

Udskriftsdato: 22. december 2025

KEN nr 10049 af 08/09/2008 (Gældende)

Arbejdsgivers opsigelse af et medlem på grund af dårlig rengøringskvalitet efter stedfundne advarsler kunne ikke fritage arbejdsgiver for at betale dagpengegodtgørelser for 1. og 2. ledighedsdag som følge af egen skyld, da det ikke kunne lægges til grund, at det var blevet præciseret, hvad der skulle rettes op på

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin., Arbejdsmarkedets
Ankenævn, j.nr. 5400147-07

Arbejdsgivers opsigelse af et medlem på grund af dårlig rengøringskvalitet efter stedfundne advarsler kunne ikke fritage arbejdsgiver for at betale dagpengegodtgørelser for 1. og 2. ledighedsdag som følge af egen skyld, da det ikke kunne lægges til grund, at det var blevet præciseret, hvad der skulle rettes op på

Resumé

En arbejdsgiver opsagde 7. maj 2007 en rengøringsmedarbejder til fratræden den 22. maj 2007.

Arbejdsgiveren begrundede opsigelsen med at kvaliteten af arbejdet trods en given skriftlig advarsel var for dårlig.

A-kassen krævede arbejdsgiveren for dagpengegodtgørelser for 1. og 2. ledighedsdag efter arbejdsophøret, idet a-kassen fandt, at det forhold, at medlemmet ikke levede op til arbejdsgiverens forventninger ikke kunne fritage arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren nægtede at betale med henvisning til, at der forelå egen skyld fra medlemmets side.

Medlemmet oplyste til sagen, at arbejdsmængden voksede kontinuerligt. Hun havde fået advarsler, men ikke i denne forbindelse fået at vide, hvad der skulle ændres og rettes op på.

Ankenævnet fandt, at arbejdsgiveren var forpligtet til at betale dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag til medlemmet.

Nævnet fandt således, at arbejdsgiver ikke kunne fritages for forpligtelsen til at betale dagpengegodtgørelse som følge af egen skyld, idet man ikke finder det dokumenteret, at medlemmet væsentligst var skyld i opsigelsen, jf. § 6, stk. 1, nr. 3, i bekendtgørelsen om dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag.

Der er herved lagt vægt på, at medlemmet ifølge den skriftlige opsigelse blev opsagt på grund af, at kvaliteten af hendes rengøringsarbejde var for dårlig. Nævnet finder i denne forbindelse, at det forhold, at medlemmet ikke levede op til arbejdsgiverens forventninger om kvalitet ikke i sig selv kan bevirke, at den ansatte alene af denne grund kan anses for væsentligst selv at være skyld i opsigelsen.

Nævnet bemærkede, at der er uoverensstemmende oplysninger mellem medlem og arbejdsgiver om kvaliteten af rengøringsarbejdet og hvad der er blevet udtalt i forbindelse med advarslerne.

Medlemmet havde oplyst, at hun ikke som anført af arbejdsgiver fik anvist, hvad der skulle ændres på.

Da den skriftlige advarsel ikke indeholdt nærmere oplysninger herom, fandt nævnet ikke mod medlemmets oplysninger at kunne lægge til grund, at arbejdsgiver over for medlemmet nærmere havde præciseret, hvad der var kritisabelt og særligt hvorledes medlemmet kunne forbedre kvaliteten af sit arbejde.

A F G Ø R E L S E

Ankenævnet finder, at arbejdsgiver A er forpligtet til at betale dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag i forbindelse med opsigelsen af medlemmet M den 7. maj 2007.

Nævnet har ved afgørelsen lagt vægt på, at forpligtelsen til at betale dagpengegodtgørelse er indtrådt ved fratrædelsen, da M ifølge det oplyste inden for de sidste 4 uger forud herfor har været beskæftiget hos arbejdsgiveren mindst svarende til fuld overenskomstmæssig arbejdstid i 2 uger.

Nævnet finder endvidere, at arbejdsgiver ikke kan fritages for forpligtelsen til at betale dagpengegodtgørelse som følge af egen skyld hos M, idet man ikke finder det dokumenteret, at M væsentligst er skyld i opsigelsen, jf. § 6, stk. 1, nr. 3, i bekendtgørelsen om dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag.

