risikere at strande i By 3 og miste min hjemrejse til By 4. Samtidig gav det ikke mening at flyve til By 3 for at tilbringe

weekenden der for blot at flyve retur til By 1. Det ville have betydet en væsentlig ekstra økonomisk omkostning for et weekendophold uden fagligt indhold.

Den økonomiske udgift i forhold til det reelle faglige udbytte på et møde hvor jeg udelukkende skulle være observatør ville ikke kunne svare sig. Og på den baggrund træffer jeg beslutning om at rejse hjem 1 dag før.

Jeg ringer til rejsebureauet og beder dem om at annullere mit weekendophold i By 3 og booke mig hjem på afgang mandag d. 22. november.

Jeg informerer min kollega D om ombookingen og hun ønsker mig en rigtig god hjemrejse. Jeg har under hele turen tilpasset mig ændringerne i samråd med mine kollegaer. Jeg kontaktede ikke C i weekenden, da jeg tidligere har fået påtalt, at jeg ikke skal kontakte C uden for normal arbejdstid.

Jeg rejser således fra By 1 mandag d. 22. november kl. 12:55 via By 5 med planlagt ankomst til By 4 kl. 15:10. Flyet er forsinket i By 5, hvorfor jeg først lander i By 4 kl. 16:30.

Jeg kommer således hjem sidst på eftermiddagen 1 dag før planlagt og tager på arbejde tirsdag morgen.

Opsummering

Jeg har under hele opholdet ageret proaktivt og løsningsfokuseret i forhold til at tilpasse rejseplanen med de faglige aktiviteter. Jeg har selv taget ansvar for at ombooke mine billetter sådan at jeg kan deltage i det faglige program. Da min hjemrejse også bliver ombooket og jeg står i fare for at strande i By 3 drøfter jeg med mine kollegaer mulighederne for alternativer og evt. arbejdstilrettelse. Da min rolle ikke længere var nødvendig på turen, findes det ikke nødvendigt, at jeg fortsætter til By 3 hverken for at blive hele kurset eller blot for at deltage en enkelt dag.

Arbejdsdelingen mellem D, F og jeg fortsatte uændret. Annulleringen af weekendophold sker således med fuld forståelse fra mine kollegaer, uden betydning for arbejdsdelingen og med tanke på en økonomisk besparelse.

Jeg møder på kontoret dagen efter hjemkomst.

Jeg kan derfor slet ikke se hvordan udeblivelse fra tjeneste eller arbejdsvægring kommer på tale.

Der blev i øvrigt oprindeligt bestilt fleksible billetter efter godkendelse af C– netop med tanke på at der skulle være mulighed for ændringer undervejs.”

Ved brev af 1. december 2021 blev A bortvist. I afgørelsen er anført bl.a.:

"Høringsfristen er nu udløbet. Man har modtaget dine indsigelser inden fristens udløb, og disse er indarbejdet i den nedenfor stående begrundelse. De indsendte indsigelser har ikke ændret arbejdsgivers holdning, hvorfor man endeligt har besluttet at bortvise dig fra din stilling som AC-fuldmægtig med øjeblikkelig virkning. Det betyder, at dit ansættelsesforhold stopper med øjeblikkelig virkning, og din sidste løn- og ansættelsesdag er i dag.

Såfremt du bor i en personalebolig, skal der ske udflytning, jf. landstingsforordning nr. 2 af 12. maj 2005 om leje af boliger. Nærmere aftale herom skal du selv aftale med boligselskabet.

Begrundelsen for bortvisningen

Din arbejdsgiver, Konstitueret afdelingsleder C ved Afdeling 1, har besluttet at bortvise dig fra din stilling.

Du er den 12. november 2021 rejst på tjenesterejse som led i dit ansættelsesforhold hos Afdeling 1. Du skulle videre til By 3 lørdag den 20. november, men du vælger at blive i By 1, og tager hjem til By 4 mandag den 22. november. Tjenesterejsen foreskrev, at du ville være retur i By 4 tirsdag d. 23. november 2021.

