

Ankenævnet for Forsikring

Den 19. november 2025 blev i sag nr. 104149:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

mod

Krifa Forsikring A/S
Klokhøjen 4
8200 Århus N

afsagt

k e n d e l s e :

Forsikringstageren har lønsikring. I klageskema af 16/8 2025 har klageren bl.a. anført:

"Kort redegørelse for sagen

Jeg klager over Krifa Forsikring A/S' afgørelser om min Lønsikring i to adskilte tilfælde. Første sag vedrører min opsigelse fra [arbejdsgiver2] med virkning fra 31. oktober 2023. Krifa godkendte udbetaling af Lønsikring fra 1. november 2023, men kun i 9 måneder. Dette skete på trods af, at jeg opfyldte alle betingelser for at få 12 måneders dækning ifølge de ændrede forsikringsvilkår, og jeg blev fejlagtigt informeret af Krifa om, at jeg havde ret til 12 måneder. Jeg modtog dog kun ydelser fra december 2023 til februar 2024, da jeg begyndte ny ansættelse.

Anden sag vedrører min opsigelse fra [arbejdsgiver4] med virkning fra 30. juni 2024. Jeg havde arbejdet i en fast stilling i mere end 3 måneder uden opsigelsesvarsel i perioden april–juni 2024, og opfyldte dermed betingelserne for at genoptjene retten til Lønsikring. Alligevel nægtede Krifa at tildele en ny 12-måneders periode og udbetalte kun de resterende 6 måneder fra den tidligere sag.

Jeg mener, at Krifa har handlet i strid med deres egne betingelser og har givet misvisende information. Jeg anmoder om, at sagen genbehandles, og at jeg får udbetalt den Lønsikring, jeg rettelig er berettiget til.

Hvad vil du konkret opnå hos selskabet?

Referencetilfælde: [arbejdsgiver1] (2021) – Fuldt Lønsikring Bevilliget Trods Manglende Ansættelsesstart

I 2021 fik jeg bevilliget 12 måneders lønsikring, selvom jeg blev opsagt af [arbejdsgiver1], før jeg påbegyndte arbejdet. Ansættelseskontrakten var underskrevet med tiltrædelse den 1. januar 2021, men virksomheden annullerede kontrakten før min start. Med juridisk bistand fra Krifa

modtog jeg min løn i opsigelsesperioden. Det vigtigste er dog, at Krifa godkendte og udbetalte hele lønsikringsperioden på 12 måneder, på trods af at ansættelsen aldrig blev påbegyndt. Dette fremstår som en klar præcedens, der er i modstrid med Krifas begrundelser i mine nuværende sager.

Jeg ønsker, at Krifa Forsikring A/S anerkender min fulde ret til 12 måneders Lønsikring i begge sager:

I sagen vedrørende min opsigelse fra [arbejdsgiver2] (31. oktober 2023):
at Krifa anerkender, at jeg var berettiget til 12 måneders Lønsikring i stedet for de 9 måneder, jeg fik tildelt, og dermed udbetaler de manglende 3 måneders Lønsikring.

I sagen vedrørende min opsigelse fra [arbejdsgiver4] (juni 2024):
at Krifa tildeler mig en ny 12-måneders Lønsikring, da jeg havde opfyldt betingelserne for genoptjening – jeg havde fast fuldtidsarbejde uden opsigelsesvarsel i mindst 3 sammenhængende måneder (april–juni 2024).

Jeg anmoder om, at Krifa udbetaler den manglende Lønsikring uden yderligere forsinkelse og reviderer afgørelserne i begge sager i overensstemmelse med gældende regler og tidligere praksis."

Selskabet har den 3/9 2025 til nævnet bl.a. redegjort for sagsforløbet og afgørelsen således:

"Medlem oplyser i klageskemaet ..., at han klager til os den 26-11-2024 og at vi først besvarer klagen den 14-08-2025. Dette er ikke korrekt. Vi besvarer klagen efter tre dage. Medlem vælger derfor først at reagere ni måneder senere. Læs mere i afsnit Klagevejledning.

Konklusion

Medlem har ikke ret til 12 måneders udbetaling, da han er opsagt den 19-07-2023, hvor han ud, fra gældende betingelser pga. sin alder, maksimalt havde ret til 9 måneders udbetaling. Han har ikke haft 3 måneders fastansættelse, uden at modtage en opsigelse eller få kendskab til kommende ledighed i perioden, efter denne godkendelse.

Selskabet udtaler – Medlems referencesag

Medlem refererer til en 'reference-sag'. Når vi anvender samme begreb, er det for at referere til medlems sag, men er ikke et udtryk for, at vi anerkender referencen.

- Krifa Forsikring A/S [selskabet] afviser, at referencesagen vedrørende ansættelse hos [arbejdsgiver1] [Arbejdsplads 1] danner præcedens for sagsbehandling opstået efter denne sag.

Selskabet udtaler – medlems klager

Selskabet fastholder, at:

- medlem har ret til 9 måneders udbetaling efter ansættelse hos [arbejdsgiver2] [Arbejdsplads 2]. Selskabet erkender derfor ikke ønsket om at efterbetale 3 måneders ekstra udbetaling.

- medlem ikke har re-kvalificeret sig til en ny udbetalingsperiode efter ansættelse hos [arbejdsgiver4] [Arbejdsplads 3]. Selskabet erkender derfor ikke ønsket om en ny udbetalingsperiode på 12 måneders udbetaling.

Værd at vide

Selskabet arbejder ud fra et princip om notatpligt. Det betyder at sagsbehandlere har pligt til at notere samtaler ned skriftligt. Derudover afgøres sager med en høj dækning altid efter '4 øjne-princippet'. Det betyder, at alle afgørelser vedrørende dette medlem er blevet behandlet af to skadesbehandlere i hele forsikringstiden.

Baggrundsdata

Medlems fødselsdato er: [født i 1960'erne]

Købsdato Lønsikring: 01-06-2017

Dækning 21.000 kr.

Først gennemgås referencesagen og dernæst de to klagepunkter.

Referencesag - Godkendelse bevilliget på trods af annulleret jobstart hos [Arbejdsplads 1]

Retten til udbetaling af Lønsikring er betinget af, at medlem opfylder de gældende betingelsers definition af

- kvalifikationsperiode,
- arbejdskrav og
- ufrivillig ledighed fra fast arbejde

Den 18-12-2020 søger medlem første gang om udbetaling af Lønsikring [bilag 1] efter ansættelse hos Arbejdsplads 1 den 18-12-2020.

