SØ- OG HANDELSRETTEN
DOM

afsagt den 28. maj 2026

Sag BS-54505/2025-SHR

A
(advokat Søren Narv Pedersen)

mod

X under konkurs
(advokat Emil Søren Svenningsen
ved advokatfuldmægtig Tobias Havegaard Andreassen (retssagsprøve))

Denne afgørelse er truffet af dommer Mette Skov Larsen.

Sagens baggrund og parternes påstande
Sagen, der er anlagt den 4. juni 2025, drejer sig dels om, hvorvidt den del af A krav, der overstiger den i stævningen nedlagte påstand, skal afvises, dels om, hvorvidt bortvisningen af A var uberettiget, og om A på den baggrund har et privilegeret krav i konkursboet.

Sagsøgeren, A , har nedlagt følgende endelige påstande:

Principalt:
X under konkurs tilpligtes at anerkende, at A har et privilegeret krav på i alt 484.375,59 kr. efter konkurslovens § 95 i X under konkurs.

Subsidiært:
X under konkurs tilpligtes at anerkende, at A har et privilegeret krav på i alt 324.375,59 kr. efter konkurslovens § 95 i X under konkurs.

Mere subsidiært:

X under konkurs tilpligtes at anerkende, at A har et privilegeret krav på i alt 296.077 kr. efter konkurslovens § 95 i X under konkurs.

Sagsøgte, X under konkurs, har for så vidt angår den del af A påstand, der overstiger 136.077 kr., principalt påstået afvisning, subsidiært frifindelse, og for så vidt angår de 136.077 kr. påstået frifindelse.

Overfor konkursboets afvisningspåstand har A påstået, at sagen skal fremmes til behandling i realiteten.

A har i sit påstandsdokument af 16. april 2026 opgjort sit krav således:

Løn samt feriegodtgørelse og pension i opsigelsesvarslet (krav som følge af uberettiget bortvisning):	kr. 133.166,70
Godtgørelse efter ligebehandlingsloven: 9 måneders løn a kr. 39.023,21:	kr. 351.208,89
I alt:	**kr. 484.375,59**

Oplysningerne i sagen

A *ansættelse og bortvisning*

Den 28. august 2023 underskrev A ansættelseskontrakt med X (herefter: X), hvor han blev ansat i en fuldtidsstilling som fra den 1. september 2023.

Det fremgår af ansættelseskontraktens § 2, at *"Arbejdet udføres fra X"*.

Ved brev af 22. juni 2024, som A modtog den 26. juni 2024, blev A bortvist fra sin stilling i X. Af brevet fremgår følgende:

"…
Til: A
Fra: B, **Head of Unit,** X
Dato: 22. juni 2024

Emne: Bortvisning på grund af uacceptabel opførsel og manglende fremmøde

Kære A,
Jeg skriver til dig for at informere dig om, at du med øjeblikkelig virkning er bortvist fra din stilling hos X. Baggrunden for denne beslutning er følgende:

Grundlag 1: Manglende fremmøde
Du mødte ikke op på kontoret torsdag den 20. juni 2024 eller fredag den 21. juni 2024. Dette er i strid med den aftale, der blev indgået på et møde onsdag den 19. juni 2024, hvor det blev aftalt, at du skulle møde ind og fremlægge en plan for, hvordan du kunne se dit fremtidige samarbejde med din kollega, som du har haft en konflikt med på grund af en privat handel.

Grundlag 2: Uacceptabel opførsel
På mødet onsdag den 19. juni 2024 udviste du en meget ophidset adfærd og udtalte, at du ikke vidste, hvad du ville gøre mod din kollega. Du nævnte blandt andet, at du sagtens kunne stå og vente på vedkommende, når hun havde fri. Denne adfærd er uacceptabel og i strid med både vores personalepolitik og etik.

Juridisk grundlag
Bortvisningen sker i henhold til din ansættelseskontrakts § 10, der fastslår, at væsentlig misligholdelse af medarbejderens forpligtelser kan medføre ophævelse af ansættelsesforholdet uden varsel. Din adfærd og manglende fremmøde anses som grov misligholdelse. Desuden henviser vi til Funktionærlovens § 4 om bortvisning.

Aflevering af ejendele
Du bedes venligst aflevere alle virksomhedens ejendele, herunder nøgler, adgangskort, udstyr og dokumenter, senest fredag den 28. juni 2024 kl. 12.00.

Opsummering
Bortvisningen træder i kraft med øjeblikkelig virkning, og din løn vil blive beregnet frem til dags dato. Hvis du har spørgsmål eller brug for yderligere information, er du velkommen til at kontakte mig.

Venlig hilsen,

B
Head of Unit

X
…"

X *konkurs*
Den 30. juli 2024 blev X taget under konkursbehandling ved Sø- og Handelsrettens skifteret på baggrund af en konkursbegæring indleveret den 7. juni 2024, og advokat Andreas Mylin blev udpeget som kurator.

Ved e-mail af 26. februar 2025 blev A krav anmeldt i konkursboet. Af e-mailen fremgår blandt andet:

"…
Som opfordret skal jeg hermed anmelde et krav om erstatning for uberettiget bortvisning, samt godtgørelse for bortvisning og afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven for A der har været ansat hos X.

A samlede krav er opgjort som følger:

Månedsløn:	kr. 32.000,00
Fri telefon/internet:	kr. 266,67
Sundhedsforsikring:	kr. 185,52
St. Bededag:	kr. 144,00
Fritvalg (9%):	kr. 2.933,66
Pension (10%, inkl. fritvalg):	kr. 3.493,37
I alt	kr. 39.023,21

Opgørelse af erstatningskrav for uberettiget bortvisning

	Juli 2024	**August 2024**	**September 2024**	**I alt**
Løn (inkl. pension og fritvalg)	kr. 39.023,21	kr. 39.023,21	kr. 39.023,21	kr. 117.069,63
Feriegodtgørelse	kr. 4.877,90	kr. 4.877,90	kr. 4.877,90	kr. 14.633,70
Pension af feriegodtgørelse	kr. 487,79	kr. 487,79	kr. 487,79	kr. 1.463,37
I alt				**kr. 133.166,70**

Godtgørelse for bortvisning og afskedigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9

9 måneders løn á kr. 39.023,21 kr. **351.208,89 kr.**

> Som det kan ses, er A samlede krav mod virksomheden opgjort til kr. 484.375,59. Imidlertid, dækker LG som bekendt alene indtil kr. 160.000.
>
> Som følge heraf, skal vi således anmode om at få optaget kravet i gældbogen, med fradrag af det beløb, som LG dækker.
>
> Lad mig vide, hvis du har behov for yderligere dokumentation.
> …"

Ved brev af 12. marts 2025 bekræftede kurator modtagelsen af anmeldelsen. Af brevet fra kurator fremgik blandt andet, at kravet var registreret som et krav i henhold til konkurslovens § 95 med 324.375,59 kr.

