

Ankenævnet *for* Forsikring

Den 28. august 2024 blev i sag nr. 101494:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

mod

FF Forsikring A/S
Overstræde 2B
5000 Odense C

afsagt

k e n d e l s e :

Forsikringstageren har lønsikring. I klageskema af 11/4 2024 har klagerens advokat bl.a. anført:

"Sagen vedrører min klients lønsikringsforsikring hos FF Forsikring.

Min klient blev opsagt fra sin stilling hos [arbejdsgiver] ved brev af 26. februar 2024 og blev samtidig hermed tilbudt en fratrædelsesaftale.

Min klient anmeldte sagen til sin fagforening og til sit forsikringsselskab, som imidlertid meddelte afslag på lønsikring med henvisning til, at min klient ikke kunne betragtes som værende ufrivillig ledig.

Det er denne afgørelse, som jeg på vegne af min klient har klaget over (uden at modtage svar) og som nu påklages til ankenævnet for forsikring.

Hvad vil du konkret opnå hos selskabet?

Indklagede skal anerkende at klager har ret til lønsikring."

Selskabet har den 23/5 2024 til nævnet bl.a. redegjort for sagsforløbet og afgørelsen således:

"Selskabet har modtaget ankenævnets besked om, at vores forsikringstager har klaget over vores afgørelse af 12. marts 2024.

Selskabet har modtaget klage over afgørelsen den 21. marts 2024 via advokatfirmaet, Eftersom vi modtager besked fra Ankenævnet for Forsikring den 12. april 2024 om at [klagerens advokat] har valgt at klage til Ankenævnet for Forsikring, forholder vi os til klage gennem Ankenævnet for Forsikring.

Ankenævnet for Forsikring

2.

101494

Forsikringstageren har den 1. september 2023 købt en lønsikring i selskabet. I forbindelse med købet har selskabet en acceptpolitik, hvor forsikringstageren på selskabets hjemmeside skal bekræfte at have læst og accepteret vilkårene for produktet, inden der udstedes en forsikringspolice og forsikringen kan træde i kraft. Dette gør forsikringstageren den 2. november 2023.

Det fremgår af forsikringsvilkårene fra 1. januar 2023 (side 4) under afsnittet 'Hvornår dækker lønsikring', at lønsikring dækker i tilfælde af ufrivillig arbejdsløshed, som du får kendskab til 5 måneder, eller senere, efter lønsikring er trådt i kraft. Det er en forudsætning, at din arbejdsgiver har udbetalt løn i de første 5 hele måneder efter, at lønsikring er trådt i kraft. Denne periode betegnes som 'kvalifikationsperioden'. Det er endvidere en forudsætning, at der i kvalifikationsperioden ikke opstår forhold der senere er medvirkende til en opsigelse.

Ufrivillig arbejdsløs har i forsikringsvilkårene følgende definition: Ufrivillig arbejdsløs betyder at du opsiges fra din ansættelse som lønmodtager, hvorfra du hidtil har erhvervet størstedelen af dine lønindtægter, uden at arbejdsløsheden skyldes din u hensigtsmæssige adfærd, herunder hvis du ikke opfylder arbejdsgiverens instrukser for udførelse af arbejdet.

I selskabets afgørelse af 12. marts 2024 er der foretaget en vurdering af 2 forhold:

- 1) Om opsigelsen skyldes forsikringstagerens u hensigtsmæssige adfærd.
- 2) Om der opstår forhold i kvalifikationsperioden som senere medfører en opsigelse fra arbejdsgiveren.

Eftersom lønsikring tegnes den 1. september 2023, løber kvalifikationsperioden fra den 1. september 2023 – 31. januar 2024.

Selskabet er af den klare overbevisning der i kvalifikationsperioden opstår forhold der senere er medvirkende til at forsikringstageren får en opsigelse.

Vi lægger i den forbindelse vægt på følgende forhold:

- Den 17. januar 2024 ringer forsikringstageren til selskabet. Her spørger forsikringstageren ind til hvornår hun er dækket af forsikringen og hvad der skal til for at være dækket af forsikringen. Hun oplyser hun har fået en ny chef for 14 dage siden og er bekymret for at blive opsagt.
- I e-mail den 19. februar 2024 redegør forsikringstageren for at det job hun oprindeligt blev ansat til ikke er de jobfunktioner hun udfører. Det har hun fået en tilkendegivelse af fra hendes tidligere chef. Det er hendes nye chef ikke enig i.
Det er tydeligt de uoverensstemmelser om jobfunktionen og indhold i jobbet opstår tidligt i januar måned og som medfører en bekymring for hun bliver opsagt og kontakter selskabet den 17. januar, og som også er medvirkende til hun bliver opsagt. Det er helt konkret nævnt gennem korrespondancen hvad hun er utilfreds med.
- I opsigelsen den 26. februar 2024 er der 7 konkrete forhold der er påpeget.
Blandt andet udviser forsikringstageren en negativ adfærd og er ikke særlig konstruktiv eller løsningsorienteret i sine dialoger.

