

Kendelse af 6. april 2021 i faglig voldgiftssag 2020-1221:

**Finansforbundet
som mandatar for**

A

(advokat Christina Nøhr Lørrits)

mod

**Finanssektorens Arbejdsgiverforening
som mandatar for**

Lokal Forsikring G/S

(advokat Jakob Cohr Arffmann)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår bortvisning af en assurandør, der var medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, for krænkelse af den tavshedspligt, som påhviler bestyrelsesmedlemmer. Hovedspørgsmålene er, om der forelå ”tvingende grunde” til afskedigelse, og om bortvisning var berettiget.

Klager, Finansforbundet som mandatar for A, har nedlagt påstand om, at indklagede Lokal Forsikring G/S til A skal betale 1.691.063,25 kr. med procesrente fra sagens anlæg.

Kravet er opgjort således:

- | | |
|---|----------------|
| 1. Erstatning for mistet opsigelsesperiode efter funktionærlovens § 3
(6 måneders løn á 70.384,34 kr.) | 422.306,04 kr. |
| 2. Fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a
(3 måneders løn á 70.384,34 kr.) | 211.153,02 kr. |
| 3. 18 måneders pensionsbidrag, Assurandøroverenskomstens § 23, stk. 10 | 177.096,09 kr. |

(18 måneders arbejdsgiverpensionsbidrag á 9.838,67 kr.)

4. Godtgørelse efter Overenskomstens § 24, stk. 4, om afskedigelse af tillidsrepræsentant, som ikke er begrundet i tvingende årsager (12 måneders løn á 70.384,34 kr.)	844.612,08 kr.
5. Feriegodtgørelse af løn i opsigelsesperioden (12,5 % af 422.306,04 kr. – 0,048 x 70.384,34 x 5)	35.896,02 kr.
I alt	1.691.063,25 kr.

Indklagede, Finanssektorens Arbejdsgiverforening som mandatar for Lokal Forsikring G/S, har for så vidt angår post 3 i kravopgørelsen principalt påstået afvisning, subsidiært frifindelse. Indklagede har i øvrigt påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 31. marts 2021 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: Jørgen Lykke, formand for Assurandørkredsen i Finansforbundet, udpeget af klager, og Dorte Bast Aagaard, HR-chef, Alm. Brand, udpeget af indklagede.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af assurandør A, tidligere ansat i Lokal Forsikring, adm. direktør B, Lokal Forsikring, tidligere assurandør, nu kundekonsulent C, Lokal Forsikring, assurandør D, Lokal Forsikring, juridisk chef E, Lokal Forsikring, og bestyrelsesformand F, Lokal Forsikring.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var enighed om en afgørelse, træffes denne af opmanden. Parterne er enige om, at det kan ske ved kendelse med en begrundelse for resultatet uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af forklaringer og parternes procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

3. Opmandens bemærkninger

3.1. Parterne mv.

Lokal Forsikring G/S er et mellemstort forsikringsselskab med omkring 80 medarbejdere. Det driver virksomhed inden for brancherne privat, erhverv og landbrug. Dets geografiske virkefelt er Sjælland (fra postnummer 2600) og Fyn med omliggende øer. Selskabet har hovedkontor i Næstved. Derudover er der 5 lokalkontorer, i marts 2020 havde selskabet 8 lokalkontorer. I dag har selskabet 15 assurandører ansat, i marts 2020 var der 20.

A har været ansat i Lokal Forsikring som assurandør fra den 1. juli 1989, indtil han den 31. marts 2020 blev bortvist. Inden ansættelsen i Lokal Forsikring havde han i 10 år været ansat som assurandør i et andet selskab. Han er ikke eksamineret assurandør, men har gennemført uddannelse til landbrugsmægler på Forsikringshøjskolen. Han har i Lokal Forsikring arbejdet som assurandør inden for landbrug og erhverv. Hans arbejdssted var lokalkontoret i X. Det kan efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at selskabets ledelse anså ham for en dygtig assurandør og påskønnede hans indsats som assurandør i selskabet. Han var 62 år på bortvisningstidspunktet, hvor han havde 30 års anciennitet.

A har været medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i Lokal Forsikring fra 2005/2006, indtil han blev bortvist, bortset fra en periode på 1½ år 2015/2016. Han har desuden været tillidsmand fra 2010, fællestillidsmand fra 2011. Han var endvidere formand for assurandørforeningen i Lokal Forsikring. Det kan efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at selskabets ledelse indtil den episode, som førte til bortvisning, havde et rigtig godt og tillidsfuldt forhold til og samarbejde med A i hans egenskab af bestyrelsesmedlem og repræsentant for assurandørerne som formand for foreningen af assurandører og tillidsmand. Der har i de mange år, forud for episoden, aldrig været noget at sige ham på i hans bestridelse af de forskellige poster og interessevaretagelse.