Medlem var forud for ansættelsen hos Arbejdsplads 1 ansat i en tidsbestemt 2-årig ansættelse i perioden fra 01-01-2019 til 31-12-2020. Efter kontraktperiodens ophør 01-01-2021 opfyldte medlem betingelserne om både kvalifikationsperiode og arbejdskrav, men var ikke ufrivillig ledig fra fast arbejde, da ansættelsen var tidsbestemt.

Allerede før tiltrædelse i den tidsbestemte ansættelse vejleder vi medlem på mail [bilag 2] om, at han ikke opfylder betingelserne for udbetaling af Lønsikring ved kontraktophør 01-01-2021. Vi vejleder også om, at han enten skal opsiges i utide (i løbet af den tidsbestemte kontraktperiode) eller blive ufrivillig ledig fra andet **fast** arbejde efter kontraktperiodens ophør 01-01-2021 for at få ret til udbetaling.

I umiddelbar forlængelse af ansættelse af den tidsbestemte ansættelse får medlem en ny fast ansættelse hos Arbejdsplads 1 [medlems bilag contract_... 20201117], som desværre opsiges medlem før ansættelsen starter.

Medlem fører en ansættelsesretlig sag i Krifa Fagforening på grund af bristede forudsætninger og får godtgjort sit opsigelsesvarsel og vi vurderer, at medlem dermed har dokumenteret, at han er ufrivillig ledig fra fast arbejde og dermed samlet set opfylder betingelserne for Lønsikring efter ansættelsen hos Arbejdsplads 1 [medlems bilag Krifa to ...].

Medlem er på skadestidspunktet den 18-12-2020 [bilag 1] 5x år gammel. Ifølge betingelserne for Lønsikring gældende på skadestidspunktet [bilag 3 og 4], havde medlem ret til en udbetalingsperiode på 12 måneder, fordi han opsiges i året, hvor han er fyldt 5x år.

Indledningsvist på policen [bilag 4], som medlem har åbnet i Krifa Boks den 10-09-2020, skriver vi, at:

'Vi gør dig opmærksom på, at udbetalingsperioden - ligesom hidtil - reduceres med 25 %, hvis du bliver opsagt i det år, hvor du fylder 61 år. Hvis du bliver opsagt i det år, hvor du fylder 60, men først bliver ledig det år, hvor du fylder 61, reduceres udbetalingsperioden ikke. Udbetalingsperioden fremgår på policen. Se evt. forsikringsbetingelserne for Lønsikring version 2020 – 01, afsnit 4.1'

Medlem er derfor vejledt om, og bekendt med, at alder spiller en rolle vedrørende udbetalingslængden. Hvilket vi vender tilbage til i Klagepunkt 1.

Medlem fik godkendt [bilag 5] udbetaling af Lønsikring på op til 12 måneder, fordi medlem efter ansættelse hos Arbejdsplads 1:

- opfyldte kvalifikationsperioden
- opfyldte arbejdskravet
- var ufrivillig ledig fra fast arbejde
- var 5x år på opsigelsestidspunktet og dermed ikke omfattet af reduktion af udbetalingsperioden

Indledning – klage 1: reduktion af udbetalingsperiode på grund af alder

Medlem klager over kun at være godkendt til 9 måneders udbetaling og ikke 12 måneders udbetaling.

Sagsfremstilling – klage 1: reduktion af udbetalingsperiode på grund af alder

Da vi allerede har behandlet denne klage [bilag 6] i et klagesvar til medlem [medlems bilag Explanation of Krifa] og fortsat fastholder vores klagesvar, henviser vi blot til medlems bilag [bilag Explanation of Krifa] og [bilag Lønsikring e-mail_9 months], da selskabet vurderer, at sagen er fyldestgørende behandlet deri.

Dog henviser vi til følgende dokumenter, som ikke er vedlagt klagesvaret [medlems bilag Explanation of Krifa]. De er derfor vedlagt denne sag – det drejer sig om:

- Bilag 6: Klage 26-11-2024
- Bilag 7: Mailkorrespondance 17-01-2024
- Bilag 8: Godkendelsesbrev 15-11-2023
- Bilag 9: Varslingsbrev 17-10-2023
- Bilag 10: Betingelser Oktober 2023

Klage 1: reduktion af udbetalingsperiode og referencesag

Medlem modtager en opsigelse [bilag 11] den 19-07-2023, hvor medlem er fyldt 61 år.

Vi ændrer først vores betingelser den 01-10-2023. Vi skriver i varslingsbrevet [bilag 9], at vi pr. 01-10-2023 har forbedret vores betingelser. Vi skriver:

'Er du opsagt, men endnu ikke ledig? De nye betingelser gælder for dig, hvis du bliver opsagt efter 1. oktober 2023. Er du blevet opsagt fra dit job inden 1. oktober, er det de gamle betingelser, der gælder for dig - uanset om du først bliver ledig efter 1. oktober'.

Da medlem, [født i 1960'erne] gammel, opsiges den 19-07-2023, er de gamle betingelser (bilag 3) fortsat er gældende. Derfor har medlem maksimalt ret til 9 måneders udbetaling ved sin ledighed fra Arbejdsplads 2.

Medlem argumenterer for, at referencesagen skal danne præcedens. Referencesagen kan ikke danne præcedens for denne sag, da alderen ikke er den samme. Betingelserne er godt nok uændrede for skaden, men medlem ønsker rettigheder efter betingelser, som først er gældende for skader opstået efter den 01-10-2023. Sagerne kan derfor ikke sammenlignes.

Indledning – klage 2: re-kvalifikation

Medlem klager over at fortsætte på en tidligere godkendelse til udbetaling af Lønsikring på 9 måneder.

Sagsfremstilling – klage 2: re-kvalifikation

Vi henviser til [bilag 6], [medlems bilag Explanation of Krifa] og [medlems bilag Opsigelse af ...].

Får man nyt fast arbejde i en periode med udbetaling af Lønsikring og bliver opsagt inden for de første 3 måneder af det nye job, kan vi genoptage udbetalingerne, forudsat at der er udbetalingsmåneder tilbage. I dette tilfælde skal man ikke igennem en ny selvrisikoperiode.

