Ankenævnet for Forsikring

Den 1. juni 2016 blev i sag nr. 88679:

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxxxx

mod

Qudos Insurance A/S
v/CB Forsikring Aps - forsikringsagentur
Frederiksborgvej 23
3450 Allerød

afsagt

k e n d e l s e :

_____

Forsikringstageren har Lønsikring i Qudos Insurance A/S v/CB Forsikring Aps – forsikringsagentur. Hun klager gennem sit fagforbund over selskabets afslag på at yde dækning, da hun blev arbejdsløs pr. 1/10 2015.

Selskabet har blandt andet henvist til, at klagerens arbejdsløshed ikke er ufrivillig.

I klageskema samt tillæg af 11/11 2015 til nævnet fremgår det bl.a.:

> "Vort medlem [klageren] bliver den 1. oktober 2015 ledig efter en opsigelse fra … [arbejdsgiver], hvor hun har været ansat siden den 18. august 2008. Undertegnede vil kort herunder redegøre for forløbet i forbindelse med opsigelsen:
>
> Undertegnede bliver i midten af marts 2015 kontaktet af medlemmet, som oplyser at hun føler sig chikaneret af nærmeste leder på sin arbejdsplads … Efter at have gennemlæst diverse mail mellem hende og lederen, var vores vurdering at der var reel indhold i medlemmets påstand, hvorfor vi tog kontakt til … den 13. april 2013. Kopi af brev vedlagt som bilag.
>
> Den 24. april 2015 bliver der derfor afholdt et forhandlingsmøde mellem … og undertegnede. På dette møde ønskede … at opsige [klageren], hvorfor undertegnede indgik i forhandlinger om betingelserne for opsigelsen. Denne forhandlings resultat er som beskrevet i opsigelsen, som ligeledes er vedlagt som kopi.
>
> Den 29. september 2015 skriver [klageren] derfor en mail til CB Forsikring for at få udbetaling fra sin lønforsikring. Den 1. oktober 2015 fremsender CB Forsikring v/… anmeldelsesskema, og den 2. oktober 2015 returneres denne i udfyldt stand. Den 5. oktober 2015 skriver CB Forsikring, at de stadig mangler nogle dokumenter. Den 7. oktober 2015 frem-

sender [klageren] skema som er udfyldt af A-kassen, hvor i det bekræftes, at [klageren] er til rådighed for arbejdsmarked. Kopi af skema er vedlagt. Den 13. oktober 2015 henvender [klageren] sig til CB Forsikring, da de nu udbeder sig en forklaring på begrundelsen i opsigelsen. [Klageren] henviser derfor til undertegnede, som i en mail den 13. oktober 2015 skriver til CB Forsikring v/…, hvor i det bekræftes, at der ikke er tale om en opsigelse på grund af sygdom, og opfordrer samtidigt … til at kontakte undertegnede, såfremt en dybere redegørelse er nødvendig. Undertegnede hører dag aldrig fra CB Forsikring og den 30. oktober 2015 får undertegnede igen en henvendelse fra [klageren], som siger at CB Forsikring endnu en gang udbeder sig en forklaring på begrundelsen for opsigelsen. Derfor skriver undertegnede endnu en gang til CB Forsikring v/… og denne gang fremsendes kopi af første brev til [arbejdsgiveren], med endnu en opfordring til at kontakte undertegnede, såfremt yderligere svar er nødvendig. Heller ikke denne gang hører undertegnet noget fra CB Forsikring. Kopi af denne mailudveksling er vedlagt.

Den 5. november 2015 modtager [klageren] så brev fra CB Forsikring, som afviser at udbetale lønforsikring på baggrund af forsikringsbetingelsernes punkt 3.6 og 16.1, som begge omfatter betingelserne for ufrivilligt afsked, hvor det er vores klare opfattelse, at netop det beskrevne i disse punkter er opfyldt og dokumenteret. Kopi af brev vedlagt.

