

Ankenævnet for Forsikring

Den 22. oktober 2025 blev i sag nr. 103645:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

mod

AmTrust International Underwriters DAC, Ireland v/Marsh & McLennan Agency A/S
Tromsøgade 2
2100 København Ø

afsagt

k e n d e l s e :

Forsikringstageren har lønsikring. I klageskema af 22/5 2025 har klageren bl.a. anført:

"Jeg fik afslag fordi det mener
At jeg er ikke opsagt ufrivilligt
Men har selv skylden i opsigelsen

Hvad vil du konkret opnå hos selskabet?

Min arbejdsgiver har ændret min arbejdstid fra 7 times vagt 5 arbejdes dag til 12 times vagt 7 arbejdes dag og en uge fri , hvor jeg komme til at få mere frihed og mere i løn , men det svær jeg har [barn] som skal også hentes ... seneste kl. 16:30 derfor jeg kan ikke arbejde fra kl 07:00 til kl 19:40 og blive opsagt på grund at jeg ikke kan arbejde 12 time vagter

Min forsikring giver mig afslag fordi det mener at jeg har selv skylden for opsigelsen der med brug Jf. betingelserne pkt. 16.5 står der, at:

Enhver form for arbejdsfordeling samt afskedigelse og tilbud om genansættelse på ændret vilkår f.eks. lavere arbejdstid eller ændret lønpakke, ikke betragtes som ufrivillig ledighed.

Med den ændring fra min arbejdsgiver jeg komme ikke til at får mindre arbejde tider eller lav løn jeg få det sammen arbejde tid og måske mere og mere i løn ca. 3000kr Ekstra tillæg om måneden, jeg har ikke tag imod min opsigelse med vilje, men er nødt til det på grund ... siger at jeg skal tag imod det ny vilkår selvom jeg står i den situation og har ikke andre muligheder for ... jeg har heller ikke mulighed for at for nogen til at indhente [barn]...

Jeg tænker når man klager så skal der være speciel afdeling eller i det mindste en anden medarbejder der kigger på sager her som du kan se på dokumentation det er det samme person der behandler anmeldelse og klager"

Ankenævnet for Forsikring

2.

103645

Selskabet har den 1/7 2025 til nævnet bl.a. redegjort for sagsforløbet og afgørelsen således:

"Historisk overblik

01.10.2021 Ikrafttrædelse af [...] Lønsikring
05.02.2024 Fratrædelsesaftale modtaget (Bilag 1)
01.05.2025 Skadesanmeldelse modtaget (Bilag 2)
06.05.2025 Vi anmoder om yderligere dokumentation (Bilag 3)
06.05.2025 Efterspurgte dokumentation modtages (Bilag 4)
09.05.2025 Afslagsbrev sendt (Bilag 5)
09.05.2025 Indsigelse modtaget (Bilag 6)
12.05.2025 Klage over afgørelse modtaget (Bilag 7)
20.05.2025 Svar på indsigelse/klage sendt (Bilag 8)

Sagsfremstilling

Forsikrede modtog en fratrædelsesaftale fra arbejdsgiver, dateret den 5.2.2025 til endelig fratrædelse den 17.4.2025. Aftalen indeholdt ingen begrundelse for fratrædelse, hvorfor vi bad forsikrede om på tro & love at oplyse om, hvem der havde taget initiativ til at indgå en fratrædelsesaftale samt årsagen herfor. Den 6.5.2025 kontakter [klageren] os med oplysning om, at der ikke foreligger nogen skriftlig dokumentation forud for fratrædelsesaftalen. [Klageren] oplyser, at arbejdsgiver tilbød ham job med 12 timers vagter mod tidligere 7 timers vagter, som han var nødsaget til at afslå, da dette ikke var foreneligt med hans privatliv.