Der er herved lagt vægt på, at M ifølge den skriftlige opsigelse blev opsagt på grund af, at kvaliteten af hendes rengøringsarbejde var for dårlig. Nævnet finder i denne forbindelse, at det forhold, at medlemmet ikke lever op til arbejdsgivers forventninger om kvalitet ikke i sig selv kan bevirke, at M alene af denne grund kan anses for væsentligst selv at være skyld i opsigelsen.

Nævnet bemærker, at der er uoverensstemmende oplysninger mellem medlem og arbejdsgiver om kvaliteten af rengøringsarbejdet og hvad der er blevet udtalt i forbindelse med advarslerne.

M har således oplyst, at hun ikke som anført af arbejdsgiver fik anvist, hvad der skulle ændres på.

Da den skriftlige advarsel ikke indeholder nærmere oplysninger herom, finder nævnet ikke mod medlemmets oplysninger at kunne lægge til grund, at arbejdsgiver over for medlemmet nærmere har præciseret hvad der var kritisabelt og særligt hvorledes medlemmet kunne forbedre kvaliteten af sit arbejde.

Afgørelsen er truffet med hjemmel i § 84 i arbejdsløshedsforsikringsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 874 af 11. september 2005 om arbejdsløshedsforsikring m.v. og §§ 1, 6, stk. 1, nr. 3 og 11, i Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikrings bekendtgørelse nr. 669 af 11. juli 2000 om dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag, som ændret ved Arbejdsdirektoratets bekendtgørelse nr. 491 af 12. juni 2003.

Dagpengegodtgørelsen for 1. og 2. ledighedsdag den 23. og 24. maj 2007 udgør i alt, kr. 1.366,00, som skal indbetales af arbejdsgiver inden 4 uger fra modtagelsen af denne afgørelse.

På ankenævnets vegne

Sign.

De kan læse om afgørelsens faktiske og retlige grundlag på de følgende sider.

Kopi til:

Medlemmet M

Arbejdsdirektoratet

1. Sagsforløb

Det fremgår af sagen, at M fra den 21. december 2006 var ansat som servicemedarbejder ved A, der ved brev af 7. maj 2007 opsagde M til fratræden den 22. maj 2007. Opsigelsen var begrundet med, at kvaliteten af rengøringsarbejdet trods skriftlig advarsel herom var alt for dårlig.

Efter sin fratræden rettede M henvendelse til a-kassen om, at der ikke er udbetalt dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag ved arbejdsophøret den 22. maj 2007.

A-kassen har ved brev af 8. november 2007 anmodet arbejdsgiver om at udbetale g-dage til medlemmet.

Arbejdsgiver har over for a-kassen oplyst, at medlemmet var opsagt grundet dårlig kvalitet af rengøringsarbejdet. Efter arbejdsgiverens opfattelse har medlemmet således selv været skyld i arbejdsophøret.

A-kassen har ved brev af 12. december 2007 anmodet Arbejdsmarkedets Ankenævn om at træffe afgørelse om, hvorvidt A er forpligtet til at betale dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag til medlemmet.

Det fremgår af sagen, at a-kassen har lagt ud for den manglende betaling af dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag til medlemmet.

Sekretariatet har hørt arbejdsgiveren vedrørende klagen samt bedt denne udfylde et spørgeskema.

Arbejdsgiver har ved brev af den 22. februar 2008 medsendt det udfyldte skema, hvoraf fremgår, at medlemmet var ansat på fuld tid, at beskæftigelseskravet var opfyldt, samt at medlemmet havde fået såvel en mundtlig som skriftlig advarsel som følge af at standarden af hendes rengøring var utilfredsstillende.

Arbejdsgiver har oplyst, at der altid i forbindelse med advarslerne mundtligt blev oplyst, hvad det var der skulle rettes op på. Arbejdsgiver har i øvrigt i denne forbindelse henvist til sine interne retningslinier for virksomhedens advarsels- og opsigelsesprocedure.