I brevet fra [klagerens advokat] den 21. marts 2024, fremgår det også, at de ser opsigelsen som værende en konsekvens af 'det er mest nærliggende at antage, at årsagen til opsigelsen, er det beskrevne arbejdspress (som i sagens natur ikke hidrører fra min klient, fra organisationen), samt det forhold at min klient i påfaldende nær tidsmæssig tilknytning til opsigelsen, fik en ny chef'.

Det er selskabets klare opfattelse at der i januar måned, hvor den nye chef tiltræder, opstår så vanskeligt et samarbejdsforhold og uoverensstemmelser om forsikringstagerens jobindhold som medfører en opsigelse.

Det er derfor ikke relevant at forholde sig til for selskabet om opsigelsen er saglig eller usaglig, og hvad baggrunden er for hun modtager 1 måneds ekstra løn ved sin fratrædelse.

Det er alene et spørgsmål om der opstår forhold i kvalifikationsperioden som medfører en opsigelse."

Klagerens advokat har i brev af 7/6 2024 til nævnet bl.a. anført:

"Klager kan bekræfte, at der blev klaget direkte til selskabet den 21. marts 2024, men da der efter 3 uger ikke var fremkommet nogen form for reaktion fra selskabet – end ikke blot en bekræftelse på modtagelsen af klagen, hvilket ellers må betragtes som almindelig god skik overfor en kunde/forbruger – blev sagen indbragt for ankenævnet.

Klager fastholder det i klageskriftet anførte.

Af de af indklagede fremlagte forsikringsvilkår (side 4) fremgår følgende:

'Lønsikring dækker i tilfælde af ufrivillig arbejdsløshed, som du får kendskab til 5 måneder, eller senere, efter lønsikring er trådt i kraft. Det er en forudsætning, at din arbejdsgiver har udbetalt løn i de første 5 hele måneder efter, at lønsikring er trådt i kraft. Denne periode betegnes som 'kvalifikationsperioden'. Det er endvidere en forudsætning, at der i kvalifikationsperioden ikke opstår forhold der senere er medvirkende til en opsigelse.'

Klager gør i relation hertil gældende, at klager omfattes af definitionen på en 'ufrivillig arbejdsløs' og at der i kvalifikationsperioden (perioden fra den 1. september 2023 til den 1. februar 2024) ikke opstod forhold, der senere medvirkede til opsigelsen.

Indklagedes afslag er begrundet i følgende:

'På baggrund af de foreliggende oplysninger vurderes det ikke at din opsigelse kan betragtes som værende ufrivillig ledighed, idet opsigelsen skyldes din uhensigtsmæssige adfærd på arbejdspladsen. Samtidigt vurderes det at forholdene som er medvirkende til at du bliver opsagt fra din stilling, er opstået inden den 1. februar 2024, og dermed er opstået i forsikringens kvalifikationsperiode. På baggrund af dette er du desværre ikke dækket af forsikringen.'

Indklagede har helt ukritisk, uprøvet og uden hensyntagen til de øvrige oplysninger i sagen lagt indholdet af arbejdsgivers opsigelse til grund for sin afgørelse om afslag.

Heroverfor gør klager følgende gældende:

- Indholdet af arbejdsgivers opsigelsesbegrundelse bestrides. Opsigelsesbegrundelsen er i det hele udokumenteret og finder ikke støtte i hverken bilagsmateriale, udtalelser, udsagn eller lign. fra de kollegaer, som angiveligt skulle have ytret utilfredshed med klager.
- Indholdet af opsigelsen står i skærende kontrast til det faktum, at klager dokumenterbart blev rost for sin arbejdsindsats og blev rost af sine kollegaer, så sent som ved udgangen af 2023, hvilket fremgår af de som bilag 3 og 4 fremlagte udskrifter, hvorfra der også er citeret i klageskriftet.

- Arbejdsgiver fremsatte i opsigelsesbrevet tilsagn om udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse svarende til én måneds ekstra løn. En fratrædelsesgodtgørelse kommer om udgangspunkt alene på tale (i) ved lang anciennitet og/eller (ii) ved arbejdsgivers usaglige afskedigelse. Klagers anciennitet berettigede ikke til en anciennitetsgodtgørelse, hvorfor tilsagnet om godtgørelse nødvendigvis må være udsprunget af det forhold, at opsigelsen enten var usaglig eller efter arbejdsgivers opfattelse var i stor risiko for at blive tilsidesat/vurderet som værende usaglig.

Det er åbenbart, at arbejdsgiver forsøgte at minimere sin egen risiko ved opsigelsen ved på forhånd til give tilsagn om udbetaling af en godtgørelse, hvilket det må forventes at indklagede, som forsikringsselskab, er i stand til at gennemskue.

Ved en usaglig opsigelse forstås almindeligvis en vilkårlig opsigelse uden rimelig/saglig begrundelse, og indklagedes argumentation: *'Det er alene et spørgsmål om der opstår forhold i kvalifikationsperioden som medfører en opsigelse'* - savner derfor mening. En vilkårlig opsigelse uden reel og saglig begrundelse er netop kendetegnet ved ikke at kunne henføres til et bestemt forudgående forhold (som kan bebrejdes medarbejder).

