

**TILKENDEGIVELSE**  
**meddelt torsdag den 7. januar 2016**

i faglig voldgiftssag, FV 2015.0127

Finansforbundet  
for  
A  
(advokat Christina Nøhr Lørrits)

mod

Finanssektorens Arbejdsgiverforening  
for  
Almindelig Brand Forsikring A/S  
(advokat Jakob Cøhr Arffmann)

**Tvisten**

Sagen angår, om det var berettiget, at Alm. Brand Forsikring A/S bortviste A fra en stilling som erhvervsassurandør på baggrund af, at han i opsigelsesperioden for et tidligere ansættelsesforhold hos Codan Forsikring A/S blev bortvist af Codan.

**Påstande**

Klager, Finansforbundet for A, har påstået Alm. Brand Forsikring A/S tilpligtet at betale 19.523,76 kr. med procesrente fra sagens anlæg den 10. august 2015.

Indklagede, Finanssektorens Arbejdsgiverforening for Alm. Brand Forsikring A/S, har påstået frifindelse.

**Sagens behandling**

Sagen blev hovedforhandlet den 6. januar 2016 med højesteretsdommer Thomas Rørdam som opmand. Som sidedommere udpeget af klager fungerede Kia Dollerschell og Carsten Nielsen, og som sidedommere udpeget af indklagede fungerede Mariane Dissing og Bent Jespersen.

Der blev afgivet forklaringer af A, Henrik Gundorph, Birger Schönfeld og Lars Velbæk.

Efter procedure voterede rettens medlemmer. Der kunne ikke blandt sidedommerne opnås flertal for noget resultat. Opmanden fremkom herefter med sin tilkendegivelse, som blev taget til efterretning, således at afsigelse af kendelse frafaldes.

### **Kort sagsfremstilling mv.**

A blev ansat som erhvervsassurandør hos Codan Forsikring A/S pr. 1. maj 2001. Den 25. marts 2015 blev han opsagt på grund af nedskæringer. Han blev fritstillet med ret til at søge ansættelse i en konkurrerende virksomhed.

Han fik hurtigt efter opsigelsen kontakt til Alm. Brand Forsikring A/S, og efter to samtaler blev han ved ansættelsesaftale af 17. april 2015 ansat som erhvervsassurandør i dette selskab med virkning fra den 1. maj 2015. Hans første arbejdsdag skulle være mandag den 4. maj 2015.

Den 30. april 2015 blev A bortvist fra sin stilling hos Codan. Det hedder i bortvisningsbrevet bl.a.:

”Bortvisningen er begrundet i følgende:

Du har slettet en lang række e-mails. De pågældende mails tilhører notorisk Codan og er vigtige for Codan og for arbejdet med kunderne.

Codan har en begrundet mistanke om, at du har medtaget forretningskritisk materiale fra Codan i strid med markedsføringslovens § 19. Derudover har Codan konstateret, at en lang række filer vedrørende de kunder du har betjent er blevet slettet. Codan har allerede nu modtaget klager fra nogle af de kunder, som du betjente, og Codan har vanskeligt ved at finde ud af, hvad der er aftalt med de pågældende kunder, da materiale og mails er slettet.

Du har endvidere udarbejdet et autosvar til din e-mail, hvor du henviser til en privat e-mail og et privat telefonnummer, således at aktuelle eller potentielle kunder kan kontakte dig her. Dette er i strid med din loyalitetsforpligtelse.

Hvert af disse forhold er alvorlige, og samlet set er der tale om væsentlig misligholdelse af dit ansættelsesforhold.

På baggrund af sagens alvorlige karakter tager vi forbehold for følgende:

- Politianmeldelse, jf. markedsføringsloven
- Erstatningskrav bl.a. for udgifter til at genskabe de slettede filer
- Nedlæggelse af fagedforbud

...”

Senere samme dag blev regionsdirektør Birger Schönfeld, Alm. Brand, kontaktet telefonisk af Morten Pedersen, Codan, som orienterede om bortvisningen. I forlængelse heraf havde HR-direktør

Henrik Gundorph, Alm. Brand, den 4. maj 2015 om morgenen en telefonsamtale med Codans HR-chef Sofie Plesner, som oplyste, at bortvisningen var begrundet i, at A havde slettet arbejdsrelaterede mails af betydning for behandlingen af Codans kunder, og at der var mistanke om, at A havde overført kundefølsomme mails til sin private mailadresse. Det blev herefter besluttet at bortvise A, når han mødte på arbejde, hvis han bekræftede oplysningerne om, at han havde slettet arbejdsrelaterede mails og overført kunderelaterede mails til sin private mailadresse.