Medlemmet har oplyst, at arbejdsomængden voksede kontinuerligt, og at hun ikke fik besked på, hvad hun skulle ændre i forbindelse med advarslerne, som hun blot lod glide forbi uden at gøre indsigelse.

Arbejdsgiver har i brev af 26. marts 2008 oplyst at advarsler af enten driftsleder eller inspektør blev ledsaget af en besked om, hvad der skal rettes op på. Endvidere, at der ikke har været tale om noget tidspres, hvilket bekræftes af en foretagen opmåling på arbejdspladsen, som udviste, at der er god tid til arbejdet, og at der arbejdes i henhold til den i overenskomsten foreskrevne arbejdstakst.

A-kassen har til brug for sagen fremsendt en redegørelse af 4. maj 2008 fra en tidligere ansat hos A, som rejser kritik af arbejdsforholdene på sin tidligere arbejdsplads og herunder bl.a. har oplyst, at han i en periode har ført tilsyn med M's rengøring og ikke fandt grundlag for at kritisere hendes indsats.

A har oplyst, at den pågældende medarbejder den 28. februar 2008 blev bortvist fra sin stilling ved A grundet illoyalitet over for ledelsen. Endvidere, at a-kassen har været inde over sagen og ikke har haft indvendinger omkring sagligheden af bortvisningen. A stiller derfor spørgsmålstejn ved pågældende medarbejders objektivitet i den aktuelle sag.

Forelagt arbejdsgivers oplysninger har a-kassen i høringssvar af 18. juli 2008 anført, at A selv må være ansvarlig for oplæring og for den "manglende standard" i den 6 måneders periode medlemmet var ansat. A-kassen stiller sig i den sammenhæng undrende over for, at det ikke i løbet af medlemmets 2 måneders vikaransættelse blev opdaget, at standarden ikke kunne overholdes, og at medlemmet blev fastansat og først efter yderligere 3 ½ måned blev opsagt.

A-kassen har ikke kommenteret arbejdsgivers oplysninger om bortvisningen pga. illoyalitet.

2. Regler

Lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 874 af 11. september 2005

.....

Bidrag fra arbejdsgivere

§ 84. Til et medlem betaler arbejdsgiveren ved afskedigelse, hjemsendelse, ophør af opgave- og tidsbestemt akkord og lignende dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag. Dagpengegodtgørelsen udgør pr. dag et beløb svarende til 7,4/37 af det højeste dagpengebeløb for en uge, jf. § 47, stk. 1, afrundet til nærmeste hele kronebeløb. Ved ledighed på 4 timer eller derunder betaler arbejdsgiveren en dagpengegodtgørelse svarende til halvdelen af det i 2. punktum omhandlede beløb. Ved ledighed på over 4 timer betaler arbejdsgiveren fuld dagpengegodtgørelse.

Stk. 2. Arbejdsgiverens forpligtelse indtræder kun, når medlemmet inden for de sidste 4 uger har været beskæftiget hos arbejdsgiveren svarende til fuld overenskomstmæssig arbejdstid i 2 uger.

Stk. 3. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udbetale dagpengegodtgørelse bortfalder,

- 1) hvis det godtgøres, at beskæftigelse påbegyndes den efterfølgende arbejdsdag, eller der modtages sygedagpenge eller afholdes ferie i tilslutning til arbejdsophøret,
- 2) hvis afskedigelsen væsentligst kan tilregnes medlemmet,
- 3) hvis arbejdsophøret skyldes strejke eller lockout på virksomheden, eller hvis arbejdsophøret er nødvendiggjort af strejke eller lockout på anden virksomhed, eller
- 4) hvis medlemmet har været i beskæftigelse, hvortil der ydes offentligt tilskud til lønnen i henhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udbetale dagpengegødtgørelse til samme person kan højst indtræde 16 gange i løbet af et kalenderår.