Den tegnede forsikring dækker netop 'ufrivillig arbejdsløshed'.

- Oplysningerne i opsigelsesbrevet er ikke tidsfæstet og det fremgår derfor ikke, om de forhold, som arbejdsgiver anvender i begrundelsen, fandt sted før eller efter den 1. februar 2024. Indklagede lægger ganske udokumenteret til grund, at der må være tale om forhold opstået før den 1. februar 2024.
- Følgende fremgår af fratrædelsesaftalen, som blev affattet efter at klager protesterede:
Due to mutual understanding and on the Company's initiative, the Parties have decided that the Employee's employment with the Company shall be terminated.'

Det må lægges til grund at arbejdsgiver dermed opgav begrundelsen i opsigelsen til fordel for den citerede tekst, hvilket tillige kan udledes af parternes korrespondance desangående (bilag 8), hvoraf følgende fremgår (e-mail af 22. februar 2024):

'Firstly, regarding the termination of employment, my union lawyer emphasized the importance of clearly stating the reason for termination in the agreement. It's crucial that this reason does not imply any fault on my part, as it could impact future opportunities. With that in mind, my union lawyer suggested the following amendment. I understood that adding the explanation, will have no impact on your future hire:

2.2 'Due to mutual understanding and on the Company's initiative, the Parties have decided that the Employee's employment with the Company shall be terminated. The company found it necessary to terminate the contract as there is a need for an additional/different combination of skills in this position.'

- Endeligt finder klager, at det er usagligt, når indklagede anvender et telefonopkald, som angiveligt skulle have fundet sted den 17. januar 2024, i sin argumentation. Indklagede markedsfører netop eget forsikringsprodukt med muligheden for at man som forsikringstager kan ringe og få rådgivning (jf. det af indklagede fremlagte bilag 'Forsikringspolice):
'Dine fordele
Med din lønsikring følger der en række fordele. Vidste du, at du blandt andet kan få rådgivning af en karriererådgiver, også selvom du har job?'

Det er desuden påfaldende, at indklagede i telefonnotat noterede, hvad klager ringede ind og spurgte om, men ikke hvad indklagede selv svarede/rådgav om. Man efterlades med det indtryk, at indklagede allerede på dette tidspunkt mest havde fokus på at finde forhold, som man senere kunne anvende til at diskvalificere klager fra dækning."

Selskabet har i brev af 12/6 2024 til nævnet bl.a. anført:

"Det er almindelig procedure, at en opsigelse fra virksomheden ofte er begrundet. I dette tilfælde indeholder opsigelsen en uddybende beskrivelse af baggrunden for opsigelsen og specifikke hændelsesforløb, som forsikringstageren gennem sagsforløbet kan genkende argumenterne for, blandt andet i e-mail af 5. marts 2024 til fagforeningen i [fagforening], som vedlægges.

Opsigelsen fra [arbejdsgiver] er grundig og detaljeret med deciderede eksempler på medarbejderens opførsel samt beskrivelser af henvendelser fra andre kolleger og deres fysiske symptomer som følge af denne opførsel. Det er ikke selskabets opgave at spekulere i [arbejdsgivers] motiver for at tildele forsikringstageren en fratrædelsesgodtgørelse, idet der kan være alle mulige årsager til dette.

Selskabet kan på baggrund af forsikringsvilkårene ikke behandle en sag uden at kende årsagen til opsigelsen, idet denne er udslagsgivende for hvorvidt forsikringen dækker hændelsen. Forsikringstageren har argumenteret med at opsigelsen skyldes en uoverensstemmelse med en ny leder, hvorimod [arbejdsgiver] har beskrevet forsikringstagerens adfærd og indvirkning på sine medarbejdere som værende årsag til opsigelsen.

Forsikringen dækker ufrivillig arbejdsløshed, som ikke skyldes forsikringstagerens u hensigtsmæssige adfærd. Samtidigt dækker forsikringen ikke forhold som er opstået i forsikringens kvalifikationsperiode, som senere medfører en opsigelse.

Forsikringstageren har tegnet en lønsikring med ikrafttrædelsesdato den 1. september 2023. Da der er 5 måneders kvalifikationsperiode på produktet, var forsikringstageren i kvalifikationsperiode frem til den 1. februar 2024. Der må ikke opstå forhold i kvalifikationsperioden, som senere medfører en opsigelse, da forsikringstageren i så fald ikke vil være dækket af forsikringen.

Vi har tidligere redegjort for forsikringstagerens henvendelse til selskabet den 17. januar 2024, hvor hun retter telefonisk henvendelse til selskabet og spørger ind til hvornår forsikringen træder i kraft, og hvad der skal til for at blive dækket. Hun angiver at hun har fået ny chef for 14 dage siden og er bekymret for at blive opsagt. Forsikringstageren blev informeret omkring kvalifikationsperioden og dennes udløb ved samtalen.

