

Ankenævnet for Forsikring

Den 21. februar 2024 blev i sag nr. 100238:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

mod

Topdanmark Forsikring A/S
Borupvang 4
2750 Ballerup

afsagt

k e n d e l s e :

Forsikringstageren har lønsikring. I klageskema af 14/8 2023 har klageren bl.a. anført:

"Jeg ønsker at indbringe en klage over Topdanmarks afgørelse om ikke at udbetale lønsikring i forbindelse med min opsigelse fra [...].

Jeg har inkluderet de relevante oplysninger og forklaringer i nedenstående punkter:

1. Definition og tolkning af 'overvejende sandsynligt': I Topdanmarks afgørelse tolkes termen 'overvejende sandsynligt' således, at en sindsskrivelse anses for at være en varsling om opsigelse. Men juridisk og sprogligt refererer 'sandsynligt' til en situation, hvor der er mere end 50 % sandsynlighed for en bestemt udfald 'overvejende sandsynligt' må derfor ses som værende betydeligt mere sikkert. En sindsskrivelse, som ikke nødvendigvis fører til en endelig opsigelse, kan ikke opfylde denne kriterium, da den blot indikerer en mulighed og ikke en sandsynlighed. Dette er yderligere bekræftet af at over halvdelen af de udsendte sindsskrivelser ikke førte til opsigelser. Dette bliver også reflekteret i klagenævnets kendelses nr. 68305 hvor Nævnet udtaler: Selv om klageren på grund af sit sygefravær måtte regne med, at der var en betydelig risiko for, at han ville blive afskediget, finder nævnet, at klageren på tidspunktet for ansøgningen om forsikringen ikke havde grund til at tro, at det sandsynligvis ville ske. Nævnet finder derfor, at selskabet har været uberettiget til at afvise dækning i forbindelse med arbejdsløsheden. I mit tilfælde vurderes det ikke engang at være betydelig risiko da en afskedigelse blev set som værende i strid med loven (Se punkt 4 og vedlagt udtalelse fra [...])

2. Håndtering af sindsskrivelsen: Sindsskrivelsen, som jeg modtog den 21. november 2022, var ikke en endelig beslutning om opsigelse, men snarere en invitation til dialog. Faktisk blev opsigelsen genbehandlet efter mit svar på sindsskrivelsen, hvilket yderligere bekræfter, at beslutningen ikke var endelig ved udsendelse af sindsskrivelsen.

3. [...] vurdering: Som min fagforening har [...] vurderet, at sindsskrivelsen ikke havde tilstrækkelig begrundelse for opsigelse, og at en afskedigelse ville stride mod [arbejdsgivers] oplæringsansvar overfor [Fagforening] har også bekræftet, at en sindsskrivelse ikke nødvendigvis resulterer i en opsigelse. Det skal her nævnes at [fagforening] sidder i ...bestyrelsen og derfor har indgående kendskab til ... interne situation og virke. Det vægter derfor højt at de ved udstedelsen af sindsskrivelsen fortæller mig at denne med al sandsynlighed ikke ender i en opsigelse.

4. Opretholdelse af oplæringsansvar: Som den eneste instruktør med relevant uddannelse og erhvervs erfaring inden for [...] var det højst usandsynligt, at jeg ville blive afskediget, da dette ville have haft alvorlige konsekvenser for [arbejdsgivers] oplæringsansvar. [Arbejdsgiver] Har oplæringsansvar, ikke blot for ... men også overfor

Jeg så, på daværende tidspunkt, ikke sindsskrivelsen som et varsel om endelig opsigelse, men som en mulighed for dialog hvor, når lovgivningen omkring [arbejdsgivers] oplæringsansvar kom frem, sandsynligvis ville resultere i at den helt ville blive trukket tilbage eller i 'værste' fald resultere i en omstrukturering af mine opgaver og virken i virksomheden.