Ved brev af 7. april 2025 meddelte kurator A advokat, at der ville blive afholdt fordringsprøvelsesmøde den 7. maj 2025. Af brevet fremgik blandt andet, at det anmeldte § 95-krav på 324.375,59 kr. blev indstillet til afvisning.

Ved e-mail af 30. april 2025 gjorde A advokat indsigelse mod kurators indstilling.

Af referat af fordringsprøvelsesmødet den 7. maj 2025 fremgår, at kurator fastholdt sin indstilling om afvisning af A krav.

Sagens anlæg

Den 4. juni 2025 anlagde A fordringsprøvelsessag ved Københavns Byret med følgende påstand:

> "…
> X tilpligtes til A at betale kr. 136.077 med tillæg af sædvanlig procesrente fra 26. juni 2024, subsidiært fra den 15. juli 2024, endnu mere subsidiært fra sagens anlæg, til betaling sker.
>
> Påstanden indeholder sædvanlig påstand om rettens tilkendelse af et mindre beløb end påstævnt.
> …"

Af stævningens pkt. 3 "Kravets opgørelse" fremgår blandt andet følgende:

> "…
> A krav på løn i opsigelsesperioden som følge af den uberettigede bortvisning er opgjort som følger:

Månedsløn:	32.000
Fri telefon/internet:	266,67
Sundhedsforsikring:	185,52
St. Bededag:	144,00
Pension (10% m. Fritvalg*):	3.493,37
I alt:	

**Som det fremgår af § 5, stk. 2 i Funkionæroverenskomsten for Handel, Viden, og Service mellem Dansk Erhverv og HK, skal der beregnes pensionsbidrag af indbetalinger til fritvalg.*

Den samlede opgørelse af erstatningskravet som følge af den uberettigede bortvisning udgør i alt **kr. 136.077.** Dette beløb svarer til tre måneders løn på 39.023,21 kr. samt den manglende løn for juni 2024.
…"

Ved kendelse af 7. november 2025 henviste Københavns Byret sagen til Sø- og Handelsretten i medfør af retsplejelovens § 232, stk. 2.

Forklaringer
Der er under sagen afgivet forklaring af A, B og C.

A har forklaret blandt andet, at han er uddannet serviceøkonom fra erhvervsakademiet, og at han derudover har en professionsbachelor med speciale i oplevelsesøkonomi. Han har en datter på syv år, en søn på to år og en lille en på vej. Hans hustru var gravid med deres søn på nu to år, da sagen udspillede sig. Sønnen blev født den 14. august 2024.

Han startede hos X den 1. september 2023. Før sin ansættelse hos X havde han arbejdet som selvstændig. Han takkede ja til jobbet hos X primært på grund af den store fleksibilitet i arbejdet og B´ indstilling om det hele liv, hvor der skulle være en fornuftig balance mellem familie- og arbejdsliv. Han havde delt samvær med sin datter og skulle hente hende på faste dage i Virum, og hos X var der opbakning til, at arbejdet kunne tilpasses, så han kunne gå tidligt på hentedage. Under hans ansættelse hos X blev det aldrig italesat, når han gik tidligt på hentedage.

X beskæftigede sig med møder og events i B2B-markedet, hvor X stod for at afholde professionelle møder, konferencer, seminarer og til dels også personalefester for deres kunder. Det primære set-up indebar, at virksomhederne tog til og benyttede sig af X mødelokaler, faciliteter og forplejning.

Han var ansat hos X som og hans arbejde bestod i at tage sig af blandt andet forespørgsler på mail og telefon fra kunder. Hans arbejde indebar også salgsaktiviteter, hvor han kontaktede virksomheder og præsenterede X services. Salgsarbejdet kunne foregå alle steder herunder på arbejdspladsen, hjemmefra eller f.eks. på en café i byen. Hans arbejde bestod også i at fremvise X lokaler, når kunder ville leje disse. Den del af hans arbejde kunne han naturligvis ikke udføre hjemmefra.

Han var ansat i den kommercielle afdeling, hvor de var ca. syv medarbejdere inklusiv ham selv og chefen for Sales and Marketing, B. Derudover var der et par medarbejdere ansat i rengøringsteamet og fem eller seks i køkken- og restaurantteamet.

Det var hos X almindeligt med hjemmearbejdsdage, og han havde selv i gennemsnit 1-2 hjemmearbejdsdage hver 14. dag. Der var i X ikke pligt til registrering af arbejdstid, hverken når man var inde på kontoret eller arbejdede hjemme. Det krævede ikke som sådan en tilladelse fra ens nærmeste leder at arbejde hjemme. De havde i afdelingen adgang til hinandens kalendere, og det var derfor praksis, at hjemmearbejdsdage blev indskrevet i kalenderen, så ens kollegaer kunne se det.

I november-december 2023 fandt han og hans kæreste ud af, at de skulle være forældre. Han husker, at han trak sin chef B til side i en mute-boks hos X og fortalte, at han skulle være far igen, hvorefter B rejste sig op, lykønskede ham og gav ham et kram. Han fortalte også andre kollegaer om graviditeten, herunder C, fordi de dengang havde et tæt samarbejde og venskab. Det må have været omkring marts 2024, at han fortalte sin chef, B, om graviditeten. Han husker, at han ved samme lejlighed fortalte, at han skulle med sin kæreste til scanning og konsultation ugen efter og derfor ikke kunne sætte op til en stor og vigtig messe, som X skulle deltage i den 20. marts 2024.

Han har ikke anmodet om barsel hos X, og han mener ikke, at han har fortalt B, hvornår terminen var, men på det tidspunkt kunne de regne ud, at det blev et sommerbarn.

Han stillede op til og blev valgt som de ansattes arbejdsmiljørepræsentant i februar eller marts 2024. Der var ikke andre medarbejdere, der stillede op. Han mener, at han blev valgt deromkring, fordi han kort tid efter i april eller maj 2024 var på et uddannelseskursus for arbejdsmiljørepræsentanter sammen med arbejdsgivers repræsentant. Der var også et par møder, blandt andet om psykisk og mentalt arbejdsmiljø. Han mener, at X skulle vælge en arbejdsmiljørepræsentant, fordi arbejdstilsynet havde været forbi på et kontrolbesøg.

Der opstod i foråret 2024 en situation, hvor hans kæreste skulle sælge den andelsbolig, de havde boet i, fordi de med familieforøgelsen ønskede at flytte i en større bolig. Hans kollega, C, spurgte interesseret ind til andelsboligen, og han opfordrede C til at kontakte hans kæreste. C købte sammen med sin kæreste andelsboligen. Han var ikke selv involveret i salget andet end at formidle kontakten. Efter at C havde overtaget lejligheden, opstod der en uenighed mellem hans kæreste og C angående andelsboligen og salg af inventar. C overtog andelsboligen kort inden hans bortvisning.