Får man et nyt fast arbejde i en periode med udbetaling af forsikringsydelse og først får kendskab til, eller bliver opsagt efter mindst tre måneders fast ansættelse, begynder man herefter på en ny fuld udbetalingsperiode og dermed også ny selvrisikoperiode jf. afsnit 7.5 i betingelserne [bilag 10]

Medlem godkendes [bilag 8] til 9 måneders udbetaling af Lønsikring den 15-11-2023.

Medlem går derefter i tidsbegrænset ansættelse hos [Arbejdsplads 4] den 08-02-2024 [bilag 12].

Den 01-04-2024 får medlem fastansættelse hos [arbejdsgiver4] [Arbejdsplads 5] [bilag 13].

Den 17-05-2024 bliver medlem opsagt fra Arbejdsplads 5 [medlems bilag Opsigelse ...]. Opsigelsen er dateret den 17-05-2024.

Medlem er fastansat i perioden fra 01-04-2024 til 30-06-2024. Medlem har ikke været fastansat i mere end 3 måneder, da han modtager sin opsigelse den 17-05-2024. Det er tidspunktet for kendskabet til opsigelsen (17-05-2024), som er afgørende jf. afsnit 7.5 i betingelserne [bilag 10].

Medlem har derfor ikke re-kvalificeret sig til en ny udbetalingsperiode ved sin ledighed den 01-07-2024 efter ansættelsen hos Arbejdsplads 5.

Klage 2: re-kvalifikation og referencesag

Medlem finder nyt fast arbejde i en udbetalingsperiode, men re-kvalificerer sig ikke til en ny udbetalingsperiode, da han får kendskab til en opsigelse inden der er gået 3 måneder fra fastansættelsens startdato. Medlem fortsætter derfor på sin tidligere godkendelse til udbetaling af Lønsikring.

Medlem argumenterer for, at referencesagen skal danne præcedens. Referencesagen kan ikke danne præcedens for denne sag, da medlem ikke har optjent en ny ret til udbetaling, men er godkendt til at fortsætte på en eksisterende ret til udbetaling – sagerne kan derfor ikke sammenlignes.

Klagevejledning

Medlem oplyser i klagen, at han klager til os den 26-11-2024 og at vi først besvarer klagen den 14-08-2025. Dette er ikke korrekt. Vi besvarer klagen med et brev med vejledning om yderligere klage muligheder den 29-11-2025.

Den 13-08-2025, ca. ni måneder efter vores svar, spørger medlem, om det er for sent at klage videre. Vi svarer, at det fortsat er muligt at klage og sender igen vejledning med henvisning til Ankenævnet.

Medlem klager i den engelske version [medlems bilag Complaint Aug 16 2025] over ikke at være blevet orienteret om, hvordan man klager videre til Ankenævnet (*'...I was not informed of my right to file a complaint with the Ankenævn at that time'...* og *'...only to be redirected with vague responses and delayed instructions...'.*).

Vi har generelt vejledt medlem rettidigt og tydeligt om forsikringen, og i særdeleshed om klagevejledning, ved følgende lejligheder [bilag 14]:

Oversigt over klagevejledninger:

- 26-11-2024 mail med klage fra medlem
- o 29-11-2024 brevsvaret fra selskab
- 24-02-2025 mailklage fra medlem over brevsvaret fra den 29-11-2024
- o 26-02-2025 mailsvar fra selskab
- o 28-02-2025 brevsvaret fra selskab
- 13-08-2025 mailklage fra medlem over brevsvaret fra den 29-11-2024
- o 14-08-2025 mailsvar fra selskab

Derudover har selskabet (både medarbejder og forsikringschef) vejledt medlem på engelsk, dansk, skriftligt, mundtligt, i klagesvar og almindelig sagsbehandling, i massekommunikation - men fortrinsvis individuelt, mere end 90 gange i forsikringsperioden.

Vi deler derfor ikke medlems oplevelse af at vi ikke svarer straks eller at vi er vage i vores vejledninger. Alt er sket rettidigt og på et oplyst grundlag.

Vi vurderer, at medlem er bevidst om samt oplyst om, hvordan forsikringen fungerer, hvordan den dækker og hvilken betydning det har for medlem."

Klageren har i brev af 4/9 2025 til nævnet bl.a. anført:

"I write to respectfully submit a **supplementary statement** regarding my pending complaint against **Krifa Forsikring**. I urge the Board to review the following points and attached documentation in detail, as I believe I have been unjustly denied full lønsikring benefits under the terms of my policy.

1. Unjustified Reduction from 12 to 9 Months Based on Age

In relation to my termination from the [arbejdsgiver2] in October 2023, I was initially informed via telephone and later in writing that I qualified for 12 months of lønsikring coverage. However, Krifa later claimed this was a 'mistake' due to my age, and reduced the benefit period to 9 months.

I believe this **age-based reduction is discriminatory**, especially considering the rule was later withdrawn due to fairness concerns. While the rule was formally repealed after my termination notice, it is unjust to penalize me retrospectively based on a criterion that has since been acknowledged as problematic.

Furthermore, **Krifa has not submitted the transcript of our telephone conversation**, where I was clearly assured of the 12-month coverage. I respectfully request that the Board ask Krifa to provide this call recording or transcript. If they do not, I am willing to provide written documentation of the exchange.

2. Precedent Case – [arbejdsgiver1] (2021)

In 2021, Krifa approved a full 12-month lønsikring payout for a contract with [arbejdsgiver1], even though the employment was cancelled and never began. This case was documented and handled by Krifa Fagforening, and my eligibility was accepted without dispute.

Despite citing the same lønsikring conditions, Krifa now refuses to acknowledge this **clear precedent**. This inconsistency is not only unreasonable but undermines confidence in equal treatment. The situations are comparable: both involve involuntary terminations and active, eligible policies.

3. Entitlement to Restart After New Employment ([arbejdsgiver4] / [arbejdsgiver3], 2024)

After receiving lønsikring following my [arbejdsgiver2] termination, I rejoined the job market:

- Employed via [arbejdsgiver3] starting 8 February 2024
- Converted to a **permanent contract** with [arbejdsgiver4] on 1 April 2024
- Terminated involuntarily on 30 June 2024

I contend that this period constitutes a valid **requalification for a new payout period** under the insurance conditions. The employment was not a short-term project, but a formal re-entry into the labor market with clear intent to remain employed. Denying a reset based on overlapping interpretation fails to consider the spirit and purpose of the insurance: to support those facing **multiple involuntary job losses**.