5. Statistik over sindsskrivelser og afskedigelser: Ud af 26 sindsskrivelser udsendt af [arbejdsgiver] i november 2022, resulterede kun 15 i afskedigelser. Dette understreger, at sindsskrivelser ikke kan betragtes som overvejende sandsynlige varslinger om afskedigelse. Med udgangspunkt i overstående mener jeg, at Topdanmarks argument er fejlagtig. Ændring i argumentation i deres afslag, (om at udfaldet af sagen skulle bekræfte sandsynligheden), viser en usikkerhed i deres vurdering og yderligere understreger, at deres fortolkning af begrebet 'overvejende sandsynligt' i denne sammenhæng er fejlagtig. Jeg anmoder derfor om, at klagenævnet gennemgår sagen og tager stilling til, om Topdanmarks afgørelse skal omstødes. Jeg vedlægger alle relevante dokumenter og beviser og står til rådighed for yderligere information.

Hvad vil du konkret opnå hos selskabet?

Selskabet, Topdanmark Forsikring A/S, skal anerkende, at det er uberettiget til at nægte mig dækning i forbindelse med min arbejdsløshed. Samt erkende at jeg i god tro havde overstået de 9 måneders karenperiode da jeg fik opsigelsen. Og derfor udbetale det beløb, der tilkommer mig."

Selskabet har den 29/9 2023 til nævnet bl.a. redegjort for sagsforløbet og afgørelsen således:

"Klager har tegnet lønsikring (arbejdsløshedsforsikring) hos os. Forsikringen trådte i kraft den 1. marts 2022. Forsikringen er tegnet med en initialkarens på 9 måneder. Det betyder, at forsikringen ikke dækker arbejdsløshed, som sikrede (klager) får kendskab til i forsikringens første 9 måneder.

Forsikringen dækker ikke, at hvis man inden for initialkarensen bliver arbejdsløs eller får mundtlig eller skriftlig besked om, at man med overvejende sandsynlighed bliver det, eksempelvis i kraft af en varsling eller lignende, jf. vilkårenes punkt 4, stk. 6 punkt d og 14, stk. 2.

Sagsfremstilling

Den 1. juli 2023 anmeldte klager, at han den 14. december 2022 var blevet afskediget fra sit arbejde. Opsigelsesskrivelsen er fremlagt af klager.

Vi kvitterede for anmeldelsen og bad den 7. juni 2023 klager sende den i opsigelsen omtalte sindetskrivelse af 21. november 2023.

Vi modtog Sindetskrivelsen, som fremlægges som bilag C. Det fremgår af sindetskrivelsen, at arbejdsgiveren havde i sinde at afskedige klager fra hans stilling med fratrædelse den 31. maj 2023. Det fremgår af den af klager fremlagte 'Opfølgning på Sindetskrivelse', at klager sammen med sin fagforening forfattede en indsigelse mod den påtænkte opsigelse, som de sendte til arbejdsgiverne. Arbejdsgiveren fastholdt dog ved brev af 14. december den påtænkte opsigelse og samme dato sendte arbejdsgiveren en egentlig opsigelse til klager. Begge arbejdsgiverens svar er fremlagt af klager.

Den 19. juni 2023 afviste vi dækning, idet afskedigelsen af klager var varslet inden for de første 9 måneder efter forsikringens ikrafttræden, jf. vilkårenes punkt 4, stk. 6 punkt d og 14, stk. 2.

Klager var ikke tilfreds hermed og sendte den 22. juni 2023 en indsigelse. Indsigelsen og vores svar af 4. juli 2023 er fremlagt af klager. Det fremgår også heraf, at klager havde fundet ny beskæftigelse pr. 7. august 2023, hvorfor tvisten alene angår udbetaling for én måned.

Vi fastholdt vores afgørelse og hørte ikke mere fra klager, før vi modtog ankenævnsklagen.

Vores vurdering

Vi fastholder, at den anmeldte skade er korrekt afvist.

Initialkarensperioden udløb 1. december 2022. Der er enighed om, at klager først modtog en egentlig opsigelsesskrivelse den 14. december 2022), hvilket var efter initialkarensperiodens udløb. Der er også enighed om, at sindetskrivelsen af 21. november 2022 blev modtaget af klager inden initialkarensperiodens udløb.

Afgørende for sagen er herefter, om sindetskrivelsen var en besked om, at klager med overvejende sandsynlighed ville blive arbejdsløs, jf. vilkårenes punkt 4, stk. 6, punkt d. og punkt 14, stk. 2.