I starten af maj 2024 holdt han en flyttefridag op til en weekend. Da han kom på arbejde mandagen efter, hørte han, at der var blevet talt grimt om ham og hans familie i relation til uenigheden om andelsboligen. Han fik at vide, at der var en række ting galt med andelsboligen, og at C havde involveret en advokat. Han var ærgerlig over situationen og gik til sin nærmeste leder, B, for at drøfte situationen og håndteringen. B, sagde, at det var en arbejdsplads, og det måtte forventes, at der blev talt om den slags. Han fandt det ubehageligt at blive talt om på den måde, men han tog på arbejde som normalt og i samme omfang. På arbejdet talte han ikke med C om konflikten. Da X er en stor arbejdsplads, forsøgte han at arbejde fra andre lokaler end der, hvor C sad.

Han forsøgte at holde sig ude af konflikten om andelsboligen, da det var hans kæreste, der skulle sælge andelsboligen og ikke ham. Han havde en gang telefonisk talt med C kæreste, da han forud for nøgleoverdragelsen fik at vide, at C og kæresten havde talt dårligt om hans kæreste. Han sagde derfor i telefonen til C kæreste, at kæresten skulle tale pænt, og at der kunne findes en mulighed for at udtræde af handlen. Han havde været gode venner med C forud for konflikten om andelsboligen.

I starten af maj 2024 var der rygter om, at X ikke havde så god økonomi, og at X skulle være blevet opsagt af udlejeren af de lokaler, som der blev drevet virksomhed fra. Da B hørte rygterne, blev der imidlertid indkaldt til et fællesmøde, hvor B sagde, at X ikke var ved at gå konkurs.

Han modtog bortvisningen i sin private e-mail den 26. juni 2024. Samme dag havde han tidligere tjekket sin arbejdsmail, hvor han ikke havde modtaget noget. I bortvisningsbrevet blev der henvist til et møde den 19. juni 2024. Det var alene ham og B, der havde deltaget i mødet, hvor de skulle prøve at finde en løsning på arbejdssituationen. Han havde det på det tidspunkt dårligt med konflikten med C, og han luftede på mødet sine overvejelser om, hvorvidt han ville fortsætte hos X. Han havde haft en forventning om, at B som afdelingens leder ville komme med løsningsforslag. I stedet fik han at vide, at B betragtede hans overvejelser om muligvis ikke at ønske at fortsætte hos X som en opsigelse. B bad ham på mødet om at parkere konflikten med C. Mødet sluttede af med, at han blev bedt om at tage hjem og tænke over, hvordan det fremtidige samarbejde mellem ham og C skulle være. B gav ham til sidst et kram og sagde, at han var kreativ og fleksibel i forhold til mulige løsningsforslag.

Han foreslog blandt andet på mødet den 19. juni 2024, at han kunne arbejde med den anden eventkoordinator, og at han kunne tage flere hjemmearbejdsdage, samt at B kunne afholde et møde med C og bede hende om ikke at tale dårligt om ham og hans familie på arbejdspladsen.

Det er ikke korrekt, at han var ophidset under mødet den 19. juni 2024, og hans adfærd blev heller ikke påtalt af B. På mødet følte han sig tværtimod mødt med forståelse.

Det blev ikke aftalt på mødet den 19. juni 2024, at han skulle møde fysisk ind på arbejdet den 20. og den 21. juni 2024. Det blev heller ikke aftalt, at han skulle fremlægge en plan med en løsning. Det blev alene aftalt, at han skulle gå hjem og tænke over løsningsforslag. Han arbejdede hjemmefra den 20. og 21. juni 2024, og B hverken ringede til ham eller rakte ud på mail eller andet de to dage. Han forsøgte selv at ringe til B med et spørgsmål fra en kunde, men han kom ikke igennem, ligesom B ikke ringede tilbage.

Da han mandag den 24. juni 2026 meldte sig syg, fik han også et ok fra B som normalt.

B har forklaret blandt andet, at han er uddannet salgsassistent og har arbejdet i mediebranchen i 20 år og de sidste 15 år har arbejdet i eventbranchen. Han har haft ledelsesansvar de sidste 16 år. I dag arbejder han som markedschef i

Han var tidligere ansat i X som Head of Unit, hvilket betød, at han var daglig leder for de forskellige afdelinger, herunder for salg og markedsførings-afdelingen, catering og restaurant, samt serviceafdelingen.

Han stod for både rekruttering, samtale og den endelige beslutning om at ansætte A og var A nærmeste chef.

A blev ansat som og A primære opgave var at kontakte virksomhedens eksisterende og nye kunder og sikre, at kunderne fik, hvad de ønskede. Arbejdet indebar, at A skulle fremvise X lokaler og forestå den efterfølgende dialog om valg af lokale med kunden.

A var forpligtet til at møde fysisk på virksomhedens adresse i for at kunne stå for fysisk fremvisning af lokalerne. Der var ikke en fast aftale om, at medarbejderne hos X kunne arbejde hjemmefra, og aftaler om hjemmearbejde blev indgået fra gang til gang. For at arbejde hjemme skulle medarbejderne have tilladelse fra ham som nærmeste leder.

Han mener, at A arbejdede hjemme en gang hver 14. dag eller en gang om ugen, sammenlagt var det omkring tre gange om måneden. Hjemmearbejde kunne godkendes mundtlig, via sms eller e-mail, men i praksis kunne det også være, at der i slutningen af en arbejdsdag blev spurgt, om der kunne arbejdes hjemme dagen efter.

X havde nultolerance overfor sexisme, vold – verbalt eller fysisk – og racisme. Hvis en medarbejder udeblev og ikke udførte sit arbejde, ville medarbejderen blive indkaldt til en samtale til drøftelse heraf, og der ville blive givet en skriftlig advarsel.

Han mener, at konflikten mellem A og C angik en privat bolighandel. Det var A kæreste, der skulle sælge sin bolig til C og hendes kæreste. Han havde taget en samtale med A og C hver især om, at bolighandlen ikke måtte gå ud over deres samarbejde på arbejdet, hvilket de begge havde været indforstået med.

Før konflikten havde A og C haft et tæt og godt samarbejde, men efter konfliktens opståen kunne de ikke arbejde sammen. Idet C arbejde var at eksekvere på det, som A havde solgt til kunderne, var de to afhængige af at kunne samarbejde.

Mødet onsdag den 19. juni 2024 blev afholdt på grund af konflikten mellem A og C. Konflikten var opstået inden for de sidste 14

dage. Han indkaldte til mødet, fordi han ønskede at høre A side af sagen, og fordi A skulle komme med løsningsforslag.

Han kan ikke huske, hvornår på dagen mødet den 19. juni 2024 blev afholdt.

Under mødet var A oprørt, sur og frustreret både på C og over hele situationen. A sagde flere gange, at han ikke kunne holde ud at være i samme lokale som C. På mødet vandrede A ophidset frem og tilbage. Han kunne se, at A var vred og havde svært ved at holde sine følelser tilbage. Det var i den forbindelse, at A sagde, at han kunne finde på at vente på C efter arbejde. Vidnet opfattede det som en trussel mod C.