Som formand for assurandørforeningen i Lokal Forsikring havde A et nært samarbejde med C, der var næstformand i foreningen og tillidsmand i selskabet. C blev efter at have arbejdet 20 år i andre forsikringsselskaber i 2008 ansat som assurandør i Lokal Forsikring. Han fik arbejdssted på Lokal Forsikrings lokalkontor i Y. I marts 2020 var der yderligere en medarbejder ansat på lokalkontoret i Y, kundeservicemedarbejder G. A og C havde sammen været på tillidsmandskursus, og forholdet mellem dem udviklede sig til et personligt venskab med lejlighedsvis gensidige privatbesøg med ægtefælle og overnatning og stort set daglige telefonsamtaler.

3.2. Positionen som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem

Bestyrelsen i Lokal Forsikring består af 4 generalforsamlingsvalgte medlemmer og 2 medarbejdervalgte medlemmer. Der er i lov om finansiel virksomhed i § 114 en bestemmelse om anvendeligheden af bl.a. selskabslovens §§ 140 og 143, jf. bekendtgørelse nr. 344 af 30. marts 2012 om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber, på gensidige forsikringsselskaber.

Ifølge bekendtgørelsens § 20 har medarbejderrepræsentanter ”samme rettigheder, pligter og ansvar som de øvrige medlemmer af selskabets øverste ledelsesorgan”. Medarbejderrepræsentanter er efter bekendtgørelsens § 21 beskyttet mod afskedigelse mv. på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. En medarbejderrepræsentant udtræder efter bekendtgørelsens § 52, nr. 2, straks, hvis personen ikke længere er ansat i selskabet.

Om afskedigelse af tillidsrepræsentant på assurandørområdet er det i Assurandøroverenskomstens § 24, stk. 1, 1. pkt., bestemt, at en tillidsrepræsentants afskedigelse ”skal begrundes i tvingende årsager”. Er en opsigelse af en tillidsrepræsentant ikke begrundet i tvingende årsager, skal selskabet udrede en godtgørelse, jf. § 24, stk. 4. Ved udmålingen skal der tages hensyn til tillidsrepræsentantens alder, anciennitet og sagens øvrige omstændigheder. Under særlige omstændigheder tages hensyn til tillidsrepræsentantens fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes, så den mindst svarer til 9 måneders løn.

Der er mellem Lokal Forsikring og A indgået en aftale benævnt ”Bestyrelseskontrakt” om ”sidstnævntes virke som bestyrelsesmedlem i Selskabet”. Hvervet vederlægges med et honorar omkring 7.000 kr. om måneden.

3.3. Tavshedspligten som bestyrelsesmedlem

Bestyrelsesmedlemmer i et forsikringsselskab ”må ikke uberettiget videregive eller udnytte fortrolige oplysninger, som de under udøvelsen af deres hverv er blevet bekendt med”, jf. lov om finansiel virksomhed § 117. Overtrædelse straffes i medfør af lovens § 373, stk. 1, med bøde eller

fængsel indtil 4 måneder, medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning. Det fremgår af lovforarbejderne til § 117, jf. lovforslag nr. 176 af 12. marts 2003, at ”ved fortrolige oplysninger forstås som udgangspunkt alle oplysninger” – dog: ”Såfremt oplysningerne er offentligt tilgængelige, kan disse ikke anses for fortrolige og omfattes derfor ikke af tavshedspligtbestemmelserne.” Det hedder endvidere i forarbejderne, at ”videregivelse af oplysninger er kun berettiget, hvis de konkrete oplysninger er nødvendige for at varetage den opgave, som oplysningerne videregives til brug for”.

I den mellem Lokal Forsikring og A indgåede Bestyrelseskontrakt hedder det bl.a.:

”Alle oplysninger om Selskabet og alt materiale, der er blevet udleveret til Bestyrelsesmedlemmet, skal opbevares strengt fortroligt og ingen oplysninger herom må meddeles uvedkommende, hvis dette på nogen måde kan skade Selskabet.”

Som bestyrelsesmedlem har A endvidere underskrevet en ”Erklæring om tavshedspligt”, hvori han ”på tro og love i forbindelse med mit arbejde for og i bestyrelsen for Lokal Forsikring” bl.a. erklærer, at han til enhver tid ”vil iagttage fuld tavshed med hensyn til de forhold, jeg under mit arbejde i bestyrelsen for Lokal Forsikring G/S bliver bekendt med”, og at han er bekendt med og har fået udleveret særtryk af bl.a. lov om finansiel virksomhed §§ 117 og 373.