Du oplyser i dine partshøringsbemærkninger, at der under tjenesterejsen har været flere ombookinger af Disko-Line og Air Greenland. Du oplyser end videre, at den sidste ombooking foretog du selv, da du ikke længere vurderede du havde en aktiv rolle. Du anerkender også at du derved er rejst hjem før tid fra din tjenesterejse.

Arbejdsgiver er blevet kontaktet og gjort opmærksom på, at du egenhændigt har ændret i opholdsstederne under din tjenesterejse samt ændret i din billet og er rejst retur til By 4 mandag d. 22. november 2021.

Du oplyser i dine partshøringsbemærkninger, at du har talt med din kollega, D, om ombookingen, samt at D direkte oplyser dig, at hun ikke kan træffe denne beslutning og, at hun opfordrer dig til at kontakte din arbejdsgiver, C.

Du har på intet tidspunkt henvendt dig til din arbejdsgiver, C, og drøftet denne ændring eller fået tilladelse hertil. Du er landet i By 4 d. 22. november 2021, en dag før aftalt, samt at du ikke har været i By 3 som aftalt og forventet af din arbejdsgiver.

Du oplyser i partshøringsbemærkningerne, at du laver denne ombooking fredag d. 19. november 2021 og at du mener det er for sent at ringe til din leder og få godkendelse. Du anerkender i dine partshøringsbemærkninger, at du egenhændigt har annulleret dit weekendophold i By 3 for at blive i By 1, således du kunne rejse hjem til By 4 mandag d. 22. november 2021 og ikke d. 23. november 2021 som planlagt.

Hvorvidt en tjenesterejse skal afsluttes før tid, og ændring af opholdssted er alene en ledelsesbeslutning, hvorfor det er langt udenfor dine beslutningskompetencer som AC-fuldmægtig. Dine kollegaer på rejsen opfordrer dig endda til at kontakte din arbejdsgiver, da dette ikke er en beslutning de vurderer I kan tage selvstændigt. Hvorvidt din

tilstedeværelse i By 3 var nødvendig eller ej er alene en beslutning der kan træffes af din arbejdsgiver, C.

Det udspringer af ledelsesretten, at arbejdsgiver kan lede og fordele arbejdet, herunder retten til at beslutte hvor, hvornår og hvordan arbejdet udføres. Din arbejdsgiver, C, har haft en klar forventning om, at du ville være i By 3 frem til tirsdag d. 23. november 2021 og udføre de aftalte arbejdsopgaver. Der er derved tale om arbejdsvægring, da du ikke har udført det arbejde som det var aftalt mellem dig og din arbejdsgiver.

Du påpeger i partshøringsbemærkninger at du skulle være retur tirsdag d. 23. november 2021 og ikke torsdag d. 25. november 2021. Dette er korrekt, det var en fejlagtig dato i partshøringen.

Tjenesterejser er i henhold til Inatsisartutlov nr. 11 af 29. november 2014 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer reguleret således, at arbejdsgiver er forpligtet til dække arbejdsgivers udgifter til nødvendige rejser som led i arbejdsforholdet. Du har derfor ændret betingelserne i en arbejdsgiver betalt flybillet, samt forladt arbejdspladsen uden at informere din arbejdsgiver herom.

Det er grov misligholdelse af ansættelsesforholdet at forlade en tjenesterejse, da dette må anses som ulovlig udeblivelse. Arbejdsgiver har haft en forventning om, at du udfører det aftalte arbejde i By 3. Ydermere har du ikke kontaktet din arbejdsgiver, C, inden du har valgt at forlade tjenesterejsten, hvorfor arbejdsgiver har valgt at bortvise dig fra din stilling som AC-fuldmægtig hos Afdeling 1."