Han bad A om at gå hjem og få slappet af. Han bad også A om at tænke over, hvordan konflikten kunne løses og dermed komme med en plan, som A skulle præsentere for ham dagen efter, når A var faldet lidt til ro. Derfor havde A også mødepligt dagen efter.

Der blev ikke udarbejdet et referat af mødet den 19. juni 2024.

Det var ikke aftalt specifikt, hvornår A skulle møde ind dagen efter. Den 20. og 21. juni 2024 afventede han, at A mødte ind på arbejdet igen. Han kontaktede ikke selv A da A ikke mødte op, fordi han mente, at A skulle vise, at han ønskede konflikten løst, og at han gerne ville være hos X.

Han fandt først grundlag for at bortvise A da A ikke mødte op på arbejdet i dagene efter mødet. Han mener, at han havde konkret grundlag for at bortvise A den 19. juni 2024, men han havde også forståelse for, at A på mødet var følelsesmæssigt involveret og ophidset, og at man i en sådan situation kan sige ting, som ikke er så fornuftige. Derfor ville han give A en chance for at komme med løsningsforslag dagen efter. Da A ikke gjorde det, så han ikke anden udvej end at bortvise A.

Beslutningen om bortvisning blev truffet med vejledning fra Dansk Industri og X Group CEO samt X bestyrelsesformand. Dialogen med X Group CEO og bestyrelsesformand angik, hvad der skulle være X reaktion, mens dialogen med Dansk Industris advokater angik, hvordan bortvisningen skulle gennemføres og grundlaget for bortvisningen.

Bortvisning var alene begrundet i de forhold, som er angivet i brevet af 22. juni 2024. A havde i april eller maj 2024 fortalt ham, at A kæreste var gravid, men der var ikke anmodet om barsel, ligesom han ikke kendte til terminsdatoen.

Han mener ikke, at A var valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Selvom A var blevet sendt på et kursus, betød det ikke, at A var blevet valgt som medarbejderrepræsentant.

Han ved ikke, hvorfor brevet med bortvisningen er dateret den 22. juni 2024. Hvis der i mailen står, at mailen er sendt den 26. juni 2024, må det være den dato, brevet blev sendt til A. Han mener ikke, at han havde kontakt med A i perioden fra den 19. juni 2024 til bortvisningen den 26. juni 2024.

Han havde ikke indsigt i X økonomi, da det hele blev styret fra Finland af koncernens Group CEO. Han kan huske, at der var rygter om X økonomi blandt X medarbejdere. Der blev lagt pres på dem fra hovedkontoret i Finland, og derudover havde X økonomiafdeling modtaget henvendelser fra underleverandører om, at regninger ikke var blevet betalt. Forklaringen fra hovedkontoret havde været, at der var likviditetsproblemer. I slutningen af maj 2024 var han også blevet orienteret om, at udlejeren af X lokaler ikke havde modtaget betaling.

C har forklaret blandt andet, at hun har arbejdet som elev hos X i ca. et års tid. Da X gik konkurs, blev hun ansat i et eventbureau, hvor hun nu er ansat som event manager.

Hendes arbejdsopgaver som eventkoordinator elev indebar, at hun planlagde møder, konferencer og fester for X kunder. Hos X arbejdede hun sammen med A, der var sælger og stod for den indledende kontakt med kunden. Når salget var gået igennem, overgik behandlingen af kundens event til eventkoordinatoren, der fik overleveret kundens ønsker og behov.

Oprindeligt var hun og A tætte kollegaer. De talte godt sammen og mødtes også udenfor arbejdet, og det var i den forbindelse, at hun fik tilbudt at købe A kærestes andelsbolig. Efterfølgende opstod der imidlertid en konflikt.

Konflikten handlede om, at A kæreste forlangte en højere pris for andelsboligen end den i kontrakten angivne, fordi der i foreningen snart skulle stemmes om en stigning af andelskronen. Derudover angik konflikten en række forhold ved andelsboligen, der ifølge vurderingsrapporten skulle være

udbedret af sælger inden overtagelsen. Konflikten udviklede sig til, at der blev involveret advokat.

Lørdag inden overtagelsen af andelsboligen fik hun en besked fra A kæreste om, at hvis hun og hendes kæreste ikke betalte 25.000 kr. inden overtagelsesdagen den 1. juni 2024, så ville de ikke få adgang til andelsboligen. Hun fik beskeden på arbejdet og tog fat i A. A sagde, han ville tale med kæresten. I en telefonsamtale senere samme dag mellem hendes kæreste og A, har hun fået at vide, at A råbte højt ad hendes kæreste og sagde, at hvis pengene ikke blev betalt, ville A og hans kæreste involvere en advokat. Efter rådgivning fra en advokat betalte de det krævede beløb.

Efter overtagelsen af andelsboligen kontaktede hun foreningens administrator, fordi de udbedringer, der var oplistet i vurderingsrapporten, ikke var foretaget. Derefter fastfrøs administrator pengene, der var overført til betaling af andelsboligen.

I perioden efter den 1. juni 2024 var A ikke særlig ofte fysisk til stede på arbejdspladsen, hvilket undrede hende, men hun tænkte ikke, at det nødvendigvis havde noget med konflikten om andelsboligen at gøre, fordi A også var ved at flytte på det tidspunkt. A var ikke vred eller opfarende overfor hende på arbejdet, og A var heller ikke aggressiv overfor hende på arbejdet. De talte kun begrænset sammen efter overtagelsesdagen, og når de talte sammen, var det om rent arbejdsrelaterede ting. Deres begrænsede kommunikation havde indflydelse på arbejdet hos X, hvor hun manglede svar angående planlagte events.

Hun var ikke bange for A på arbejdet, selvom hun fandt konflikten ubehagelig. På grund af konflikten talte hun næsten ikke med A på arbejdet.

Da hun var ansat hos X, arbejdede hun selv sjældent hjemmefra, fordi der var events næsten hver dag, hvor der var brug for hendes tilstedeværelse. Under hele hendes ansættelse, havde hun arbejdet hjemmefra en gang eller to. Hun erindrer, at A arbejdede hjemmefra, men hun kan ikke huske i hvilket omfang.

Parternes synspunkter

For A er der i det væsentlige procederet i overensstemmelse med påstandsdokumentet af 16. april 2026, hvoraf fremgår blandt andet:

> "…
> **ANBRINGENDER**

Ad sagens realitet:

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det gældende, at bortvisningen af A var uberettiget på bortvisningstidspunktet. A har derfor krav på løn med feriepenge i den resterende del af opsigelsesvarslet.

Bortvisningen var jf. bilag 3 (ekstraktens side 50 og særligt **side 52**) samt bilag B (ekstrakten **side 64**) ligeledes principalt i strid med ligebehandlingsloven, jf. lovens § 9, idet A kæreste på bortvisningstidspunktet den 26. juni 2024 var gravid med forventet termin den 23. august 2024, hvilket A foresatte, B, den 18. marts 2024 var blevet oplyst om.