Med baggrund i forsikredes egen beslutning om at indgå en fratrædelsesaftale ved ikke at acceptere tilbudte stilling, fremsendte vi den 9.5.2025 et afslag om dækning fra forsikringen med henvisning til forsikringsbetingelserne.

Uddrag af forsikringsbetingelserne

Jf. forsikringsbetingelsernes punkt 16.5 står der, at:

Enhver form for arbejdsfordeling samt afskedigelse og tilbud om genansættelse på ændret vilkår f.eks. lavere arbejdstid eller ændret lønpakke, ikke betragtes som ufrivillig ledighed

Efterfølgende modtog vi en indsigelse fra [klageren] dateret den 9.5.2025 hvoraf det fremgik, at [klageren] var uenig i vores afgørelse. [klageren] henviser til §38 stk. 11 Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet og understreger, at han er ufrivillig ledig. Den 12.5.2025 modtog vi en klage over vores afgørelse. [klageren] påpegede, at han var nødsaget til at afslå tilbud om ændring til 12 timers vagter, da dette ikke var foreneligt med privatlivet ...

Vi fastholder afslag om dækning med begrundelsen, at [klageren] aktivt har afslået jobtilbud fra arbejdsgiver, som efterfølgende udfærdigede en fratrædelsesaftale. Forsikringen dækker ikke ledighed som iht. forsikringsbetingelserne betragtes som selvforskyldt ledighed.

Vi fastholder vores afslag, da vi mener, at det anmeldte forhold er undtaget af forsikringen."

Klageren har i kommentar af 1/8 2025 til nævnet bl.a. anført:

Ankenævnet for Forsikring

3.

103645

"At jeg ikke har taget imod ny arbejdstid hvor det er udenfor institutionen åbningstider, kan ikke være rigtig at det er en undskyldning for givet et afslag jeg har ikke muligheder for at for [barn] passet efter kl. 16:30 til kl. 20 I fratrædeaftale står i &38 stk. 11

At jeg har ikke selv skyld i min opsigelse og i bliver vel med at give mig skylden,

Okay, hvis i kan finde en der kan passe [barn] fra 16:30 til kl. 20:15 indtil jeg kan komme hjem så vil jeg tag imod jeres afslag med galde

I & 38 stk. 11 står

Stk. 11 Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse,"

Selskabet har i brev af 18/8 2025 til nævnet bl.a. anført:

"Vi bekræfter hermed modtagelsen af klagers kommentar dateret den 1.8.2025, hvor [klageren] mener, at forsikringen ikke kan give afslag om dækning, idet [klageren] var nødsaget til at takke nej til jobtilbud fra arbejdsgiver grundet manglende pasningsmuligheder af ...

[klageren] henviser ligeledes til arbejdsgivers regler for fratrædelsesaftale med medarbejdere med længere anciennitet.

Med baggrund i klagers kommentar har vi vurderet, at der ikke er tilkommet ny information til sagen.

Ifølge [klageren] tilbød arbejdsgiver [klageren] at indgå en aftale om 12 timers vagter mod tidligere 7 timers vagter. Da dette ikke er foreneligt med [klageren]s privatliv, valgte [klageren] aktivt at takke nej til jobtilbuddet fra arbejdsgiver, hvorefter en fratrædelsesaftale blev udfærdiget til endelig fratrædelse den 17.4.2025.

Uddrag af forsikringsbetingelserne

Jf. forsikringsbetingelsernes punkt 16.5 står der, at:

Enhver form for arbejdsfordeling samt afskedigelse og tilbud om genansætte/se på ændret vilkår f.eks. lavere arbejdstid eller ændret lønpakke, ikke betragtes som ufrivillig ledighed

Iht. forsikringsbetingelserne betragtes [klageren] som selvforskyldt ledig, som følge af sit aktive fravalg af jobtilbud, hvorfor der ikke kan opnås dækning i aktuelle ledighedsperiode.