A har forklaret, at de fleste oplysninger, bestyrelsen får, er fortrolige. Navnlig i personsager hænder det, at tavshedspligten indskræpes.

3.4. A's overtrædelse af tavshedspligten

Den 25. marts 2020 blev der afholdt bestyrelsesmøde i Lokal Forsikring. På dagsordenen stod bl.a. behandling af et punkt om selskabets håndtering af situationen som følge af Covid-19-nedlukningen af Danmark den 11. marts 2020. Pandemien havde ført til tab på investeringer, og nedlukningen havde sat den personlige kundebetjening ved fysisk fremmøde på hold på ubestemt tid. Der var udarbejdet tre forskellige scenarier om tilpasning af forretning og drift. Bestyrelsen tilsluttede sig scenarie B og traf beslutning om, at der skulle eksekveres hurtigt og inden udgangen af marts måned.

Scenarie B indebar bl.a. ansættelsesstop, opsigelse af et ikke ubetydeligt antal medarbejdere, lukning af lokalkontorerne i X, Y og Z, udskydelse af en række udviklingsprojekter og andre besparelsetiltag. Der skulle i den forbindelse nedlægges 3 assurandørstillinger, herunder C's stilling i Y. To assurandører ville blive opsagt. C skulle tilbydes en stilling som kundeservicemedarbejder på lokalkontoret i W (en stillingsændring, som ville indebære en betydelig lønnedgang). Kundenservicemedarbejderen i Y skulle tilbydes flytning til en stilling som kundeservicemedarbejder i V.

Dagen efter bestyrelsesmødet, torsdag den 26. marts 2020, ringede C til A ved halv otte-tiden om morgenen. Det er lidt uklart, hvad C ringede om, men efter de afgivne forklaringer lægges det til grund, at A under samtalen fortalte C, at lokalkontoret i Y og to andre lokalkontorer skulle nedlægges, at tre assurandørstillinger ville blive nedlagt, herunder C's, og at C ville blive tilbudt ansættelse som kundeservicemedarbejder i W. Det lægges efter de afgivne forklaringer endvidere til grund, at både A og C var på det rene med, at der var tale om fortrolige oplysninger, som A ikke måtte videregive til C, og at det var deres fælles forståelse, at det var oplysninger, som skulle holdes mellem dem, og som C ikke måtte videregive til andre.

C har forklaret, at han var rystet og chokeret over, at hans stilling skulle nedlægges, og at han skulle overgå til en anden stilling med meget mindre i løn. Det havde han overhovedet ikke set komme. Han ringede og fortalte det til sin hustru, men har ikke nævnt det for nogen som helst ellers. Der er da heller ikke efter det, som er fremkommet under sagen, noget grundlag for at antage, at oplysningerne via C skulle være tilgået andre end hans hustru.

3.5. A's orientering af ledelsen om det begåede tavshedspligtsbrud

Hen imod frokost samme dag, den 26. marts 2020, ringede Lokal Forsikrings administrerende direktør, B, til A i anden anledning (A havde om aftenen den 25. marts 2020 sendt en SMS og bedt om opringning næste dag – efter sin forklaring for at sikre sig, at det kom med i referatet af bestyrelsesmødet, at det ikke gav mening for ham at afskedige dem, der tjente pengene, og at han derfor havde været imod at afskedige tre assurandører).

Under denne samtale fortalte A direktøren, at han om morgenen havde talt med C og berettet for denne, hvad bestyrelsen dagen før havde besluttet om tre lokalkontorer og assurandører, herunder C. A har forklaret, at han mente at have et godt og fortroligt forhold til direktøren, og at han forventede at få en skideballe – han skulle selvfølgelig ikke have sagt det, men der var absolut ingen skade sket, eftersom han vidste, at C ikke ville sige det videre. Under samtalen gjorde direktøren det klart, at A havde ”kørt over for rødt” (direktørens forklaring), at det ”er noget lort, du har lavet” (A’s forklaring), og at A skulle ringe til C og indskærpe, at denne ikke måtte sige noget til nogen.

Efter denne telefonsamtale ringede A til C og fortalte, at han lige havde talt med direktøren, og at A endelig ikke måtte sige det, han havde fået at vide om morgenen, til nogen, hvad A bekræftede, at han bestemt ikke ville.