Der blev den 9. december 2021 afholdt et forhandlingsmøde med repræsentanter for Dansk Magisterforening og ASA i henhold til protokollatet om tillidsrepræsentantregler. Af mødereferatet fremgår bl.a.:

"Mødet vedrører A, der den 2. december 2021 modtog afgørelse om bortvisning.

H er af den overbevisning, at ASA har brudt protokollatets § 10, stk. 2, hvorfor der skulle have været forudgående forhandlinger mellem overenskomstparterne.

ASA er af den overbevisning, at protokollatets § 10, stk. 2, ikke vedrører bortvisning, hvorfor der er afsendt en orienteringsskrivelse og efterfølgende startet forhandling. Dette jf. analogt brug af det danske cirkulære om tillidsrepræsentanter § 11, stk. 17".

Inden bortvisningen havde A søgt en stilling som specialkonsulent i Departement T. Af stillingsopslaget vedrørende den pågældende stilling i Grønlands Selvstyre fremgik bl.a.:

”Der anvises ikke personalebolig til stillingen. Såfremt en ansøger allerede har personalebolig gennem ansættelse i Selvstyret, bibeholdes ret til anvist personalebolig”.

Der er fremlagt et skema dateret 3. december 2021 med oplysninger til brug for indstilling om ansættelse af A i den pågældende stilling. Det er heri anført, at hun ”på nuværende tidspunkt” er ansat i en stilling hos Afdeling 1.

Af ansættelseskontrakten fremgik, at A allerede via Grønlands Selvstyre var anvist bolig, som beholdes i det nye ansættelsesforhold. Det fremgik endvidere, at hun skulle tiltræde den 1. februar 2022.

6. Parternes argumenter

Klager har til støtte for påstand 1 anført navnlig, at der ikke var sagligt grundlag for bortvisning eller opsigelse af A, som desuden var gravid og tillidsrepræsentant. Bortvisningen var uproportional, og det ville en opsigelse med sædvanligt varsel også have været.

A havde som akademisk medarbejder været vant til og også haft fornøden faglig kompetence til selv at planlægge sit arbejde uden detailstyring fra ledelsens side. Derfor måtte ledelsen også acceptere, at hun nu og da kunne disponere på en måde, som ledelsen ikke var fuldstændig enig i. I dette tilfælde havde ledelsen da også godkendt, at der blev købt fleksible billetter til tjenesterejsen til Sydgrønland.

Når der ikke foreligger klare retningslinjer fra ledelsen, må den acceptere rimelige skøn.

Arbejdsvægring foreligger kun, hvis arbejdstageren går imod en lodret ordre, ikke når arbejdstageren som her blot anlægger en anden vurdering end arbejdsgiverens af, hvordan hun i den konkrete situation kun bruge arbejdstiden bedst.

Det er ikke uretmæssig udeblivelse, hvis en medarbejder ændrer i sin tjenesterejse, så hjemreisetidspunktet fremrykkes, og medarbejderen i stedet blot møder op på sin sædvanlige arbejdsplads. A mødte på arbejde i By 4 den 23. november 2021 og er således ikke udeblevet.

Manglende forudgående afklaring med nærmeste leder kan under de foreliggende omstændigheder hverken begrunde bortvisning eller opsigelse af A. Selv om der måtte foreligge misligholdelse af ansættelsesforholdet, var hverken bortvisning eller opsigelse en proportional reaktion. I lyset af de vejrmæssige forhold under tjenesterejsen og manglende retningslinjer fra ledelsen kunne der højst blive tale om en advarsel.

Der skal endvidere lægges vægt på, at A på bortvisningstids-punktet var sikkerhedsrepræsentant og tillidsrepræsentant. Der var ikke tvingende grunde til afskedigelsen, og ved beregning af erstatningen for mistet opsigelsesvarsel skal der lægges tre måneder til de tre måneder, som hun var anciennitetsmæssigt berettiget til, på grund af funktionen som tillidsrepræsentant.

