

Ankenævnet *for* Forsikring

Den 28. august 2024 blev i sag nr. 101669:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

mod

AXA Partners Denmark, filial af AXA Partners SAS Frankrig
Postboks 701
2605 Brøndby

afsagt

k e n d e l s e :

Forsikringstageren har økonomisikring ved billån. I klageskema af 16/5 2024 har klageren bl.a. anført:

"Anmeldelsen vedrører en økonomiforsikring af et billån, som jeg, sammen med min samlevende, står for og hæfter. Forsikringen er tegnet samtidig med køb af bilen i november 2023. Jeg har været ufrivilligt arbejdsløs siden d. 5. februar 2024, men kan ikke få dækning af forsikringsselskabet, som henviser til, at jeg ikke har været lønmodtager. De henviser til betingelserne i aftalen, hvor der fremgår, hvornår man forstår at været en lønmodtager i deres forstand. Det fremgår i afgørelsen af d. 28. marts samt d. 12. april 2024, at man ved udbetalingen ved ufrivillig arbejdsløshed skal have været beskæftiget som lønmodtager i en periode på mindst 12 måneder. Dertil fremgår det, at man er lønmodtager, når man er aflønnet for min. 16 timer pr. uge. I afgørelsen af d. 12. april 2024 henviser selskabet til, at der, til trods for det faktiske aflønnede timer, i kontrakten står, at jeg er ansat til 15 timer om ugen. Jeg mener derfor, at fortolkningen af betingelserne er forkert, da der direkte står i deres betingelser, at man skal være aflønnet og det er derfor uden betydning, hvad der i kontrakten står. Det skal i den forbindelse også nævnes, at der i overensstemmelse med EU-retten forstås, at man regnes som lønmodtager, når man arbejder mindst i 10 timer om ugen og danske myndigheder fortolker reglerne for blandt andet ved udbetaling af SU til EU-statsborgere i overensstemmelse med ovenstående, jf. EU-ret. Det henvises bl.a. til følgende: 'Som udgangspunkt forventer vi, at du arbejder minimum 10-12 timer hver uge. Da det efter EU-domstolens praksis er afgørende, at der er tale om beskæftigelse i en vis periode, forventer vi ligeledes som udgangspunkt, at du har beskæftigelse i dette omfang hver uge i en sammenhængende periode på 10 uger. ', jf. <https://su.dk/foreigncitizen/dk-udenlandsk-statsborger/eu-regler/du-arbejder-i-danmark/duer-arbejdstager-eller-selvstaendig-erhvervsdrivende-efter-eu-retten>.

Hvad vil du konkret opnå hos selskabet?

Jeg vil opnå dækning af forsikringen, dvs. at selskabet dækker min del af lånets månedlige ydelse, når jeg er arbejdsløs."

Selskabet har den 20/5 2024 til nævnet bl.a. redegjort for sagsforløbet og afgørelsen således:

"Sagen drejer sig om ... [klager], der gennem ... har tegnet en lånforsikring hos AXA Partners [selskabet]. Forsikringen er tegnet den 07.11.2022. Forsikringen er omfattet af forsikringsbetingelserne Nr. 80000-001 [bilag 1].

I forbindelse med klagers anmeldelse og indsendte dokumentation bliver selskabet bekendt med følgende, afgørende omstændigheder:

- 1) Klager har været ansat i en (midlertidig) studenteransættelse og dermed ikke en fastansættelse
- 2) Klagers kontrakt lyder på 15 timer ugentligt [bilag 2].
- 3) Klagers ansættelse er ophørt, da klager selv har valgt at tage orlov fra studiet, hvorfor hun ikke kunne fortsætte i en studenterstilling [bilag 3].

Selskabet træffer således en afgørelse og giver klager afslag ud fra eksisterende betingelser.

Afgørelsen foretages den 28. marts 2024, hvorefter selskabet afsender afgørelsesbrev [vedlagt af klager, '1. afslag']

Klager anfægter den oprindelige afgørelse d. 15. april 2024 og vedlægger i den forbindelse i den forbindelse en række lønsedler til revurdering for punkt 2 i ovenstående sektion.

Den 16. april 2024 foretages en revurdering [bilag 4], hvor afslaget fastholdes på baggrund af ovenstående punkter.

Den 29. april kontakter kunden os en sidste gang og ønsker at gå videre med sin klage over afgørelsen.

Vi henviser i den forbindelse til Ankenævnet for Forsikring.

Opsummering:

Afslaget er stadig først og fremmest begrundet i, at klager ikke har været fastansat som lønmodtager i en stilling, der ikke var tidsbegrænset eller ikke forudsat at klagers primære beskæftigelse var som studerende.