3.6. Bortvisningen af A

Efter at A på eget initiativ og uden ydre anledning havde orienteret direktør B om, hvad han havde fortalt C, henvendte direktøren sig til selskabets eksterne advokat for at høre nærmere om, hvor alvorligt et sådant brud på tavshedspligten, som han opfattede som et fundamentalt og irreparabelt loyalitetssvigt, ville kunne anses at være ansættelsesretligt. På rådgivning af advokaten og efter drøftelse med selskabets bestyrelsesformand, F, blev det besluttet at suspendere A og indhente en udtalelse hos denne. Det skete ved følgende brev af 27. marts 2021:

”Suspension og påtænkt bortvisning

Bestyrelsen i Lokal Forsikring besluttede den 25. marts 2020 at igangsætte en proces med henblik på at lukke lokalkontorer i X, Y og Z. Denne fortrolige bestyrelsesbeslutning skulle efter planen offentliggøres den 31. marts 2020. Du valgte imidlertid egenhændigt at orientere en af dine kollegaer, der vil blive ramt af beslutningen. Du har gjort dette, uanset din ubetingede tavshedspligt vedrørende de forhold, du som bestyrelsesmedlem bliver bekendt med, er blevet indskærpet for dig, og uanset du endog har underskrevet en skriftlig erklæring herom.

Det er Lokal Forsikrings vurdering, at du herved groft og væsentligt har tilsidesat dine pligter som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, og Lokal Forsikring påtænker derfor at bortvise dig fra din stilling. Forinden Lokal Forsikring træffer endelig beslutning herom,

gives du mulighed for at komme med dine bemærkninger til den påtænkte bortvisning. Såfremt du ønsker at benytte dig af denne mulighed, skal jeg anmode om at modtage dine bemærkninger senest på mandag den 30. marts 2020, kl. 16.00 på min mail.

Du suspenderes hermed, hvilket indebærer, at du ikke må møde på arbejde eller være i kontakt med kollegaer eller kunder, mens suspensionen pågår. Din tavshedspligt består fortsat, hvilket indebærer, at du ikke må drøfte bestyrelsens beslutning, din videreformidling heraf eller din suspension og den påtænkte bortvisning med andre end din juridiske rådgiver hos din fagforening eller din advokat.

Med venlig hilsen

B
Adm. direktør”

I svar herpå i mail af 30. marts 2020 skrev A, at han var frygtelig ked af situationen, og at han aldrig tidligere havde brudt sin tavshedspligt, men at han godt forstod, at han var suspenderet. Han tilbød i mailen at trække sig som bestyrelsesmedlem, tillidsmand og formand for foreningen af assurandører i selskabet. Han henviste til, at han altid havde haft et ærligt og fortroligt forhold til direktøren i deres samtaler, som han aldrig havde refereret over for andre, og at ”hele miseren aldrig [ville] være opstået, hvis jeg ikke ærligt havde fortalt dig om min snak med C”. Han ”håber og beder til, at dette ikke medfører, at der opstået mistillid til mig i mit arbejde som assurandør”, ”at der kan findes en løsning i denne kedelige sag, der er mindre indgribende end at bortvise mig fra min stilling gennem snart 30 år”.

Selskabets bestyrelse og direktion drøftede herefter bortvisning og alternativer hertil. Konklusionen blev, at en enstemmig bestyrelse, inkl. det andet medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem, og direktion vedtog at bortvise A, hvilket skete ved følgende brev af 31. marts 2020:

”Bortvisning

Du bortvises hermed fra din stilling som assurandør i Lokal forsikring G/S. Begrundelsen er, at du som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem har tilsidesat din pligt til at iagttage fuld tavshed med hensyn til de forhold, du gennem arbejdet i bestyrelsen bliver bekendt med. Denne pligt er indskærpet over for dig og øvrige bestyrelsesmedlemmer ved flere

lejligheder, og du har endog som et led i sikringen af, at den ubetingede tavshedspligt respekteres, underskrevet en erklæring om, at du er gjort bekendt med og vil respektere denne pligt. På trods heraf valgte du at videreformidle bestyrelsens fortrolige beslutning om at gennemføre reduktioner og kontorlukninger til en kollega, der ville blive berørt heraf. Videregivelse af denne for både virksomheden og medarbejderne indgribende beslutning skete umiddelbart efter bestyrelsesmødet og dermed på et særdeles kritisk tidspunkt, der fratog den daglige ledelse muligheden for at tilrettelægge og gennemføre kommunikationen om denne vanskelige beslutning på en hensigtsmæssig måde.

Det betyder, at du fratræder øjeblikkeligt og uden yderligere varsel. Din løn og øvrige økonomiske goder ophører samtidigt.

...”

Både brevet om suspension og påtænkt bortvisning og brevet om bortvisning er overgivet til A af direktør B på en parkeringsplads, hvortil A var tilsagt at møde. Ledelsen havde ikke taget initiativ til, at A ved modtagelsen kunne bistås af en tillidsrepræsentant.

