

Kendelse

Afsagt den 27. januar 2022

i

faglig voldgift FV 2021-926

Finansforbundet

som mandatar for A

(advokat Christina Nøhr Lørrits)

mod

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)

som mandatar for Sønderjysk Forsikring G/S

(advokat Jakob Cøhr Arffmann)

Twisten

Denne sag angår, om det var berettiget af bortvise A som følge af hans opslag på LinkedIn. Hvis det ikke er tilfældet, skal der tages stilling til, om en opsigelse ville have været saglig samt udmåling af erstatning og godtgørelse.

Påstande mv.

Klager, Finansforbundet som mandatar for A, har nedlagt påstand om, at indklagede, Sønderjysk Forsikring G/S, tilpligtes at betale 917.664,36 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra den 16. juli 2021.

Sønderjysk Forsikring G/S har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb.

Påstandsopgørelse

1. Minimalerstatning, jf. funktionærlovens § 3 (3 måneders løn á kr. 122.916,38 + 19.210,00)	kr. 387.959,14
2. Ferie optjent i marts 2021 Difference mellem ny og gammel løn (108.775,56 – 68.500,00 = 40.275,56) (12,5 % af kr. 40.275,56)	kr. 5.034,45
3. Salgsbonus	kr. 138.597,00
4. Feriepenge af salgsbonus (12,5 % af kr. 138.597,00)	kr. 17.324,63
5. Godtgørelse efter funktionærlovens § 2b (3 måneders løn á kr. 122.916,38)	<u>kr. 368.749,14</u>
6. I alt	<u>kr. 917.664,36</u>

Såfremt voldgiftsretten anser bortvisningen for uberettiget, kan voldgiftsretten lægge til grund, at parterne er enige om opgørelsen i punkt 1 og 2. Voldgiftsretten kan endvidere lægge til grund, at parterne er enige om, at klager er berettiget til punkt 3 og 4, idet retten til salgsbonus er optjent inden bortvisningstidspunktet.

Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 19. januar 2022 i Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Amaliegade 7, 1250 København K, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager:

Formand for Assurandørkredsen i Finansforbundet Jørgen Lykke
Områdechef Bente Kjær Koch, Finansforbundet

Udpeget af indklagede:

Adm. direktør Nicole Offendal, FA
HR chef Vibeke Tølbøll, Topdanmark

Som opmand deltog højesteretsdommer Vibeke Rønne.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

Sagens omstændigheder

A blev ansat som erhvervsassurandør hos Sønderjysk Forsikring pr. 1. november 2016.

23. november 2020 lagde A et opslag på sin profil på LinkedIn med følgende ordlyd:

”Kære netværk. Jeg er lidt nysgerrig på at høre hvad der findes af jobmuligheder derude. Jeg lægger stor vægt på følgende:

- 1) opsøgende salg
- 2) vedligeholdelse af eksisterende kunder
- 3) samarbejde mellem de forskellige afdelinger
- 4) realistisk gode indtjeningsmuligheder

Jeg tillader mig at være kræsen.

Jeg vil gerne understrege, at jeg ikke er desperat for at komme væk fra den uopsagte stilling jeg bestrider i dag.”

Det fremgår af As profil, at han var ansat som forsikringsrådgiver - eksm. assurandør hos Sønderjysk Forsikring G/S.

Den 23. november 2020 blev A bortvist fra sin stilling hos Sønderjysk Forsikring G/S. I bortvisningsbrevet hedder det:

”Bortvisning

Sønderjysk Forsikring G/S er af den opfattelse, at du i din adfærd og kommunikation på det sociale medie LinkedIn, omhandlende dit ønskede jobskifte og med anførelse af Sønderjysk Forsikring G/S som din arbejdsgiver, har opført dig groft illoyalt og misligholdt dit ansættelsesforhold.