4. Lack of Transparency and Fair Guidance

Krifa failed to properly inform me of my right to escalate my case to Ankenævnet for Forsikring. Their communication was unclear and inconsistent across channels. I acted in good faith, believing my cases were still under review.

5. My Requests to the Board

In light of the above, I respectfully request that:

1. **The 12-month lønsikring entitlement** be reinstated for the [arbejdsgiver2] case.
2. **A new lønsikring period** be granted following my re-employment and termination from [arbejdsgiver4].
3. The **[arbejdsgiver1] case be acknowledged as precedent**, establishing eligibility for 12 months under similar or even less substantiated conditions.
4. Krifa be instructed to **disclose the telephone transcript** confirming their original assurance of 12-month coverage.
5. The Board consider that the **withdrawn age-based rule** unfairly penalized me **retroactively**.

Double Penalization Without Justification

It appears I have been penalized in **both cases** without clear reasoning or fairness. In the first instance, I was denied the full 12-month lønsikring based on a retroactively applied rule related to my age. In the second instance, I was denied a **new entitlement period** following documented full-time employment and subsequent involuntary termination. In effect, Krifa is both reducing the original period **and** refusing to recognize my requalification — effectively **double-penalizing** me without transparent justification. This treatment not only contradicts prior precedent ([arbejdsgiver1] case), but also undermines the core purpose of income insurance: to provide support during periods of involuntary unemployment. I respectfully ask the board to consider the cumulative unfairness caused by this dual denial. I remain available to provide any additional documentation or clarification required. I thank the Board for your time and for ensuring fairness in the treatment of insurance holders."

Klageren har i brev af 5/9 2025 til nævnet bl.a. anført:

"I respectfully request that the Ankenævn reconsider Krifa Forsikring's decisions regarding my lønsikring entitlement in light of the following facts, which I believe demonstrate inconsistency, procedural unfairness, and a lack of transparency.

Case Summary

This complaint involves two related disputes concerning my lønsikring coverage with Krifa Forsikring:

Case 1 – [arbejdsgiver2]

I was terminated from [arbejdsgiver2] on 31 October 2023 after 21 months of continuous full-time employment. I filed a valid claim under the lønsikring policy. Krifa initially informed me (via email and telephone) that I was entitled to 12 months of coverage. However, they later reduced this to only 9 months, citing a 'change in insurance terms' based on my age. This change was never communicated in advance, nor was I made aware of my right to appeal the decision. To the best of my knowledge and document record, Krifa did not include any guidance on how or when to escalate the matter to the Ankenævnet. This omission significantly delayed my ability to protect my rights.

Case 2 – [arbejdsgiver4] / [arbejdsgiver3] (2024)

After securing full-time employment again (contractually permanent from 1 April 2024), I was involuntarily terminated from [arbejdsgiver4] on 30 June 2024. I applied to initiate a new lønsikring period, but Krifa refused, stating I had already used few months from 9 months under the prior claim. This overlooks the fact that I re-entered the workforce under a new contract, and under normal conditions, such requalification would reset the lønsikring eligibility.

Supporting Arguments

1. Age-Based Reduction Is Discriminatory

The decision to reduce my entitlement from 12 to 9 months based on age is both arbitrary and discriminatory. The so-called 'pre-October 2023' rules referenced by Krifa were later withdrawn—specifically because they were considered discriminatory. While the formal withdrawal may have occurred after my termination date, it is unfair to retroactively penalize customers based on a policy that was already under review.

2. Precedent: The [arbejdsgiver1] Case

In 2021, Krifa approved a full 12-month lønsikring claim for me after a contract with [arbejdsgiver1] was cancelled before the job even started. This shows that Krifa accepted I fulfilled the criteria for involuntary unemployment—without ever starting work. It is therefore inconsistent and unfair that in my current case (where I actively worked for [arbejdsgiver4]), I was granted fewer months of coverage.

3. Double Penalty Across Both Cases

It is deeply troubling that I seem to be penalized in both directions:

- In Case 1 ([arbejdsgiver2]), Krifa claims I didn't qualify for 12 months due to my age.
- In Case 2 ([arbejdsgiver4]), Krifa claims I can't start a new lønsikring period because I already used the 9 months granted in Case 1.

This double jeopardy is unreasonable: if 12 months are not granted due to age, then at the very least, the entitlement should reset upon securing new employment—especially given the permanent nature of my new contract.

4. Lack of Guidance and Transparency

At no point during the [arbejdsgiver2] lønsikring case did Krifa inform me of my right to file a complaint with the Ankenævnet. This is a serious omission, as it delayed my response and ability to seek redress. Furthermore, I was actively job-seeking, attending interviews, and under stress due to the sudden loss of employment. Krifa's vague and inconsistent communication contributed to confusion about my options.

5. August 2025 Confirmation from Krifa

Krifa's own recent email dated 14 August 2025 confirms that I am again eligible for lønsikring after three months of continuous employment, beginning with my new role starting 19 August 2025. This confirms that my employment history qualifies me for a full lønsikring cycle—and supports my argument that the [arbejdsgiver4] case should have been treated similarly.

6. Telephone Confirmation of 12-Month Coverage

I was initially told over the phone by Krifa that I was eligible for 12 months of lønsikring. Later, they claimed the colleague 'made a mistake.' Krifa has not included this call transcript in their documentation, but they retain call records, and I request that the Board ask Krifa to submit these recordings to support my claim. If necessary, I am willing to provide any additional documentation I can retrieve.

What I Seek

In light of these facts, I respectfully ask the Board to instruct Krifa Forsikring to:

- Honor my full 12-month lønsikring entitlement for the [arbejdsgiver2] case.
- Acknowledge the [arbejdsgiver4] employment as valid requalification, and grant a new lønsikring cycle.
- Recognize the [arbejdsgiver1] case as binding precedent, or explain why a stronger case (with actual employment) would receive lesser benefits.
- Acknowledge the procedural unfairness and lack of transparency in how appeal rights were communicated."

Ankenævnet for Forsikring

10.

104149

Nævnet har fået forelagt bilag fra sagen, hvoraf nogle gengives nedenfor. Af selskabets brev af 21/2 2020 til klageren fremgår bl.a.:

"Vi tilpasser betingelserne for din Lønsikring

Pr. 1. maj 2020 ændrer vi betingelserne for din Lønsikring. Vi ændrer betingelserne for at sikre, at de matcher de aktuelle regler i a-kassen og vilkårene på arbejdsmarkedet.

...