Hun skal endvidere tilkendes en godtgørelse i medfør af ligestillingsloven, idet bortvisningen må antages reelt at være begrundet i hendes graviditet. Der må lægges vægt på den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem, at A oplyste om, at hun var gravid, og bortvisningen af

hende. Indklagede har bevisbyrden for, at bortvisningen ikke skyldes graviditeten, jf. § 24 i lov om ligestilling af mænd og kvinder, og denne bevisbyrde er ikke løftet.

Til støtte for påstand 2 om bod har klager anført navnlig, at indklagede ikke har overholdt procedurekravet i medfør af overenskomstparternes tillidsmandsaftale, hvorefter der skulle have været indkaldt til forhandling før afskedigelsen, jf. aftalens § 10, stk. 2.

Til støtte for påstand 3 har klager anført navnlig, at A ved sin fratræden fra stillingen i Styrelse X, Grønlands Selvstyre, var berettiget til bohaveflytning og hjemrejsebillet. Der var tale om en kontinuerlig ansættelse ved Selvstyret, idet hendes ansættelse ved Afdeling 1 skal forlænges med opsigelsesvarslet og dermed til efter starten på hendes nye ansættelse den 1. februar 2022. Dermed opfylder hun betingelserne i overenskomstparternes aftale om frirejse, idet hendes anciennitet overstiger tre år i en kontinuerlig ansættelsesperiode, og idet hun ikke i fratrædelsesåret havde modtaget feriefrirejse.

Selv hvis bortvisningen måtte blive anset for saglig, har hun ret til bohaveflytning og hjemrejsebillet, idet arbejdsstedet ønskede at ansætte hende allerede i december 2021, og det kan ikke komme hende til skade, at hun på grund af Økonomi- og Personalestyrelsens forhold først blev ansat senere. Allerede på bortvisningstidspunktet var hun berettiget til hjemrejse og bohaveflytning, og hun kan ikke miste denne rettighed på grund af forhold hos arbejdsgiveren.

Indklagede har anført navnlig, at bortvisningen af A var berettiget, idet der forelå væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, og idet bortvisning under de konkrete omstændigheder i sagen var en proportional reaktion.

Det kan lægges til grund, at A som led i en stor verserende arbejdsopgave med at udarbejde en [...] -strategi for Grønland skulle deltage i tjenesterejsen til Sydgrønland med henblik på at indsamle viden og erfaring om lokale forhold. Hun var med til at planlægge og forberede tjenesterejsen og var dermed fuldt ud klar over sin rolle på rejsen og den plan, der var lagt.

Der var bestilt fleksible billetter, fordi tjenesterejsen kunne risikere at blive forlænget på grund af vejrmæssige forhold og deraf følgende nødvendige ombookninger, ikke for at medarbejderne skulle kunne komme hurtigere tilbage til By 4 ved frit at ændre i rejsens program. Hvis hun var rejst med de øvrige tilbageværende deltagere til By 3, ville der alene have været risiko for, at hun ville komme senere tilbage til By 4 end planlagt, hvilket er en sædvanlig risiko ved tjenesterejser i Grønland.

Ved sin beslutning om at afbryde tjenesterejsen før tid og undlade at rejse med de øvrige deltagere til By 3 uden at have forelagt det for ledelsen har hun groft misligholdt sine pligter i ansættelsesforholdet. Der foreligger arbejdsvægring og uberettiget udeblivelse, og det er uden betydning, at hun i stedet mødte på arbejde i By 4. Subsidiært har hun i hvert fald misligholdt ansættelsesforholdet i en sådan grad, at opsigelse med sædvanligt varsel havde været sagligt og proportionalt.