Om baggrunden for bortvisningen har direktøren og bestyrelsesformanden forklaret, at det var tillidsbruddet, som gjorde det – det var så alvorligt og irreparabelt, at ansættelsesforholdet ikke kunne fortsætte.

3.7. Skadevirkninger af tavshedspligtbruddet

Lokal Forsikrings juridiske chef, E, har forklaret, at tavshedspligtbruddet betød, at de måtte fremrykke den proces, der skulle iværksættes i forhold til C, der var tillidsmandsbeskyttet og skulle tilbydes en anden stilling, så han blev orienteret ved en e-mail om aftenen den 26. marts 2020. Det havde ikke været planen. Hun oplevede ikke i processen andre skadevirkninger af tavshedspligtbruddet.

Lokal Forsikrings bestyrelsesformand, F, har forklaret, at det er en grundværdi i Lokal Forsikring, at der er gensidig tillid, åbenhed og troværdighed, og den får et grundskud, når oplysninger siver ud fra bestyrelseslokalet i strid med fortrolighedspligten til en rygtebørs, som underminerer ledelsens troværdighed.

Selskabets adm. direktør, B, har forklaret, at tavshedspligtbruddet indebar, at den daglige ledelse blev frataget muligheden for en optimal gennemførelse af de væsentlige organisationsændringer, som bestyrelsen havde besluttet. Ledelsens troværdighed blev bragt i spil, idet eksekveringen udviklede sig anderledes end besluttet – bortvisningen af A medførte således, at de ikke som ellers besluttet afviklede en anden assurandør, en beslutning, som den pågældende assurandør måske kendte til som følge af det, A havde fortalt C.

3.8. ”Tvingende årsager” til afskedigelse?

Et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem nyder samme beskyttelse mod afskedigelse som en tillidsrepræsentant.

En tillidsrepræsentant kan afskediges – i grove tilfælde sågar bortvises – ved krænkelse af de særlige pligter, som er forbundet med tillidsrepræsentanthvervet, jf. herved bl.a. Ole Hasselbalch: Tillidsmandsret og repræsentation (3. udg. 2013) s. 647 og Jens Kristiansen: Ansættelsesret (1. udg. 2020) s. 582 samt kendelse af 30. september 2016 i faglig voldgiftssag FV2016.0067 mellem Cabin Attendants Union og Dansk Industri. På tilsvarende måde vil et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlems krænkelse af de særlige pligter, der påhviler et bestyrelsesmedlem, kunne medføre afskedigelse (ved opsigelse) eller bortvisning fra den underliggende stilling i selskabet.

Tilsidesætter et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i et forsikringsselskab sin tavshedspligt vil det som nævnt være strafbart efter lov om finansiel virksomhed § 373, stk. 1, jf. § 117. Sådan tilsidesættelse kan i overensstemmelse med det just anførte endvidere, alt efter grovhed, medføre opsigelse eller endog bortvisning.

Opsigelse med vedkommendes individuelle varsel forudsætter som nævnt, at der foreligger ”tvingende årsager”, jf. assurandøroverenskomstens § 24, stk. 1.

Lokal Forsikring besluttede på bestyrelsesmødet den 25. marts 2020 en række væsentlige organisationsændringer og afskedigelse af og stillingsændring for et ikke ubetydeligt antal medarbejdere. Selskabet havde en klar interesse i at kunne styre informationen herom som led i gennemførelse af de vedtagne ændringer ved en snorlige proces uden unødigt uro og rygtedannelse

blandt medarbejderne. Tavshedsbelagt bestyrelsesarbejde forudsætter gensidig tillid og loyalitet. Den tavshedspligtkrænkelser, som A begik som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem den 26. marts 2020, indebar et sådant tillidsbrud og loyalitetssvigt, at det nødvendige tillidsforhold også i den underliggende stilling må anses for at have lidt en sådan skade, at kravet om tvingende årsager som betingelse for afskedigelse må anses for opfyldt. Det har nu engang en konsekvens for professionelt, tavshedsbelagt bestyrelsessamarbejde i et selskab og dettes interesse at svigte hensynet til selskabet og krænke tavshedspligten af hensyn til en kollega, som samtidig er ens gode ven. Ledelsens oplevelse af tillidssvigt er i forhold til personen A og kan ikke isoleres til en enkelt af A's funktioner. Det er, når nu tavshedspligten var tilsidesat, selvsagt fortjenstfuldt, at A på eget initiativ og uden ydre anledning få timer senere selv gik til bekendelse over for ledelsen, men det ændrer ikke ved, at der er tale om et svigt, som med føje opleves som alvorligt. Det er, når nu tavshedspligten var tilsidesat, naturligvis glædeligt, at det viste sig, at der ikke var sket videre udbredelse, og at tavshedspligtkrænkelser derfor ikke fik de mange mulige skadevirkninger, som tavshedspligten har til formål at beskytte imod, men det ændrer heller ikke ved, at der er tale om et svigt, som med føje opleves som alvorligt.

