750/06

Den 12. juni 2006 blev i sag nr. 67.429:

xxxxx xxxxxx
xxxxxxxxxxx xxx xxxxxxx
xxxx xxxxxxxxx

mod

Topdanmark Forsikring A/S
Borupvang 4
2750 Ballerup

afsagt sålydende

k e n d e l s e :

_____

Forsikringstageren, der via FTF-A har tegnet arbejdsløshedsforsikring i Topdanmark Forsikring A/S, klager over selskabets afvisning af at yde forsikringsdækning i forbindelse med anmeldt ufrivillig arbejdsløshed.

Selskabet har afvist at foretage udbetaling med henvisning til, at klageren i karenstiden fik besked om sin kommende arbejdsløshed.

Forsikringen, der giver ret til udbetaling ved ufrivillig arbejdsløshed, trådte i kraft den 1/4 2004. Forsikringen blev tegnet på baggrund af en tilmeldingsblanket, der blev underskrevet af klageren den 18/4 2004. Der er en karenstid på seks måneder regnet fra ikrafttrædelsesdatoen.

I juni 2005 modtog selskabet anmeldelse af ufrivillig arbejdsløshed. Det fremgår heraf, at klageren den 19/10 2004 blev opsagt af sin arbejdsgiver med fratrædelse den 30/4 2005.

Bilagt ovennævnte anmeldelse modtog selskabet kopi af klagerens opsigelse. Af opsigelsen, der er dateret 11/10 2004 og underskrevet af klageren den 19/10 2004, fremgår bl.a.:

"**Fratrædelse**

Du opsiges hermed af banken til fratrædelse den 30. april 2005.

Anciennitet og fratrædelsesgodtgørelse

Du har været ansat i ... Bank koncernen siden 16. marts 1970, så du har en anciennitet på 35 år når du fratræder.

Når du fratræder får du en kulancemæssig fratrædelsesgodtgørelse på 460.000,00 kr. til fuld og endelig dækning af dine krav om fratrædelsesgodtgørelse iht. funktionærloven og ... Bank Overenskomsten.

Ferie, omsorgsdage og feriegodtgørelse

Vi har aftalt, at du afvikler ferie og omsorgsdage inden du fratræder. Den feriegodtgørelse du har til gode bliver afregnet i måneden efter du har fratrådt."

Den 23/6 2005 anmodede selskabet ved skrivelser til såvel klageren som hans tidligere arbejdsgiver om en nærmere redegørelse for de omstændigheder, der lå til grund for opsigelsen.

Klagerens tidligere arbejdsgiver udfærdigede herefter en skriftlig redegørelse vedrørende opsigelsen og det forudgående forløb. Redegørelsen blev forud for fremsendelsen til selskabet forelagt klageren i udkast. Af udkastet, der er dateret 4/7 2005, fremgår:

"Vi vil her gerne give en kort forklaring på, hvad der var baggrunden for bankens opsigelse af E.J. til fratrædelse den 30. april 2005.

I … Banks virksomhedsoverenskomst, der er gældende indtil 30.06.2005, var der mulighed for at medarbejderne efter aftale med banken kunne vælge en fleksibel overgang til pensionisttilværelsen. Medarbejderen kunne på eget initiativ søge om pensionering inden det fyldte 60. år.

E.J. har efter omstruktureringer i banken haft forskellige stillinger, hvor hans trivsel ikke var optimal. Derfor forhørte E. sig for et par år siden om mulighederne for evt. at

blive pensioneret efter bestemmelserne om fleksibel overgang til pensionisttilværelsen.

Pga. samarbejdsvanskeligheder med ledelsen i afdelingen … fik E. i november 2003 en advarsel.

E. retter i juni 2004 henvendelse til L., der er medarbejderkonsulent …, med henblik på at få en pensioneringsaftale med banken. Efter at have rådført sig med T., afdelingsdirektør i afdelingen …, bliver man enige om at banken tilbyder at opsige E. til fratrædelse den 30. april 2005."