Subsidiært var bortvisningen i strid med arbejdsmiljølovens § 10, idet A på tidspunktet for bortvisningen var valgt arbejdsmiljørepræsentant, og der – hvis bortvisningen underkendes - ikke fandtes tvingende årsager.

Kravets opgørelse:
Kravet er opgjort i sagens bilag B (ekstraktens **side 764** og kan sammenfattes således:

Månedsløn inkl. løndele: kr. 39.023,21

Løn samt feriegodtgørelse og pension i opsigelsesvarslet (krav som følge af uberettiget bortvisning):	kr. 133.166,70
Godtgørelse efter ligebehandlingsloven: 9 måneders løn a kr. 39.023,21:	kr. 351.208,89
I alt:	**kr. 484,375,59**

Ad Bortvisningen var uberettiget:

Det bestrides, at A udeblev fra arbejdet den 20. og 21. juni 2024. Han udførte sit sædvanlige arbejde hjemmefra, hvilket han gennemsnitligt gjorde en til to dage ugentligt under hele sin ansættelse i X – uden krav om forudgående samtykke fra sin nærmeste leder.

Det bestrides ligeledes, at det på mødet den 19. juni 2024 blev indskærpet over for A, at han skulle møde fysisk på virksomheden den 20. juni 2024, som det ellers er anført i bortvisningsskrivelsen.

Det var en grundlæggende forudsætning for A ansættelse hos X, at han havde fleksibilitet i sit arbejde, herunder muligheden for at arbejde hjemmefra, så han kunne kombinere arbejdet med at tage sig af sin familie og små børn.

Dette var B fuld ud indforstået med, idet denne fleksibilitet i øvrigt gjorde sig gældende for størstedelen af de medarbejdere, der på bortvisningstidspunktet var ansat i den kommercielle afdeling hos X.

Det var således ikke usædvanligt, at A udførte arbejde fra hjemmet uden forudgående samtykke fra sin arbejdsgiver, hvorfor det i det hele bestrides som værende en (væsentlig) misligholdelse af ansættelsesforholdet, at A også den 20. og den 21. juni 2024, havde arbejdet hjemmefra.

Ligeledes understøtter den omstændighed, at A hjemmearbejde aldrig tidligere har givet anledning til hverken påtale eller advarsel, samme forhold.

Det understøtter yderligere ovenstående argumentation, at X ligeledes aldrig påtalte A hjemmearbejde – hverken under mødet den 19. juni 2024, den 20. juni 2024, da han ikke mødte fysisk på kontoret, eller den 21. juni 2024, hvor forholdet gentog sig.

<u>Ad uacceptabel opførsel:</u>

Det bestrides, at A udviste en adfærd under mødet den 19. juni 2024 der kunne berettige en bortvisning. A var hverken ophidset eller truende, ligesom han på ingen måde vedkender sig at skulle have nægtet at samarbejde med C.

På trods af gentagne opfordringer til X om at fremsende relevant dokumentation for det beskrevne hændelsesforløb i bortvisningsskrivelsen, fremstår disse påstande fortsat som udokumenterede.

Det er derimod A opfattelse, at han under mødet den 19. juni 2024 fremsatte konkrete og konstruktive løsningsforslag for at forbedre samarbejdet med sin kollega. Blandt andet foreslog han, at begge parter blev indkaldt til et fælles mæglingsmøde. Som en alternativ løsning tilbød han at arbejde mere hjemmefra, så han kun skulle møde fysisk på kontoret, når det var nødvendigt for at udføre sine arbejdsopgaver tilfredsstillende.

Det bestrides således, at A havde udvist en uønsket adfærd under mødet den 19. juni 2024, ligesom påstanden henstår udokumenteret.

Det gøres således sammenfattende gældende, at A på intet tidspunkt under sin ansættelse hos X har udvist en adfærd, der kan sidestilles med en (væsentlig) misligholdelse af ansættelsesforholdet, der kunne begrunde en berettiget bortvisning. På samme måde har X ikke, på trods af opfordringer hertil, fremlagt dokumentation, der kan understøtte påstandene i bortvisningsskrivelsen.

-ooOoo-

På denne baggrund gøres det gældende, at bortvisningen af A var uberettiget på bortvisningstidspunktet. A er derfor berettiget til kravet på kr. 136.077, svarende til den manglende løn i opsigelsesperioden, ligesom at bortvisningen var i strid med ligebehandlingslovens § 9, hvorfor A er berettiget til en godtgørelse (ligebehandlingslovens § 16, stk. 2), der passende kan sættes til 9 måneders løn.

Ad sagens formalitet:

Den principale påstand (påstandsforhøjelsen):

Til støtte for den principale påstand gøres det gældende, at A overfor Konkursboet rettidigt anmeldte et krav på kr. 484.375,59 som et konkurslovens § 95 krav. 4. Dette fremgår Katrine Marie B.V Johnsens mail af 26. februar til advokat Emil Svenningsen af 14. februar 2025, der er fremlagt som bilag B (ekstraktens **side 64**). Sagen blev anlagt ved skifteretten.

Ved indlevering af stævningen valgte A således at kategorisere sagstypen som værende "Skifteretlig tvist". Dette ses af den autogenerede stævningsbeskrivelse af 4. juni 2025, jf. bilag 4.

Det kan dog nu konstateres, at retten - uden at have orienteret sagens parter - har ændret sagstypen til "Almindelig civil sag".

Det fremgår desuden af advokatfuldmægtig Julie Fiala Brochs e-mail af 4. juni 2025 til Konkursboets repræsentant (bilag 5), at sagen var anlagt ved skifteretten. "Jeg skal hermed fremsende stævning og dertilhørende bilag, der netop er anlagt ved Skifteretten i København."

Det burde derfor stå klart for Konkursboet såvel som for retten, at nærværende sag har været tiltænkt at skulle anlægges ved skifteretten i København.

Det **gøres derfor gældende**, at den af A forhøjede påstand ikke skal betragtes som en ny og selvstændig påstand men en gentagelse af det i

boet anmeldte krav, og at Konkursboets afvisningspåstand således ikke skal tages til følge.

Dette understøttes af, at den oprindelige påstand såvel som den forhøjede påstand i al væsentlighed indeholder de samme krav. Således indeholder A oprindelige og forhøjede påstand krav om betaling af løn, arbejdsgivers bidrag til pension og fritvalgsordning og feriepenge heraf.

Disse krav er uomtvisteligt blevet fordringsprøvet, uanset om retten måtte acceptere Konkursboets nedsættelse af fordringen fra kr. 484.375,59 til kr. 348.298,59, hvilket yderligere understøtter, at der alene er tale om forhøjelse.

Det er også uomtvisteligt, at selve bortvisningen af A er genstand for en retlig prøvelse i overensstemmelse med konkurslovens § 133, hvilket understøtter yderligere, at forhøjelsen af påstanden skal accepteres og fremmes til behandling i realiteten.