Den 19. februar 2024 henvender forsikringstageren sig til selskabet pr. e-mail, da hun angiver at hun har modtaget et udkast til en fratrædelsesaftale, som endnu ikke var underskrevet. Da adspurgt i forhold til årsagen til fratrædelsesaftalen angiver forsikringstageren at det skyldtes uoverensstemmelser med hendes nye leder, som tiltrådte i januar 2024. Forsikringstageren efterspørger vejledning omkring hvorvidt hun på baggrund af dette vil være dækket af lønsikring – og hvis ikke – hvad der i så fald skal anføres i fratrædelsesaftalen for at sikre dækning fra forsikringen. Selskabet svarede forsikringstageren pr. e-mail den 19. februar 2024 at vi desværre ikke var i stand til at diktere

hvordan årsagen til opsigelsen skulle formuleres i fratrædelsesaftalen, samt at denne skulle være i overensstemmelse med hvad der faktisk var hændt – samt en opfordring til at kontakte arbejdsgiver og bede dem ændre formuleringen i fratrædelsesaftalen, hvis ikke forsikringstageren var enig i den angivne grund til opsigelsen. Korrespondancen vedlægges.

Jf. oplysninger fra forsikringstagerens advokat blev fratrædelsesaftalen ændret efter henvendelse fra forsikringstageren – men ændringen indebar blot en omformulering omkring at parterne, på virksomhedens initiativ, var blevet enige om at ansættelsesforholdet skulle ophøre. [Arbejdsgiver] fastholdt dermed deres årsag til opsigelsen i fratrædelsesaftalen.

Den 6. marts 2024 modtager selskabet fratrædelsesaftalen fra [arbejdsgiver] hvilken indeholder en anden årsag end den forsikringstageren havde oplyst ved henvendelsen til selskabet. Opsigelsen beskriver at ophøret af ansættelsesforholdet begrundes i forsikringstagerens opførsel og derigennem psykiske og fysiske indvirkning på sine medarbejdere.

Den 6. marts 2024 fremsendte forsikringstageren derudover en e-mailkorrespondance fra forsikringstageren til advokat ..., hvori forsikringstageren beskriver at der gennem tiden har været vanskelige situationer i forbindelse med hendes medarbejdere, og hun beskriver i den forbindelse en situation hvor hun tidligere havde hævet stemmen. Hun beskriver heri at hun i forbindelse med to situationer, informerede hendes tidligere leder omkring situationen. Forsikringstageren fik ny leder i januar 2024 samt var på ferie fra slutningen af december 2023 og et godt stykke ind i januar 2024, hvorefter hun var sygemeldt fra den 19. januar 2024 og 19 dage frem på baggrund af stress. Det er derfor kortlagt at de nævnte situationer med medarbejderne har fundet sted før den 1. februar 2024.

Dette understøttes af opsigelsen fra [arbejdsgiver] (dateret den 26. februar 2024), som beskriver at den beskrevne gentagne adfærd fra forsikringstagerens side har været højst skadelig for de personer som har været udsat for adfærden gennem tid, hvilket antyder at der ikke er tale om en nyopstået problematik.

Samtidigt beskriver forsikringstageren i e-mailkorrespondancen med [advokat] at hun i januar 2024 fik ny leder. Pga. arbejdspresset fra den nye leders side sygemeldte hun sig i januar 2024. I januar 2024 bad hun desuden om en vurdering af hvordan rollen som lederen havde i tankerne, spillede sammen med hendes oprindelige jobbeskrivelse. Hun modtog derefter en beskrivelse af hendes stilling i starten af februar, sammen med fratrædelsesaftalen.

Ligeledes oplyser forsikringstagerens advokat ..., at det ifølge hans opfattelse er mest nærliggende at antage at årsagen til opsigelsen skyldtes det beskrevne arbejdspress som medarbejderen oplevede i forbindelse med tiltrædelsen af den nye leder.

Dermed konkluderer selskabet, at uanset om opsigelsen skyldtes forsikringstagerens adfærd på arbejdspladsen, eller uoverensstemmelser med den nye leder omkring forsikringstagerens jobbeskrivelse, er forholdene som har medført at forsikringstageren bliver opsagt, opstået i kvalifikationsperioden."

Nævnet har fået forelagt bilag fra sagen. Uddrag af bilagene gengives nedenfor. Det fremgår af telefonnotat af 17/1 2024:

Ankenævnet for Forsikring

7.

101494

"Ft. ringer ind og spørger ind til hvornår forsikringen træder i kraft og hvad der skal til for at hun er dækket. Hun har fået ny chef for 14 dage siden og er bekymret for at blive fyret. OBS ved evt. snarlig skadeanmeldelse."

Det fremgår af besked fra klageren til selskabet af 16/2 2024:

"Hello, I have been employed at ... since May 2022. On Wednesday, I received the attached document regarding the termination of employment. I have not requested a settlement and did not quit my job. Additionally, I have received very positive employee evaluations. I would like to inquire whether signing the document would be considered involuntary turnover and if I will be covered by insurance. I have been asked to review the document until 22nd Feb. Therefore, I would appreciate your reply in the upcoming days."

Det fremgår af e-mail fra klageren til selskabet af 19/2 2024:

"As for being terminated, I am not sure how to understand the document as it is titled to be an agreement, and later on it is mentioned that the action has been initiated by the company. I could not find the reason for receiving the document as well, yet I have a new people leader since January and I have raised the fact that the tasks I am asked to perform do not correspond with my job description. Thus, if any I would understand a redundancy but not an agreement."

