

Ankenævnet *for* Forsikring

Den 23. august 2023 blev i sag nr. 99564:

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 21/3 2023 til nævnet har klageren bl.a. anført:

"Efter længere tids hetz mod mig i forhold til at få mig til at lave fejl, lavede jeg en joke som blev taget op som uønsket adfærd. Det er en lang historie og jeg vil gerne gennemgå den i telefonen. Personen som har klaget, var ikke tilstede under hændelsen.

Mail sendt til FF:

Hejsa [...]
Det er helt ok.

Hændelsen er som følger:

Fredag op til fyraften i forrige uge ville jeg pranke min mandlige [...] på kontoret. Jeg var ved at skifte om til træningstøj, hvilket gøres på mit lukkede kontor, da jeg var på vej hjem på weekend.

Jeg gik ud i [...] til [kollega] iført t-shirts og lange boksershorts (som normale shorts), jeg gik over til [kollega] som alt var normalt han kiggede op fra stolen og svarede på mit spørgsmål men var ved at falde om af grin da han så mine halv bare ben. Inden jeg gik, gik jeg færdig omklædt ud i [...] hvor der stadig var fuld gang i grinene, en kvindelig [...] sad helt inde bag ved i lokalet om kunne kun se mig ganske kort, hun sad også og grinede.

Da de mødte ind mandag morgen ville [kollega] fortælle de andre i [...] hvad der var sket, en person som ikke var til stede fredag valgte at gå ind og finde hændelsen frem på vores overvågning og indberette det til vores chef.

Ankenævnet for Forsikring

2.

99564

Jeg blev ansat i virksomheden for at skabe et godt klima blandt de ansatte, jeg har aldrig prøvet noget så vildt, der var ingen der kunne lide at komme på arbejde, det har jeg fået ændret så alle minus 1-2 ikke kan lide mig, det er blandt andet fordi at de havde tillagt sig en masse goder da de var chefløse, disse goder var ikke godkendt og dem fjernede jeg. Derudover var der en som havde ønsket sig den stilling som jeg fik, han gjorde alt for at jeg skulle fejle så han kunne fortælle det til ledelsen. Det har været virkelig grim tur med det pres der har været for ikke at lave fejl.

Efter min opsigelse er jeg blevet kontaktet af stort set alle ansatte minus et par stykker som har givet opbakning og støtte til det arbejde jeg har lavet i afdelingen for at skabe en rar arbejdsplads for alle.

Tonen på kontoret er MEGET under bælttestedet, ikke mindst fra hende som har indsendt klagen, jeg har holdt mig langt væk fra at gå ned på det leje, da jeg normalt er meget bevidst omkring metoo. Jeg har igennem ret mange år haft kvinder ansat og har aldrig prøvet noget så grimt som det her.

Hvis i har behov for det vil jeg anbefale at i tager en snak med de ansatte hos [...] og høre hvad jeg er for en type. Som en af de andre kvinder sagde, [klageren] er den der absolut ikke krænker. Beklager hvis det virker lidt forvirrende, det er noget rod.

Hvad vil du konkret opnå hos selskabet?

At min lønsikring ikke holdes tilbage efter endt opsigelsesperiode. Det er ikke ok at jeg bliver 'dømt' så hårdt for en så lille hændelse. Jeg har opbakning fra de fleste ansatte i virksomheden. Jeg kunne forstå det hvis jeg var blevet bortvist hvilket på ingen måde var tilfældet."

Selskabet har i brev af 24/4 2023 til nævnet bl.a. anført:

"Klageren har den 18. april 2023 fået et nyt fast arbejde og klagesagen vedrørende afgørelse om udbetaling fra 1. juli 2023 er derfor i øjeblikket ikke aktuel. Vi vil forslå at sagen henlægges på det foreliggende grundlag, og genoptages såfremt der sker bristede forudsætninger i det nye job."

Til dette har klageren fremsendt brev af 7/5 2023, hvori det bl.a. er anført:

"Jeg ønsker ikke at henlægge sagen, beslutningen fra forsikringsselskabet er så forkert, jeg bliver 'dømt' uden at man har gravet i sagen hos mine tidligere ansatte som kan bekræfte min side af sagen. Derudover kan jeg oplyse at den person, som fik mig fyret, har sagt op efter at være blevet frosset ud af de andre kollegaer efter sagen mod mig.