Vi fastholder fortsat vores afslag om dækning med begrundelsen, at [klageren] selv tog initiativ til aktivt at afslå jobtilbud fra arbejdsgiver og derved ikke kan betragtes som ufrivillig ledig iht. forsikringsbetingelserne."

Nævnet har fået forelagt bilag fra sagen, hvoraf nogle gengives nedenfor. Af fratrædelsesaftale af 5/2 2025 fremgår bl.a.:

"Selskabet og Medarbejderen er i mindelighed blevet enige om at indgå denne fratrædelsesaftale. Aftalen er indgået på selskabets initiativ. Medarbejderen fratræder den 17. april 2025.

...

Fratrædelsesgodtgørelse

Medarbejderen modtager en fratrædelsesgodtgørelse i henhold til og opgjort efter Industriens Overenskomst § 38 stk. 11, da Medarbejderen har været ansat i mere end 6 år."

Af Industriens overenskomst fremgår bl.a.:

"§ 38 Opsigelsesregler**Stk. 1 Varsler**

...

2. For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end de i pkt. 4 nævnte har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum – læretid tæller med – gælder følgende varsler:

a. Fra arbejdsgiverside:

...

Efter 6 års beskæftigelse 70 dage

...

Stk. 11 Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet

Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet 1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der beregnes efter pkt. 2."

Af forsikringsbetingelserne fremgår bl.a.:

"UFRIVILLIG ARBEJDSLØSHED**15. Vilkår for betaling af forsikringsydelser**

...

15.2. Betaling af forsikringsydelser er betinget af, at

- Du er *ufrivilligt* arbejdsløs

...

16. Ufrivillig arbejdsløshed

16.1. 'Ufrivillig arbejdsløshed' betyder, at du er blevet afskediget fra dit job og at din ansættelse herefter ufrivilligt er ophørt efter udløbet af gældende opsigelsesperiode. Det er en betingelse, at dette dokumenteres i form af skriftlig opsigelse fra din arbejdsgiver eller anden dokumentation, som kan sidestilles hermed.

...

16.5. Enhver form for arbejdsfordeling samt afskedigelse og tilbud om genansættelse på ændret vilkår f.eks. lavere arbejdstid eller ændret lønpakke, betragtes ikke som ufrivillig arbejdsløshed..."

Nævnet udtaler:

Klageren blev den 1/10 2021 omfattet af lønsikring. Klageren indgik den 5/2 2025 en aftale om fratrædelse den 17/4 2025. Klageren anmeldte den 1/5 2025 ufrivillig arbejdsløshed. Selskabet

Ankenævnet for Forsikring

5.

103645

har afvist at yde lønsikring med henvisning til, at forsikringen ikke dækker selvforskyldt ledighed. Klageren ønsker dækning.

Klageren har anført, at han ikke er selvforskyldt ledig, idet "Min arbejdsgiver har ændret min arbejdstid fra 7 times vagt 5 arbejdes dag til 12 times vagt 7 arbejdes dag og en uge fri, hvor jeg komme til at få mere frihed og mere i løn, men det [er] svært [da] jeg har en [barn] som skal også hentes fra [institution] senest kl. 16:30 derfor jeg kan ikke arbejde fra kl. 07:00 til kl. 19:40 og bliver opsagt på grund at jeg ikke kan arbejde 12 time vagter". Klageren har anført, at han "ikke [har] andre muligheder for [barn]. Jeg har heller ikke mulighed for at [få] nogen til at hente [barn]".

Selskabet har anført, at klageren aktivt har afslået jobtilbud fra arbejdsgiver. Selskabet har anført, at klageren som følge heraf er selvforskyldt ledig.

Det fremgår af fratrædelsesaftale af 5/2 2025, at "Selskabet og Medarbejderen er i mindelighed blevet enige om at indgå denne fratrædelsesaftale. Aftalen er indgået på selskabets initiativ. Medarbejderen fratræder den 17. april 2025 ... Medarbejderen modtager en fratrædelsesgodtgørelse i henhold til og opgjort efter Industriens Overenskomst § 38 stk. 11, da Medarbejderen har været ansat i mere end 6 år".