Da A mødte på arbejde hos Alm. Brand den 4. maj 2015, blev han straks kaldt til møde hos Birger Schönfeld. I mødet deltog også markedschef Lars Vedbæk, Alm. Brand. På et spørgsmål, om der var sket noget siden sidst, fortalte A, at han var blevet bortvist fra stillingen hos Codan. A erkendte, at han havde dummet sig, og at han havde slettet mails og overført arbejdsrelaterede mails til sin private mailadresse. Man gik imidlertid ikke i detaljer med de forhold, som havde ført til bortvisningen fra Codan, og hele mødet varede 3-5 minutter. Mødet endte med, at Birger Schönfeld printede et bortvisningsbrev ud og udleverede det til A. Det hedder i brevet bl.a.:

”På grund af bristede forudsætninger ophæver Alm. Brand hermed ansættelsesforholdet med omgående virkning.

...”

A har om bortvisningen fra Codan under voldgiftssagen forklaret, at det er rigtigt, at han har slettet mails på sin arbejdscomputer. Grunden hertil var, at der var private mails blandt de arbejdsrelaterede. Han har ikke slettet filer. Han har overført arbejdsrelaterede mails til sin private mailadresse, da han skulle arbejde hjemme. Disse mails er senere slettet. Han etablerede et autosvar på sin arbejdsmailadresse den dag, han afleverede sin arbejdscomputer. Det var ikke for at tilegne sig Codans kunder, men af hensyn til private, som måtte skrive til ham på hans arbejdsmailadresse. Efter drøftelse med Finansforbundet blev det besluttet ikke at anfægte Codans bortvisning.

### **Opmandens tilkendegivelse**

Opmanden bemærker indledningsvis, at der ikke er grundlag for at fastslå, at A har tilsidesat sine forpligtelser over for Alm. Brand ved ikke at oplyse om bortvisningen fra stillingen hos Codan før end på mødet den 4. maj 2015.

En bortvisning kan efter omstændighederne begrunde bortvisning også fra en stilling i et senere ansættelsesforhold ud fra et synspunkt om bristede forudsætninger i tilfælde af, at bortvisningen fra den første stilling iværksættes, efter at aftalen om det andet ansættelsesforhold er indgået. Dette kræver dog bl.a., at medarbejderens grove misligholdelse af det første ansættelsesforhold har væsentlig betydning for det andet ansættelsesforhold, og at arbejdsgiveren i det andet ansættelsesforhold i øvrigt opfylder forudsætningslærens betingelser for ikke at være bundet af ansættelsesaftalen. Det kræves endvidere, at beslutningen om bortvisning er truffet på et forsvarligt grundlag. Det er arbejdsgiveren, som har bevisbyrden for bortvisningens berettigelse.

I det foreliggende tilfælde blev Alm. Brands beslutning om bortvisning truffet på grundlag af de telefoniske oplysninger, man havde modtaget fra Codan under samtalerne den 30. april og den 4. maj 2015, og på grundlag af en meget kort og helt udetaljeret samtale med A den 4. maj 2015.

Opmanden finder, at dette ikke udgør et forsvarligt grundlag for Alm. Brands vurdering af, om betingelserne for bortvisning var opfyldt. Alm. Brand burde således inden man skred til bortvisning – eventuelt på baggrund af bortvisningsbrevet fra Codan, som kunne have været indhentet fra A – nærmere have gennemgået de enkelte forhold, der dannede grundlag for bortvisningen, med A og således givet ham en reel mulighed for at fremkomme med sin version.

Bortvisningen findes herefter at være uberettiget, og klagers påstand tages derfor til følge. Det bemærkes herved, at der ikke er tvist om påstandsbeløbet, som udgør løn i opsigelsesperioden ved opsigelse i den aftalte prøvetid.

Hver part bærer sine sagsomkostninger og betaler opmandens honorar med halvdelen hver.

Thomas Rørdam