Til støtte for afvisningspåstanden påberåber Konkursboet sig bl.a. UfR.2018.3683. Sagen omhandler Lufthansa, der anmeldte et krav om tilkendte sagsomkostninger og et krav om mistede leasingudgifter – altså to separate forhold og to separate krav – til konkursboet efter Cimber Sterling. Disse krav blev af konkursboet afvist. Lufthansa valgte herefter alene at medtage kravet om sagsomkostninger i forbindelse med den efterfølgende retlige prøvelse af konkursboets afvisning. En dissentierende Vestre Landsret konkluderede, at den efterfølgende tilføjelse af påstanden om mistede leasingudgifter efter udløbet af fire-ugers-fristen i konkurslovens § 133 var udtryk for en ny selvstændig påstand, som herefter blev afvist.

Vestre Landsrets kendelse adskiller sig imidlertid væsentligt fra nærværende sag, der som bekendt alene vedrører ét forhold og ét samlet krav, og det er bortvisningen af A Dette er i modsætning til Vestre Landsrets afgørelse citeret ovenfor, som vedrørte to adskilte forhold og altså to adskilte krav.

A fulde krav skal på baggrund heraf fremmes til behandling i realiteten som påstået.
…"

Kurator i X under konkurs har i det væsentlige procederet i overensstemmelse med påstandsdokumentet af 16. april 2026, hvoraf fremgår blandt andet:

"…
3. Sammenfattende anbringender

3.1 Frifindelsespåstanden

3.1.1 Ad bortvisningens berettigelse

Af ansættelseskontraktens § 2 (Bilag 1) følger, at:

> *"Arbejdet udføres fra* X *"*

Det følger ingen steder af ansættelseskontrakten, at A var berettiget til at arbejde hjemmefra, ligesom det på ingen måde er dokumenteret, at der forelå en sådan aftale mellem A og selskabet. A var - da andet ikke er bevist - kontraktligt forpligtet til at møde fysisk på arbejde.

Konkursboet gør i øvrigt gældende, at A på ingen måder har dokumenteret, at han på de arbejdsdage, hvor han uberettiget og uden aftale med X (nu under konkurs) er udeblevet fra arbejdet, faktisk har arbejdet hjemmefra.

A udeblev både før og efter mødet den 19. juni 2024 fra arbejdet - hvor det endda tillige blev aftalt, at A skulle møde fysisk på arbejde dagen efter - på trods af hans ansættelsesretlige forpligtelse til at møde fysisk på arbejde.

Konkursboet gør således gældende, at A gentagende udeblivelser fra arbejdet var uberettiget og udgjorde en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Det bemærkes hertil, at A ikke har bestridt, at han ikke mødte fysisk på arbejdspladsen den 20. og 21. juni 2024. Retten skal således lægge dette til grund.

Det følger videre af ansættelseskontraktens § 3 (Bilag 1), at:

> *"Medarbejderen… er pligtig til at følge de almindelige og specielle retningslinjer for Selskabets drift og det med stillingen forbundne arbejde, som ledelsen hos Selskabet udfærdiger."*

B har oplyst, at A på mødet den 19. juni 2024 udviste aggressiv og truende adfærd rettet mod sin yngre, kvindelige kollega (C), og besluttede derfor - sammenholdt med A gentagende og uberettigede udeblivelser fra arbejdet - at bortvise A (Bilag 2).

Det gøres i den forbindelse gældende, at A gentagende og uberettigede udeblivelser fra arbejdet samt aggressive og truende adfærd rettet mod en specifik yngre, kvindelig kollega (C) var i strid med selskabets almindelige og specielle retningslinjer, jf. ansættelseskontraktens § 3.

Det gøres samtidig gældende, at A adfærd var af en sådan grov og truende karakter, at X (nu under konkurs) var tvunget og berettiget til at bortvise A - herunder med henvisning til, at en sådan adfærd er fuldstændig uacceptabel på en arbejdsplads.

Af ansættelseskontraktens § 10 (Bilag 1) følger desuden, at:

> *"Så frem Medarbejderen eller Selskabet væsentligt misligholder sine forpligtelser i henhold til nærværende ansættelseskontrakt, kan den ikke-misligholdende part ophæve ansættelsesforholdet uden varsel."*

Konkursboet gør gældende, at både A gentagende og uberettigede udeblivelser fra arbejdspladsen samt den aggressive og truende adfærd var direkte i strid med ansættelseskontraktens vilkår (Bilag 1), herunder §§ 2 og 3, samt de sædvanlige pligter, der stilles i et ansættelsesforhold.

Det gøres i den forbindelse desuden gældende, at A udeblivelse og adfærd udgjorde en væsentlig misligholdelse af de forpligtelser, som A var underlagt i henhold til ansættelseskontrakten, og at X (nu under konkurs) derfor - uden varsel - var berettiget til at ophæve ansættelsesforholdet og dermed bortvise A.

Dette også af hensyn til beskyttelse af den yngre, kvindelige medarbejder (C), der var genstand for disse trusler.

3.1.2 Ad godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b

A har som del af sin godtgørelsesopgørelse medtaget løn, ferie og pension for manglende opsigelsesvarsel (juli, august og september 2024).

Det følger af ansættelseskontraktens § 10 (Bilag 1), at X (nu under konkurs) var berettiget til - ved A væsentlige misligholdelse af sine forpligtelser i henhold til ansættelseskontrakten - at ophæve ansættelsesforholdet uden varsel.

Det gøres i ovenstående forbindelse gældende, at A i nærværende sag uberettiget er udeblevet fra sit arbejde, ligesom X (nu under konkurs) i øvrigt har henvist til, at hans aggressive og tru-

ende adfærd var i direkte strid med selskabets retningslinjer (personalepolitik og etik). Det må i øvrigt anses for ganske sædvanligt og åbenbart, at aggressiv og truende adfærd rettet mod kollegaer er i strid med sådanne retningslinjer på en arbejdsplads.

Konkursboet gør gældende, at A gentagende og uberettigede udeblivelser fra arbejdet samt upassende (aggressiv og truende) adfærd - henset til grovheden heraf - samlet og hver for sig udgjorde væsentlig misligholdelse af ansættelseskontrakten, og at ophævelsen af ansættelsesforholdet og bortvisningen af A fra X (nu under konkurs) således var berettiget og rimeligt begrundet, jf. også funktionærlovens § 2 b, stk. 1, jf. stk. 3.

På ovenstående baggrund er A således ikke - i henhold til ansættelseskontrakten og funktionærlovens bestemmelser - berettiget til godtgørelse for manglende opsigelsesvarsel, herunder feriegodtgørelse og pension.

3.1.3 Ad godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 9

A har desuden i sin godtgørelsesopgørelse medtaget godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 9.

Ligebehandlingslovens § 9 var på tidspunktet for bortvisningen sålydende:

> *"En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption."*

Konkursboet gør gældende, at det intetsteds fremgår eller implicit kan lægges til grund, at bortvisningen af A (Bilag 2) skulle være motiveret i det forhold, at hans kæreste var gravid (og A dermed forbundne barsel og fravær).