Ændrede genoptjeningsregler

Betingelser pr. 01-01-2018 2018-01	Betingelser pr. 01-05-2020 2020-01	Hvad betyder ændringen for dig?
"Har du opbrugt én periode på 12 måneders udbetaling, skal du igen være i fast job i en sammenhængende periode på mindst 3 måneder for at få ret til den næste periode på op til 12 måneders udbetaling, hvis du igen bliver ufrivilligt ledig." (9.9)	"Har du brugt en udbetalingsperiode, kan du få ret til en ny ved at opfylde rekvalifikationskravet. Rekvalifikationskravet opfylder du ved at; være ansat i et fast lønmodtagerjob i en sammenhængende periode på mindst 3 måneder, uden at modtage – eller få kendskab til - en opsigelse i perioden, ..." (9.11)	Du genoptjener som altid retten til en ny udbetalingsperiode, når du har haft fast arbejde i 3 måneder. Ændringen består i, at du ikke må blive opsagt inden for de 3 måneder. Hvis du bliver opsagt inden for de 3 måneder, er der mulighed for at fortsætte med udbetalingerne fra den forrige ledighedsperiode.

Af selskabets brev af 8/7 2020 til klageren fremgår bl.a.:

"Er du fyldt 60 år?

Vi gør dig opmærksom på, at udbetalingsperioden - ligesom hidtil - reduceres med 25 %, hvis du bliver opsagt i det år, hvor du fylder 61 år. Hvis du bliver opsagt i det år, hvor du fylder 60, men først bliver ledig det år, hvor du fylder 61, reduceres udbetalingsperioden ikke. Udbetalingsperioden fremgår på policen. Se evt. forsikringsbetingelserne for Lønsikring version 2020 – 01, afsnit 4.1.

Husk også, at du nu kan være dækket af Lønsikring helt indtil du når folkepensionsalderen."

Af police af 8/7 2020 fremgår bl.a.:

"Forsikringen træder i kraft 01-06-2017

Ydelse 21000 kr. pr. måned

Såfremt du har forhøjet din dækning eller forlænget din udbetalingsperiode, skal du være opmærksom på, at der gælder en ny kvalifikationsperiode.

...

Udbetalingsperiode 12 måneder

Kvalifikationsperiode 12 måneder

Arbejdskrav 12 måneders fast arbejde

Forsikringsbetingelser 2020-01"

Af ansættelseskontrakt af 17/11 2020 med arbejdsgiver1 fremgår bl.a.:

"Med virkning fra den 1/1-2021 ansættes [klageren]..."

Af selskabets brev af 17/12 2020 til klageren fremgår bl.a.:

"I henhold til vores eget advokatkontors vurdering, så er kravet på løn for udført arbejde i november 2020 særdeles usikkert, idet der ikke foreligger en skriftlig aftale herom. Efter kontraktens ordlyd betales der ikke for overarbejde eller arbejde ud over normal arbejdstid medmindre det fremgår af en særskilt skriftlig aftale, som du ikke er i besiddelse af.

Jeg har forsøgt at opgøre dit krav efter de mest anvendte principper, men der findes ikke en generel lovbestemt måde at opgøre et lønkrav for brudte måneder etc. Det er blandt andet af denne grund oplagt at undersøge mulighederne for at forhandle et forligsmæssigt rundt beløb til fuld og endelig afgørelse af sagen. Du må på grundlag af de foreliggende beviser være tilfreds med afregning af et beløb cirka svarende til den opgjorte erstatning for manglende opsigelsesvarsel incl. feriepenge heraf."

Af selskabets brev af 8/1 2021 til klageren fremgår bl.a.:

"Din Lønsikring er godkendt

- ...
- Du har ret til Lønsikring i 12 måneder."

Af opsigelsesbrev af 19/7 2023 fra arbejdsgiver2 til klageren fremgår bl.a.:

"[Arbejdsgiver2] afskediger dig fra din stilling som ... til fratræden ved udgangen af oktober 2023."

Af selskabets brev af 17/10 2023 til klageren fremgår bl.a.:

"Vi har forbedret betingelserne på din Lønsikring

Fra den 1. oktober 2023 har du fået en forbedret udgave af din Lønsikring - helt uden at betale mere.

Vi har:

- forkortet kvalifikationsperioden til kun 6 måneder
- forbedret udbetalingsperioden

Kvalifikationsperioden er forkortet til 6 måneder

Kvalifikationsperioden er den tid, der skal gå, fra du køber din Lønsikring, til du evt. bliver opsagt og kan gøre brug af den.

Den nye korte kvalifikationsperiode betyder også, at hvis du vil forhøje din dækning eller forlænge din udbetalingsperiode, gælder forbedringerne allerede 6 måneder efter ændringerne.

Sådan har vi forbedret udbetalingsperioden

Vi har fjernet reduktionen, som hidtil har været gældende, ved opsigelser fra og med det år, du fylder 61 år. Der sker altså fremover ingen reduktion i udbetalingsperiodens længde.

Er det *mere* end 6 måneder siden du købte din Lønsikring?

Så er du allerede nu kvalificeret til at kunne få glæde af din Lønsikring, hvis du bliver opsagt.

Er det *mindre* end 6 måneder siden du købte din Lønsikring?

Så får du endnu hurtigere glæde af din Lønsikring!

Eksempel

Hvis du har købt din Lønsikring den 1. juni 2023, vil du altså allerede kunne gøre brug af den, hvis du modtager en opsigelse efter den 1. december 2023.

Er du opsagt, men endnu ikke ledig?

De nye betingelser gælder for dig, hvis du bliver opsagt *efter* 1. oktober 2023. Er du blevet opsagt fra dit job *inden* 1. oktober, er det de gamle betingelser, der gælder for dig - uanset om du først bliver ledig *efter* 1. oktober.

Er du opsagt, men har du endnu ikke anmeldt det til os, anbefaler vi dig at gøre det hurtigst muligt. Så kan vi give dig et overblik over, om ændringerne har betydning for dig.

Får du i dag udbetalinger fra os, er du fortsat omfattet af de gamle betingelser, indtil du har været i arbejde og kvalificeret dig en ny udbetalingsperiode.

Tjek din nye police

I forlængelse af dette brev finder du din nye police og de nye betingelser. På policen kan du se din valgte dækning, dvs. det beløb du har forsikret dig for. Derudover fremgår den månedlige pris, og den udbetalingsperiode du har valgt. Du kan også se, hvilken dato du har købt din Lønsikring. Har du ændret din forsikring, efter du købte den, er det datoen for seneste ændring, der fremgår af denne police."