Klager har gjort gældende, at 26 medarbejdere hos den pågældende medarbejder modtog sindetskrivelser, og at 15 heraf blev afskediget. Klager har ikke sendt dokumentation på de pågældende tal, men vi har ikke grund til at betvivle tallenes rigtighed. Klager har også gjort gældende, at det var hans og/eller hans fagforenings vurdering, at klager ikke ville blive afskediget.

Vurderingen af, om det var overvejende sandsynligt, foretages som et samlet skøn af de konkrete omstændigheder. Der er ikke tale om et simpelt – bagklogt – regnestykke af, om flere eller færre end halvdelen af de medarbejdere, der modtog varslingen, faktisk endte med at blive afskediget, sådan som klager synes at gøre gældende. Og selv hvis vurderingen faktisk skulle foretages ud fra den parameter, så ville det være overvejende sandsynligt, idet flere end halvdelen faktisk endte med at blive opsagt.

I stedet for bagklog brøkgregning foretager vi i stedet en vurdering af, hvad sikrede (klager) med rimelighed måtte forvente på baggrund af varslingskrivelsen.

Det fremgår af varslingskrivelsen (bilag C) indledende afsnit, at arbejdspladsen står over for besparelser. Det fremgår herefter i andet afsnit:

'Det er derfor med beklagelse, at vi må meddele dig, at vi har i sinde at afskedige dig fra dit ansættelsesforhold på [arbejdspladsen] med fratrædelse pr. [dato].'

Herefter stod udvælgelseskriterierne i mere generel form, inden klager blev opfordret til at sende en eventuel udtalelse til arbejdsgiveren.

Det er vores vurdering, at idet arbejdsgiveren sendte en sindetskrivelse (varsling) til klager formuleret til 'du', 'dig' og 'dit', og idet det fremgik af skrivelsen, at arbejdsgiveren allerede havde foretaget en udvælgelse af de ramte medarbejdere ud fra en række kriterier, måtte klager anse det som overvejende sandsynligt, at han ville blive afskediget. Den skrivelse, som klager modtog den 21. november, er langt mere konkret end en skrivelse om, at en arbejdsplads grundet besparelser bliver nødt til at afskedige 'et antal' medarbejdere eller lign.

Selve opsigelsesskrivelsen var i det store hele en ordret kopi af varslingskrivelsen. Det var samme indledning og samme begrundelse. Herudover fremgik det af opsigelsen, at:

'Vi har ikke fundet grundlag for at ændre vores vurdering, og vi meddeler dig derfor hermed, at du afskediges fra dit ansættelsesforhold på [arbejdsplads] med fratrædelse pr. [dato].'

Opsigelsesskrivelsen bekræfter blot, at vurderingen og udvælgelsen allerede var foretaget ved skrivelsen af 21. november 2022. Tilsvarende gælder arbejdsgiverens anden skrivelse til klager af 14. december 2022, hvor arbejdsgiveren kommenterede de indsigelser, som klager sammen med sin fagforening var kommet med. Det forhold, at ikke alle de medarbejdere, som modtog varslingen, endte med at blive afskediget, kan ikke føre til andet resultat.

I har ved sag 95991 taget stilling til en lignende sag. I den sag modtog klager ligeledes inden udløbet af initialkarensperioden et varsel om, at hun ville blive opsagt. I den sag fandt nævnet, at klager med varslingen fik kendskab til, at hun med overvejende sandsynlighed ville blive arbejdsløs.

Konklusion

Vi fastholder afvisningen.

For en god ordens skyld bemærker vi, at vi ikke har taget stilling til, hvor meget klager i givet fald er berettiget til i erstatning, såfremt nævnet måtte nå frem til, at sindetskrivelsen ikke kan begrunde afvisningen."

Klageren har i brev af 19/10 2023 til nævnet bl.a. anført:

"Det er korrekt at der ikke er uenighed om at sindetskrivelsen er dateret 9 dage før initialkarensperioden udløb og at opsigelsen først kom efter at den var udløbet.