Stk. 5. Dagpengegødtgørelsen udbetales snarest muligt, dog senest ved virksomhedens 2. lønudbetaling efter medlemmets arbejdsophør, hjemsendelse m.v., eller efter medlemmets afgivelse af en erklæring på tro og love om kravet i stk. 3, nr. 1. Arbejdsgiveren kan senest 14 dage efter medlemmets afskedigelse, hjemsendelse m.v., anmode medlemmet om at afgive en erklæring efter 1. pkt. Medlemmets ret til dagpengegødtgørelse bortfalder, hvis erklæringen på tro og love ikke er afgivet til arbejdsgiveren senest 14 dage efter arbejdsgiverens anmodning.

Stk. 6. Hvis dagpengegødtgørelsen ikke betales rettidigt, jf. stk. 5, har arbejdsløshedskassen efter anmodning fra medlemmet pligt til at hjælpe med at få beløbet udbetalt hos arbejdsgiveren, hvis kassen finder, at medlemmet utvivlsomt har krav på dagpengegødtgørelsen. Arbejdsløshedskassen sender med henblik herpå en skriftlig begrundet anmodning til arbejdsgiveren om betaling af dagpengegødtgørelse inden 14 dage. Udbetaler arbejdsgiveren ikke dagpengegødtgørelsen inden udløbet af den anførte frist, og finder kassen fortsat, at kravet er berettiget, lægger kassen gødtgørelsen ud til medlemmet. § 86 finder tilsvarende anvendelse på udlagt gødtgørelse efter 3. pkt.

Stk. 7. Samtidig med udbetaling efter stk. 6, 3. pkt., fremsender arbejdsløshedskassen sagen med en begrundet indstilling til Arbejdsmarkedets Ankenævn, der træffer afgørelse i sagen, jf. stk. 8. Finder ankenævnet, at medlemmet er berettiget til dagpengegødtgørelse, skal arbejdsgiveren indbetale gødtgørelsen til Arbejdsdirektoratet inden for en nærmere angivet frist, som fastsættes af ankenævnet.

Stk. 8. Tvivlsspørgsmål om ret til dagpengegødtgørelse kan indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn. Ankenævnets afgørelse kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 9. Krav mod arbejdsgiveren om betaling af dagpengegødtgørelse, jf. stk. 7, kan med tillæg af omkostninger inddrives af restanceinddrivelsesmyndigheden, hvis kravet ikke betales inden for den fastsatte frist. Restanceinddrivelsesmyndigheden kan inddrive det skyldige beløb ved udpantning, når kravet er fastslået af Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Stk. 10. Direktøren for Arbejdsdirektoratet fastsætter efter forhandling med Beskæftigelsesrådet regler om anvendelse af bestemmelserne i stk. 1-7 og kan herunder fastsætte regler om, at dagpengegødtgørelsen kan bortfalde i særlige tilfælde ud over de i stk. 3 nævnte. Direktøren for Arbejdsdirektoratet fastsætter endvidere regler om betaling af gebyr for Arbejdsmarkedets Ankenævns og Arbejdsdirektoratets behandling af sager efter stk. 7 og 8.

Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikringens bekendtgørelse nr. 669 af 11. juli 2000 om dagpengegødtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag, som ændret ved Arbejdsdirektoratets bekendtgørelse nr. 491 af 12. juni 2003

§ 1. En arbejdsgiver skal betale et medlem af en a-kasse dagpengegødtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag, hvis medlemmet

- 1) bliver ledigt som følge af afskedigelse, hjemsendelse, ophør af opgave- og tidsbestemt akkord og lignende,
- 2) har været ansat som lønmodtager, og
- 3) har indtjent en løn i ansættelsen.

Stk. 2. Ved "G-dage" forstås i denne bekendtgørelse 1. og 2. ledighedsdag. Én "G-dag" er én ledighedsdag.

Stk. 3. En arbejdsgiver skal betale for G-dage, hvis medlemmet inden for de sidste 4 uger i alt har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i et omfang, der svarer til fuld overenskomstmæssig arbejdstid i 2 uger. Hvis et medlems arbejdstid ikke kan anses som kontrollabel, beregnes arbejdstiden i ugen efter reglerne herom i bekendtgørelse om supplerende dagpenge.

Stk. 4. Den periode, som beskæftigelsen skal ligge i, jf. stk. 3, forlænges bagud, hvis der i perioden er fravær f.eks. på grund af sygdom, ferie, overenskomstmæssige fridage, søgnehellidage, konflikt eller deltagelse i kursus som led i ansættelsen.

Stk. 5. En arbejdsgiver skal højst betale for en G-dag 16 gange til det samme medlem i et kalenderår. Heri medregnes betalinger for de gange, hvor arbejdsgiveren kun skal betale for en halv G-dag.

Stk. 6. Betaling for en G-dag er A-indkomst. Der skal ikke beregnes feriegodtgørelse, trækkes arbejds-markedsbidrag, ATP eller beløb til Den Særlige Pensionsopsparing af betalingen for en G-dag.

§ 2. Et medlems G-dage er de 2 første ordinære arbejdsdage, efter at medlemmet er fratrådt, hvis medlemmet har været i fuld beskæftigelse på dagen for fratrædelsen. Hvis medlemmet ikke har været i fuld beskæftigelse på denne dag og ikke har haft fuld overenskomstmæssig arbejdstid i kalenderugen, er dagen for fratrædelsen 1. ledighedsdag.

Bortfaldsgrunde m.v.

§ 6. En arbejdsgiver skal ikke betale for G-dage til et medlem, når

- 1) medlemmet inden ansættelsens ophør afslår et skriftligt tilbud om fortsat beskæftigelse svarende til overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår hos samme arbejdsgiver,
- 2) arbejdsgiveren er ude af stand til at betale på grund af konkurs eller betalingsstandsning,
- 3) afskedigelsen/arbejdsophøret væsentligst skyldes medlemmet,
- 4) arbejdsophøret skyldes strejke eller lockout på virksomheden, eller hvis arbejdsophøret er nødvendigt på grund af strejke eller lockout på en anden virksomhed,
- 5) arbejdsophøret skyldes force majeure,
- 6) medlemmet er i fuld beskæftigelse hos en anden arbejdsgiver på G-dagene,
- 7) medlemmet i tilslutning til ansættelsens ophør får sygedagpenge eller holder ferie på G-dagene,
- 8) medlemmet er tjenestemand og overgår til rådighedsløn,
- 9) medlemmet har været vikar i en orlovsstilling efter lov om børnepasningsorlov, hvis ansættelsen har varet mindst 3 måneder, eller
- 10) medlemmet har været i beskæftigelse med offentligt tilskud til lønnen efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

.....

Manglende betaling

§ 11. Et medlems a-kasse skal hjælpe medlemmet med at få en arbejdsgiver til at betale for G-dage, hvis

- 1) arbejdsgiveren ikke betaler til tiden, jf. §§ 7 og 8,
- 2) medlemmet beder a-kassen om hjælp, og
- 3) a-kassen finder, at medlemmet uden tvivl har ret til betalingen.

Stk. 2. A-kassen sender herefter en begrundet anmodning til arbejdsgiveren om at betale til medlemmet inden 14 dage efter modtagelsen af anmodningen. Hvis arbejdsgiveren ikke betaler til tiden, og a-kassen fortsat mener, at kravet er berettiget, lægger a-kassen beløbet ud til medlemmet.

Stk. 3. Samtidig med at a-kassen lægger beløbet ud, sender a-kassen sagen med en begrundet indstilling til Arbejdsmarkedets Ankenævn, der træffer afgørelse i sagen. Ankenævnets afgørelse skal sendes til arbejdsgiveren, medlemmet, Arbejdsdirektoratet og a-kassen.

Stk. 4. Hvis en arbejdsgiver indbringer et tvivlsspørgsmål, jf. § 10, efter at a-kassen har lagt et beløb ud, skal klagen behandles sammen med Arbejdsmarkedets Ankenævns behandling af a-kassens indstilling.

Stk. 5. Finder Arbejdsmarkedets Ankenævn, at medlemmet har ret til betaling for G-dage, skal arbejdsgiveren betale beløbet til Arbejdsdirektoratet inden 4 uger efter modtagelsen af afgørelsen. Har direktoratet ikke fået beløbet til tiden, kan kravet sendes til Finansstyrelsen, der inddriver beløbet med tillæg af et gebyr til direktoratet og Finansstyrelsens omkostninger ved inddrivelsen.