Klager har derudover, og sekundært i forhold til ovenstående, jf. kontrakt og jf. indsendte lønsedler ikke været beskæftiget minimum 16 timer per uge.

Endeligt kan der med nogen ret argumenteres for, at klager selv har forårsaget sin ledighed, idet klager har misligholdt et afgørende punkt i ansættelseskontrakten [at være studerende], hvilket var en direkte årsag til ansættelsesophøret.

Vi fastholder derfor vores afslag."

Ankenævnet for Forsikring

3.

101669

Klageren har i brev af 24/5 2024 til nævnet bl.a. anført:

"Jeg har ikke nye oplysninger, som jeg kan komme med, men vil lige kommentere argumentet fra selskabet, at ledigheden har været frivillig og selvforskyldt. Det skal siges, at jeg skulle starte som ... i sammen ..., hvor jeg fik et ansættelsestilbud, som blev bekræftet af mig. Jeg skulle derfor starte som ... i marts måned, men grundet lange sagsbehandlingstid for ... høring sidder jeg stadig og afventer tiltrædelse. Vedr. arbejdstimer og lønsedler: hvis man tæller sammen timer i lønsedler, så har jeg faktisk arbejdet 16 timer per uge i gennemsnit, undtaget 2 måneder, hvor jeg har eksamensfri i den ene måned og var sygemeldt i november, da Disse oplysninger har jeg også sendt til selskabet ved klagen.

Jeg sender en kopi af ansættelsestilbud og bekræftelsen på ansættelse som ..., hvis det er nødvendigt."

Nævnet har fået forelagt bilag fra sagen. Uddrag af bilagene gengives nedenfor. Det fremgår af udateret ansættelseskontrakt:

"1. Ansættelsesmyndighed

[Arbejdssted 2]

...

Du ansættes pr. 01-03-2023 som studentermedhjælper.

...

Din ansættelse forudsætter, at du er aktiv studerende og i øvrigt opfylder betingelserne i ... aftalens § 35. Ophører du med at være aktiv studerende, er du forpligtet til at orientere ansættelsesmyndigheden. Din ansættelse ophører uden yderligere varsel, når du ikke længere er aktiv studerende.

Du kan maksimalt være ansat som timelønnet studerende i 6 år i

...

4. Arbejdssted

Dit arbejdssted er indtil videre

[Arbejdssted2]

...

5. Arbejdstid

Din arbejdstid er gennemsnitlig 15 timer pr. uge."

Det fremgår af ansættelseskontrakt af 23/8 2021:

"1. Ansættelsesmyndighed

[Arbejdssted1]

...

Du ansættes pr. 15-09-2021 som studentermedhjælper.

...

Din ansættelse forudsætter, at du er aktiv studerende og i øvrigt opfylder betingelserne i ... aftalens § 35. Ophører du med at være aktiv studerende, er du forpligtet til at orientere ansættelses-

myndigheden. Din ansættelse ophører uden yderligere varsel, når du ikke længere er aktiv studerende.

Du kan maksimalt være ansat som timelønnet studerende i 6 år i

4. Arbejdssted

Dit arbejdssted er indtil videre

[Arbejdssted1]

...

5. Arbejdstid

Din arbejdstid er gennemsnitlig 15 timer pr. uge."

Det fremgår af tillæg til ansættelseskontrakt af 7/2 2023:

"Som du ved, er det besluttet, at din gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i stillingen som studentermedhjælper i [arbejdssted1], nedsættes til 7,5 timer i perioden fra og med den 1. marts 2023 til og med den 30. april 2023.

Efter aftale med dig ophører din ansættelse som studentermedhjælper i [arbejdssted1] herefter den 30. april 2023."

Det fremgår af brev af 26/3 2024 fra arbejdsgiver:

"[Arbejdssted2], ..., skal hermed bekræfte, at [klagerens] ansættelsesforhold som studentermedhjælper i [arbejdssted2] er ophørt.

[Klageren] havde sin sidste arbejdsdag i [arbejdssted2] den 1. februar 2024.

Ansættelsesforholdet ophørte, idet [klageren] ikke længere opfyldte betingelsen om at være aktiv studerende og dermed indskrevet på en uddannelsesinstitution.

Betingelsen for at kunne blive ansat og aflønnet som studentermedhjælper fremgår af § 35 i"

Det fremgår af udateret brev fra arbejdssted 1 til klageren:

"[Arbejdssted1] tilbyder dig stillingen som ... i ... fra og med den 15. marts 2024."