Dette er blevet Sønderjysk Forsikring G/S særligt klart og understreget af de tilbagemeldinger selskabet har modtaget igennem dagen i dag, fra forretningspartnere, kunder, kollegaer mv., der har læst og opfattet dit opslag, som en indirekte kritik af Sønderjysk Forsikring G/S.

Sønderjysk Forsikring G/S har besluttet at bortvise dig med øjeblikkeligt varsel.

Dit ansættelsesforhold er således ophørt og du vil ikke modtage yderligere løn, ligesom udleveret IT-udstyr mv. skal tilbageleveres. Eventuelt tilgodehavende feriegodtgørelse vil blive afregnet snarest muligt.”

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han er uddannet assurandør, og at han arbejdede som erhvervs-assurandør under hele sin ansættelse hos Sønderjysk Forsikring. Han var meget tilfreds med sine arbejdsvilkår i de første tre år af ansættelsen, men i 2020 skete der nogle ændringer i forretningsgangene, der forringede hans arbejdsvilkår. Han havde ikke længere en bestemt administrativ medarbejder, der arbejdede for ham. Nytegninger skulle i stedet afleveres i en fælles postkasse, og manglede der en oplysning, eller var der behov for en rettelse, fik assurandøren hele sagen retur. Dette gjorde det tungt for assurandørerne og gav anledning til konflikter. Assurandørerne har gjort ledelsen bekendt med utilfredsheden med den nye arbejdsdag.

Han blev presset af den nye arbejdsdag og havde svært ved at nå alle sine arbejdsopgaver – navnlig servicebesøg hos eksisterende kunder. Han kunne selvfølgelig have bedt en anden assurandør om at tage en potentiel ny kunde, men det ønskede han ikke. Han er sælger med stort s. Han indkaldte på den baggrund sin chef B til et møde, der blev afholdt ultimo oktober 2020. Han bad under mødet B om at hjælpe ham med at prioritere sine opgaver. Han fik lettet sin samvittighed, fordi han fik sagt til B, at han manglede luft til at få alle opgaver løst – navnlig servicebesøg.

Han var meget presset af arbejdsopgaver, der skulle løses i weekenden før bortvisningen, og han forsøgte i den anledning at kontakte B fredag den 20. november 2020. Han fik ikke fat i ham, og han prøvede ikke at kontakte ham på anden måde. B er normalt ikke svær at få kontakt med. Han arbejdede hele weekenden op til bortvisningen med bl.a. besigtigelse af ejendomme. Der var tale om en ny kunde, og sagen hastede, fordi kunden skulle nå at opsige sin eksisterende aftale den 1. december 2020.

Han lagde opslaget på LinkedIn den 23. november 2020 bl.a. som et nødråb til Sønderjysk Forsikring. Måske kunne selskabet gøre noget, så han kunne få sin arbejdsglæde tilbage. Han ville også stikke en finger i jorden for at finde ud af, hvad der skete derude. Opslaget indeholder ingen kritik af Sønderjysk Forsikring. De punkter, som han ifølge opslaget lægger vægt på, havde han allerede hos Sønderjyske Forsikring. Han ved ikke, hvem der har set opslaget ud over dem, der henvendte sig til ham. Der var tale om kollegaer og firmaer. Kun 14 af hans 638 forbindelser var kunder i Sønderjysk Forsikring.

Der gik vel 15 minutter, fra han havde lagt opslaget op, til B ringede. Han fik besked på, at han var suspenderet, og at han skulle komme til et møde samme eftermiddag. Han blev forfærdet og kontaktede Finansforbundet, der sagde, at han ikke skulle skive under på noget.

Mødet med B tog ca. 15 minutter. Beslutningen om bortvisning var truffet før mødet og stod ikke til at ændre. Han blev ikke spurgt om sin bevæggrund til opslaget og ikke bedt om at fjerne det. Han fjernede det dog den følgende dag.