Der hvor uenigheden drejer sig om er hvorvidt det må findes 'overvejende sandsynligt' at sindetskrivelsen ville ende med en opsigelse. Med viden om faget og loven heromkring, så jeg det ikke som sandsynligt da det som tidligere nævnt ville betyde at [arbejdsgiver] ikke vil kunne opretholde sit oplæringsansvar overfor de 35 [...]. Jeg tog derfor kontakt til [fagforening] der ikke blot er min fagforening men også er repræsenteret i ... bestyrelse og derfor har intern viden om hvad der foregår på ledelsesplan. Her bliver jeg igen bekræftet i at man ikke ser det som sandsynligt at jeg vil blive opsagt da, de også ser det som værende i strid med loven.

Jeg har derfor svært ved at se hvorfor jeg skulle have haft grund til at tro at det var 'overvejende sandsynligt' at jeg ville ende med at blive opsagt. Her skal jeg henlede til en af ankeklagenævnets tidligere sager (99821) hvor nævnet udtaler 'i februar 2023 var risiko for, at klageren ville blive opsagt – men der forelå ikke overvejende sandsynlighed for, at klageren ville blive arbejdsløs'

Da en sindetskrivelse ikke kan sidestilles med en opsigelse, hvilket er kraftigt understøttet af hvor relativt få der endelig endte med en opsigelse, og [fagforenings] udtalelse omkring at de heller ikke mente at der var sandsynlighed for en opsigelse. Mener jeg at de 2 sager kan sidestilles.

Jeg stiller mig også uforstående overfor Topdanmarks udtalelse om 'simpelt – bagklogt – regnestykke' Jeg mener ikke jeg har forsøgt at være bagklog eller gøre sagen op i et regnestykke. Jeg har i min første henvendelse til nævnet forsøgt at komme med en uddybelse af hvad der måtte forstås ved 'overvejende sandsynligt' og understøtte disse med fakta.

Jeg er også uforstående overfor at man ikke mener der er sendt dokumentation for antallet af tilbagetrukne sindetskrivelser. [Fagforening] har i deres skrivelse redegjort for disse tal og da de, som nævnt, er repræsenteret ved ... bestyrelse, udgør deres skriv denne dokumentation.

Når man tager stilling til sager med en 'tvist' synes jeg det er værd at kigge på begrundelsen bag en regel. Her er jeg sikker på at både jeg og Topdanmark er enige om at begrundelsen for en initialkarensperiode er at man ikke ønsker at folk venter med at tegne forsikringen til de får mistanke om at de står til at blive fyret. Men at man i stedet tegner forsikringen mens man sider trygt i jobbet. Taget i betragtning af at hele sagen drejer sig om 9 enkelte dage, og at jeg har været i jobbet i årevis da jeg tegnede den, mener jeg så afgjort at jeg i god tro har levet op til denne hensigt eller reglens 'ånd' om man vil. Her vil jeg også tillade mig at drage paralleler med en af nævnets tidligere sager (68305) Hvori nævnet konkludere 'Selv om klageren på grund af sit sygefravær måtte regne med, at der var en betydelig risiko for, at han ville blive afskediget, finder nævnet, at klageren på tidspunktet for ansøgningen om forsikringen ikke havde grund til at tro, at det sandsynligvis ville ske'

Jeg synes også det er værd at nævne at jeg havde 6 måneder opsigelse. Jeg har altså haft forsikringen i ca. 15 måneder da jeg blev arbejdsløs. Og såfremt Topdanmark skulle få medhold, vil der skulle gå yderligere 12 måneder før jeg igen lever op til forsikringens krav om 12 måneders sammenhængende arbejde. Det vil i praksis betyde at jeg skulle betale for forsikringen i over 2 år (27 måneder) uden at Topdanmark er dækningsberettiget i denne periode. Hvilket jeg ligeledes synes strider mod denne 'ånd'

Helt generelt mener jeg, at Topdanmarks afgørelse er fejlagtig,

1. 'Overvejende Sandsynlighed': Topdanmark baserer sin afgørelse på, at sindetskrivelsen gør det 'overvejende sandsynligt' at jeg ville blive opsagt. Dette synes at være en fortolkning, der ikke tager højde for kompleksiteten i min situation, og ignorerer [fagforenings] udtalelse.
2. [fagforenings] Indblanding: Topdanmark synes at nedprioritere [fagforenings] vurdering. Dette er bemærkelsesværdigt, givet at [fagforening] har intern viden og sidder i [arbejdsgivers] bestyrelse.
3. Initialkarensperioden: Topdanmarks fokus på initialkarensperioden og sindetskrivelsens timing synes at negligerer det faktum, at den faktiske opsigelse fandt sted efter denne periode.