Af police af 17/10 2023 fremgår bl.a.:

"Forsikringen dækker

Forsikringen dækker ufrivillig ledighed fra fast arbejde

...

Forsikringen træder i kraft

01-06-2017

Selvriskoperiode

30 dage.

De første 30 dage du er er ledig, er en selvriskoperiode, hvor du ikke får Lønsikring udbetalt. Selvriskoperioden begynder tidligst den dag, du er tilmeldt jobcentret som ledig.

Ankenævnet for Forsikring

13.

104149

Dækning

21000 kr. pr. måned

Den månedlige udbetaling fra Lønsikring må, sammen med dagpenge og eventuel andet lønarbejde, pension m.v., dog maksimalt udgøre 90 % af din skattepligtige arbejdsindtægt minus AM-bidrag.

Hvis du har forøget din dækning, gælder der en ny kvalifikationsperiode på den forøgede dækning.

Udbetalingsperiode

12 måneder

Hvis du har forøget din udbetalingsperiode, gælder der en ny kvalifikationsperiode på den forlængede udbetalingsperiode.

Kvalifikationsperiode

6 måneder

Arbejdskrav

6 måneders fast arbejde

Mindst 16 timer om ugen i gennemsnit i minimum 6 sammenhængende måneder.

...

Forsikringsbetingelser 2023-10"

Af selskabets brev af 15/11 2023 til klageren fremgår bl.a.:

"Vi har nu godkendt din ansøgning om Lønsikring.

• ...

• Du kan få Lønsikring i 9 måneder."

Af klagerens ansættelseskontrakt af 8/2 2024 med arbejdsgiver3 fremgår bl.a.:

"Under ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesvarsler

Idet arbejdet er af midlertidig karakter, er ansættelsen tidsbegrænset indtil afslutningen af projektet hos kunden. Ansættelsen ophører den 7. august 2024. Der er mulighed for at forlænge ansættelsen i op til 6 måneder yderligere. Forlængelsen af den tidsbegrænsede ansættelse skal aftales senest en måned før den 7. august 2024. I modsat fald stopper ansættelsen automatisk."

Af klagerens ansættelseskontrakt af 1/4 2024 med arbejdsgiver4 fremgår bl.a.:

"This Employment Contract is valid until further notice starting from 01.04.2024."

Af opsigelsesbrev af 17/5 2024 fra arbejdsgiver4 fremgår bl.a.:

"[Arbejdsgiver4] opsiges hermed ansættelsesforholdet for [klageren] med virkning fra d.d. Medarbejderens sidste arbejdsdag er således 30.06.2024."

Af klagerens mail af 25/11 2024 til selskabet fremgår bl.a.:

"I am writing to regarding your letter dated 25 November 2024, in which you informed me that my entitlement to Lønsikring will end on 24 January 2025, as it is stated that I will have received Lønsikring for 12 months.

However, I must point out that I have only received Lønsikring for 9 months and not 12 months as indicated. Therefore, I believe I am entitled to an extension of my Lønsikring for an additional 3 months to complete the 12-month entitlement."

Af selskabets mail af 26/11 2024 til klageren fremgår bl.a.:

"Min kollega har desværre lavet en fejl og skrevet til dig, at du snart har fået udbetalt Lønsikring i 12 måneder – vi beklager. Det er en tastefejl, som du selv skriver.

Den 15-11-2023 godkendte vi dig til udbetaling i op til 9 måneder på baggrund af din opsigelse fra den 19-07-2023. Vi ændrede først vores betingelser den 01-10-2023 og derfor er det de gamle betingelser, som gælder for din nuværende ledighedsperiode.

Den 24-01-2025 ophører din ret til udbetaling af Lønsikring. Der har du fået 9 måneders udbetaling af Lønsikring, som vi har godkendt dig til."

Af selskabets brev af 29/11 2024 til klageren fremgår bl.a.:

"Konklusion

På baggrund af vores tidligere samtaler og korrespondance med dig, både mundtlige og skriftlige, har vi forklaret, at din ret til udbetaling er på 9 måneder. Vi vurderer derfor, at du har været klar over, at du i denne ledighedsperiode har ret til 9 måneders udbetaling og ikke 12 måneder. Selvom der er sket tastefejl i vores vejledningsbrev, ændrer det ikke på denne vurdering. Vi må derfor fastholde, at din ret til udbetaling slutter efter 9 måneder, den 24-01-2025.

Sådan får du ret til en udbetalingsperiode på 12 måneder

Du kan få en ny udbetalingsperiode på 12 måneder inkl. en ny selvrisikoperiode, når du har været ansat i et fast lønmodtagerjob i en sammenhængende periode på mindst 3 måneder. Du må ikke modtage eller få kendskab til en opsigelse i de 3 måneder.

Du er fastansat lønmodtager, når ansættelsen ikke har en aftalt slutdato. Ansættelsen må ikke være tidsbegrænset/vikariat eller hos nærmeste familie, og ledigheden skal være ufrivillig.

Klagevejledning

Du har mulighed for at klage over denne afgørelse. Hvis du ønsker at klage, skal du sende den til:

Ankenævnet for Forsikring"

Af selskabets brev af 26/2 2025 til klageren fremgår bl.a.:

"Vi har læst din klage, men den ændrer ikke på vores klagesvar fra den 29-11-2024.

Klagevejledning

Ankenævnet for Forsikring

15.

104149

Du har mulighed for at klage. Hvis du ønsker at klage, skal du sende den til:

Ankenævnet for Forsikring"

Af selskabets brev af 28/2 2025 til klageren fremgår bl.a.:

"Vi har læst din klage, men den ændrer ikke på vores klagesvar fra den 29-11-2024.

Klagevejledning

Du har mulighed for at klage. Hvis du ønsker at klage, skal du sende den til:

Ankenævnet for Forsikring"

Af selskabets brev af 13/8 2025 til klageren fremgår bl.a.:

"Klage

Du spørger, om du fortsat kan klage over vores afgørelse om din ret til Lønsikring. Ja, det er fortsat muligt:

Ankenævnet for Forsikring"

Af forsikringsbetingelserne 2020-01 fremgår bl.a.:

"4.1 Lønsikring når du er fyldt 60 år

Er du lønmodtager, gælder det, at den valgte Udbetalingsperiode reduceres med 25 %, hvis du modtager en opsigelse i det år, hvor du fylder 61. Blive du ledig i året, hvor du fylder 61, på baggrund af en opsigelse du modtog i det år, hvor du fyldte 60, reduceres Udbetalingsperioden ikke."