Det fremgår af udateret brev fra klageren til selskabet:

"Jeg har været ansat i ... siden september 2021 (først i [arbejdssted1] og siden marts 2023 var jeg ansat i [arbejdssted2]) som ... At være en aktiv studerende var en forudsætning for at kunne være ansat som ... Jeg blev lovet en ... ansættelse i [arbejdssted2] i efteråret 2023, hvor jeg var til samtale i oktober 2023. Efter samtale fik jeg et ansættelsestilbud (mundtligt) og jeg skulle kun afvente den skriftlige kontrakt. Da jeg skulle begynde at arbejde som ..., besluttede jeg at tage orlov fra studie for forårssemesteret 2024, hvilket både HR og min chef var vidende om. Pga. misforståelse mellem ledelsen og HR, herunder ansættelsesstoppet i ..., tog det lang tid inden jeg kunne ansæt-

Ankenævnet for Forsikring

5.

101669

tes, og jeg søgte derfor andre steder for at ikke stå uden indkomst. Det skal nævnes, at jeg havde ventet på en kontrakt i næsten 3 måneder ...

Jeg var til samtale i slutningen af juni i [arbejdssted1], og fik et ansættelsestilbud i starten af februar med start d. 15. marts 2024 som ... i [arbejdssted1] på fuld tid. HR i [arbejdssted1] havde i forbindelse med samtalen anmodet om dokumentation for orlov for at kunne ansætte mig på fuldtid, som jeg sendte ind den 2. februar 2024. På mandag den 5. februar ringede min chef og oplyste, at HR har gjort hende opmærksom på, at jeg ikke må komme på arbejde, da jeg ikke er aktiv studerende længere (som de i øvrigt var bekendte med). Jeg har derfor ikke en skriftlig opsigelse, uden er opsagt, da ansættelseskontrakten er 'misligholdt' af mig.

Oveni det hele så har jeg også fået besked fra [arbejdssted1], hvor jeg skulle starte på fredag den 15. marts, at ... er stadig under behandling, så jeg kan heller ikke komme på arbejde inden sagen hos ... er færdigbehandlet ..."

Det fremgår af forsikringsbetingelserne Nr. 80000-001:

"Dette er forsikringsbetingelserne for ØkonomiSikring tilknyttet dit lån hos Bemærk at din forsikringsdækning afhænger af om du er:

- Lønmodtager
- Selvstændig
- Studerende
- Pensionist eller anden beskæftigelses status

...

Vejledende oversigt af forsikringsdækningen:

Dækningsomfang	Kode	Kvalifikationsperiode	Selvrisikoperiode	Optjeningsperiode	Forsikringsydelse
Ufrivillig arbejdsløshed	ALØS	180 dage	30 dage	30 dage	Den månedlige ydelse på lånet i op til 12 mdr. pr. forsikringshændelse. Max. 36 mdr. ved flere forsikringshændelser
Midlertidig uarbejdsdygtighed	UARB	30 dage	30 dage	30 dage	
Hospitalsindlæggelse	HOSP	30 dage	Ingen	7 dage	
Dødsfald	DØD	Ingen	Ingen	Ingen	Restgælden på datoen for dødsfaldet*

...

Beskæftigelse	Alder	Forsikringsdækning
Lønmodtager	18 år – 65 år	DØD + UARB + ALØS
Selvstændig, arbejdsløs, i fleksjob, studerende eller andet	18 år – 65 år	DØD + UARB HOSP
Pensionist (førtids-)	18 år – 65 år	DØD + HOSP

...

14. Om vilkår for udbetaling ved ufrivillig arbejdsløshed for lønmodtagere

Forsikringsdækningen gælder udelukkende, hvis den ufrivillige arbejdsløshed indtræder i forsikringens løbetid, du er mellem 18 og 65 år og lånet er under afvikling.

Ved udbetaling for ufrivillig arbejdsløshed er det en forudsætning at du har været beskæftiget som lønmodtager (aflønnet for min. 16 timer pr. uge – se ordforklaringer punkt 24) i en periode på mindst 12 måneder umiddelbart før første ufrivillige arbejdsløsheds indtræden, som berettiger til udbetaling af forsikringsydelse.

Arbejdsløshedsperioder på 14 dage eller mindre afbryder ikke perioden. Perioder hvor du er på supplerende dagpenge, tæller ikke med i beregningen af de 12 måneder.

Udbetaling af forsikringsydelser er betinget af, at du er ufrivillig arbejdsløs, er tilmeldt Jobcentret, og står til fuld rådighed for det almindelige danske arbejdsmarked.