Det følger heraf, at der ikke kan gives klager medhold i post 4 i kravopgørelsen (gengivet under pkt. 1) – godtgørelse for afskedigelse i strid med de særlige regler om beskyttelse af tillidsrepræsentanter, som også medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer nyder godt af, med et beløb på 844.612,08 kr.

3.9. Ubertigtet bortvisning?

Spørgsmålet er herefter, om tavshedspligtkrænkelser har været så væsentlig og grov, at den ligefrem kan begrunde en bortvisning.

En tavshedspligtkrænkelser bestående i et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlems videregivelse af oplysninger til adskillige ansatte i selskabet om en bestyrelsesbeslutning om væsentlige organisationsændringer og afskedigelser med risiko for en vanskeliggørelse af den daglige ledelsens gennemførelse af beslutningen ved, at der blandt medarbejderne opstår usikkerhed, uro og rygtedannelse, er som udgangspunkt en krænkelser af en så alvorlig og grov karakter, at den kan

begrunde en bortvisning. Det gælder særligt, hvis kränkelsen sker bevidst med den hensigt at lægge hindringer i vejen for ledelsens arbejde.

I den foreliggende sag må det imidlertid efter bevisførelsen lægges til grund, at tavshedspligtkränkelsen ikke, når bortses fra betydningen for tillidsforholdet til A, har haft nogen skadevirkning for selskabet. Kränkelsen er begået af en i øvrigt påskønnet medarbejder med 30 års anciennitet og 14 års loyal indsats som medarbejderrepræsentant uden intention om at skade selskabet eller lægge ledelsen hindringer i vejen for eksekvering af bestyrelsens beslutning. De tavshedsbelagte oplysninger forblev i et lukket rum mellem de to tillidsmænd, A og C, som stod hinanden nær personligt (med C's inddragelse af sin ægtefælle). Ledelsen blev alene bekendt med forholdet, fordi A, så snart lejlighed få timer senere bød sig, orienterede den administrerende direktør om det. Der er som nævnt ikke under sagen fremkommet noget, som giver grundlag for at antage, at der skete nogen videre udbredelse. Der er ingen oplysninger om, at processen på nogen måde blev forstyrret, eller at der var rygtespredning blandt de ansatte. De eneste oplyste effekter ud over afskedigelsen af A er, at selskabet fremskyndede igangsætningen af processen i forhold til C.

I overensstemmelse med praksis har der herefter ikke været fornødent grundlag for bortvisning af A, jf. herved Østre Landsrets dom af 28. oktober 2004 (en sag mellem et ejendomsselskab og en ansat), kendelse af 30. oktober 2012 i faglig voldgiftssag FV2012.0120 (en sag mellem Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund og Danske Mediers Arbejdsgiverforening) og Vestre Landsrets dom af 24. juni 2019 (en sag mellem Dansk Sygeplejeråd som mandatar for et medlem og en region) sammenholdt med Østre Landsrets dom af 28. oktober 2019 (en sag mellem Ingeniørforeningen IDA og Dansk Industri som mandatarer for medlemmer) og Sø- og Handelsrettens dom af 5. januar 1984 (en sag mellem en revisor og et revisionsfirma), UfR 1984 s. 570.

3.10. A skal stilles som opsagt med kontraktmæssigt varsel

Konsekvensen af, at bortvisningen var uberettiget, men at der forelå tvingende årsager til, at opsigelse kunne være sket med kontraktmæssigt varsel, er, at A som udgangspunkt skal stilles økonomisk som om han den 31. marts 2020 blev opsagt med kontraktmæssigt varsel.

3.11. Erstatning af løn i opsigelsesperioden

Ved opsigelse den 31. marts 2020 ville A have krav på sædvanlig løn i opsigelsesperioden på 6 måneder, dvs. fra den 1. april til den 30. september 2020. Erstatning af lønnen i de første 3 måneder udgør minimalerstatning, mens erstatning af lønnen i de resterende 3 måneder er betinget af, at tabet er søgt begrænset ved indtægt fra anden beskæftigelse, jf. funktionærlovens § 3.

Parterne er enige om, at A's normale månedsløn var 70.384,34 kr. inkl. pension.