Bankens redegørelse blev efterfølgende korrigeret og fremsendt til selskabet ved skrivelse af 7/7 2005. Af den korrigerede del af redegørelsen fremgår:

"E.J. har efter omstruktureringer i banken haft forskellige stillinger, hvor hans trivsel ikke var optimal.

Pga. samarbejdsvanskeligheder med ledelsen i afdelingen … fik E. i november 2003 en skriftlig advarsel. I advarslen blev det gjort gældende, at manglende forbedringer på en række punkter eller gentagelse af et utilfredsstillende begivenhedsforløb ville føre til, at banken så sig nødsaget til at opsige ansættelsesforholdet. Det blev også aftalt at afholde et opfølgningsmøde i juni 2004.

En advarsel gives normalt inden der træffes beslutning om endelig afskedigelse, men med udgangspunkt i at medarbejderens adfærd forbedres, så ansættelsesforholdet kan fortsætte.

Medio januar 2004 blev der på foranledning af L. der er medarbejderkonsulent …, efter normal praksis gennemført en seniorsamtale med E. Her blev E.s muligheder for evt. pensionering efter bestemmelserne om fleksibel overgang til pensionisttilværelsen drøftet.

Den 6. august 2004 har E. et møde med L. med henblik på at få en pensionsaftale med banken. Man bliver enige om, at banken opsiger E. til fratrædelse den 30. april 2005."

Den 12/7 2005 modtog selskabet skrivelse af 7/7 2005 fra klageren. Af skrivelsen fremgår:

"Jeg kan ikke give et fuldstændigt klar svar på grunden til min fratrædelse, men jeg havde ikke et særligt godt forhold til min relativt nye leder, da jeg kan være kritisk og have modet til at fremføre mine synspunkter. Sådan har det altid været, og da banken havde accepteret min facon i næsten 35 år, havde jeg regnet med at kunne fortsætte min tid i banken, selv om jeg pga. kvalifikationer - administrativt arbejde - måske ikke var af de mest eftertragtede medarbejdertyper. Jeg følte mig på en måde mobbet af min leder, og en fraværsperiode i sommerperioden, som uheldigvis ikke var på et gunstigt tidspunkt rent arbejdsmæssigt, kan have været medvirkende til 'at bægeret flød over' og tampen begyndte at brænde. Jeg drøftede min situation med min tillidsmand - min leder talte jeg ikke med. Tillidsmanden fortalte mig, hvordan min situation ville være, hvis banken ville af med mig. Han forklarede, at enhver kunne afskediges på hvilket som helst tidspunkt, - det var alene et spørgsmål om prisen! Og da banken ikke var interesseret i 'støj', betalte man gerne noget ekstra ved en tvungen/'frivillig' fratrædelse end efter lov/overenskomst.

Hen på sommeren har jeg en samtale med en personalekonsulent, hvor mit ansættelsesforhold bliver drøftet, og jeg bliver tilbudt en større fratrædelsesgodtgørelse ved tidligere fratrædelse end hvis jeg blev til jeg blev 60 år - og større end ved en direkte afskedigelse!

Jeg er klart interesseret i at trække tiden et par måneder. Jeg havde det psykisk dårligt og efter et par sygedage igen i oktober 2004 modtager jeg en opsigelse mandag den 18. oktober 2004. Fratrædelsen er internt i banken camoufleret som en slags 'førtidspensionering'."

Selskabet afviste herefter at yde forsikringsdækning, hvilket blev meddelt klageren ved skrivelse af 14/7 2005.

Klageren var utilfreds med selskabets afgørelse, hvorfor han ved skrivelse af 23/7 2005 anmodede selskabet om at revurdere afgørelsen. I skrivelsen hedder det bl.a., at han alene opfattede mødet den 6/8 2004 som orienterende. Endvidere fremgår det, at han på grund af den tegnede forsikring var interesseret i at opretholde ansættelsen til efter karenstidens udløb den 1/10 2004.