Da [klageren] og undertegnede står undrende over for denne afgørelse, kontakter undertegnede derfor den 6. november 2015 kl. 10.20 telefonisk CB Forsikring, og får her at vide, at … er optaget, men at der vil blive lagt en besked om at kontakte undertegnede, hvilket ikke sker. Derfor kontaktes CB Forsikring igen den 9. november 2015, og endnu en gang får undertegnede at vide, at … er optaget, men at der vil blive lagt en besked om, at hun skal kontakte undertegnede. Dette sker heller ikke denne gang."

Hertil har selskabet i et indlæg for nævnet bl.a. anført:

"Vi har modtaget kopi af klageskema vedr. ovennævnte forsikringstager (FT), og fremsender hermed vores udtalelse.

Selskabet har afvist skaden, idet der er indgået en frivillig aftale om fratrædelse, og at årsagen til at aftalen indgås, ikke er omfattet af forsikringens dækning, da:

- Det af fratrædelsesaftalen fremgår at 'Efter forhandling....er det aftalt at [klageren] fratræder sin stilling'. Der er således tale om en aftale parterne imellem, og ikke en opsigelse. Herudover er det selskabets opfattelse at det er FT som gennem sin fagforening tager initiativ til indgåelse af aftalen.
- Årsagen er 'fravær som er uforeneligt med (virksomhedens) behov'.
  Fraværet er ikke lægefagligt dokumenteret, og således ikke omfattet af forsikringens dækning for uarbejdsdygtighed. Selskabet har efterspurgt årsag til fravær samt dokumentation herfor flere gange jfr. Bilag.
- Fraværet starter indenfor forsikringens kvalifikationsperiode på 6 måneder. Havde fraværet været lægefagligt begrundet, og årsagen omfattet af forsikringens dækning for uarbejdsdygtighed, ville dette også have medført afvisning pga. kvalifikation.

Selskabet fastholder på baggrund af ovenstående sin afgørelse."

I klagerens brev af 3/3 2016 til nævnet er det bl.a. bemærket:

> "I henhold til brev (mail) af d. 15/1-2016 fra modparten, så må vi endnu en gang fremhæve, at der er kørt en faglig sag imod [arbejdsgiver], og at årsagen til denne sag ikke skyldes fravær hos [klageren], men derimod skyldes det psykiske arbejdsmiljø. Det er således ikke sandt, når CB forsikring d. 15/1-2016 skriver, at fraværet er begyndt indenfor forsikringens kvalifikationsperiode (fra 27/5-14 til 27/11-14).
> Vi ønsker i øvrigt at henvise til en næsten tilsvarende sag (nr. 75.932 hos Ankenævnet for Forsikring), hvor forsikringstager netop fik medhold på grund af mobning (det psykisk arbejdsmiljø var ikke i orden), også selvom hun her selv sagde op. [Klageren] har dog ikke selv sagt op. Se: …
>
> Det er således alene vilkårene omkring opsigelsen, der er forhandlet parterne imellem og ikke selve beslutningen om opsigelse.
>
> [Fagforeningens] A-kasse har i hele perioden udbetalt dagpenge, hvilket vi også har fremsendt dokumentation for."

Hertil har selskabet i et indlæg til nævnet bl.a. anført:

> "I indlægget henviser [fagforeningen] til ankenævnskendelse 75932, som referer til ankenævnskendelse 37208, og påstår at der er sammenfald imellem denne og disse sager.
>
> Selskabet vil bestride at disse sager kan anvendes analogt, idet:
>
> - 37208 omhandler et forhold, hvor forsikringstager som bestyrelsesformand de-facto opsiges, da der ikke længere er tillid til hende fra den øvrige bestyrelse, og bestyrelsesformanden derefter nedlægger sit mandat. Forholdene er dokumenteret af forsikringstager og arbejdsgiver.
> - 75932 omhandler et forhold, hvor forsikringstager af læge og psykolog tilrådes at opsige sin stilling. Forholdene er dokumenteret af forsikringstager og arbejdsgiver.
> - I begge sager anlægger Ankenævnet den betragtning, at a-kassens anerkendelse af dagpengeret uden karens, indikerer ufrivillig ledighed.
>
> Igennem hele kommunikationen med vor forsikringstager og dennes repræsentant, [fagforeningen], har det været et gennemgående tema, at indholdet i fratrædelsesaftalen ikke var retvisende for de faktiske forhold.
> …
> Som det fremgår af ovenstående, er det fortsat ikke oplyst hvad den egentlige årsag til indgåelsen af fratrædelsesaftalen begrundes med.
>
> Vi har fortsat ikke kunnet få oplyst omfang og årsag til fraværet, hvorfor vi ikke kan træffe afgørelse om dækning under vilkårene.
>
> I brevet fra [fagforeningen] til arbejdsgiver påstås chikane, men den frivillige fratrædelsesaftale indeholder begrundelsen 'fravær'. Det er således ikke dokumenteret, at fratrædelsen skyldes andet end det i fratrædelsesaftalen beskrevne. På dette punkt adskiller denne sag sig væsentligt fra de ovenfor anførte ankenævnskendelser.
>
> Det forekommer besynderligt, at en fratrædelsesaftale indeholder urigtige oplysninger vedr. årsagen til indgåelse af aftalen, og at selskabet påstås erstatningspligtig på den baggrund.

Det forekommer åbenlyst urimeligt, at selskabets afkræves dækning for et forhold som ifølge vilkårene ikke er dækningsberettiget (da det ikke er dokumenteret), med baggrund i en påstand om indholdet i en hemmelig aftale imellem forsikringstager og arbejdsgiver.

Selskabet fastholder derfor.

Selskabet har afvist skaden, idet der er indgået en frivillig aftale om fratrædelse, og at årsagen til at aftalen indgås, ikke er omfattet af forsikringens dækning, da:

- Det af fratrædelsesaftalen fremgår at 'Efter forhandling....er det aftalt at [klageren] fratræder sin stilling'. Der er således tale om en aftale parterne imellem, og ikke en opsigelse. Herudover er det selskabets opfattelse at det er FT som gennem sin fagforening tager initiativ til indgåelse af aftalen.
- Årsagen er 'fravær som er uforeneligt med (virksomhedens) behov'.
  Fraværet er ikke lægefagligt dokumenteret, og således ikke omfattet af forsikringens dækning for uarbejdsdygtighed. Selskabet har efterspurgt årsag til fravær samt dokumentation herfor flere gange jfr. Bilag.
- Fraværet starter indenfor forsikringens kvalifikationsperiode på 6 måneder. Havde fraværet været lægefagligt begrundet, og årsagen omfattet af forsikringens dækning for uarbejdsdygtighed, ville dette også have medført afvisning pga. kvalifikation.

Selskabet fastholder på baggrund af ovenstående sin afgørelse"

I brev af 13/4 2015 fra klagerens fagforbund til klagerens arbejdsgiver er det bl.a. anført:

"**Vedr. Møde om vort medlem [klageren].**

I det vi erfarer, at vort medlem [klageren] føler sig chikaneret på sin arbejdsplads, vil vi i den anledning anmode om fremsendelse at mødedato, hvor vi kan diskutere, forholdene omkring chikanen.

På mødet vil vi inddrage mailudveksling mellem [klageren] og …, foregået den 14. oktober 2014, samt udtalelser fra … på et morgenmøde. Herudover vil der yderligere blive omtalt daglige udtalelser, som gør vort medlem utryg ved at skulle møde på arbejde.

Vi regner med at høre fra Dem hurtigst muligt og senest tirsdag den 21. april 2015. Har vi ikke hørt fra Dem inden fristens udløb, vil sagen overgå til videre behandling i det fagretslige system."

I fratrædelsesaftalen af 24/4 2015 mellem klageren og hendes tidligere arbejdsgiver hedder det bl.a.:

"Fratrædelsesaftale vedr. … [klageren], …

Efter forhandling 24. april 2015 mellem faglig sekretær …, [fagforening] på vegne af [klageren] efter fuldmagt, og HR-chef …, …, er det aftalt, at [klageren] fratræder sin stilling.