4. Manglende Fleksibilitet: Topdanmarks holdning synes at være præget af en streng, bogstavelig fortolkning af deres vilkår, hvilket ikke tager højde for intentionen eller 'ånden' bag forsikringspolisen."

Selskabet har i brev af 5/11 2023 til nævnet bl.a. anført:

"Det der korrekt, at det i visse situationer ikke kan svare sig at betale til en lønsikring, når man er arbejdsløs. Vi tilbyder telefonisk rådgivning til vores kunder herom.

Som anført i vores første indlæg anmeldte klager den 1. juni 2023, at han var blevet arbejdsløs. Sagsbehandlingen fandt sted i juni måned. I forbindelse med afslaget (fremlagt af klager) af 19. juni, orienterede vi klager om, at der fremover ville gælde et beskæftigelseskrav på 12 sammenhængende måneder. Vi kunne – og burde måske – tillige have opfordret klager til at kontakte os for rådgivning om forsikringsdækningen fremover, herunder om det eventuelt bedst kunne betale sig at opsigte forsikringen.

Klager har forklaret, at han startede nyt job den 7. august 2023, hvorfor han alene var arbejdsløs 1 måned. Da arbejdsløshedsperioden var længere end 14 dage, skal han – som vi anførte i afvisningsskrivelsen – opfylde beskæftigelseskravet på 12 måneder, for at være berettiget til udbetaling ved evt. fremtidig arbejdsløshed. Der er derfor ikke nogen grund til at være omfattet af en lønsikringsordning i perioden indtil man igen er i beskæftigelse. Hvis klager havde kontaktet os, havde vi fortalt ham om muligheden for at opsigte dækningen og tegne den på ny ved ny beskæftigelse. Han ville da spare 1 måneds præmie. Til gengæld ville han have besværet ved at skulle tegne en ny forsikring måneden efter, når han igen var beskæftiget.

Henset til sagens særlige omstændigheder er vi indstillet på at lade forsikringen opsigte helt tilbage fra den. 1. december 2022 og tilbagebetale præmie fra denne dato. Der er tale om ren kulance, idet vi som anført nedenfor har været i risiko i hele perioden indtil det stod klart, at klager igen skulle opfylde beskæftigelseskravet på 12 måneder.

Uanset at klager i forsikringens første 9 måneders løbetid har betalt præmie uden at være berettiget til udbetaling, kan vi ikke tilbagebetale præmien for denne tid, da vi har været i risiko. Vores risiko ophørte først det øjeblik, det stod klart, at klager ville blive ufrivilligt arbejdsløs, uden det var dækningsberettigende og mistede sin optjente anciennitet. Han blev afskediget ved meddelelse af 14. december 2022 med virkning fra 1. juni 2023. Det var først, da det 14 dage senere (medio juni) stod klart, at han ikke fik ny beskæftigelse inden for 14 dage efter afslutningen af den forrige beskæftigelse, at han mistede sin optjente anciennitet og igen skulle opfylde beskæftigelseskravet, jf. vilkårenes punkt 4, stk. 6. Indtil da (medio juni) har han haft værdi af sin forsikring og indtil da kan vi derfor heller ikke være forpligtede til at tilbagebetale præmie. Vi har dog valgt at tilbyde det desuagtet tilbage fra 1. december 2022.

Vi vil opfordre klager til at kontakte vores lønsikringsafdeling [...] for at drøfte mulighederne, herunder om han ønsker sin forsikring opsagt fra 1. december 2022, og om han ønsker en nyttegnet. Hans forsikring fortsætter, hvis vi ikke hører fra ham.