Af forsikringsbetingelserne 2023-10 fremgår bl.a.:

"5. Hvornår er der dækning ved ledighed

For at være dækket af din Lønsikring gælder nedenstående betingelser for kvalifikationsperioden, arbejdskravet, samt betingelserne for ufrivillig ledighed* og dækning ved ophør af virksomhed.

5.1 Kvalifikationsperiode

Kvalifikationsperioden begynder den dag, din Lønsikring træder i kraft. Kvalifikationsperiodens længde fremgår af din police.

I kvalifikationsperioden har du ingen dækning*. Hvis du bliver opsagt eller får kendskab til opsigelsen eller virksomhedsophør i kvalifikationsperioden, kan du derfor ikke få udbetalt forsikringsydelser*.

Hvis din arbejdsplads i kvalifikationsperioden varsler planer om nedskæring, fusion eller flytning, eller du på andre måder får kendskab til, eller konkret grund til at tro, at du bliver opsagt, dækker din Lønsikring ikke, hvis du bliver ufrivilligt ledig. Dette gælder også, hvis du modtager varslet eller opsigelsen i kvalifikationsperioden, men først bliver ledig og fratræder efter kvalifikationsperiodens udløb.

5.2 Arbejdskrav

Arbejdskravet begynder den dag, din Lønsikring træder i kraft. Arbejdskravets længde fremgår af din police, og er den periode med sammenhængende arbejde som lønmodtager eller som selvstændig erhvervsdrivende, du skal have i perioden, fra din Lønsikring træder i kraft, til du bliver ufrivilligt ledig.

Hvis du skifter job og i den forbindelse har en ledighedsperiode på mere end 14 dage imellem dine arbejdsforhold, opfylder du ikke arbejdskravet. Vi ser dog bort fra perioder uden arbejde på 14 dage eller derunder i forbindelse med jobskifte. Er du ledig i mere end 14 dage afbrydes arbejdskravet, og begynder forfra den dag, du begynder i et nyt fast job*.

...

5.4 Lønmodtager – hvornår er du ufrivilligt ledig?

For at kunne få udbetalt forsikringsydelse*, er det en betingelse, at du er ufrivilligt ledig fra et fast job*. Du er ufrivilligt ledig fra den første dag efter, at din opsigelsesperiode* er udløbet, dog tidligst fra det tidspunkt du er tilmeldt jobcenteret.

...

7. Udbetalinger

7.1 Hvornår kan du få udbetalinger

For at få udbetalt forsikringsydelse* fra din Lønsikring, er det en betingelse at;

- du er ufrivilligt ledig fra et fast job*.
- din selvstændige virksomhed er ophørt i henhold til de til enhver tid gældende regler.
- du modtager dagpenge fra a-kassen.
- du deltager i Job Coach-forløbet.
- du står til fuld rådighed* for det danske arbejdsmarked.
- du i øvrigt opfylder forsikringsbetingelserne.
- vi har modtaget al nødvendig dokumentation i forbindelse med anmeldelse af ledighed.

...

7.5 Genoptagelse af udbetaling

Får du et nyt fast job* i en periode med udbetaling af forsikringsydelse*, og bliver du opsagt inden for de første tre måneder af dit nye job, kan vi genoptage udbetalingerne, forudsat at der stadig er

udbetalingsmåneder tilbage. I dette tilfælde skal du ikke igennem en ny selvrisikoperiode.

Får du et nyt fast job* i en periode med udbetaling af forsikringsydelse* og får du først kendskab til, eller bliver opsagt efter mindst tre måneders fastansættelse, begynder du herefter på en ny fuld udbetalingsperiode og dermed også en ny selvrisikoperiode. Se evt. 7.10 om, hvordan du får ret til nye udbetalingsperioder.

Du skal give Krifa Forsikring besked, når du begynder i et nyt fast job*.

7.6 Tidsbegrænset job i en periode med udbetaling

Bliver din periode med udbetalinger afbrudt, fordi du får et tidsbegrænset job, kan udbetalingerne

genoptages, når du bliver ledig igen efter det tidsbegrænsede job. Dette gælder uanset varigheden af det tidsbegrænsede job. Det svarer til, at resten af din oprindelige udbetalingsperiode står i bero, mens du arbejder. Du begynder i dette tilfælde ikke med en ny selvrisikoperiode.

...

7.10 Hvordan får du ret til nye udbetalinger

Du har som udgangspunkt ret til tre udbetalingsperioder. Har du brugt en udbetalingsperiode, kan du kvalificere dig til en ny ved at;

- have fast lønmodtagerarbejde i en sammenhængende periode på mindst tre måneder uden at modtage - eller få kendskab til - en opsigelse, eller
- drive selvstændig virksomhed i en periode på mindst seks måneder og ophøre endeligt med virksomheden, uden at få kendskab til ophør i perioden.

Du får ret til tre nye udbetalingsperioder, når du opfylder købsbetingelserne, kvalifikationsperioden og arbejdskravet igen, efter at have fået udbetalinger ved ledighed.

...

9. Hvornår dækker din Lønsikring ikke

9.1 Generelt

- Hvis du ikke opfylder betingelserne for kvalifikationsperioden og arbejdskravet.

...

13. Klagemuligheder

13.1 Sådan klager du over en afgørelse

Hvis du er uenig eller utilfreds med en afgørelse, Krifa Forsikring har truffet, kan du skrive til Krifa Forsikrings klageansvarlige på lonsikring@krifa.dk og få revurderet afgørelsen. Ønsker du at klage over den afgørelse, kan du klage til:

Ankenævnet for Forsikring"

Nævnet udtaler:

Klageren blev den 19/7 2023 opsagt af arbejdsgiver2 med fratrædelse den 31/10 2023. Selskabet anerkendte 9 måneders lønsikring fra 1/11 2023 med henvisning til, at klageren på opsigelsestidspunktet var over 61 år, hvorfor udbetalingsperioden nedsættes fra 12 til 9 måneder. Klageren modtog dog kun lønsikring i 3 måneder, idet han den 8/2 2024 blev ansat i en tidsbegrænset stilling hos arbejdsgiver3. Den 1/4 2024 blev han fastansat hos arbejdsgiver4, og den 17/5 2024 blev han opsagt af arbejdsgiver4 med fratrædelse den 30/6 2024. Selskabet har herefter ydet 6 måneders lønsikring med henvisning til, at klageren ikke har re-kvalificeret sig til en ny, fuld udbetalingsperiode af lønsikring.