Bortvisningen af A var <u>alene</u> begrundet i de forhold, der følger af bortvisningsskrivelsen af 22. juni 2024 (Bilag 2):

1. Gentagende og uberettigede udeblivelser fra arbejdet, og

2. upassende adfærd (aggressiv og truende) over for en yngre, kvindelig kollega (C).

Disse forhold udgjorde samlet og hver for sig væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, jf. ansættelseskontraktens § 10, og var derfor bortvisningsbegrundende i sig selv, jf. også funktionærlovens § 2 b, stk. 1, jf. stk. 3.

Konkursboet har således dokumenteret, at bortvisningen var begrundet i ovenstående forhold, og der er ingen indikationer på, at bortvisningen i realiteten skulle være motiveret i A barselsforhold.

Det gøres samlet gældende - da bortvisningen alene var begrundet i A gentagende og uberettigede udeblivelser fra arbejdet samt upassende (aggressiv og truende) adfærd - at A ej heller er berettiget til godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 9.

3.2 Ad afvisningspåstanden (forhøjelse/udvidelse af A påstand)

A ændrede ved replik af 23. september 2025 sin nedlagte fuldbyrdelsespåstand til en anerkendelsespåstand.

I samme forbindelse udvidede/forhøjede A - uden nærmere begrundelse - påstandsbeløbet fra kr. 136.077 til kr. 484.375,59. Dette, selv om det anmeldte og fordringsprøvede krav efter konkurslovens § 95 alene lød på kr. 324.375,59, jf. Bilag B og C.

Konkursboet gør gældende, at den af A væsentlige udvidelse/forhøjelse af sin påstand med kr. 348.298,59 vedrørende yderligere krav på feriegodtgørelse, godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 9 m.v. - som ikke oprindeligt var medtaget i stævningen - skal betragtes som et nyt sagsanlæg.

Det følger af konkurslovens § 133, stk. 1, at fordringsprøvelsessag skal anlægges inden for 4 uger efter fordringsprøvelsesmødet. Konkursboet afholdt fordringsprøvelsesmøde den 7. maj 2025 (Bilag E), hvorfor fristen for anlæg af fordringsprøvelsessag udløb den 4. juni 2025. Fristen for et sådant sagsanlæg var således udløbet, da A forhøjede/udvidede sin påstand ved replik af 23. september 2025, jf. U 2018.3683 V.

Af disse grunde skal der ske afvisning for så vidt angår udvidelsen/forhøjelsen af påstanden med kr. 348.298,59.

A anmeldte krav af 26. februar 2025 lød desuden på kr. 324.375,59 (Bilag B), hvorfor det alene er dette beløb, som Konkursboet har taget stilling til i forbindelse med fordringsprøvelse, jf. Bilag C, E og F.

Det anmeldte krav svarer til de kr. 484.375,59, som A nu har nedlagt påstand om i sagen, med fradrag af kr. 160.000 svarende til LG's dækning, jf. anmeldelsen (Bilag B), hvoraf fremgår:

"Som det kan ses, er A samlede krav mod virksomheden opgjort til kr. 484.375,59. Imidlertid, dækker LG alene indtil kr. 160.000. Som følge heraf, skal vi således anmode om at få optaget kravet i gældbogen, med fradrag af det beløb, som LG dækker." (min understregning)

Det gøres i den forbindelse gældende, at skifterettens kompetence er begrænset til at efterprøve kurators indstilling (Bilag C), og påstanden skal derfor være formuleret i overensstemmelse hermed, jf. U 2019.2816 Ø.

A kan derfor under alle omstændigheder ikke nedlægge påstand for et højere beløb end kr. 324.375,59, som er fordringsprøvet, uanset om fordringsprøvelsen i realiteten har omfattet de samme krav, som nærværende fordringsprøvelsessag har omfattet (siden A replik).

Det bemærkes hertil, at A på intet tidspunkt har gjort indsigelse mod eller på anden måde gjort Konkursboet opmærksom på, at det anmeldte og fordringsprøvede krav reelt skulle udgøre kr. 484.375,59 (og ikke kr. 324.375,59). Dette på trods af, at Konkursboet:

- Den 12. marts 2025 sendte kvittering for anmeldelse til A (Bilag F), hvoraf det anmeldte krav fremgik, og
- den 7. april 2025 sendte indstillingsbrev til A (Bilag C), hvoraf det anmeldte og fordringsprøvede krav tillige fremgik.

Herudover fremgår det direkte af A anmeldelse, at der skulle ske fradrag af de kr. 160.000 svarende til LG's dækning, jf. ovenfor.

I det omfang Sø- og Handelsretten ikke finder grundlag for at afvise den af A udvidede/forhøjede påstand, gøres det gældende, at Konkursboet skal frifindes, da bortvisningen af A den 22. juni 2024 var berettiget, herunder henset til A gentagende og uberettigede udeblivelser fra arbejdet samt upassende (aggressiv og truende) adfærd over for den yngre, kvindelige kollega (C). Der henvises til afsnit 3.1 i nærværende processkrift.

3.3 Sammenfattende

Konkursboet gør sammenfattende gældende, at bortvisningen af A udelukkende var begrundet i hans gentagende og uberettigede udeblivelser fra arbejdet samt hans upassende (aggressive og truende) adfærd overfor den yngre, kvindelige kollega (C), der samlet og hver for sig udgjorde væsentlig misligholdelse af den indgåede ansættelseskontrakt (Bilag

1), og at bortvisningen af A dermed var berettiget, jf. ansættelseskontraktens og funktionærlovens bestemmelser.

Det gøres hertil gældende, at bortvisningen på ingen måde var begrundet i barselsrelaterede forhold eller andre forhold, hvilket heller ikke er understøttet af konkret dokumentation i sagen eller omstændighederne i øvrigt.

Konkursboet gør derfor samlet gældende, at A bortvisning fra X (nu under konkurs) var berettiget, og at A dermed ikke er berettiget til nogen form for erstatning eller godtgørelse, hverken efter funktionærloven eller ligebehandlingsloven.

Det gøres herudover sammenfattende gældende, at A udvidelse/forhøjelse af påstanden med kr. 348.298,59 skal afvises, da udvidelsen/forhøjelsen skal anses som et nyt, selvstændigt sagsanlæg for krav, der ikke oprindeligt var medtaget i stævningen.

Fristen for anlæg af fordringsprøvelsessag udløb den 4. juni 2025, jf. konkurslovens § 133, stk. 1, og da udvidelsen/forhøjelsen af påstanden først skete den 23. september 2025, var fristen for et sådant sagsanlæg udløbet.

Såfremt Sø- og Handelsretten ikke finder grundlag for at afvise den af A udvidede/forhøjede påstand, skal Konkursboet frifindes, da X' (nu under konkurs) bortvisning af A var berettiget, jf. afsnit 3.1.
…"

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

Skifterettens begrundelse og resultat
Skifteretten skal først tage stilling til konkursboets afvisningspåstand i forhold til den del af A påstand, der overstiger 136.077 kr.