Overall, me and my current manager (since January 2024) are in disagreement whether my current tasks substantially deviate from the job and tasks I was hired for.

My former manager (until December 2023) and who has hired me is in agreement with me that the job I was hired for has never materialized.

Since I have taken the job:

- the core responsibilities listed in the job add have never materialized
- I have been asked to perform task from a lower job level
- I have been assigned a ... role, with no changes in my remuneration.

In sum, my question is: if I sign the document will I be covered by my supplementary insurance? If not, how does the document need to be phrased and what information needs to be included so I am covered by the supplementary insurance?"

Det fremgår af selskabets mail af 19/2 2024:

"Unfortunately we are not able to help you with what needs to be phrased in your severance agreement. The content of course needs to be in accordance with what has actually occurred. Therefore if you do not agree with what has been stated in the agreement, we would recommend you to contact your employer and ask them to change it. In order for us to process your case we will however need to receive a written reason for your termination. Therefore I would kindly ask you to contact your employer and ask them to provide you with a reason. The reason does not have to be stated in the severance agreement, but can be stated in a separate document."

Also please note that it is important for you to file an insurance claim with us as soon as possible.

You mentioned in your previous e-mail that you have raised the issue that your tasks do not correspond with your job description. How did you make your employer aware of this? Have you held meetings or have you made this known in writing? And if so, when did you do this and what was the result?"

Det fremgår af klagerens e-mail af 19/2 2024:

"In regards to your question. I have a new people leader since January. Beginning of February I have asked for an overview of tasks she foresees to be performed at my job and how they relate to my initial job description.

I have received a reply that in my current people leader opinion there is no discrepancy between my current/upcoming tasks and the job description.

I have disagreed and reached out to my former people leader who has hired me and was my supervisor until december 2023. She agrees that the responsibilities I am asked for now are different from the ones I was hired for.

I am now in contact with my a-kasse and unions, I have not yet signed any documents. Thus, I will fail the claim once it is confirmed that my job is terminated."

Det fremgår af opsigelsesbrev af 26/2 2024:

"Termination of your employment with [arbejdsgiver]"

In an employment relationship, both parties have rights and obligations towards each other.

As an employee in ..., it is expected from you that you behave in line with the company's values and policies, - even more so towards team members you are a leader for.

It has come to my attention that you haven't been behaving according to our People Promise, values and policies, and that you have been acting in a way that is damaging towards people and our brand, and that the behavior can be considered as bullying.

Examples of your behavior:

- When employees join the team, they find it very challenging due to high levels of criticism, no support, motivation or show of gratitude.
- Employees are met with unrealistic deadlines and expectations, resulting in stress and more criticism and more pressure. Your behavior has been disruptive and unhelpful.
- You overreact to things - this results in you raising your voice and being disrespectful at the individuals.
- Your conduct has been generally negative, you have not been able to provide constructive path forward in conversations. Your default behavior is to be defensive and pointing out issues and reason why things will fall apart rather than suggesting a constructive way or solution.

The above described drives a sense of fear with the individuals of taking wrong steps, feeling sick and experiencing stress symptoms (stomach pains, not sleeping, weaken immune system, being frequently under the weather). The frequency and repetitiveness of such behavior has been highly detrimental to individuals exposed to it over time.

Instead, you should show support, take learnings out of situations, give feedback with candor and behaving like a role model who acts according to the Leadership Playground behaviors, care and towards being one ... Team.

- Employees and colleagues are informing me that they don't want to work for or with you, which creates a very bad reputation for our brand.
- Stakeholders from other parts of the organization have shared feedback with me about you having a disruptive behavior, and that it makes things unnecessarily complex and difficult.
- It is a reoccurring theme in the ... team that no one wants to take work for or with you. Whilst highly regarded for your expertise, you have a poor reputation as a ... and colleague.

Due to the above described I have to terminate your employment with [arbejdsgiver].

You have been employed with [arbejdsgiver] since 01 May 2022 which means that you have 3 months' notice according to the Salaried Employees' Act. Your last day of employment will be 31 May 2024.

Release from duty.

You will be released from duty as of the 27 February 2024.

...

Severance Pay

In order to help you move on in the best possible way we will give you a month salary as a severance pay calculated according to the principles in The Salaried Employees Act § 2a. The severance pay will be paid out with your last salary from the company in accordance with the tax legislation in force at the time in question.

[Arbejdsgiver] reserves the right to deduct in the severance pay any claims that accumulates from this termination. This applies regardless of if the claim is raised according to individual agreement, legislation, collective agreement, local agreements etc.

The amount of the severance pay is not included in the calculation of ... bonus".

Det fremgår af udateret "Severance Agreement":

"2. TERMINATION OF EMPLOYMENT

2.1 The Employee has been employed with the Company since 01 May 2022.

2.2 Due to mutual understanding and on the Company's initiative, the Parties have decided that the Employee's employment with the Company shall be terminated. The Employee's statutory notice period according to the Danish Salaried Employee's Act is 3 month(s).