For mig er det et princip at sagen køres til ende, så andre ikke får samme behandling som mig. Som jeg har skrevet tidligere, er der altid to sider af en sag og en hertz må aldrig blive et grundlag for noget som er så vigtigt som en lønsikring"

Selskabet har i brev af 20/6 2023 til nævnet bl.a. redegjort for sagsforløbet og afgørelsen således:

"Forsikringstageren bliver den 17. marts 2023 opsagt fra sit job. Årsagen til opsigelsen skyldes i henhold til opsigelsesskrivelsen uacceptabel adfærd, herunder at det samtidig er en skærpende omstændighed, at forsikringstageren har en ledende rolle i selskabet. Forsikringstageren har erkendt forholdet overfor sin arbejdsgiver.

Den konkrete hændelse er beskrevet i opsigelsen.

I selskabets forsikringsvilkår er det nævnt, at selskabet dækker i tilfælde af ufrivillig arbejdsløshed. Det fremgår af side 4 i selskabets forsikringsvilkår, at 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 uhensigtsmæssige adfærd, herunder hvis du ikke opfylder arbejdsgiverens instrukser for udførelse af arbejdet.

Det er selskabets overbevisning, at de handlinger forsikringstageren har udvist på arbejdspladsen, og som forsikringstageren erkender, er ensbetydende med en uhensigtsmæssig adfærd, hvor forsikringstageren bærer ansvaret for at blive opsagt. Opsigelsen ville ikke være indtruffet hvis forsikringstageren havde undladt at udvise den konkrete uhensigtsmæssige adfærd.

Det er derfor ikke et spørgsmål om forsikringstageren har fået løn i en opsigelsesperiode, men at forsikringstageren ikke kan rejse et krav om lønsikring overfor selskabet som følge af sin egen uhensigtsmæssige adfærd.

Selskabet fastholder derfor sin afgørelse."

Nævnet har fået forelagt bilag fra sagen, hvoraf nogle gengives nedenfor. Af klagerens opsigelsesbrev af 17/3 2023 fremgår bl.a.:

"Du opsiges dags dato fra din stilling i [...]. Ansættelsesforholdet opsiges med 3 måneders varsel, jf. funktionærlovens § 2, til fratrædelse den 30. juni 2023.

Opsigelsen sker i forlængelse af vores samtale den 15. marts 2023, herunder suspension. Årsagen til opsigelsen er, at du under nærværelse af flere medarbejdere, har opholdt dig på kontoret uden bukser på. Du har på mødet erkendt hændelsesforløbet, som du oplyste, 'var en joke',

Din adfærd er uacceptabelt og vi finder, at der er tale om en skærpende omstændighed, at du indtager en lederrolle. Din handling er således uforenelig med en fortsat ansættelse i virksomheden.

Vi har fra virksomhedens side valgt at fritstille dig i opsigelsesperioden, og du skal derfor ikke længere give møde i eller udføre arbejde for Virksomheden. I den periode du er fritstillet, er du undergivet samme loyalitetsforpligtelse som under din hidtidige ansættelse. Dvs. du skal i enhver henseende agere loyalt overfor virksomheden, herunder overfor dine kolleger og ledelsen, hvilket gælder både mundtligt og skriftligt."

Af forsikringsbetingelserne fremgår bl.a.:

"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 stats anerkendt 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.

Undtaget fra denne bestemmelse er væsentlige ansættelsesretlige ændringer, hvor du kan anse dig for at være opsagt med dit kontraktmæssige opsigelsesvarsel hos arbejdsgiveren, hvis du ikke accepterer ændringen.

Ved den supplerende lønsikring, er det en yderligere forudsætning for dækning, at du har fået udbetalt dagpenge fra a-kassen Frie efter reglerne i arbejdsløshedsforsikringslovgivningen.

Udbetalinger af lønsikring kan tidligst ske 3 måneder efter, at du har modtaget din opsigelse.

Det er en yderligere forudsætning for udbetaling ved opsigelse, at du i en periode svarende til længden af dit opsigelsesvarsel fra din arbejdsgivers side (den længste periode af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel i henhold til din kontrakt eller opsigelse), dog mindst 3 måneder, har deltaget i et outplacementforløb i Danmark gennem FF Forsikring A/S, jf. afsnittet 'Outplacement'.

Modtager du efter kvalifikationsperiodens udløb en opsigelse fra din arbejdsgiver og anmelder dette uden ugrundet ophold til FF Forsikring A/S, vil du ved påbegyndelse af nyt job på mindst 30 timer pr. uge, som ikke er tidsbegrænset, ikke længere være omfattet af ovennævnte 3 måneders frist i relation til påbegyndelse af udbetalinger af lønsikring, hvis du skulle blive opsagt fra dit nye job. Du vil ligeledes ikke være omfattet af kravet om deltagelse i et outplacementforløb svarende til længden af dit opsigelsesvarsel fra din arbejdsgivers side, dog mindst 3 måneder. Det er stadig en betingelse for at bevare retten til fortsat udbetaling, at du deltager i et outplacementforløb i Danmark gennem FF Forsikring A/S, jf. afsnittet 'Outplacement'. Det er en forudsætning, at det nye job ikke har en varighed på mere end 6 måneder.