Selvom klager tager imod tilbuddet om at opsigte forsikringen – evt. med tilbagevirkende kraft – vil vi naturligvis stille ham som om forsikringen ikke var opsagt, hvis han – mod forventning – skulle

få medhold i sit krav om dækning i nærværende klagesag. Han behøver således ikke afvente sagens udfald, før han kontakter os."

Klageren har hertil i brev af 5/12 2023 til nævnet bl.a. anført:

"I forbindelse med Selskabets seneste indlæg dateret 6. november 2023 vedrørende min klage over deres afslag på udbetaling af lønsikring, ønsker jeg at bringe følgende punkter til opmærksomhed:

1. Tilbud om Opsigelse og Tilbagebetaling: Selskabet tilbyder at opsiges forsikringen tilbagevirkende fra 1. december 2022 og tilbagebetale præmien fra denne dato. Dette tilbud synes at miskende sagens kerne, nemlig spørgsmålet om min berettigelse til dækning under de givne omstændigheder. At tilbyde opsigelse af forsikringen og tilbagebetaling af præmien løser ikke problemet med at dækning blev afvist under en legitim arbejdsledelsesperiode.

2. Behandling ved Medhold: Selskabets forslag om at behandle mig, som om forsikringen ikke var opsagt, hvis jeg mod forventning får medhold i klagesagen, antyder en anerkendelse af muligheden for, at deres oprindelige afslag var fejlagtigt. Dette understøtter min overbevisning om, at jeg retmæssigt skulle have været dækket under de omstændigheder, der forelå.

Afslutningsvis anmoder jeg klagenævnet om at tage disse punkter i betragtning og genoverveje Selskabets beslutning. Jeg mener, at sagen kan gå videre fra de nuværende argumenter og sidestillingen med de tidligere nævnte sager (99821 og 68305)."

Nævnet har fået forelagt bilag fra sagen, hvoraf nogle gengives nedenfor. Af arbejdsgivers sinedokumentation af 21/11 2022 fremgår bl.a.:

"Sinedokumentation vedrørende dit ansættelsesforhold på [arbejdsplads]

[Arbejdsgiver] står overfor nødvendige økonomiske besparelser. Dette er primært begrundet i færre ... samt øgede omkostninger til energi og materialer. Vi har iværksat en række besparelsesinitiativer, men vi er desværre også nødsaget til at reducere antallet af medarbejdere.

Det er derfor med beklagelse, at vi må meddele dig, at vi har i sinde at afskedige dig fra dit ansættelsesforhold på [arbejdsplads] med fratrædelse den 31. maj 2023.

Udvælgelsen af de medarbejdere, der påtænkes afskediget, er sket ud fra et hensyn om at sikre den bedst mulige overensstemmelse mellem [arbejdsgivers] fremtidige opgavevaretagelse og de tilbageværende medarbejders kompetencer.

Kriterierne for udvælgelsen af de medarbejdere, der påtænkes afskediget, er på den baggrund:

- Medarbejdere med smallere kompetenceprofiler end andre
- Medarbejderens generelle opgavevaretagelse
- Medarbejdere, hvis kompetencer ikke efterspørges i [arbejdspladsens] fremtidige opgaveprioritering

- Ved funktions- eller stillingsnedlæggelse vurderes, om medarbejderen i funktionen/stillingen berøres, eller om [arbejdspladsen] samlet set bedre kan undvære en anden medarbejder.

Under henvisning til ... personalepolitik gives der herved dig og [fagforening] adgang til at fremkomme med en udtalelse. En eventuel udtalelse skal være [arbejdsgiver] i hænde senest den 6. december 2022.

Kopi af denne skrivelse sendes til [fagforenings] hovedkontor og [...] samt tillidsrepræsentant [...]

I tilfælde af afskedigelse vil afskedigelsen blive fremsendt til din e-Boks/Digital Post."

Af arbejdsgivers afskedigelsesbrev af 14/12 2022 fremgår bl.a.:

"Afskedigelse

[Arbejdsgiver] meddelte dig i skrivelse af 21. november 2022, at vi havde i sinde at afskedige dig fra dit ansættelsesforhold. Vi har den 6. december 2022 modtaget en skriftlig henvendelse fra dig, som vi har svaret dig på skriftligt den 14. december 2022.