Det lægges i overensstemmelse A's forklaring til grund, at han var medlem af FTF's A-kasse, som han meldte sig ledig hos den 1. april 2020, og hvorfra han efter en karenperiode på 3 uger som følge af bortvisning fik dagpenge til udgangen af juni 2020. Han benyttede sit assurandørnetværk til at søge oplysning om de forsikringsselskaber, hvor der kunne være mulighed for ansættelse som assurandør inden for de områder, hvor han har erfaring, og afsøgte på andre relevante måder stillingsmarkedet. Han endte med at måtte købe sig ind i et mæglersekskab, F10, hvor han først i september fik løn – et beskedent beløb på 10-15.000 kr.

På denne baggrund findes A at have lidt et tab svarende til løn i hele opsigelsesperioden og at have opfyldt sin tabsbegrænsningspligt.

Det bemærkes, at det, som indklagede har anført om fradrag for ferie, ikke kan føre til en nedsættelse af kravet. Ganske vist har indklagede ret i, at uberettiget bortvisning sidestilles med fritstilling i opsigelsesperiode, hvad angår fradrag i lønerstatning under hensyn til muligheden for i fritstillingsperioden/den mistede opsigelsesperiode at afholde allerede optjent ferie, jf. UfR 2007.2568 Ø. Spørgsmålet om optjent ferie, indbetalt eller udbetalt feriegodtgørelse og mulighederne for ferieafholdelse har imidlertid ikke været genstand for nærmere oplysning og bevisførelse med beregninger, som muliggør en stillingtagen. Indklagede har fremlagt en oversigt over optjent og afholdt ferie. Klager har oplyst, at A holdt 5 dages ferie og har i kravet om erstatning for mistet ferieoptjening i opsigelsesperioden, kravopgørelsens post 5, fratrukket et beløb, som ifølge klager er beregnet som den modsvarende lønværdi af 5 dage. Der er ikke i disse oplysninger fornødent grundlag for at foretage yderligere fradrag.

På denne baggrund skal A have medhold i kravet om erstatning efter funktionærlovens § 3, kravopgørelsens post 1, på 422.306,04 kr.

3.12. Godtgørelse efter funktionærlovens § 2 a

Da bortvisningen var uberettiget, har A med mere end 17 års anciennitet krav på fratrædelsesgodtgørelse svarende til 3 måneders løn, jf. funktionærlovens § 2 a.

Sagen er indbragt for faglig voldgift ved klageskrift af 8. juli 2020. Klager har påstået det samlede krav på 1.691.063,25 kr. forrentet fra sagens anlæg. I klageskriftet lød påstanden imidlertid kun på betaling af 1.319.706,37 kr. Kravopgørelsen i klageskriftet omfattede ikke posterne 2 og 3 i kravopgørelsen gengivet foran under pkt. 1.

Krav om godtgørelse efter funktionærlovens § 2 a med et beløb på 211.153,02 kr. er først fremkommet i klagers processkrift II indgivet til voldgiftsretten den 17. marts 2021.

Indklagede skal herefter have medhold i, at der først kan kræves procesrente af dette beløb fra den 17. marts 2021.

3.13. Pensionsbidrag

A ville ved fratrædelse efter opsigelse have været uafbrudt beskæftiget hos Lokal Forsikring i mere end 12 år og fyldt 55 år. Han ville derfor efter Assurandøroverenskomstens § 23, stk. 10, have krav på 18 måneders pensionsbidrag.

I klagers kravopgørelse er kravet i post 3 opgjort til 177.096,09 kr.

Indklagede har ikke haft bemærkninger til selve kravet og dets opgørelse. Indklagede påstår imidlertid kravet afvist med den begrundelse, at det er fremkommet for sent.

Kravet er da også først rejst af klager i et processkrift indgivet til voldgiftsretten den 30. marts 2021, dagen før hovedforhandlingen, med en e-mail kl. 17:23.

I dette processkrift var kravet beregnet ud fra en pensionsprocent på 22,15 % til 241.395,59 kr.

Indklagede protesterede i e-mail samme dag kl. 18:40 mod kravets inddragelse i sagen på dette sene tidspunkt under anbringende af præklusion og med henvisning til retsplejelovens § 363, jf. § 358.

Indklagede protesterede endvidere mod kravets opgørelse, idet pensionsprocenten ifølge indklagede skulle være 16,25 %.

I en e-mail samme dag kl. 20:14 tog klager ”i denne sag til efterretning”, at pensionsprocenten skulle være 16,25 %. Kravet blev derfor nedsat til 177.096,09 kr.

Samtidig anførte klager om retsplejelovens § 363, at indklagede havde tilstrækkelig mulighed for at varetage sine interesser uden udsættelse af hovedforhandlingen. Nægtelse af tilladelse til medtagelse ville påføre klager et uforholdsmæssigt tab.