Salgsdirektør B har forklaret bl.a., at han har været i forsikringsbranchen siden 1989. De sidste 5 ½ år har han været leder hos Sønderjysk Forsikring. Sønderjysk Forsikring havde behov for større lønsomhed i erhvervsdelen af sin forretning, og der blev derfor indgået en ny overenskomst med assurandørerne, som skulle øge incitamentet til at servicere eksisterende kunder.

I 2020 blev det konstateret, at kundeserviceafdelingen var bagud med sine opgaver, og det blev besluttet at indføre en fælles postkasse, således at serviceafdelingen skulle behandle sagerne i datorækkefølge. A tilkendegav klart, at han ikke var tilhænger af denne ordning. Han syntes, at den var ufleksibel. A var en rigtig dygtig og flittig sælger, men det administrative passede ikke til hans profil. Der var flere fejl i det materiale, som han afleverede, end tilfældet var for de øvrige assurandører. Hver assurandør skulle ifølge overenskomsten nå 80 servicebesøg i et kalenderår for at få bonus herfor. A nåede ikke sine servicebesøg i 2019 og var også bagud i 2020. Når A havde så travlt, var det, fordi han prioriterede betjeningen af nye kunder, som efter overenskomsten blev honoreret højere end servicebesøg. På et møde i oktober 2020, som A havde indkaldt til, fik de snakket tingene igennem og prioriteret hans opgaver.

Normalt skal materialet til brug for tegning af en ny forsikring være afleveret senest den 20. i en måned. A måtte derfor arbejde i weekenden den 21. til 22. november 2020 for at få en ny kundes forsikringer i hus. Besigtigelse af tæt-lavt byggeri, som det drejede sig om, var omfattet af hans arbejdsopgaver.

En salgschef gjorde ham den 23. november 2020 opmærksom på As opslag på LinkedIn. Han fandt opslaget helt uacceptabelt og dybt illoyalt. Han læser navnlig punktet om samarbejde mellem ”de forskellige afdelinger” som kritik af Sønderjysk Forsikring. Det var almindelig kendt, at A var kritisk over for omlægningen af arbejdsgangen fra april 2020. Han kontaktede Sønderjysk Forsikrings advokat, C, og fortalte, at han ville suspendere A på baggrund af opslaget. Han meddelte herefter A telefonisk, at han var suspenderet, og at han skulle komme til møde samme eftermiddag. Før mødet med A havde han kontaktet D, der var kasserer i assurandørforeningen, for at få ham til at deltage i mødet med A. Før mødet konstaterede han også, at 15 havde liket opslaget, 3 havde kommenteret det, og at der havde været 3.000 visninger. Han fik reaktioner på opslaget fra kollegaer, ledere og enkelte samarbejdspartner. De udtrykte bl.a. forundring over, hvad A har gang i. Før mødet med A havde han et længere møde med selskabets direktør og advokat C. De drøftede, hvilken reaktion Sønderjysk Forsikring skulle vælge. Det blev besluttet at bortvise A. Det var ikke muligt at have ham ansat længere. Man kunne ikke sende ham ud til kunder, der normalt er bundet op på den personlige kontakt. Heller ikke i forhold til kollegaerne kunne man lade ham blive.

Mødet med A tog 20 – 25 minutter. Han redegjorde bl.a. for, at der var tale om en alvorlig samtale med baggrund i opslaget på LinkedIn, som var dybt illoyalt. A foreslog bl.a., at han i stedet skulle opsiges, men det var ikke en mulighed, da Sønderjysk Forsikring ikke længere har tillid til ham. Han valgte ikke at høre A før bortvisningen, for skaden var allerede sket. A nævnte, at det var et råb om hjælp, men det kunne han have gjort på en anden måde. A blev meget højroestet, og det endte med, at han gik ud af

kontoret, smed sit personalekort og råbte: ”Så håber jeg, at I kan leve med det usympatiske møgdyr.”