2.3 The Parties agree on extending the statutory notice period with 2 month(s).

2.4 The Employee's notice period expires on 30 June 2024.

3. GARDEN LEAVE

3.1 On the Company's behalf the Employee shall be released from duties as of 31 March 2024 and in the rest of the notice period."

Det fremgår af e-mail fra klageren til fagforening af 4/3 2024:

"In short, I accepted a job at the ... in May 2022. Due to changes in the company strategy, the task I was asked to perform did not correspond with the job ad. I was in ongoing dialogue with my manager, and in November 2023, we aligned on a temporary role scope. Moreover, I received very positive performance reviews for 2022 (evaluation score of 173 out of 200 maximum in 2022 and 200 out of 200 in 2023).

Since January 2024, I have had a new manager. I was on holidays from mid-December and most of January. I was also on stress leave at the end of January due to the pressure my manager was putting me under. In January, I asked for an assessment of how the role my new manager had in mind aligns with the job I was hired for (my former manager was in alignment that the jobs are very different). Beginning of February, I received a description of my role from my new manager, with the statement that there are no changes in the job description and the settlement offer.

I requested a number of adjustments in the settlement offer and also explained that from my perspective, the scope of the role shared by my new manager is very different from both the one I was offered in May 2022 and from the agreement made with my then manager in November 2023.

At the end of February, I was invited to a meeting to review feedback from the Employee Relations. Instead, I was handed a termination letter, with immediate release from duty. I have never received feedback from my manager or any feedback that could lead to a warning, or written warning letting me know that my behavior is unacceptable and I need to change.

Over time, there have been difficult situations with my subordinates or peers. Two incidents are of special importance

- I had a subordinate who was not showing up at work and was aggressive about it. I have been reaching out to my manager about it and also shared that it happened to me that I once raised my voice and that I apologized for it (emails related to ...). The other incidents involved a peer, ..., who on two occasions raised his voice at me, once in an open space with several colleagues witnessing it. Again, I have tried to solve the situation by reaching out to my colleague as well as informing my manager at the time about these situations.

During the termination meeting, I was told that I do not show gratitude and that employees are afraid to raise their problems with me. I attach emails with an example of showing gratitude as well as a performance review I wrote for my subordinate. Also, since my new manager joined in January, she has introduced a substantial number of changes resulting in additional workload and lack of predictability. I attach an email from my subordinate raising a high workload (illustrating that my subordinates were raising their concerns to me) that I passed to my new manager signaling that the workload is too high. Overall, on a number of occasions, I have been raised that there is lots of additional work. Yet, I was asked to not perform some of my tasks (my manager said that since I went on sick leave, she can't trust I will be there to overlook it) and my manager set daily catch-ups with my subordinates. I agree that the situation was tense, and that I had an intense meeting with one of my student assistants where the stress could cause me to raise my voice.

Also, during the termination meeting, I was told that stakeholders shared feedback that 'I make things complex'. As I have been working with my new manager for maybe 3 weeks altogether, I can guess that she has in mind a situation where I declined releasing employee data on a stake-

holder request as I considered it a data breach - I work with employee surveys and employee data."

Det fremgår af klagerens e-mail til selskabet af 6/3 2024:

- "My job contract was terminated by my employer on 26.02.2024
- My last day, after notice period, is 31.05.2024
- I was not sick at the time of termination
- From the beginning of the year I was on a sick leave from 19.01 until 02.02, illness (stress)
- I was offered a settlement, but my employer did not want to admit the reason for termination. Thus, I have declined it.
- I attach my contract, termination letter and email I received from my union lawyer regarding the termination being unfair
- Further commentary:

In January, a new manager joined my company. At the beginning of February, I requested a review of my tasks because there were major discrepancies between my job description and the tasks I was asked to perform. As a result, I was offered a settlement, but my employer didn't want to admit that the reason for termination is redundancy. After declining the settlement offer and asking for adjustments in the settlement document, I received a termination letter. The reason stated for termination is poor performance, which I disagree with. I've sought assistance from my union lawyer, believing this to be an unfair termination. The union lawyer responded, suggesting that while it's likely unfair, due to financial considerations, they advise against pursuing the matter in labor court. I will provide the email from the lawyer for further clarification."

Det fremgår af brev af 7/3 2024 fra fagforening:

"Ud fra de tilbagemeldinger fra [arbejdsgiver], som du har fremsendt til [fagforening], ser det ud til, at du op til for få måneder siden, var både afholdt og levede op til [arbejdsgivers] forventninger til dig.

Jeg er ikke bekendt med årsagen til, at [arbejdsgivers] syn på dig åbenbart har ændret sig inden for den seneste periode, men uden nogen form for forudgående advarsel (om noget nærmest det modsatte i dine Performance reviews), er opsigelsen efter min klare vurdering urimelig/usaglig og kan ikke formodes at være begrundet i dine forhold.

Idet [arbejdsgiver] allerede i opsigelsen har betalt dig en godtgørelse, der svarer til den formodede godtgørelse for urimelig/usaglig opsigelse, så er der dog ikke grundlag for at indbringe sagen for retten (da du allerede har fået den godtgørelse, som en urimelig/usaglig opsigelse berettiger dig til).