Baggrunden for fratrædelsen er, at [klagerens] fravær er uforeneligt med …s behov. Fratrædelsen sker på følgende vilkår:

- [Klageren] fratræder sin stilling ved udgangen af september 2015
- I forbindelse med fratrædelsen udbetaler … en godtgørelse til [klageren] svarende til 1 måneds sædvanlig løn inkl. pension og ferie. Godtgørelsen beskattes i overensstemmelse med ligningslovens §7U
- … afregner værdien af tilgodehavende ferie fra optjeningsårene 2014 og 2015 til FerieKonto samt udbetaler værdien af tilgodehavende særlige feriedage optjent i 2015 og tidligere i forbindelse med fratrædelsen
- [Klageren] er ubetinget fritstillet fra underskrivelsen af denne aftale og modtager sædvanlig løn indtil fratrædelsen, uanset [klageren] måtte få anden ansættelse
- [Klageren] sender sit adgangskort og sin nøgle til …, att.: …, … i tilslutning til underskrivelsen af denne aftale
- Denne aftales baggrund og indhold er fortrolig mellem parterne
- Denne aftale indgås til fuld og endelig afgørelse af ethvert mellemværende mellem parterne. Aftalen kan fuldbyrdes i henhold til retsplejelovens § 478, stk. 1, nr. 4"

I skadeanmeldelse af 2/10 2015 udfyldt af klagerens fagforbund hedder det bl.a.:

Bilag til Skadeanmeldelse Arbejdsløshed - udfyldes af A-kassen (eller Jobcenteret).

Har ovennævnte registreret sig som arbejdsløs?	☒ Ja ☐ Nej	Hvis Ja: Dato for registrering	01.10.2015
Har ovennævnte været i karantæne?	☐ Ja ☒ Nej	Er ovennævnte aktivt arbejdssøgende?	☒ Ja ☐ Nej
Står ovennævnte til rådighed for arbejdsmarkedet?	☒ Ja ☐ Nej	Hvis Nej: Hvorfor	
Hvor meget er Arbejdsfortjenesten beregnet til?	827,- pr. dag / 4135,- pr. uge		
Evt. andre oplysninger til brug for behandling af skadeanmeldelsen			

I bekendtgørelse nr. 702 af 27/5 2015 om selvforskyldt ledighed hedder det bl.a.:

"Område og begreber mv.
Ved 'loven' forstås lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.
…
§ 2 Reglerne i denne bekendtgørelse omfatter medlemmer af en a-kasse, som ophører i et arbejde efter afskedigelse eller egen opsigelse …

Opsigelse af arbejde
§ 4. Et medlem er selvforskyldt ledigt, hvis medlemmet opsiger et arbejde uden en gyldig grund, jf. kap. 3.

…
§ 6. Et medlem er selvforskyldt ledigt, hvis medlemmet bliver afskediget af en grund, der væsentligst skyldes medlemmet.
…
Kapitel 3
Gyldige grunde
§ 12. En gyldig grund skal foreligge på det tidspunkt, hvor et medlem afslår eller opsiger et arbejde, herunder et henvist arbejde, eller afslår eller ophører i et tilbud.
Stk. 2. Der foreligger ikke en gyldig grund, hvis årsagen til afslaget, opsigelsen eller ophøret er en afledt følge af en handling, som medlemmet har foretaget efter eget valg.
…
Helbred
§ 13. Et medlem kan afslå eller opsige et arbejde eller afslå eller ophøre i et tilbud, hvis der er dokumentation fra en læge for,
1) at medlemmet på grund af sit helbred ikke eller kun med vanskelighed kan udføre arbejdet, eller
2) at arbejdet vil medføre, at der opstår eller sker en forværring af helbredsmæssige problemer, herunder problemer ved graviditet.
Stk. 2. Ved opsigelse eller ophør er det et krav, at medlemmet har prøvet at få et andet arbejde på arbejdspladsen, medmindre det godtgøres, at der på arbejdspladsen ikke findes arbejde, som medlemmet vil kunne varetage."

I vejledning nr. 9707 af 1/7 2015 til bekendtgørelse om selvforskyldt ledighed er det bl.a. anført:

"Opsigelse af arbejde

Det sidestilles med opsigelse, hvis medlemmet beder om at blive afskediget, eller medlemmet frivilligt indgår aftale om afskedigelse. Der kan dog være tale en gyldig grund, jf. kap 3 f.eks. § 27.
…
Afskedigelse mv.