Fhv. formand for assurandørforeningen i Sønderjysk Forsikring E har forklaret bl.a., at han var privatassurandør hos Sønderjysk Forsikring gennem ca. 3 år. Han arbejder nu i et andet forsikringsselskab. Da han sagde sin stilling hos Sønderjysk Forsikring op, blev han fritstillet i opsigelsesperioden. Han har som formand for assurandørforeningen talt med erhvervsassurandørerne. De henvendte sig bl.a. vedrørende en ny løsning af navnlig de administrative opgaver. De følte, at de havde rigtig mange manuelle processer, der skulle løses, samtidig med at de skulle nå de samme salgstal. Han har ikke deltaget i drøftelser vedrørende medarbejderes brug af sociale medier.

Den 23. november 2020 var han på kundebesøg og kunne ikke svare på et telefonopkald fra B. Da han ringede tilbage, fortalte B ham om opslaget på LinkedIn og bortvisningen. Han tog kontakt til sin bestyrelse. Det var den almindelige opfattelse, at opslaget ikke var smart, men det kunne dog ikke være bortvisningsgrund. Opslaget indeholdt ingen kritik af Sønderjysk Forsikring. De fire punkter gælder for alle assurandører – og altså også for assurandører i Sønderjysk Forsikring.

Den 25. november 2020 tog han et møde med B. Assurandørforeningen ønskede, at bortvisningen af A blev kaldt tilbage, men det var der ingen interesse for.

Kasserer i assurandørforeningen i Sønderjysk Forsikring D har forklaret bl.a., at han gennem de sidste syv år har været erhvervsassurandør i Sønderjysk Forsikring og således var i samme afdeling som A. A var en flittig assurandør, og han lå i toppen resultatmæssigt. Omlægningen af arbejdsgangen i april 2020 førte til frustration hos erhvervsassurandørerne, navnlig fordi man fik hele sagen retur, selv om det kun var småting, der manglede eller var forkert. Det fyldte, og det talte man om.

Den 23. oktober 2020 slog han tilfældigvis op på LinkedIn på vej til et kundebesøg. Han så i den forbindelse As opslag. Han havde ikke tid til at gøre noget ved det. Under kundebesøget ringede B tre gange. Han tog til sidst telefonen. B ønskede, at han skulle deltage i et møde vedrørende A, men det havde han ikke mulighed for.

Han og kollegaerne delte opfattelsen af, at opslaget ikke var smart. B er normalt let at få kontakt med.

Mæglerassistent F har forklaret bl.a., at han har arbejdet i Sønderjysk Forsikring siden 2008 og fra 2013 i mæglerafdelingen. A er sælger med stort s og bidrager med et stort salg. A var ikke så begejstret for det administrative, men et salg skal gøres færdigt, selv om det tager tid fra et nyt salg.

Fra sin arbejdsplads ud for Bs kontor overværede han afslutningen af mødet den 23. november 2020 om eftermiddagen mellem B og A. B åbnede døren, og A råbte, at han håbede, at han kunne leve med sig selv. Derefter råbte han henvendt til afdelingen: ”Håber at I kan leve med det møgdyr”.

Chef for jura, Compliance & HR C har forklaret bl.a., at har været seks år i Sønderjysk Forsikring, hvor han sidder i koncernledelsen. Før det var han selvstændig advokat. Sønderjysk Forsikring har i hans tid foretaget en række ændringer med henblik på at gøre forretningen mere lønsom. Herunder har man ændret på overenskomstens fordelingen af løn mellem fast løn, der blev forøget, og provision, der blev sat ned.

A var en dygtig sælger, der lagde en stor arbejdsindsats. Han havde ingen grund til at tro, at A var særligt ramt af arbejdspress.