Det følger af konkurslovens § 133, stk. 1, at en fordringsprøvelsessag skal anlægges ved skifteretten inden fire uger efter fordringsprøvelsesmødet. Ifølge bestemmelsens stk. 2 er kurators indstilling endelig, hvis en sag ikke anlægges rettidigt.

A havde anmeldt et § 95-krav i boet, som dels vedrørte krav om erstatning for uberettiget bortvisning, dels vedrørte krav om godtgørelse for bortvisning og afskedigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9.

Kurator indstillede kravet til afvisning og fastholdt på fordringsprøvelsesmødet den 7. maj 2025 sin indstilling om afvisning trods indsigelse herimod fra A advokat.

Ved stævning af 4. juni 2025 nedlagde A påstand om, at konkursboet skulle betale 136.077 kr. med tillæg af procesrente. Det fremgår af stævningen, at kravet vedrører løn i opsigelsesperioden som følge af uberettiget bortvisning, samt manglende løn for juni 2024.

I replikken blev påstanden omformuleret til en anerkendelsespåstand og påstanden blev samtidig forhøjet til 484.375,59 kr. Det er ubestridt, at den forhøjede påstand ud over kravet på løn i opsigelsesperioden og manglende løn for juni 2024 tillige omfatter krav på godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 9.

Uanset at begge krav udspringer af bortvisningen af A finder skifteretten, at der er tale om to forskellige krav, som hviler på forskelligt grundlag. Den udvidede påstand om godtgørelse efter ligebehandlingsloven må således betegnes som en ny selvstændig påstand, og da denne først blev nedlagt i replikken af 23. september 2025 og dermed efter udløbet af fire ugers fristen i konkurslovens § 133, stk. 1, er kurators indstilling om afvisning for så vidt angår kravet på godtgørelse efter ligebehandlingsloven endelig, jf. konkurslovens § 133, stk. 2. Som følge heraf tager skifteretten kurators påstand om afvisning til følge for den del af påstanden, som overstiger 136.077 kr.

Skifteretten skal dernæst tage stilling til, om A har krav på erstatning som følge af uberettiget bortvisning.

Skifteretten lægger efter forklaringerne til grund, at A havde mulighed for at arbejde hjemmefra og i et vist omfang benyttede sig heraf. Skifteretten finder det ikke alene på baggrund af B´ forklaring bevist, at A på mødet den 19. juni 2024 blev pålagt at møde på kontoret den 20. og 21. juni 2024. Der er desuden efter bevisførelsen ikke grund til at betvivle, at A udførte sit arbejde hjemmefra de pågældende dage. Skifteretten finder det på den baggrund ikke godtgjort, at A ulovligt udeblev fra arbejdet hos X den 20. og 21. juni 2024.

Efter A og B´ forklaringer om forløbet af mødet den 19. juni 2024, som ifølge begge endte ud i, at A blev sendt hjem med besked om at komme med forslag til, hvordan konflikten med C kunne løses, finder skifteretten, at det ikke er godtgjort, at A på mødet udviste en adfærd, der berettigede til, at han blev bortvist. Skifteretten har herved også tillagt det vægt, at bortvisningen af A først skete en uge efter den angiveligt uacceptable adfærd.

Som følge af det anførte var bortvisningen af A den 26. juni 2024 uberettiget, og A har derfor krav på erstatning for uberettiget bortvisning i form af tre måneders løn, samt manglende løn for juni 2024. Skifteretten tager derfor A påstand til følge for 136.077 kr.

Efter sagens udfald skal konkursboet betale sagsomkostninger til A Omkostningerne er efter sagens værdi, forløb og omfang fastsat til i alt 39.500 kr., hvoraf 35.000 kr. inkl. moms er til dækning af udgiften til advokatbistand, og 4.500 kr. er til dækning af retsafgift.

THI KENDES FOR RET:

X under konkurs skal anerkende, at A har et privilegeret krav på 136.077 kr. efter konkurslovens § 95 i X under konkurs.

I sagsomkostninger skal X under konkurs inden 14 dage betale 39.500 kr. til A.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.

Vejledning

Retten har afsagt dom i sagen.

Hvis du er utilfreds med afgørelsen, kan du som udgangspunkt anke (klage over) dommen til landsretten. Hvis du kun er utilfreds med dommens afgørelse om sagsomkostninger, kan du kære (klage over) denne del af afgørelsen til landsretten.

Ikke alle afgørelser kan ankes eller kæres
Du kan kun anke dommen, hvis forskellen mellem byrettens dom og det resultat, du ønsker at opnå i landsretten, er over 50.000 kr. Hvis forskellen er mindre, skal du have tilladelse fra Procesbevillingsnævnet for at anke.

Landsretten kan afvise at behandle en ankesag, hvis landsretten vurderer, at der ikke er udsigt til, at sagen vil få et andet udfald i landsretten.

Du kan kun kære afgørelser om sagsomkostninger, hvis omkostningsbeløbet er fastsat til mere end 50.000 kr., eller hvis retten har bestemt, at ingen af parterne skal betale sagsomkostninger, og du kræver, at modparten skal betale mere end 50.000 kr. I andre situationer kan du kun kære omkostningsafgørelsen, hvis du får tilladelse fra Procesbevillingsnævnet.

Frister for at anke og kære
Fristen for at anke er **4 uger** fra dommens dato. Hvis du ikke kan anke uden en tilladelse fra Procesbevillingsnævnet, skal du indlevere en ansøgning til Procesbevillingsnævnet inden **4 uger**.

Fristen for at kære omkostningsafgørelsen er **2 uger** fra dommens dato. Hvis du ikke kan kære afgørelsen uden tilladelse fra Procesbevillingsnævnet, skal du indlevere en ansøgning til Procesbevillingsnævnet inden **2 uger** fra dommens dato.

Sådan gør du, hvis du vil anke eller kære
Du kan anke dommen på minretssag.dk ved at trykke på knappen "Opret appel" og derefter vælge "Anke" og følge vejledningen. Hvis du vil kære omkostningsafgørelsen, skal du vælge "Kære" og følge vejledningen.

Du kan læse mere på domstol.dk.

Hvis du ønsker at søge om tilladelse til anke eller kære, skal du indlevere en ansøgning til Procesbevillingsnævnet på www.procesbevillingsnaevnet.dk eller mail til post@procesbevillingsnaevnet.dk eller post@pbn.dk. Procesbevillingsnævnet har adresse på Store Kongensgade 1, 2. sal, 1264 København K. Du kan ikke indlevere ansøgningen på minretssag.dk.

Publiceret til portalen d. 28-05-2026 kl. 10:07
Modtagere: Advokat (H) Søren Narv Pedersen, Sagsøger
Advokat (L) Emil Søren Svenningsen, Sagsøgte
under konkurs