Du kan efter min vurdering herefter ikke betragtes for at have været årsag til opsigelsen."

Det fremgår af klagerens anmeldelse til selskabet af 8/3 2024:

"Fraværperioder

Start: 03-01-2024 Dage: 3 Årsag: illness

Start: 19-01-2024 Dage: 19 Årsag: illness

Øvrige bemærkninger In January, a new manager joined my company. At the beginning of February, I requested a review of my tasks because there were major discrepancies between my job description and the tasks I was asked to perform. As a result, I was offered a settlement, but my employer didn't want to admit that the reason for termination is redundancy. After declining the settlement offer and asking for adjustments in the settlement document, I received a termination letter. The reason stated for termination is poor performance, which I disagree with. I've sought assistance from my union lawyer, believing this to be an unfair termination. The union lawyer responded, suggesting that while it's likely unfair, due to financial considerations, they advise against pursuing the matter in labor court. I will provide the email from the lawyer for further clarification.

Hvad er årsagen til opsigelsen Performance (I disagree and am in contact with my union lawyer)

Hvem har taget initiativ til opsigelsen Arbejdsgiver

Har du indgået fratrædelsesaftale Nej"

Det fremgår af brev fra selskabet af 29/12 2023:

"Velkommen i Lønsikring

Du har købt supplerende lønsikring, og jeg sender dig her dit forsikringsbevis, som du kan se på næste side.

...

Forsikringen dækker En månedlig ydelse ved arbejdsløshed

...

Forsikringen træder i kraft Den 1. september 2023

Produkt supplerende lønsikring."

Det fremgår af forsikringsvilkår pr. 1/1 2023:

"Forsikringsvilkår lønsikring

Lønsikring dækker ved ufrivillig arbejdsløshed. På de følgende sider kan du læse de fuldstændige forsikringsvilkår, der gælder for lønsikring. Vi anbefaler, at du læser vilkårene omhyggeligt igennem.

Ændringer af dine forhold, der er vigtige for lønsikring:

Når der sker ændringer, der har betydning for din lønsikring, skal vi have besked med det samme.

Ændringer du skal være opmærksom på og meddele os:

- Opsigelse: Hvis du bliver opsagt, skal du skriftligt informere FF Forsikring A/S uden ugrundet ophold, efter du er blevet bekendt med din opsigelse.

...

Hvornår dækker lønsikring

Lønsikring dækker i tilfælde af ufrivillig arbejdsløshed, som du får kendskab til 5 måneder, eller senere, efter lønsikring er trådt i kraft.

Det er en forudsætning, at din arbejdsgiver har udbetalt løn i de første 5 hele måneder efter, at lønsikring er trådt i kraft. Denne periode betegnes som 'kvalifikationsperioden'. Det er endvidere en forudsætning, at der i kvalifikationsperioden ikke opstår forhold der senere er medvirkende til en opsigelse. Der kan ved tegning af Lønsikring ske overførsel af den anciennitet, du har opsparet i

en statsanerkendt arbejdsløshedskasse eller fra et andet forsikringsselskab. Denne anciennitet kan medtages til at opfylde 'kvalifikationsperioden'.

...

Ufrivillig arbejdsløs:

Ufrivillig arbejdsløs betyder at du opsiges fra din ansættelse som lønmodtager, hvorfra du hidtil har erhvervet størstedelen af dine lønindtægter, uden at arbejdsløsheden skyldes din u hensigtsmæssige adfærd, herunder hvis du ikke opfylder arbejdsgiverens instrukser for udførelse af arbejdet."

Nævnet udtaler:

Klager tegnede lønsikring den 1/9 2023 med en kvalifikationsperiode på 5 måneder, som udløb den 1/2 2024. Klageren blev opsagt fra stillingen den 26/2 2024. Den 8/3 2024 anmeldte klageren ledighed til selskabet. Selskabet har afvist dækning. Klageren ønsker lønsikring.

Klageren har anført, at hun skal betragtes som ufrivillig arbejdsløs, og at der i kvalifikationsperioden fra 1/9 2023 til 1/2 2024 ikke opstod forhold, der senere medvirkede til opsigelsen. Klageren har anført, at opsigelsen ikke skyldes u hensigtsmæssig adfærd fra hende, og at hun er uenig i arbejdsgiverens begrundelse for opsigelsen. Klageren har anført, at oplysningerne i opsigelsesbrevet ikke er tidsfæstet, hvorfor det ikke fremgår, om forholdene fandt sted før eller efter 1/2 2024.

Selskabet har anført, at der i kvalifikationsperioden opstod forhold, som senere er medvirkende til, at klageren blev opsagt. Selskabet har anført, at uoverensstemmelser om indhold i jobbet opstod tidligt i januar 2024 og er medvirkende til, at klageren bliver opsagt. Selskabet har anført, at uanset om opsigelsen skyldtes klagerens adfærd eller uoverensstemmelser med den nye leder, er forholdene opstået i kvalifikationsperioden.

Det fremgår af telefonnotat af 17/1 2024, at klageren "spørger ind til hvornår forsikringen træder i kraft og hvad der skal til for at hun er dækket. Hun har fået ny chef for 14 dage siden og er bekymret for at blive fyret".