Han bliver gjort opmærksom på As opslag på LinkedIn af flere medarbejdere, og B refererede også opslaget for ham. Han og B var enige om, at de ikke kunne sende A ud til kunder, og at de ikke kunne have ham ansat. Senere på dagen var der et længere møde mellem direktør G, B og ham, hvor de drøftede forskellige reaktionsmuligheder. De blev hurtigt enige om, at opslaget ikke var i orden, og de havnede i, at A måtte bortvises. A havde reelt gjort sig uarbejdsdygtig, idet Sønderjysk Forsikring ikke kunne bruge ham til kundebesøg, når han på den måde havde tilkendegivet, at han ikke ønskede at være i Sønderjysk Forsikring mere. Med den holdning kunne de heller ikke have ham gående i huset. Det er et rigtigt skidt signal at sende at lave et aktivt stillingsopslag på de sociale medier under en ansættelse. Man kunne ikke læse stillingsopslaget sådan, at opslaget var rettet til Sønderjysk Forsikring som et nødråb. Derimod måtte man forstå opslaget sådan, at det reelt indeholdt en kritik af Sønderjysk Forsikring. Sådan ville konkurrenter og kollegaer også læse det. Det var almindeligt kendt, at A ikke var enig i den administrative omlægning fra april 2020. Det blev ikke overvejet at høre A før bortvisningen. Skaden var jo sket.

B kom til ham efter mødet med A, fordi han ikke ville underskrive bortvisningsskrivelsen. B var lettere rystet over As opførsel.

Sønderjysk Forsikring fritstiller i almindelighed medarbejdere, der opsiges deres stilling.

Der har været drøftelser om medarbejders brug af sociale medier. Der har ikke været anledning til at skrive noget om brugen af LinkedIn.

Anbringender

Finansforbundet som mandatar for A har anført navnlig, at A ikke groft har misligholdt sit ansættelsesforhold, hvorfor det ikke er berettiget af Sønderjysk Forsikring G/S at bortvise ham. Beslutningen om at bortvise ham er truffet på et uoplyst grundlag, idet Sønderjysk Forsikring ikke havde hørt hans version af sagen før bortvisningen og er i øvrigt et helt uproportionalt skridt. Opslaget er ikke skrevet for at skade arbejdsgiveren, og det indeholder ingen kritiske udtalelser eller lignende. Det oplister alene, hvilke elementer han ønsker sig i et job, der i øvrigt svarer til de elementer, han havde i sin stilling som assurandør i Sønderjysk Forsikring. Opslaget er skrevet på et tidspunkt, hvor han følte sig meget presset på arbejdet, hvilke han havde forsøgt at gøre arbejdsgiveren opmærksom på. Han har aldrig fået en advarsel, som i øvrigt måtte være en forudsætning for, at bortvisningen kunne være berettiget. Hertil kommer, at Sønderjysk Forsikring ikke har dokumenteret skadevirkning af opslaget.

Sønderjysk Forsikring havde ikke benyttet sig af sin ret til at regulere og udøve kontrol med hans brug af sociale medier i arbejdstiden, idet der ikke eksisterede politikker herom.

Vedrørende påstanden om godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, har han anført, at en opsigelse i situationen ville have været usaglig. Sanktionen er uproportional, og en advarsel ville have været tilstrækkelig – også henset til de manglende retningslinjer om brug af sociale midler.

Sønderjysk Forsikring G/S har anført navnlig, at A groft har misligholdt sit ansættelsesforhold ved offentligt at avertere efter et nyt job på et socialt medie. Der er således tale om en grov illoyal handling, og opslaget kan kun forstås som en kritik af arbejdsforholdene i Sønderjysk Forsikring. Opslaget kan helt klart ikke ses som et nødråb fra A. Opslaget var egnet til at skade selskabet, og det er ikke et krav for at en bortvisning er berettiget, at skaden kan dokumenteres. Vedrørende skadevirkningen henvises til, at opslaget blev foretaget på et socialt medie og nåede ud til en meget bred kreds. Det gælder, selv om opslaget angiveligt senere blev fjernet af A, idet skaden da var sket. Opslaget var nemlig allerede blevet set af både nuværende og tidligere kollegaer og af personer indenfor og udenfor forsikringsbranchen. Ved vurderingen af misligholdelsens karakter må der også lægges vægt på As betroede stilling. Da der således er tale om en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet er bortvisningen berettiget. Opslaget medførte, at selskabet reelt ikke kunne bruge hans arbejdskraft og måtte forventes at skabe intern uro.