Ved hovedforhandlingens indledning erklærede parterne sig indforståede med, at der træffes afgørelse om præklusion i forbindelse med sagens afgørelse i øvrigt.

På denne baggrund bemærker opmanden:

Der er i Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid i § 4, stk. 7, 1. pkt., en bestemmelse om, at for forhandling ved faglig voldgiftsret ”gælder med de fornødne tilpasninger retsplejelovens regler om domsforhandling af borgerlige retssager fra 1. instans”. Denne bestemmelse svarer til bestemmelsen om behandlingen ved faglig voldgift i arbejdsretslovens § 29, stk. 1, som igen svarer til bestemmelsen i arbejdsretslovens § 17, stk. 1, om behandlingen ved Arbejdsretten. Der henvises herved til bestemmelserne i retsplejelovens §§ 362-366.

Ifølge retsplejelovens § 363, stk. 1, kan retten uanset modpartens protest tillade, at en part udvider sine påstande under hovedforhandlingen eller fremkommer med nye anbringender, bl.a. efter bestemmelsens nr. 2, når modparten har tilstrækkelig mulighed for at varetage sine interesser uden udsættelse af hovedforhandlingen. Denne betingelse vil i almindelighed være opfyldt, hvis modparten kan varetage sine interesser uden yderligere bevisførelse, medmindre den nye påstand eller det nye anbringende rejser juridiske problemer, som det ikke kan forlanges, at modparten tager stilling til på stående fod.

I den foreliggende sag kræver en stillingtagen til det rejste krav ikke nogen yderligere bevisførelse. Der er ingen faktisk uenighed om anciennitet, alder, løn eller pensionsprocent. Inddragelsen af kravet rejser heller ikke juridiske problemer, som ligger ud over, hvad parterne uden videre bør kunne og givet også kan forholde sig til. Det bemærkes herved, at der i faglig voldgiftssag FV2019.0097 mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening med samme repræsentation som i den foreliggende sag om berettigelsen af en bortvisning indgår et fuldstændig tilsvarende krav. Det fremgår af kendelsen i sagen afsagt den 12. marts 2020, at kravet, for så vidt bortvisningen var uberettiget, er anerkendt uden bemærkninger fra parterne eller af opmanden.

Kravet tillades derfor fremsat.

Indklagede har da heller ikke haft andre bemærkninger til selve kravet, end at det først kan kræves forrentet fra dets fremsættelse den 30. marts 2021. Det har indklagede ret i og skal derfor have medhold i.

Det bemærkes i øvrigt, at tilladelse også kunne være meddelt i medfør af § 363, stk. 1, nr. 3, da nægtelse af tilladelse må anses at ville påføre klager et uforholdsmæssigt tab.

3.14. Feriegodtgørelse

I klagers kravopgørelse indgår som post 5 et krav vedrørende feriegodtgørelse af løn i opsigelsesperioden.

Det kan lægges til grund, at A i en opsigelsesperiode fra den 1. april til den 30. september 2020 ville have optjent ferie med en økonomisk værdi svarende til 12,5 % af lønnen i opsigelsesperioden. Det rejste krav er et erstatningskrav for værdien af den ikke optjente ferie i perioden, ikke et krav om feriegodtgørelse. Kravet er således ikke omfattet af reglerne om indefrysning i lov om administration og forvaltning af tilgodehavende feriemidler.

Klager har som nævnt fratrukket et beløb under post 5 med henvisning til, at klager har afholdt fem dages ferie.

Der foreligger ikke oplysninger, som kan begrunde tilkendelse af et mindre beløb end påstået under kravopgørelsens post 5. Der må derfor gives klager medhold i det rejste krav vedrørende erstatning for tab af feriegodtgørelse opgjort til 35.896,02 kr.

3.15. Samlet opgørelse

Klager får medhold i, at Lokal Forsikring til A skal betale posterne 1, 2, 3 og 5 i kravopgørelsen gengivet foran under pkt. 1: 422.306,04 kr. + 211.153,02 kr. + 177.096,09 kr. + 35.896,02 kr., i alt 846.451,17 kr.

211.153,02 kr. skal forrentes med procesrente fra den 17. marts 2021. 177.096,09 kr. skal forrentes med procesrente fra den 30. marts 2021. 458.202,06 kr. skal forrentes med procesrente fra den 8. juli 2020.

Thi bestemmes:

Lokal Forsikring G/S skal til A inden 14 dage betale 846.451,17 kr. med procesrente af 458.202,06 kr. fra den 8. juli 2020, af 211.153,02 kr. fra den 17. marts 2021 og af 177.096,09 kr. fra den 30. marts 2021.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl