

Ankenævnet for Forsikring

Den 20. august 2025 blev i sag nr. 103138:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

mod

FF Forsikring A/S
Overgade 24
5000 Odense C

afsagt

k e n d e l s e :

Forsikringstageren har lønsikring. I klageskema af 25/2 2025 har klagerens advokat bl.a. anført:

"Kort redegørelse for sagen

[Fagforening] kører massiv TV-kampagne Q4-2023 og jeg kontakter dem omkring evt. etablering af lønsikring. Som det fremgår af vedhæftede korrespondance, er jeg MEGET bevist om at min ansættelseskontrakt indeholder konkret ophørsdato senest pr. 31/12-2024. For at sikre mig at denne pasus IKKE har betydning for om [fagforening]/FF ønsker at etablere dækning, er jeg proaktiv og beder om en individuel/personlig vurdering af min ansættelsesforhold.

Dette afføder pr. 14/12-2023 iflg. vedhæftede korrespondance med [sagsbehandler1] at jeg vælger at melde mig ud igen.

Mandag den 18/12-2023 bliver jeg så uopfordret ringet op af [sagsbehandler2], som forsøger at overtale mig til at forblive medlem. Jeg beder hende kigge sagen igennem, hvorefter hun vender tilbage både mundtligt og på min foranledning også skriftligt 21/12-2023.

I denne mail bekræfter hun - citat: At de IKKE ser nogen udfordring i at lave lønsikring ud fra min ansættelseskontrakt og at de vælger ikke at se det, som om jeg kender til kommende arbejdsløshed.

I mellemtiden opkøbes arbejdsgiver af ... og der opleves et markant negativt skifte i arbejdsmiljø herunder et tydeligt forsøg på at gøre undertegnede overflødig via ligegyldige nedværdigende opgaver og urimelige krav til arbejdssted og tider.

Heldigvis tilbydes jeg så den 13/8-24 at blive fritstillet med fuld løn indtil 31/11-24 derhen at de som modkrav for at sende mig hjem, IKKE vil betale den sidste aftalte månedsløn i december 2024. Til gengæld skal jeg stå til rådighed for virksomheden...

Ultimo november 2024 anlægger jeg naturligvis skadesanmeldelsen MEN denne afvises med begrundelsen, at jeg indenfor 5 mdr. kvalifikationsperiode tiltræder aftalen om at fratræde pr. 30/11-2024.

Jeg er naturligvis MEGET uenig i denne afvisning af følgende årsager;

Ankenævnet for Forsikring

2.

103138

1. På tidspunktet for tegning af forsikringen 25/12-23, var det efter råd fra [sagsbehandler2] fra [fagforening] at ikraft først skulle være 1/7-2024

2. Uanset jeg bliver fritstillet står jeg frem til 30/11-24 100% til rådighed ... hvorfor reel ledighed først er pr. 1/12-2024.

Hvis kvalifikationsperioden skulle håndhæves 100% fra 1/7-2024 burde dækningstilsagn som kompromis kunne gives fra 1. januar 2025 - uanset dette så pålægger undertegnede én måneds karens/selvrisiko på kr. 31.000

Hvad vil du konkret opnå hos selskabet?

At de helt elementært står ved at min tegnede lønsikring også kommer til udbetaling pr. 1/12-2024 ifm. med min ledighed, idet jeg gjorde mere end det kan forventes af dansk almindelig køber/kunde og handlede i absolut god tro - ved at indhente positivt tilsagn om dækning før tegning, derhen at ansættelseskontrakten var speciel i sin ordlyd."

Selskabet har den 12/5 2025 til nævnet bl.a. redegjort for sagsforløbet og afgørelsen således:

"Forsikringstageren bliver gennem sit medlemskab af [fagforening] automatisk omfattet af en gruppeforsikring (basis lønsikring) gennem FF Forsikring på 3.000 kr. i lønsikring. Dette produkt træder i kraft den 1. januar 2024.

Derudover ønsker forsikringstageren at tegne en supplerende lønsikring på 31.000 kr. som overbygning til dagpenge. Forsikringstageren ønsker specifikt at tegne forsikringen den 1. juli 2024.

I forbindelse med forsikringstageren tegner en forsikring i selskabet, sender forsikringstageren sin ansættelseskontrakt ind til selskabet, hvor det fremgår han har anciennitet og er ansat fra 1. januar 2022.

Selskabet anerkender at forsikringstageren kan tegne sin lønsikring på baggrund af følgende forhold:

1) Ansættelseskontrakten er ikke tidsbegrænset. Ansættelseskontrakten er uopsigelig frem til den 29. september 2024, hvorefter funktionærlovens regler for opsigelse gælder, jf. punkt 7.1 i ansættelseskontrakten.

2) For at tegne forsikringen i selskabet fremgår det tydeligt, at forsikringstageren IKKE har eller burde have kendskab til kommende arbejdsløshed. Dette fremgår på side 2 i selskabets forsikringsvilkår.

3) I e-mail af 4. januar 2024 fremgår det, at forsikringstageren har udtalt han ikke har kendskab til ansættelsesforholdet stopper.

4) For at ansættelsesforholdet skal ophøre, skal der en aktiv handling til fra arbejdsgiverens side eller fra forsikringstageren efter den 29. september 2024, og en sådan handling skal ske efter funktionærlovens regler om opsigelse.

5) Der er ingen skadebegivenhed ved indtegnning af produktet. Det er forsikringstageren også gjort bekendt med den 4. januar 2024. I så fald ville forsikringstageren ikke kunne tegne produktet, ligesom selskabet af naturlige årsager ikke ville påtage sig denne risiko.

På den baggrund anerkender selskabet han kan tegne forsikringen. Forsikringstageren tegner forsikringen fra 1. juli 2024.

Selskabet har på intet tidspunkt givet tilsagn om, at forsikringstageren har ret til udbetaling af lønsikring på en specifik dato, idet skaden skal vurderes hvis/når den i givet fald ville indtræde. Denne vurdering følger de almindelige forsikringsmæssige bestemmelser i selskabets forsikringsvilkår. På side 4 i selskabets forsikringsvilkår under afsnittet 'hvornår dækker lønsikring' fremgår det, at lønsikring dækker i tilfælde af ufrivillig arbejdsløshed, som man får kendskab til 5 måneder eller senere efter lønsikring er trådt i kraft. Denne periode betegnes som kvalifikationsperioden.

I e-mail fra klageren den 13. august 2024 skriver han, at han reelt ikke er fratrådt den 13. august 2024, idet han har stået til rådighed for virksomheden, afviklet ferie, deltaget i uddannelse og opretholdt firmabil.

Eftersom forsikringstageren indgår en fratrædelsesaftale den 13. august 2024 til fratrædelse den 30. november 2024, får forsikringstageren kendskab til ansættelsesforholdet stopper 1,5 måneder efter forsikringen er trådt i kraft.

På den baggrund afviser selskabet skaden.

Selskabet har ikke forholdt sig til et retsmæssigt opsigelsesvarsel eller for den sags skyld betydningen af en sen skadeanmeldelse til selskabet, idet skaden som nævnt er afvist på grund af der foreligger en fratrædelsesaftale i kvalifikationsperioden."

Klageren har i kommentar af 14/5 2025 til nævnet bl.a. anført:

"Sagen returneres uden yderligere supplerende bilag og kan således foreligges Nævnet. Opmærksomheden henledes på den detaljerede beskrivelse i webskema af sagens kerne og hændelsesforløb. Jeg må således igen understrege at jeg handlede 100% i god tro efter at have været på forkant og proaktiv ved at få ALT bekræftet skriftligt på korrekt dækning også efter at [fagforening] selv tog kontakt og overtalte mig til at blive medlem.

Det er i øvrigt tankevækkende at FF Forsikring fortsat løbende opkræver og modtager min betaling for lønsikringen pr. maj 2025 trods det faktum at jeg fortsat er ledig men ikke kan modtage min lønsikring på de lovede kr. 31.000 pr. mdr. og således indtil dd. mangler $(6 \times 31000) = \text{kr. } 186.000$ i indtægt".

Klageren har i kommentar af 21/5 2025 til nævnet bl.a. anført:

"Naturligvis skal eksisterende forsikring IKKE opsiges, da den jo skal aktiveres med tilbagevirkende kraft når Ankenævnets afgørelse er truffet til fordel for undertegnede. Men det er tankevækkende at [selskabet] ønsker at undertegnede lader igangværende dækning udgå, så dette kunne bruges, som endnu en fejlagtig afvisning af dækningen. Input omkring FF's fortsatte opkrævning af forsikringen, var således udelukkende for at påpege, hvilke uetiske og amoralske forretningsprincipper som FF drives efter. Undertegnede har ikke yderligere kommentarer og imødeser blot at retfærdigheden sker fyldest."

Nævnet har fået forelagt bilag fra sagen, hvoraf nogle gengives nedenfor. Af ansættelsesaftale af 20/9 2021 fremgår bl.a.:

"7.0. Opsigelse

7.1.

Ansættelsesaftalen er for Selskabet uopsigelig frem til den 29. september 2024, hvorefter Funktionærlovens regler for opsigelse gælder for ansættelsesforholdet. Ansættelsesaftalen kan af [klageren] opsiges i henhold til Funktionærlovens regler herom. Anciennitet regnes fra 1. januar 2022.

7.2

Såfremt [klageren] af Selskabet bliver fritstillet i perioden frem til den 31. december 2024, er det aftalt mellem parterne, at [klageren] i perioden frem til den 31. december 2024 ikke er forpligtet til at søge andet passende arbejde."

Af selskabets mail af 14/12 2023 til klageren fremgår bl.a.:

"Jeg spørger ind for at undersøge om vi er et godt match til dig. Hvis der er forhold i din ansættelse som gør at du med stor sandsynlighed bliver opsagt på et senere tidspunkt, vil forsikringen ikke dække dig. Jeg tænker derfor umiddelbart at vi ikke er et godt match og der ikke vil være grund til at betale for en forsikring du ikke vil være omfattet af."

Af selskabets mail af 21/12 2023 til klageren fremgår bl.a.:

"Som aftalt og med bekræftelse fra lønsikring, så ser vi ikke nogen udfordringer i at lave en lønsikring til dig, ud fra den ansættelses kontrakt du har.

Årsagen er den, at vi vælger ikke at se det, som at du kender til kommende arbejdsløshed.

Skulle du selv sige op, så vil din lønsikring ikke dække dig.

Din dækning i lønsikring er baseret ud fra en indkomst på 65.000 kr. (55.000 kr i løn og 10.000 kr i fri bil)

Den lønsikring jeg har startet til dig, er fra den 01.07.2024 med en dækning på 31.000 kr. og den mail du modtager i dag, er din police, som du skal bekræfte at du ønsker at starte en lønsikring."

Af forsikringsbevis af 25/12 2023 fremgår bl.a.:

"Forsikringen dækker En månedlig ydelse ved arbejdsløshed

Bruttoydelse pr. måned 31.000 kr.

Forsikringen træder i kraft Den 1. juli 2024

Produkt supplerende lønsikring".

Af fratrædelsesaftale af 13/8 2024 fremgår bl.a.:

"Med virkning fra dags dato er der indgået følgende fratrædelsesaftale mellem selskabet og [klageren].

- [klageren] opsiges med virkning fra 30. november 2024, og modtager sin faste månedsløn i opsigelsesperioden.

- [klageren] fritstilles dags dato, men står til rådighed ved spørgsmål og overdragelse af kunder/arbejdsopgaver til kollegaer."

Ankenævnet for Forsikring

5.

103138

Af forsikringsbetingelserne fremgår bl.a.:

"Hvornår dækker lønsikring

Lønsikring dækker i tilfælde af ufrivillig arbejdsløshed, som du får kendskab til 5 måneder, eller senere, efter lønsikring er trådt i kraft. Det er en forudsætning, at din arbejdsgiver har udbetalt løn i de første 5 hele måneder efter, at lønsikring er trådt i kraft. Denne periode betegnes som 'kvalifikationsperiode'.

...

Du kan ikke få dækning, og skaden afvises, hvis du er omfattet af følgende situationer:

...

2) Bliver opsagt – mundtligt eller skriftligt – i forsikringens kvalifikationsperiode. Der vil ikke være dækning, selvom arbejdsløsheden først indtræder efter kvalifikationsperiodens udløb."

Nævnet udtaler:

Klageren tegnede den 25/12 2023 lønsikring med ikrafttræden den 1/7 2024. Klageren blev opsagt den 13/8 2024 til fratrædelse den 30/11 2024. Selskabet har afvist at dække klagerens ledighed. Klageren ønsker lønsikring fra 1/12 2024.