Det er en betingelse for en eventuel udbetaling af forsikringsydelse, at du SENEST 30 dage efter din sidste arbejdsdag er til rådighed for arbejdsmarkedet på baggrund af en tilmelding til Jobcentret. Vi ser bort herfra, hvis årsagen til den manglende tilmelding hos Jobcentret skyldes afholdelse af normal ferie indenfor ferielovens rammer (dog max. 5 uger) eller lægedokumenteret sygdom, som er diagnosticeret og ikke er en direkte eller indirekte følge af en sygdom, som var kendt ved forsikringens etablering. Denne betingelse gælder for såvel første arbejdsløshedsperiode som senere arbejdsløshedsperioder.

Ufrivillig arbejdsløshed, der indtræder indenfor de første 180 dage efter at forsikringen er trådt i kraft (kvalifikationsperiode), er ikke omfattet af forsikringen. Herudover er ufrivillig arbejdsløshed, der indtræder som følge af opsigelse, samt enhver form for mundtligt eller skriftligt varsel herom, som afgives indenfor de første 180 dage efter, at forsikringen er trådt i kraft, ikke omfattet af forsikringen og kan derfor aldrig medføre ret til udbetaling af forsikringsydelser.

'Ufrivillig arbejdsløshed' betyder, at du er blevet afskediget fra dit job og at din ansættelse herefter er ufrivilligt ophørt efter udløbet af gældende opsigelsesperiode. Det er en betingelse, at dette dokumenteres i form af en skriftlig opsigelse fra din arbejdsgiver eller anden dokumentation, som AXA sidestiller hermed. Arbejdsløshed, der skyldes, at du selv har opsagt dit job, uanset årsag, eller skyldes berettiget bortvisning, er således ikke omfattet af begrebet 'ufrivillig arbejdsløshed'. Skyldes arbejdsløsheden forhold eller handlinger fra din side som du foretog eller undlod at foretage, og disse var eller kunne være under din kontrol, er der ingen forsikringsdækning. Enhver form for arbejdsfordeling samt afskedigelse og tilbud om genansættelse på lavere arbejdstid, betragtes ikke som ufrivillig arbejdsløshed. Det samme gælder hvis der er tale om enhver form for lønnedgang.

Ufrivillig arbejdsløshed regner vi for indtrådt den første dag efter udløbet af din opsigelsesperiode, og samtidig er tilmeldt det lokale jobcenter som ledig. Det er i denne forbindelse uden betydning, om du reelt har været på arbejde, på ferie, fritstillet eller lignende i opsigelsesperioden.

...

16. Om undtagelser i dækningen for ufrivillig arbejdsløshed

Vi udbetaler ikke forsikringsydelser ved arbejdsløshed, hvis:

...

- Du ikke har været beskæftiget som lønmodtager (aflønnet for min. 16 timer pr. uge) i en periode på 12 måneder umiddelbart før arbejdsløshedens indtræden, som berettiger til udbetaling af forsikringsydelser.
(Arbejdsløshedsperioder på sammenlagt 14 dage eller mindre afbryder ikke perioden.)

...

- Du selv har opsagt din stilling, uanset årsag, eller du berettiget er blevet bortvist af din arbejdsgiver. I tilfælde af at du mener at der er tale om en uberettiget bortvisning, har du mulighed for at få behandlet din sag igen, hvis der på et senere tidspunkt træffes en arbejdsretlig afgørelse, som giver dig utvetydigt medhold heri.

...

- Du er blevet opsagt, som følge af forhold eller handlinger fra din side, som du foretog eller undlod at foretage, og disse var eller kunne være under din kontrol.
- Du har arbejdet i en tidsbegrænset periode, herunder for eksempel, men ikke begrænset til, alle former for vikararbejde eller på et opgavespecifikt projekt uden nærmere tidsangivelse, som udløber. Dette ser vi dog bort fra, hvis du har været beskæftiget hos den samme arbejdsgiver i en sammenhængende periode på mindst 24 måneder, og din kontrakt er blevet fornyet mindst to gange, og du ikke har haft grund til at tro, at kontrakten ikke ville blive fornyet igen.

...

- Din arbejdsløshed skyldes, at du har indgået en frivillig fratrædelsesaftale eller på lignende måde selv har medvirket til afskedigelsen, eller der er indgået et forlig om opsigelse.

...

25. Ordforklaringer

I disse forsikringsbetingelser har nedennævnte ord følgende betydning:

...