Vi har ikke fundet grundlag for at ændre vores vurdering, og vi meddeler dig derfor hermed at du afskediges fra dit ansættelsesforhold på [arbejdspladsen] med fratrædelse pr. 31. maj 2023.

Baggrunden herfor er, at [arbejdspladsen] står overfor nødvendige økonomiske besparelser. Dette er primært begrundet i færre ... samt øgede omkostninger til energi og materialer. Vi har iværksat en række besparelsesinitiativer, men vi er desværre også nødsaget til at reducere antallet af medarbejdere.

Udvælgelsen af de medarbejdere, der afskediges, er sket ud fra et hensyn om at sikre den bedst mulige overensstemmelse mellem [arbejdspladsens] fremtidige opgavevaretagelse og de tilbageværende medarbejders kompetencer."

Af mail fra klagerens fagforening fremgår bl.a.:

"[Klageren] udfærdiger svar på sindetskrivelsen til [arbejdsgiveren] i samarbejde med undertegnede, i dette svar stiller vi tvivl til lovligheden i begrundelsen, herunder at [klageren] er den eneste ...

Svaret på sindetskrivelsen bliver sendt til [arbejdsgiveren] d. 6. december 2022.

[Arbejdsgiveren] bekræfter at den påtænkte opsigelse bliver genbehandlet efter at have modtaget svar på sindetskrivelsen, hvilket bekræfter at beslutningen ikke var endelig ved udsendelse af sindetskrivelsen d. 21. november 2022.

Endvidere kan vi som faglig organisation oplyse at [arbejdsgiveren] udsendte 26 sindetskrivelser i november 2022 og at det resulterede i 15 afskedigelser, hvilket bekræfter at en sindetskrivelse ikke nødvendigvis resulterer i en opsigelse, dette samt de ovennævnte begrundelser, yderligere støttede [klageren] i hans og vores overbevisning om at han efter al sandsynlighed, ikke ville blive afskediget".

Det fremgår af forsikringsbetingelserne:

"Punkt 4 Hvad og hvornår dækker forsikringen?"

Stk. 1. Forsikringen dækker, hvis du bliver arbejdsløs i forsikringstiden. Ved arbejdsløshed forstås i denne forsikring, at du ufrivilligt er uden arbejde.

...

Stk. 6. Det stilles som krav for at få dækning, at du opfylder følgende:

...

d. Du bliver ikke inden for initialkarensen, se punkt 14, stk. 2, arbejdsløs eller får mundtlig eller skriftlig besked om, at du med overvejende sandsynlighed bliver det, eksempelvis i kraft af en varslings eller lignende

...

Punkt 14 Ordforklaring - definitioner

...

Stk. 2. Ved initialkarens forstås en periode, der starter ved ikrafttrædelsesdatoen. Hvis du i denne periode bliver ufrivilligt arbejdsløs eller får mundtlig eller skriftlig besked om, at du med overvejende sandsynlighed bliver arbejdsløs, er der ingen dækning fra forsikringen. Initialkarensens varighed fremgår af policen."

Nævnet udtaler:

Klageren har tegnet lønsikring pr. 1/3 2022 med en karensperiode på 9 måneder, som udløb den 1/12 2022. Ved sindetskrivelse af 21/11 2022 meddelte arbejdsgiveren, at man havde i sinde at afskedige klageren med fratrædelse den 31/5 2023. Den 14/12 2022 modtog klageren en opsigelse fra arbejdsgiveren. Selskabet har afvist dækning med henvisning til, at klageren inden karensperiodens udløb fik besked om, at han med overvejende sandsynlighed ville blive arbejdsløs. Klageren ønsker at få udbetalt lønsikring.