Det kan ikke lægges til grund, at A var omfattet af den særlige beskyttelse af tillidsrepræsentanter. På det tidspunkt, hvor hun blev valgt som tillidsrepræsentant, havde hun kun været ansat inden for Område XX i 3 måneder og 26 dage, og hun opfyldte derfor ikke den tidsmæssige betingelse i § 2 i Protokollatet for tillidsrepræsentanter.

Selv om A måtte blive anset for at være beskyttet af de særlige regler for tillidsrepræsentanter, var bortvisning eller subsidært opsigelse saglig, idet der forelå tvingende årsager.

Selv om hun måtte blive anset for at være omfattet af reglerne om tillidsrepræsentanter, vil hun ikke være berettiget til løn i den forlængede opsigelsesperiode, hvis bortvisningen anses for uberettiget. Hun har nemlig på grund af bortvisningen i princippet været fritstillet, og hun blev ansat på ny fra den 1. februar 2022.

Bortvisningen har ingen sammenhæng med As graviditet. Efter at hun havde oplyst om sin graviditet, blev det fastholdt, at hun skulle deltage i tjenesterejsen som led i sit arbejde med den kommende [...]forebyggelsesstrategi. Da sydkommunen ville få behov for sparring mv. om strategien, ville det have været meningsløst at fastholde hende på projektet, hvis man ville opsiges hende på grund af graviditeten. Hun blev også kort efter bortvisningen ansat på ny i en anden del af forvaltningen.

A har dermed ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at bortvisningen af hende skyldtes, at hun var gravid.

Samlet skal indklagede således frifindes for påstand 1, subsidært ville en opsigelse med sædvanligt varsel have været saglig, og i så fald skal indklagede højst pålægges at betale 207.557 kr. svarende til løn for december 2021, løn i opsigelsesperioden på 3 måneder regnet fra den 31. december 2021 samt feriepenge og pension.

Om klagers påstand 2 om bod har indklagede anført bl.a., at der ikke er praksis for at pålægge bod ved uenighed om fortolkningen af en overenskomstbestemmelse, navnlig ikke når fortolkningen som her har kunnet give anledning til tvivl.

Vedrørende klagers påstand 3 har indklagede anført navnlig, at A ved bortvisningen blev gjort bekendt med, at hun var forpligtet til at fraflytte sin personalebolig, og at hun havde pligt til selv at opsiges lejemålet. Til trods herfor blev hun boende i personaleboligen.

Da hun med virkning fra den 1. februar 2022 igen blev ansat hos Grønlands Selvstyre, var der ikke knyttet en personalebolig til stillingen, og hendes tidligere ret til personalebolig var ophørt. Det var kun på grund af urigtige oplysninger i forbindelse med den nye ansættelse og den manglende opfyldelse af pligten til opsigelse, at hun fik en adgang til personalebolig i den nye ansættelse.

A var på tidspunktet for ansættelsen ved Departement T bosiddende i Grønland, og det var ikke et stillingsskifte inden for Selvstyret, men en ny ansættelse. Derfor var hun ikke omfattet af reglerne om bohaveflytning og hjemrejse.

Hertil kommer, at hun i forbindelse med sin fratræden den 31. december 2024 heller ikke opfyldte betingelserne for at have ret til betaling af bohaveflytning og hjemrejsebillet, allerede fordi hun på intet tidspunkt har været ansat i en sammenhængende periode på mindst 3 år.

Selv om bortvisningen af A måtte blive anset for uberettiget, opfylder hun ikke betingelserne for betaling af bohaveflytning og hjemrejsebillet, idet opsigelse på grund af tjenstlig forseelse i så fald ville have været berettiget.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Bortvisningen

A må på det foreliggende grundlag antages at have været valgt sikkerhedsrepræsentant, da hun blev bortvist fra sin stilling i Afdeling 1, og hun var allerede derfor omfattet af § 10 i de dagældende tillidsrepræsentantregler.