Da der ikke var tvivl om, hvad A havde skrevet på LinkedIn, var der ingen grund til at høre ham forud for bortvisningen.

Det, A har anført om arbejdspress, er udokumenteret og forkert og ville i øvrigt ikke kunne berettige hans opslag. Han burde i stedet have henvendt sig herom direkte til B, der var let at komme i kontakt med.

Ligeledes kan fraværet af politik for brug af sociale medier ikke tillægges betydning, da der er tale om brud på den uskrevne loyalitetspligt, der følger af ansættelsesforholdet.

Hvis bortvisningen findes uberettiget, kan der ske opsigelse med almindeligt varsel af samme grund. A havde ikke meget lang anciennitet og fandt relativt hurtigt anden beskæftigelse. Der er heller ikke derfor grundlag for godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.

Opmandens begrundelse og resultat

Bortvisningen af A den 23. november 2020 blev begrundet med hans adfærd og kommunikation på LinkedIn, som af Sønderjysk Forsikring G/S blev anset for groft illoyalt og en væsentlig misligholdelse af hans ansættelsesforhold.

Ved vurderingen af, om opslaget på LinkedIn kunne begrunde bortvisning, må der på den ene side lægges vægt på, at A havde mange kontakter på LinkedIn, herunder nogle kunder i Sønderjysk Forsikring. Han måtte derfor forvente, at opslaget ville blive set af en stor kreds, og at det ville kunne give anledning til både interne og eksterne henvendelser til Sønderjysk Forsikring. Dette skal sammenholdes med det forhold, at det efter bevisførelsen må lægges til grund, at forsikringskunder lægger stor vægt på personlig kontakt til kundens assurandør, og at Sønderjysk Forsikring derfor vurderede, at opslaget medførte, at A reelt ikke kunne udføre sit arbejde.

På den anden side må der lægges vægt på indholdet af opslaget, herunder at Sønderjysk Forsikring hverken er nævnt direkte eller indirekte i det. Den eneste forbindelse mellem opslaget og selskabet er det forhold, at det fremgår af As profil, hvor han er ansat. Hertil kommer, at opslaget efter sædvanlig sproglig forståelse ikke kan anses som negativ omtale af Sønderjysk Forsikring, herunder arbejdsforholdene i selskabet. Angivelsen i opslaget af fire forhold, som A lægger vægt på, herunder samarbejde mellem forskellige afdelinger, udgør således sædvanlige ønsker for en assurandør til en ny stilling.

Efter en samlet vurdering finder jeg på den anførte baggrund, at opslaget på LinkedIn ikke udgør en så væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, at det kunne begrunde bortvisning af A. Derimod finder jeg, at Sønderjysk Forsikring i den givne situation ville have været berettiget til at opsiges A med sædvanligt varsel. Jeg har herved navnlig lagt vægt på, at det efter det oplyste må lægges til grund, at Sønderjysk Forsikring reelt ikke kunne udnytte hans arbejdskraft efter opslaget.

Som følge heraf, og idet parterne er enige om, at påstandene vedrørende minimalerstatning, optjent ferie, salgsbonus og feriepenge af salgsbonus kan lægges til grund, hvis bortvisningen ikke anses for berettiget, skal Sønderjysk Forsikring betale 548.915,22 kr. med procesrente fra den 16. juli 2021 til A.

Thi bestemmes

Indklagede, Sønderjysk Forsikring G/S, skal betale 548.915,22 kr. med procesrente fra den 16. juli 2021 til klager, A.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

København, den 27. januar 2022.

Vibeke Rønne