Klageren har anført, at selskabet har givet dækningstilsagn ved mail af 21/12 2023. Klageren har anført, at han ved at indhente positivt tilsagn om dækning før tegning gjorde mere, end det kan forventes af en dansk almindelig køber/kunde. Han handlede i absolut god tro. Klageren har anført, at selskabet kontaktede ham, og at det var efter selskabets rådgivning, at forsikringen først skulle træde i kraft den 1/7 2024. Klageren har anført, at han stod 100 % til rådighed frem til 30/11 2024, hvorfor reel ledighed først er pr. 1/12 2024. Klageren har anført, at hvis kvalifikationsperioden skal håndhæves 100 % fra 1/7 2024, burde dækningstilsagn som kompromis kunne gives fra 1/1 2025 – uanset at dette pålægger klageren én måneds karens/selvrisko på 31.000 kr.

Selskabet har anført, at selskabet på intet tidspunkt har givet tilsagn om, at klageren har ret til udbetaling af lønsikring på en specifik dato, idet skaden skal vurderes, hvis/når den i givet fald ville indtræde. Selskabet har anført, at lønsikring dækker i tilfælde af ufrivillig arbejdsløshed, som man får kendskab til 5 måneder eller senere, efter lønsikring er trådt i kraft. Denne periode betegnes som kvalifikationsperioden. Eftersom klageren indgik en fratrædelsesaftale den 13/8

Ankenævnet for Forsikring

6.

103138

2024 til fratrædelse den 30/11 2024, fik klageren kendskab til, at ansættelsesforholdet ville stoppe, 1,5 måned efter forsikringen var trådt i kraft.

Det fremgår af ansættelsesaftale af 20/9 2021, at "Ansættelseskontrakten er gældende fra den 1. januar 2022", og "er for Selskabet uopsigelig frem til den 29. september 2024, hvorefter Funktionærlovens regler for opsigelse gælder for ansættelsesforholdet".

Det fremgår af selskabets mail af 21/12 2023 til klageren, at "Som aftalt og med bekræftelse fra lønsikring, så ser vi ikke nogen udfordringer i at lave en lønsikring til dig, ud fra den ansættelseskontrakt du har. **Årsagen er den, at vi vælger ikke at se det, som at du kender til kommende arbejdsløshed**".

Det fremgår af fratrædelsesaftale af 13/8 2024, at "Med virkning fra dags dato er der indgået følgende fratrædelsesaftale mellem selskabet og [klageren]. • [klageren] opsiges med virkning fra 30. november 2024, og modtager sin faste månedsløn i opsigelsesperioden".

Det fremgår af forsikringsbetingelserne, at "Lønsikring dækker i tilfælde af ufrivillig arbejdsløshed, som du får kendskab til 5 måneder, eller senere, efter lønsikring er trådt i kraft".

Efter en gennemgang af sagen finder nævnet, at der ikke er grundlag for at kritisere selskabets afslag på at yde lønsikring. Nævnet finder, at klageren ikke har bevist, at selskabet i forbindelse med indtegningen har bibragt klageren en berettiget forventning om, at han under de aktuelle omstændigheder ville være berettiget til forsikringsdækning. Nævnet finder, at klageren ikke har bevist, at selskabet har ydet mangelfuld rådgivning, hvorfor nævnet ikke kan pålægge selskabet at yde dækning på erstatningsretligt grundlag.

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at klageren fik kendskab til ufrivillig arbejdsløshed i kvalifikationsperioden, idet han blev omfattet af lønsikring den 1/7 2024 og indgik fratrædelsesaftale den 13/8 2024.

Ankenævnet for Forsikring

7.

103138

Nævnet har også lagt vægt på, at selskabet i forbindelse med indtegningen af klagerens lønsikring alene kan anses for at have tilkendegivet, at selskabet ikke anså ansættelseskontraktens bestemmelse om uopsigelighed som kendskab til kommende ufrivillig arbejdsløshed.

Nævnet har tillige henset til, at klagerens ansættelseskontrakt var uopsigelig til den 29/9 2024, hvorefter den kunne opsiges efter funktionærloven.

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.



Jørgen Steen Sørensen

formand