Til §6, nr. 1

Det beror på et samlet skøn, om en afskedigelse væsentligst skyldes et medlems forhold. I skønnet indgår bl.a. arbejdsgiverens begrundelse for afskedigelsen, og medlemmets forklaring om hændelsesforløbet.
Afskedigelsen skyldes fx ikke væsentligst medlemmet, hvis:
1) Afskedigelsen skyldes arbejdsmangel eller rationalisering.
2) Der i ansættelsesforholdet er sket en væsentlig ændring, der har krævet medlemmets accept, og medlemmet ikke har villet acceptere ændringen.
3) Det ikke klart fremgår, at afskedigelsen væsentligst skyldes medlemmet, fordi arbejdsgiveren ikke vil oplyse nærmere om årsagen til afskedigelsen.
…
Kapitel 3

Gyldige grunde
…

Til § 12

De gyldige grunde er udtømmende. De gyldige grunde relaterer sig som hovedregel til arbejdsmarkedet og ikke til et medlems personlige forhold.
…
Til § 13 (helbred)

Der er en standardlægeattest til brug for a-kassens sagsbehandling ved et medlems afslag på eller ophør i arbejde på grund af helbred. Medlemmet kan få attesten hos a-kassen. Medlemmet skal udfylde attesten sammen med lægen og aflevere den i a-kassen. En attest fra en kiropraktor kan sidestilles med en attest fra en læge, hvis karakteren af helbredsproblemerne tilsiger det. Ved arbejdsophør kan attesten ikke anvendes, hvis ophøret skyldes arbejdspladsproblemer, fx ved samarbejdsproblemer og problemer med det psykiske arbejdsmiljø mv.

I tilfælde af, at det psykiske arbejdsmiljø har påvirket medlemmets helbred på en måde og i et sådant omfang, at medlemmet på grund af sygdom ikke længere kan varetage arbejdet, kan det dog være en gyldig grund til at opsige et arbejde. I disse tilfælde kan lægeattesten anvendes.

Den lægelige dokumentation bør normalt foreligge på tidspunktet for afslaget på eller opsigelsen af arbejdet, eller afslaget eller ophøret i tilbuddet, men a-kassen kan efter en konkret vurdering acceptere en efterfølgende lægelig dokumentation. Det er dog et krav, at den giver samme grad af sikkerhed for, at et medlem ikke kunne eller burde tage eller forblive i arbejdet på grund af helbredsmæssige forhold."

I policen er det bl.a. anført:

"Ikrafttræden	27/5 2014
Kvalifikationsperiode	6 måneder
Dækningsperiode pr. skade	12 måneder
Karenstid	15 dage"

Af forsikringsbetingelserne fremgår det bl.a.:

"**3. Definitioner**
…
3.6 Ufrivillig arbejdsløshed
Betyder, at du mister din ansættelse som lønmodtager, hvorfra du hidtil har erhvervet størstedelen af dine lønindtægter, uden at arbejdsløsheden skyldes forhold, der er undergivet din egen kontrol.

I vurderingen af om du er ufrivilligt arbejdsløs, følges arbejdsløshedsforsikringslovgivningens regler om selvforskyldt ledighed. Du kan dog ikke betragtes som ufrivilligt arbejdsløs, hvis du selv opsiger din stilling, eller du bliver ledig fra en ansættelse som ikke opfylder definitionen 'beskæftiget som lønmodtager'.

Arbejdsløshed, der skyldes berettiget bortvisning, er ikke omfattet af begrebet 'ufrivillig arbejdsløshed'.

3.7 Karenstid
Karenstid er forsikringens selvrisiko, og angiver hvor mange dages sammenhængende ledighed der går, inden du er berettiget til erstatning.
…
3.9 Kvalifikationsperiode
Kvalifikationsperioden er den periode du skal have forsikringen i kraft, for at opnå dækning på din forsikring. Kvalifikationsperioden fremgår af forsikringsaftalen under 'kvalifikationsperiode', og regnes fra forsikringens ikrafttrædelsesdato.