Ved skrivelse af 29/7 2005 til klageren fastholdt selskabet det tidligere meddelte afslag på forsikringsdækning. Sagen blev herefter indbragt for Ankenævnet for Forsikring.

Klageren har påstået selskabet tilpligtet at anerkende, at han er berettiget til forsikringsdækning i forbindelse med den af ham anmeldte ufrivillige arbejdsløshed. Til støtte herfor har klageren i bilag til klageskemaet bl.a. anført:

> "Forløb sommer 2005.
> Topdanmark beder såvel om min og … Banks fremstilling af afskedigelsen. Bankens første udkast - dateret 04.07.2005 - indeholder faktuelle fejl, som jeg gør banken opmærksom på. Disse fejl bliver rettet til i brevet af 07.07.2004, som mig bekendt er det, der tilgår Topdanmark. Mens det fremgår af førstnævnte brev (sidste afsnit side 1), at *enigheden om at opsige E.J. er truffet mellem personalekonsulenten og afdelingsdirektøren*, så er den i brev af 07.07.2004 truffet af 'man', som jeg absolut ikke er omfattet af! Denne ændring er alene sket på … Banks foranledning. Ovennævnte afsnit sammenholdt med Topdanmarks brev af 14.07.2004, hvori Topdanmark postulerer, at jeg har oplyst, at jeg blev orienteret om opsigelsen den 6. august 2004, virker på mig lemfældigt.
>
> Afskedigelse er en alvorlig sag. … Bank har ikke opereret med mundtlige opsigelser. Det er alene banken, der træffer beslutning om en opsigelse, og denne skal efter forretningsgangen altid være skriftlig. Hvis banken havde opsagt mig den 6.08.2004, hvorfor får jeg så en ny opsigelse mere end 2 måneder senere?
> NB!

Jeg kan godt se, at Topdanmark må undersøge en sådan sag og stille uddybende spørgsmål. Der er tale om små tidsgrænser, som falder ud til min fordel osv. Men da jeg tegnede forsikringen regnede jeg med at fortsætte i banken til jeg blev 60 år. Og at jeg inden der var gået 6 måneder drøftede forskellige forhold med en personalekonsulent er ikke ensbetydende med, at jeg blev opsagt. Og jeg skal vel ikke bevise, at det ikke er sket? Hvis banken mente, det er tilfældet, burde man vel have sikret sig, at jeg var bekendt med det.?"

Selskabet har over for nævnet fastholdt sin afgørelse. Selskabet har til støtte herfor i skrivelse af 30/8 2005 til nævnet bl.a. anført:

"Topdanmark har i forbindelse med behandlingen af klagen, telefonisk rettet henvendelse til Medarbejderkonsulent L. for at få uddybende oplysninger om forløbet den 6. august 2004. L. husker ikke det konkrete forløb eller den konkrete aftale, men kunne af et notat vedr. samtalerne med E.J. se, at det var aftalt at E.J.s afskedigelse/opsigelse skulle offentliggøres for afdelingen omkring den 15. oktober 2004. L. havde ifølge sin kalender ikke haft yderligere samtaler med E.J. i den mellemliggende periode. Dette underbygger efter vores opfattelse, at den reelle afskedigelse skete den 6. august 2004, men med en offentliggørelsesdato aftalt til medio oktober 2004.

Vi vil desuden fremhæve, at E.J. i brevet af 23. juli 2005 nævner, at han med sin forsikring i baghovedet var interesseret i at opretholde ansættelsen mindst til forsikringen trådte i kraft, hvilket kunne være incitamentet til at afvente offentliggørelsen af opsigelsen i godt 2 måneder.

Efter Topdanmarks opfattelse taler alle forhold i sagen for, at fratrædelsen er aftalt mellem E.J. og … Bank den 6. august 2004. Dette understøttes af fratrædelsesbrevet fra … Bank fra den 11. oktober 2004, hvor det fremgår at der udbetales en kulancemæssig fratrædelsesgodtgørelse på 460.000 kr. til fuld og endelig dækning af dine krav iht. Funktionærloven samt … Bank Overenskomsten …

Det er Topdanmarks opfattelse, at brevet således er udarbejdet på baggrund af den tidligere indgået aftale den 6. august 2004.