...

Du skal være tilmeldt Jobcentret (gælder ikke ved fuldtidsdækning) senest den 1. dag efter ansættelsens ophør. På dage, hvor du ikke er tilmeldt Jobcentret, kan der ikke opnås dækning. Du skal stå til rådighed for det danske arbejdsmarked, jf. afsnittet 'Rådighed'. Du skal have deltaget i et outplacementforløb gennem FF Forsikring A/S i en periode svarende til dit opsigelsesvarsel fra din arbejdsgivers side, dog mindst 3 måneder, før der kan ske udbetaling, og du skal vedvarende deltage i outplacementforløbet for at bevare retten til udbetaling, jf. afsnittet 'Outplacement'.

...

Hvornår starter udbetalingerne

Første udbetaling af lønsikringen sker sidste hverdag i den måned, du har ret til lønsikring. Herefter fortsætter udbetalingen af den månedlige ydelse fra lønsikringen for hver yderligere ledighedsdag.

...

Hvor længe

Udbetalinger af lønsikring fortsætter hver måned, så længe du er arbejdsløs, dog ikke længere end 12 måneder pr. arbejdsløshedsperiode, maksimalt 260 dage".

Nævnet udtaler:

Klageren blev den 17/3 2023 opsagt fra sit arbejde. Opsigelsen var begrundet i uacceptabel adfærd, idet klageren i flere medarbejders nærvær havde opholdt sig på kontoret uden bukser på. Klageren ansøgte herefter om udbetaling af lønsikring.

Klageren ønsker at få anerkendt, at selskabet ikke har været berettiget til at afvise lønsikring med henvisning til, at han er blevet opsagt på grund af uhensigtsmæssig adfærd. Han har anført, at det ikke er i orden, at han bliver dømt så hårdt for en lille hændelse. Der var tale om en joke, og han blev ikke bortvist fra arbejdspladsen. Han har anført, at selskabet ikke har gravet i sagen, herunder talt med de ansatte på arbejdspladsen, som kan bekræfte hans side af sagen.

Selskabet har afvist at yde lønsikring under henvisning til, at forsikringen ikke dækker ufrivillig arbejdsløshed, der skyldes uhensigtsmæssig adfærd, herunder hvis forsikringstageren ikke opfylder arbejdsgiverens instrukser for udførelse af arbejdet. Selskabet har anført, at de handlinger, som klageren har udvist på arbejdspladsen, og som han har erkendt, er ensbetydende med uhensigtsmæssig adfærd, hvorfor klageren bærer ansvaret for at være blevet opsagt. Selskabet har anført, at det er en skærpende omstændighed, at forsikringstageren har en ledende rolle i virksomheden. Selskabet har oplyst, at klageren den 18/4 2023 fik nyt fast arbejde. Selskabet bemærker dog, at sagen ikke drejer sig om, at klageren har fået løn i opsigelsesperioden, men at klageren ikke kan rejse et krav om lønsikring overfor selskabet, som følge af hans egen uhensigtsmæssige adfærd.

Af forsikringsbetingelserne fremgår det, at "Lønsikring dækker i tilfælde af ufrivillig arbejdsløshed... 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

Ankenævnet for Forsikring

6.

99564

uhensigtsmæssige adfærd, herunder hvis du ikke opfylder arbejdsgiverens instrukser for udførelse af arbejdet... Udbetalinger af lønsikring kan tidligst ske 3 måneder efter, at du har modtaget din opsigelse".

Nævnet må efter det oplyste lægge til grund, at klageren den 18/4 2023 fik nyt fast arbejde. Efter en gennemgang af sagen finder nævnet, at der ikke er grundlag for at kritisere, at selskabet har afvist at udbetale lønsikring til klageren.

Nævnet har blandet andet lagt vægt på, at klageren ikke har været ledig i 3 måneder, hvilket er et krav efter forsikringsbetingelserne.

Nævnet har også lagt vægt på, at arbejdsgiveren opsagde klageren med henvisning til, at klageren under nærværelse af flere medarbejdere har opholdt sig på kontoret uden bukser på. Nævnet bemærker, at selskabet med rimelighed kan betegne dette som en "uhensigtsmæssig adfærd".

Det, som klageren i øvrigt har anført – herunder at det var en joke, at han var ansat til at skabe et godt klima, og at nogle af de ansatte grinede – kan ikke føre til andet resultat.

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

Klageren får ikke medhold.



Svend Bjerg Hansen