Bortvisningen af A fra stillingen i Afdeling 1 blev begrundet med, at hun uden ledelsens godkendelse havde afbrudt en igangværende tjensterejse før tid ved at undlade som planlagt at rejse med kolleger til By 3 og udføre aftalte arbejdsopgaver der.

Efter de afgivne forklaringer og den øvrige bevisførelse for voldgiftsretten må det lægges til grund, at A deltog i den pågældende tjensterejse til Sydgrønland efter aftale med den daværende afdelingschef med den hovedopgave at indsamle data og viden til brug for Afdelings 1s arbejde med at udforme et udkast til en ny samlet [...]forebyggelsesstrategi for det grønlandske samfund. Det må lægges til grund, at A havde som en arbejdsopgave at skrive eller medvirke til at skrive udkastet. Der var ikke en præcis kort tidsfrist for udkastet til strategi, men der var tale om en opgave med politisk bevågenhed. Den viden- og dataindsamling, hun skulle foretage på tjensterejsen, var ikke præcist defineret, men skulle bl.a. bestå i at observere kropssprog og reaktioner hos lokalbefolkningen under de møder og kurser, herunder om [...]forebyggelse, der skulle afholdes under tjensterejsen. Der kunne også etableres personlige kontakter, herunder til medlemmer af

forebyggelsesudvalgene, i randen af møderne mv. med henblik på at få øget indblik i de lokale ressourcer og opfattelser, lokale forskelle og ligheder og den lokale kontekst.

Det må således lægges til grund, at det havde reel betydning for varetagelsen af Afdelings 1s opgaver, at A fuldførte den planlagte tjenesterejse og rejste med de tilbageværende kolleger, som havde andre opgaver, til By 3, hvor der skulle afholdes et kursus om [...]forebyggelse.

Det må endvidere lægges til grund, at der ikke var andre årsager til, at A valgte ikke at rejse med til By 3, end at der i givet fald på grund af trafikale problemer ville være risiko for, at hendes rejse tilbage til By 4 blev forsinket, og at hun ikke selv mente at have en væsentlig rolle i By 3.

Det må lægges til grund, at hun drøftede situationen og sit ønske om at undlade at rejse med til By 3 med kollegaen D, som tilkendegav, at hun i givet fald måtte kontakte ledelsen herom.

Det er ikke godtgjort, at afdelingschefen som anført af A havde frabedt sig at blive kontaktet af medarbejderne uden for normal arbejdstid med den slags forespørgsler.

På den anførte baggrund må det anses som en grov misligholdelse af de tjenstlige pligter, at A uden ledelsens tilladelse undlod at udføre sine arbejdsopgaver ved at undlade at rejse med kollegerne til By 3 og indsamle viden og data der.

Ved vurderingen af, om bortvisning var en proportional reaktion, må der imidlertid også lægges vægt på, at As opgaver under rejsen var relativt løst defineret, og at det efter det fremkomne må lægges til grund, at afdelingschefens involvering i den forudgående planlægning af hendes deltagelse i tjenesterejsen havde været meget begrænset. Uanset kollegaen Ds opfordring til at kontakte ledelsen har det således kunnet fremstå lidt usikkert for hende, hvor stor vægt Afdeling 1 konkret ville lægge på hendes deltagelse i By 3.

Efter en samlet vurdering må bortvisning på den anførte baggrund anses for at have været en uproportional reaktion og dermed usaglig.

Hendes tilsidesættelse af en grundlæggende tjenstlig pligt havde imidlertid en sådan karakter og en sådan betydning for Afdeling 1, at der var tvingende grunde til at opsiges ansættelsesforholdet. Det bemærkes herved, at tilsidesættelsen af de tjenstlige pligter ikke havde relation til hendes hverv som tillidsvalgt.