Ankenævnet *for* Forsikring

14.

101494

Det fremgår af e-mail fra klageren af 19/2 2024, at "... yet I have a new people leader since January and I have raised the fact that the tasks I am asked to perform do not correspond with my job description ... Overall, me and my current manager (since January 2024) are in disagreement whether my current tasks substantially deviate from the job and tasks I was hired for. My former manager (until December 2023) and who has hired me is in agreement with me that the job I was hired for has never materialized".

Det fremgår af anden e-mail fra klageren af 19/2 2024, at "I have a new people leader since January. Beginning of February I have asked for an overview of tasks she foresees to be performed at my job and how they relate to my initial job description. I have received a reply that in my current people leader opinion there is no discrepancy between my current/upcoming tasks and the job description. I have disagreed and reached out to my former people leader who has hired me and was my supervisor until december 2023. She agrees that the responsibilities I am asked for now are different from the ones I was hired for".

Det fremgår af arbejdsgiverens opsigelsesbrev af 26/2 2024 til klageren, at "As an employee in ..., it is expected from you that you behave in line with the company's values and policies, - even more so towards team members you are a leader for. It has come to my attention that you haven't been behaving according to our People Promise, values and policies, and that you have been acting in a way that is damaging towards people and our brand, and that the behavior can be considered as bullying".

Det fremgår af e-mail fra klageren af 4/3 2024, at "Due to changes in the company strategy, the task I was asked to perform did not correspond with the job ad. I was in ongoing dialogue with my manager, and in November 2023, we aligned on a temporary role scope ... Since January 2024, I have had a new manager ... I was also on stress leave at the end of January due to the pressure my manager was putting me under. In January, I asked for an assessment of how the role my new manager had in mind aligns with the job I was hired for Beginning of February, I

Ankenævnet for Forsikring

15.

101494

received a description of my role from my new manager, with the statement that there are no changes in the job description and the settlement offer".

Det fremgår af klagerens e-mail af 6/3 2024, at "From the beginning of the year I was on a sick leave from 19.01 until 02.02, illness (stress) - I was offered a settlement, but my employer did not want to admit the reason for termination. Thus, I have declined it ... - Further commentary: In January, a new manager joined my company. At the beginning of February, I requested a review of my tasks because there were major discrepancies between my job description and the tasks I was asked to perform. As a result, I was offered a settlement, but my employer didn't want to admit that the reason for termination is redundancy. After declining the settlement offer and asking for adjustments in the settlement document, I received a termination letter. The reason stated for termination is poor performance, which I disagree with".

Det fremgår af "Severance Agreement", at "Due to mutual understanding and on the Company's initiative, the Parties have decided that the Employee's employment with the Company shall be terminated".

Det fremgår af forsikringsbetingelserne, at "Lønsikring dækker i tilfælde af ufrivillig arbejdsløshed, som du får kendskab til 5 måneder, eller senere, efter lønsikring er trådt i kraft ... Det er endvidere en forudsætning, at der i kvalifikationsperioden ikke opstår forhold der senere er medvirkende til en opsigelse".

Efter en gennemgang af sagen finder nævnet, at klageren ikke opfylder betingelserne for lønsikring. Nævnet kan derfor ikke kritisere selskabets afgørelse.

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at det er forhold – der er opstået i kvalifikationsperioden, der løb frem til 1/2 2024 – som har været medvirkende til den senere opsigelse af klageren.

Ankenævnet for Forsikring

16.

101494

Nævnet har i den forbindelse lagt vægt på, at uoverensstemmelserne mellem klageren og hendes nye leder opstod i kvalifikationsperioden og har været medvirkede til opsigelsen. Det fremgår af telefonnotat af 17/1 2024, at klageren "har fået ny chef for 14 dage siden og er bekymret for at blive fyret". Det fremgår af klagerens e-mail af 4/3 2024, at "In January, I asked for an assessment of how the role my new manager had in mind aligns with the job I was hired for Beginning of February, I received a description of my role from my new manager, with the statement that there are no changes in the job description and the settlement offer. I requested a number of adjustments in the settlement offer and also explained that from my perspective, the scope of the role shared by my new manager is very different from both the one I was offered in May 2022 and from the agreement made with my then manager in November 2023".

Nævnet har henset til, at det må lægges til grund, at der har været samarbejdsvanskeligheder i kvalifikationsperioden, som har været medvirkede til opsigelsen. Det fremgår af arbejdsgiverens opsigelsesbrev af 26/2 2024 til klageren, at klageren "haven't been behaving according to our People Promise, values and policies, and that you have been acting in a way that is damaging towards people and our brand, and that the behavior can be considered as bullying". Nævnet er opmærksom på, at klageren bestrider selskabets udlægning af samarbejdsvanskelighederne, og hvornår disse måtte have fundet sted.

Det, som klageren i øvrigt har anført, kan ikke føre til andet resultat.

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

Klageren får ikke medhold.

Ankenævnet *for* Forsikring

17.

101494

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Hans-Jørgen Nymark Beck'.

Hans-Jørgen Nymark Beck