Det fremgår af klageskema af 22/5 2025, at "Min arbejdsgiver har ændret min arbejdstid fra 7 times vagt 5 arbejdes dag til 12 times vagt 7 arbejdes dag og en uge fri".

Det fremgår af selskabets brev af 1/7 2025 til nævnet, at klageren har oplyst, at "arbejdsgiver tilbød ham job med 12 timers vagter mod tidligere 7 timers vagter, som han var nødsaget til at afslå, da dette ikke var foreneligt med hans privatliv".

Det fremgår af Industriens overenskomst § 38, stk. 11, at "Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt,

skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der beregnes efter pkt. 2".

Det fremgår af forsikringsbetingelserne, at "Betaling af forsikringsydelse er betinget af, at •Du er ufrivilligt arbejdsløs ... 'Ufrivillig arbejdsløshed' betyder, at du er blevet afskediget fra dit job og at din ansættelse herefter ufrivilligt er ophørt efter udløbet af gældende opsigelsesperiode ... 16.5. Enhver form for arbejdsfordeling samt afskedigelse og tilbud om genansættelse på ændret vilkår f.eks. lavere arbejdstid eller ændret lønpakke, betragtes ikke som ufrivillig arbejdsløshed".

Nævnet lægger til grund, at klageren blev varslet en ændring af sin arbejdstid fra en 5-dages arbejdsuge med vagter af 7 timers varighed til en 7-dages arbejdsuge med vagter af 12 timers varighed med efterfølgende 1 uges frihed.

Nævnet finder, at en sådan ændring af klagerens arbejdstid må anses for en væsentlig ændring, der alene har kunnet ske med opsigelsesvarsel, at klageren uden at misligholde sin ansættelsesaftale har været berettiget til at afslå arbejdsgiverens ændring af arbejdstiderne, og at klager derfor må anses for opsagt af arbejdsgiveren af grunde, som ikke kan bebrejdes klager.

Nævnet bemærker i den forbindelse, at klageren ifølge fratrædelsesaftalen, hvor klager blev tillagt en fratrædelsesgodtgørelse i henhold til Industriens overenskomst § 38, stk. 11, blev anset for opsagt "uden egen skyld".

Det fremgår af forsikringsbetingelsernes punkt 16.5 om "Ufrivillig arbejdsløshed", at "Enhver form for arbejdsfordeling samt afskedigelse og tilbud om genansættelse på ændret vilkår ... [ikke] betragtes ... som ufrivillig arbejdsløshed", og at ledighed i disse tilfælde ikke er dækket af forsikringen.

Ankenævnet for Forsikring

7.

103645

Vilkåret indebærer herved en væsentlig indskrænkning i dækningen i forhold til ansatte, der opsiges uden egen skyld, og dermed en begrænsning i forhold til, hvad der i almindelighed forventes dækket af en forsikring mod "ufrivillig arbejdsløshed".

Nævnet finder, at vilkåret – der er ensidigt fastsat og byrdefuldt – som minimum skal være fremhævet særskilt af selskabet over for forbrugeren ved aftaleindgåelsen, f.eks. ved at fremgå af forbrugers policy. Dette ses ikke at være tilfældet, hvorfor selskabet ikke kan gøre vilkåret gældende over for klageren.

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

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

Selskabet, AmTrust International Underwriters DAC, Ireland v/Marsh & McLennan Agency A/S, skal anerkende, at klageren har ret til dækning ved ufrivillig arbejdsløshed. Selskabet skal genoptage sagen og udbetale lønsikringsydelse i overensstemmelse med aftalegrundlaget. Udbetalingen forrentes efter forsikringsaftalelovens § 24.

Klagegebyret tilbagebetales.



Hans-Jørgen Nymark Beck