Efter bevisførelsen for voldgiftsretten må det anses for godtgjort, at afskedigelsen af A ikke var begrundet i hendes graviditet. Som anført havde hun tilsidesat en grundlæggende tjenstlig pligt. Hertil kommer, at hun umiddelbart efter afskedigelsen blev ansat i en anden stilling i Selvstyret, og at hendes deltagelse i tjenesterejsen til Sydgrønland blev bestemt og planlagt, efter at hun havde meddelt sin ledelse, at hun var gravid.

På den anførte baggrund skal indklagede have medhold i sin subsidiære påstand vedrørende klagers påstand 1), således at klagers betalingskrav tages til følge med 207.557 kr. svarende til løn for december 2021, løn for den del af den samlede opsigelsesperiode,

hvor erstatning fastsættes tabsuafhængigt, samt feriepenge og pension. A blev ansat i Selvstyret på ny med virkning fra den 1. februar 2022.

Bohaveflytning og hjemrejsebillet

Det følger af § 1, stk. 2, i NAL 4-1-46 Aftale af 20. april 1998, at det er en betingelse for at have ret til flyttegodtgørelse ved udtræden af tjeneste i Selvstyret, at udtræden af tjenesten ikke skyldes afsked på grund af tjenstlig forseelse.

A udtrådte af sin tjeneste i Styrelse X, Grønlands Selvstyre, den 31. december 2024. Der var ikke bolig knyttet til denne stilling, og hendes mulige ret til bolig og flyttegodtgørelse var i givet fald videreført fra stillingen i Afdeling 1. Da hun efter det, som er anført ovenfor, med rette er afskediget fra denne stilling på grund af tjenstlig forseelse, opfylder hun ikke betingelserne for flyttegodtgørelse.

Det følger af § 1, stk. 2, i NAL 4-1-48 Aftale af 20. april 1998, at der ved fratræden fra en stilling i Selvstyret er ret til frirejse fra tjenestestedet til den bopæl, man havde ved tjenestens tiltrædelse, hvis afskeden sker efter mindst 3 års kontinuerlig ansættelse i Grønland. Da bortvisningen den 1. december 2021 af A fra stillingen i Afdeling 1 efter det, som er anført ovenfor, var usaglig, men hun med rette kunne være opsagt med gældende opsigelsesvarsel, og da hun i denne opsigelsesperiode tiltrådte en ny stilling i Selvstyret, Styrelse X, havde hun haft mere end 3 års kontinuerlig ansættelse i Grønland, da hun fratrådte stillingen i Styrelse X den 31. december 2024. Hun opfylder derfor betingelserne for hjemrejsebillet.

Bod for overenskomstbrud

Selvstyret indkaldte ikke Dansk Magisterforening (nu DM, Danske Magistre) til forhandlingsmøde forud for bortvisningen den 1. december 2021 af A. Magisterforeningen gjorde kort efter indsigelse herimod. Forhandlingsmøde blev afholdt den 9. december 2021, efter at Selvstyret forinden havde oplyst, at pligten efter de dagældende tillidsrepræsentantregler til at indkalde til forhandlingsmøde forud for gennemførelsen af en påtænkt afskedigelse efter Selvstyrets opfattelse ikke gjaldt ved bortvisninger på grund af en bortvisnings særlige karakter.

Den rette forståelse af den omhandlede bestemmelse i de dagældende tillidsrepræsentantregler kunne give anledning til en sådan tvivl, at der efter en vurdering af forløbet ikke findes at være grundlag for at pålægge indklagede at betale en bod for overenskomstbrud.

Indklagede skal derfor frifindes for klagers påstand herom.

Thi bestemmes:

Grønlands Selvstyre skal inden 14 dage fra afsigelsen af denne kendelse til A betale 207.557 kr. med procesrente fra den 17. september 2024.

Grønlands Selvstyre skal anerkende, at A i forbindelse med sin fratræden fra sin stilling i Styrelse X, Grønlands Selvstyre, var berettiget til hjemrejsebillet.

Grønlands Selvstyre frifindes for klagers øvrige påstande.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

København, den 4. november 2025

Lars Hjortnæs