…

Såfremt Ankenævnet ikke skulle give Topdanmark medhold i ovenstående, ønsker vi, at Ankenævnet giver Topdanmark medhold i at vores afgørelse er korrekt med udgangspunkt i, at forsikringen er tegnet i forbindelse med spekulation mod selskabet.

Dette begrunder vi i, at forsikrede i november 2003 har modtaget en skriftlig advarsel af sin arbejdsgiver på grund af samarbejdsvanskeligheder. Herudover har forsikrede haft en såkaldt seniorsamtale i januar 2004, hvor bl.a. fratrædelsesordninger er blevet drøftet samt de videre udviklings- og karrieremæssige muligheder i banken … Topdanmark finder det usandsynligt, at en skriftlig advarsel, givet få måneder forinden, ikke også har været et tema i denne samtale om fremtiden for ansættelsesforholdet.

Vi bygger denne antagelse på, at forsikrede er bekendt med muligheden for at kunne indgå en pensioneringsaftale med … Bank, og han retter i juni 2004 henvendelse med henblik på at indgå en sådan jfr. udkast til brev fra … Bank … Sammenholdt med forsikredes egen udtalelse i brev af 23. juli 2005, hvor det fremgår at han havde interesse i at opretholde sit ansættelsesforhold frem til 1. oktober 2004, hvor karensen på arbejdsløshedsforsikringen udløb …, mener vi, at forsikrede i april 2004, hvor forsikringen blev etableret, allerede her, havde grund til at tro at en afskedigelse var sandsynlig."

Efterfølgende har klageren telefonisk bl.a. meddelt nævnets sekretariat, at han ikke fik lejlighed til at kommentere den reviderede version af selskabets redegørelse for hændelsesforløbet, som fremgår af skrivelse dateret 7/7 2005.

Selskabet har fastholdt sin afgørelse ved skrivelse af 15/9 2005 til nævnet.

Efterfølgende har selskabet ved skrivelse af 29/9 2005 til klageren tilkendegivet, at han ikke behøver foretage præmieindbetalinger, så længe sagen behandles af nævnet. Samtidig har selskabet dog anført, at en eventuel senere udbetaling fra selskabet på baggrund af nævnets afgørelse vil være betinget af, at skyldig præmie indbetales.

Forsikringsbetingelserne indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

"**§ 5 Forsikringsdækning**

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

…

Stk. 5. Det stilles som krav for at få dækning,

…

d. at forsikrede ikke bliver arbejdsløs eller får mundtlig eller skriftlig besked om, at han bliver arbejdsløs, inden for de første 6 måneder efter ikrafttrædelsesdatoen.

…

§ 6 Begrænsninger i dækningen

Stk. 1. Forsikringen giver ikke ret til ydelsen, hvis:

a. forsikrede - på tidspunktet hvor han/hun ansøgte om forsikringen - vidste, at han eller hun ville blive afskediget eller have grund til at tro, at det sandsynligvis ville ske, …"

Nævnet udtaler:

Efter sin gennemgang af sagen finder nævnet at måtte lægge til grund, at klageren - som principalt påstået af selskabet - fik meddelelse om sin afskedigelse forud for karenstidens ophør den 1/10 2004. Nævnet kan derfor på det foreliggende grundlag ikke kritisere selskabets afgørelse, der findes at være i overensstemmelse med de gældende forsikringsbetingelser.

Dette er imidlertid ikke ensbetydende med, at en egentlig bevisførelse ved domstolene vedrørende sagens faktiske omstændigheder ikke vil kunne føre til et andet resultat.

Med dette forbehold

b e s t e m m e s :

Klagen kan ikke tages til følge.

Marianne Højgaard Pedersen