3.10 Ikrafttrædelsesdato
Er den dag hvor forsikringen påbegyndes, og hvorfra der beregnes præmie.
…
6. Hvad dækker forsikringen

6.1 Ufrivillig arbejdsløshed, som varer ud over karenstiden.

6.2 Arbejdsløshed som følge af uarbejdsdygtighed på grund af sygdom eller ulykke, samt hvis du bliver uarbejdsdygtig i en arbejdsløshedsperiode i henhold til lægeerklæring.

6.3 Du har ret til erstatning, for erstatningsberettigede dage, fra den første dag efter udløb af karenstiden. Den månedlige erstatning fremgår af forsikringsaftalen.

6.4 Erstatningen udbetales i maksimalt 6 eller 12 måneder pr. ledighedsperiode. Udbetalingsperioden fremgår af din forsikringspolice.

6.5 Erstatningen kan udbetales i maksimalt 36 måneder i alt gennem forsikringens løbetid.

6.6 Hvis du har tegnet forsikring, så den månedlige erstatning fra denne, og andre forsikringer tilsammen overstiger 90 % af arbejdsfortjenesten, nedsættes erstatningen så erstatning fra denne og andre forsikringer tilsammen udgør maksimalt 90 % af arbejdsfortjenesten fra din seneste beskæftigelse som lønmodtager.

7. Hvad dækker forsikringen ikke
…
7.2 Arbejdsløshed
- Ufrivillig arbejdsløshed, som du får kendskab til i kvalifikationsperioden, uanset om sådan arbejdsløshed vedvarer ud over kvalifikationsperioden.
- Enhver periode hvor du ikke er tilmeldt Jobcenteret som arbejdssøgende.
- Enhver periode, hvor du ikke står til fuld rådighed for det danske arbejdsmarked, f.eks. hvor du ikke er aktivt jobsøgende eller perioder med ferie, uddannelse, orlov, værnepligt eller frihedsberøvelse. Læs dog nærmere om uarbejdsdygtighed i pkt. 7.
…
7.3 Uarbejdsdygtighed hvis der er tale om:
- Sygdom, sygdomstilstand eller tilskadekomst, som du på ikrafttrædelsestidspunktet var eller burde have været bekendt med, eller som du søgte læge for inden for 12 måneder før forsikringens ikrafttræden.
- Sygdom eller legemsbeskadigelse, som du har fremkaldt med forsæt eller ved grov uagtsomhed. Dette gælder uanset sindstilstand ved fremkaldelse af begivenheden.

- Fødsel, graviditet, abort eller nogen form for komplikation som følge heraf eller fravær som følge af barselsorlov.
- Selvforskyldt beruselse, misbrug af alkohol, medicin, narkotika og lignende stoffer.
- Psykisk eller nervøs sygdom inklusive stress eller dertil relateret lidelse eller tilstand, med mindre lidelsen er diagnosticeret af en speciallæge i psykiatri.

…

8. Hvornår dækker forsikringen

Forsikringen dækker når du har overstået kvalifikationsperioden.

…

16. Anmeldelse af skade

Hvis du bliver arbejdsløs, skal du udfylde og indsende skadesanmeldelse til CB Forsikring

16.1 For at få udbetaling fra forsikringen, skal du dokumentere, at du er ufrivilligt arbejdsløs, at du er aktivt jobsøgende, er tilmeldt Jobcenteret, og at du står til rådighed for det danske arbejdsmarked, eller at du er uarbejdsdygtig pga. sygdom. Dokumentationen er indeholdt i skadesanmeldelsen."

Nævnet udtaler:

Det fremgår af sagen, at klageren via sin fagforening den 24/4 2015 indgik fratrædelsesaftale med sin arbejdsgiver. Forud herfor havde fagforeningen ved brev af 13/4 2015 til arbejdsgiveren anført, at klageren følte sig chikaneret, at man i den anledning ønskede et møde med arbejdsgiveren, og at sagen ville kunne overgå til behandling i det fagretslige system, hvis møde ikke blev afholdt. Klageren har i perioden fra april til oktober været ubetinget fritstillet, ligesom hun fik en godtgørelse på 1 måneds løn. Det fremgår videre af sagen, at klageren har søgt om dækning ved arbejdsløshed pr. 1/10 2015, hvor hun ophørte med at få løn. Som sagen foreligger oplyst må nævnet lægge til grund, at hun modtog arbejdsløshedsdækning fra a-kassen fra denne dato.