'**Lønmodtager**' betyder at du har en ansættelsesaftale med en arbejdsgiver, som ikke indeholder en aftalt udløbsdato bortset fra almindelig pensioneringsdato, og du er aflønnet for mindst 16 timers arbejde pr. uge, beregnet som et gennemsnit for de seneste 12 uger."

Nævnet udtaler:

Klageren har den 7/11 2022 tegnet lånforsikring. Klageren blev ansat som studentermedhjælper ved arbejdssted2 pr. 1/3 2023 med 15 timer ugentligt. Ansættelsesforholdet ophørte 1/2 2024, idet klageren ikke længere opfyldte betingelsen om at være aktiv studerende. Klageren blev tilbudt en fuldtidsstilling ved arbejdssted 1 pr. 15/3 2024. Klageren ønsker dækning for ydelsen på lånet som følge af ufrivillig arbejdsløshed.

Klageren har anført, at hun har været ufrivilligt arbejdsløs fra 5/2 2024. Klageren har oplyst, at hun skulle starte i en fuldtidsstilling i marts 2024, men på grund forhold hos arbejdsgiveren afventer hun fortsat tiltrædelse. Klageren har anført, at det fremgår af forsikringsbetingelserne, at man skal være aflønnet for mindst 16 timer, og at det derfor er uden betydning, hvad der står i kontrakten. Hun har anført, at hun har arbejdet 16 timer pr. uge i gennemsnit, undtaget i 2 måneder. Klageren har anført, at man som udenlandsk arbejdstager i Danmark betragtes som lønmodtager, når man arbejder mindst i 10 timer om ugen, jf. EU-retlige regler.

Selskabet har anført, at klageren ikke har ret til dækning, idet hun ikke har været fastansat som lønmodtager i en stilling, der ikke var tidsbegrænset. Selskabet har anført, at klageren ikke har været beskæftiget minimum 16 timer pr. uge. Selskabet har anført, at klageren selv har forårsaget sin ledighed, idet hun har valgt at tage orlov fra studiet, hvorfor hun ikke kunne fortsætte i en studenterstilling. Selskabet har anført, at klageren har misligholdt et afgørende punkt i ansættelseskontrakten – at være studerende.

Det fremgår af ansættelseskontrakt for arbejdssted2, at "Din ansættelse forudsætter, at du er aktiv studerende og i øvrigt opfylder betingelserne i ... aftalens § 35 ... Din ansættelse ophører uden yderligere varsel, når du ikke længere er aktiv studerende. Du kan maksimalt være ansat som timelønnet studerende i 6 år".

Det fremgår af brev af 26/3 2024 fra arbejdssted2, at klageren havde sin sidste arbejdsdag på arbejdssted2 den 1/2 2024, og at ansættelsesforholdet ophørte, idet klageren ikke længere opfyldte betingelsen om at være "aktiv studerende og dermed indskrevet på en uddannelsesinstitution".

Det fremgår af forsikringsbetingelserne, at der alene er dækning ved ufrivillig arbejdsløshed, hvis klageren betragtes som "lønmodtager" i forsikringsbetingelsernes forstand. Det fremgår af punkt 14, at "'Ufrivillig arbejdsløshed' betyder, at du er blevet afskediget fra dit job og at din ansættelse herefter er ufrivilligt ophørt efter udløbet af gældende opsigelsesperiode ... Skyldes arbejdsløsheden forhold eller handlinger fra din side som du foretog eller undlod at foretage, og disse var eller kunne være under din kontrol, er der ingen forsikringsdækning ... 'Lønmodtager' betyder at du har en ansættelsesaftale med en arbejdsgiver, som ikke indeholder en aftalt udløbsdato bortset fra almindelig pensioneringsdato, ..."

Efter en gennemgang af sagen finder nævnet, at der ikke er grundlag for at kritisere selskabets afgørelse.

Ankenævnet for Forsikring

9.

101669

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at klageren ikke er blevet ufrivillig arbejdsløs, idet hun tog orlov fra studiet i forårssemesteret 2024, og som følge heraf blev opsagt fra sin studenterstilling pr. 1/2 2024, idet hun ikke længere opfyldte betingelsen om at være aktiv studerende. Det fremgår af forsikringsbetingelsernes punkt 14, at der ikke er forsikringsdækning, hvis arbejdsløsheden skyldes forhold eller handlinger, som klageren foretog, og som var under klagerens kontrol.

Nævnet bemærker, at studenterstillingen hos arbejdssted2 tidsmæssigt er begrænset til 6 år.

Det, som klageren i øvrigt har anført, kan ikke føre til andet resultat.

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

Klageren får ikke medhold.



Hans-Jørgen Nymark Beck