Klageren har anført, at en sindetskrivelse ikke nødvendigvis fører til endelig opsigelse, og at en sindetskrivelse ikke opfylder forsikringsbetingelsernes krav om "overvejende sandsynlighed". Klageren har anført, at den pågældende sindetskrivelse ikke var en endelig beslutning om opsigelse, men derimod en invitation til dialog. Opsigelsen blev genbehandlet efter klagerens indsigelse, hvilket bekræfter, at beslutningen om opsigelse ikke var endelig ved udsendelsen af sindetskrivelsen. Klageren har anført, at der i november 2022 blev udsendt 26 sindetskrivelser, og at kun 15 sindetskrivelser resulterede i en afskedigelse. Dette understrejer, at sindetskrivelser ikke kan betragtes som overvejende sandsynlige varslinger om afskedigelse.

Selskabet har anført, at det på baggrund af sindetskrivelsen måtte anses som overvejende sandsynligt, at klageren ville blive afskediget. Sindetskrivelsen var formuleret til "du", "dig" og "dit", og det fremgik af skrivelsen, at arbejdsgiveren allerede havde foretaget en udvælgelse af de ramte medarbejdere ud fra en række kriterier. Selve opsigelsesskrivelsen var i det store hele en ordret kopi af varslingskrivelsen. Selskabet har i forbindelse med nævnets behandling tilbudt, at "at lade forsikringen opsige helt tilbage fra den. 1. december 2022 og tilbagebetale præmie fra denne dato".

Det fremgår af mail fra klagerens fagforening, at klageren sendte svar på sindetskrivelsen til arbejdsgiveren den 6/12 2022, og at arbejdsgiveren bekræftede, "at den påtænkte opsigelse bliver genbehandlet efter at have modtaget svar på sindetskrivelsen, hvilket bekræfter at beslutningen ikke var endelig ved udsendelse af sindetskrivelsen d. 21. november 2022. Endvidere kan vi som faglig organisation oplyse at [arbejdsgiveren] udsendte 26 sindetskrivelser i november 2022 og at det resulterede i 15 afskedigelser, hvilket bekræfter at en sindetskrivelse ikke nødvendigvis resulterer i en opsigelse, dette samt de ovennævnte begrundelser, yderligere støttede [klageren] i hans og vores overbevisning om at han efter al sandsynlighed, ikke ville blive afskediget".

Det fremgår af forsikringsbetingelsernes punkt 4, stk. 6, litra D, at der stilles som krav for at få dækning, at "Du ... ikke inden for initialkarensen, se punkt 14, stk. 2, [bliver] arbejdsløs eller får mundtlig eller skriftlig besked om, at du med overvejende sandsynlighed bliver det, eksempelvis i kraft af en varsling eller lignende".

Efter en gennemgang af sagen finder nævnet, at klageren inden udløbet af initialkarensperioden den 1/12 2022 fik kendskab til, at han med overvejende sandsynlighed ville blive arbejdsløs. Nævnet kan derfor ikke kritisere selskabets afgørelse.

Ankenævnet for Forsikring

11.

100238

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at sindetskrivelse af 21/11 2022 er adresseret til klageren og angiver fire kriterier, som ligger til grund for udvælgelsen af de medarbejdere, der påtænkes fyret som følge af økonomiske besparelser. Klageren blev i brevet informeret om, at arbejdsgiveren "har i sinde at afskedige dig fra dit ansættelsesforhold på [arbejdsplads] med fratrædelse den 31. maj 2023". Da der er tale om økonomiske besparelser, må det stå klart for modtagerne af sindetbrevene, at de har en nærliggende risiko for at blive opsagt, hvilket efter nævnets vurdering opfylder kravet i forsikringsbetingelserne om, at få "skriftlig besked om, at du med overvejende sandsynlighed bliver det, eksempelvis i kraft af en varsling eller lignende".

Nævnets afgørelse i sag 99.821 kan ikke føre til andet resultat, idet faktum i de to sager på afgørende punkter er forskellige.

Det, som klageren i øvrigt har anført – herunder at der blev udsendt 26 sindetskrivelser, og at 15 af sindetskrivelserne førte til en opsigelse – kan ikke føre til andet resultat.

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

Klageren får ikke medhold.

Klagegebyret tilbagebetales, idet selskabet pr. kulance har tilbudt klageren at lade forsikringen opsiges fra den. 1. december 2022 og tilbagebetale præmie fra denne dato.



Jens Kruse Mikkelsen

formand