Selskabet har afvist dækning med den begrundelse, at klagerens arbejdsløshed ikke er ufrivillig. Selskabet har henvist til, at klageren har underskrevet en fratrædelsesaftale med sin tidligere arbejdsgiver, som angiver, at begrundelsen for fratrædelsen er, at klagerens fravær er uforeneligt med arbejdsgiverens behov.

Klageren har gjort gældende, at hun blev opsagt af sin arbejdsgiver, og at det alene er vilkårene for fratrædelsen, der er reguleret i fratrædelsesaftalen. Videre har klageren anført, at baggrunden for opsigelsen og fratrædelsesaftalen var hendes tidligere chefs chikanøse adfærd på arbejdspladsen.

10. 88679

Ifølge forsikringsbetingelsernes punkt 6 ydes der dækning for ufrivillig arbejdsløshed. Efter betingelsernes punkt 3 følges arbejdsløshedsforsikringslovgivningens regler om selvforskyldt ledighed i vurderingen af, om klageren er ufrivilligt arbejdsløs. Videre er det anført, at egen opsigelse ikke kan betragtes som ufrivillig arbejdsløshed.

I vejledning nr. 9707 af 1/7 2015 til bekendtgørelse om selvforskyldt ledighed, kapitel 2, er det anført, at frivillige aftaler om afskedigelse sidestilles med egen opsigelse, medmindre der foreligger en gyldig grund.

I vejledningens kapitel 3 er det anført, at klagerens helbred kan være en gyldig grund for arbejdstageren til at ophøre arbejdet. Videre fremgår det, at i tilfælde af, at det psykiske arbejdsmiljø er årsagen til ophøret, skal det have påvirket helbredet på en måde og i et sådant omfang, at arbejdet på grund af sygdom ikke længere kan varetages.

Efter en gennemgang af sagen finder nævnet ikke anledning til at kritisere selskabets afgørelse.

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at der efter forsikringsbetingelsernes punkt 6.1 er ret til dækning ved "ufrivillig arbejdsløshed." Nævnet finder, at fratrædelsesaftalen efter sit indhold fremstår som en frivillig aftale mellem parterne. Nævnet bemærker, at fratrædelsesaftalen blev indgået på et møde på klagerens initiativ, ligesom det fremgår af aftalen, at det på baggrund af en forhandling blev aftalt, at klageren ville fratræde sin stilling.

Derudover har nævnet lagt vægt på, at vurderingen af klagerens ufrivillige arbejdsløshed ifølge betingelserne skal foretages efter reglerne i arbejdsløshedsforsikringsloven, hvorefter en frivillig fratrædelsesaftale sidestilles med egen opsigelse. Nævnet bemærker, at klageren ikke har godtgjort, at der foreligger en gyldig grund til at indgå fratrædelsesaftalen – eksempelvis, at det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen havde påvirket klagerens helbred på en måde og i et sådant omfang, at hun på grund af sygdom ikke længere kunne varetage arbejdet, jf. vejledningens kapitel 3, som gengivet ovenfor.

Nævnet har også lagt vægt på, at forsikringen kun dækker psykisk eller nervøs sygdom inklusive stress eller dertil relateret lidelse eller tilstand, hvis lidelsen er diagnosticeret af en speciallæge i psykiatri, jf. forsikringsbetingelsernes punkt 7.

Det forhold, at klageren som følge af en fortrolighedsklausul i fratrædelsesaftalen er afskåret fra at dokumentere forholdene omkring chikane fra sin nærmeste leder på arbejdspladsen yderligere, kan i lyset af ovenstående ikke føre til andet resultat.

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

Klageren får ikke medhold.

Marianne Højgaard Pedersen
formand