Klageren ønsker, at selskabet anerkender, at han efter opsigelse fra arbejdsgiver2 er berettiget til 12 måneders lønsikring og ikke kun 9 måneder. Klageren ønsker, at selskabet anerkender, at ansættelsen hos arbejdsgiver4 udgør en gyldig re-kvalifikationsperiode, og at han efter opsigelse fra arbejdsgiver4 er berettiget til 12 måneders lønsikring.

Klageren har anført, at han efter opsigelse fra arbejdsgiver2 med virkning fra 31/10 2023 opfyldte alle betingelser for at få 12 måneders dækning. Klageren har anført, at han fejlagtigt er blevet informeret om, at han havde ret til 12 måneder. Klageren har anført, at han blev opsagt af arbejdsgiver4 med virkning den 30/6 2024, og at han havde arbejdet i en fast stilling i mere end 3 måneder fra april til juni 2024, hvorfor han opfylder betingelserne for at genoptjene retten til fuld lønsikring. Klageren har anført, at han i 2021 fik bevilliget 12 måneders lønsikring af selskabet, selvom han blev opsagt af arbejdsgiver1, før han påbegyndte arbejdet. Med juridisk

bistand fra selskabet modtog han løn i opsigelsesperioden, og selskabet godkendte og udbetalte hele lønsikringsperioden på 12 måneder på trods af, at ansættelsen aldrig blev påbegyndt. Dette fremstår som en klar præcedens, der er i modstrid med selskabets begrundelser i denne sag. Klageren har anført, at selskabets kommunikation om klagemuligheder har været urimelig og uigennemsigtig.

Klageren har desuden i brev af 5/9 2025 til nævnet anført, at "**1. Age-Based Reduction Is Discriminatory** The decision to reduce my entitlement from 12 to 9 months based on age is both arbitrary and discriminatory. The so-called 'pre-October 2023' rules referenced by Krifa were later withdrawn—specifically because they were considered discriminatory. While the formal withdrawal may have occurred after my termination date, it is unfair to retroactively penalize customers based on a policy that was already under review". Klageren har anført, at "**2. Precedent: The [arbejdsgiver1] Case** In 2021, Krifa approved a full 12-month lønsikring claim for me after a contract with [arbejdsgiver1] was cancelled before the job even started. This shows that Krifa accepted I fulfilled the criteria for involuntary unemployment—without ever starting work. It is therefore inconsistent and unfair that in my current case (where I actively worked for [arbejdsgiver4]), I was granted fewer months of coverage". Klageren har anført, at "**3. Double Penalty Across Both Cases** It is deeply troubling that I seem to be penalized in both directions:

- In Case 1 ([arbejdsgiver2]), Krifa claims I didn't qualify for 12 months due to my age.
- In Case 2 ([arbejdsgiver4]), Krifa claims I can't start a new lønsikring period because I already used the 9 months granted in Case 1. This double jeopardy is unreasonable: if 12 months are not granted due to age, then at the very least, the entitlement should reset upon securing new employment—especially given the permanent nature of my new contract".

Klageren har anført, at "**4. Lack of Guidance and Transparency** At no point during the [arbejdsgiver2] lønsikring case did Krifa inform me of my right to file a complaint with the Ankenævnet. This is a serious omission, as it delayed my response and ability to seek redress. Furthermore, I was actively job-seeking, attending interviews, and under stress due to the sudden loss of employment. Krifa's vague and inconsistent communication contributed to confusion about my options". Klageren har anført, at "**5. August 2025 Confirmation from Krifa** Krifa's own recent email dated 14 August 2025 confirms that I am again eligible for lønsikring after three months of continuous employment, be-

Ankenævnet for Forsikring

20.

104149

ginning with my new role starting 19 August 2025. This confirms that my employment history qualifies me for a full lønsikring cycle—and supports my argument that the [arbejdsgiver4] case should have been treated similarly". Klageren har anført, at "**6. Telephone Confirmation of 12-Month Coverage** I was initially told over the phone by Krifa that I was eligible for 12 months of lønsikring. Later, they claimed the colleague 'made a mistake.' Krifa has not included this call transcript in their documentation, but they retain call records, and I request that the Board ask Krifa to submit these recordings to support my claim. If necessary, I am willing to provide any additional documentation I can retrieve".

Selskabet har anført, at klageren ikke har ret til 12 måneders udbetaling efter sin ansættelse hos arbejdsgiver2, idet han blev opsagt den 19/07 2023 og i 2023 fyldte mindst 61 år, hvorfor udbetalingsperioden ud fra dagældende betingelser reduceres med 25 % til 9 måneder. Selskabet har anført, at klageren herefter ikke har haft 3 måneders fastansættelse uden at modtage en opsigelse eller få kendskab til kommende ledighed, idet klageren ikke havde været fastansat i mere end 3 måneder, da han modtog sin opsigelse den 17/5 2024. Selskabet har anført, at klagerens ledighed i forbindelse med ansættelsen hos arbejdsgiver1 ikke kan danne præcedens, da klagerens alder ikke var den samme. Selskabet har anført, at selskabet har vejledt rettidigt og tydeligt om forsikringen og i særdeleshed om klagemuligheder. Selskabet har vejledt klageren mere end 90 gange i forsikringsperioden.

Det fremgår af police af 8/7 2020, at "**Udbetalingsperiode** 12 måneder **Kvalifikationsperiode** 12 måneder **Arbejdskrav** 12 måneders fast arbejde **Forsikringsbetingelser** 2020-01".

Det fremgår af opsigelsesbrev af 19/7 2023 fra arbejdsgiver2, at "[Arbejdsgiver2] afskediger dig fra din stilling som ... til fratræden ved udgangen af oktober 2023".

Det fremgår af selskabets brev af 17/10 2023, at "**Sådan har vi forbedret udbetalingsperioden.** Vi har fjernet reduktionen, som hidtil har været gældende, ved opsigelser fra og med det år, du fylder 61 år. Der sker altså fremover ingen reduktion i udbetalingsperiodens længde. ... De nye betingelser gælder for dig, hvis du bliver opsagt efter 1. oktober 2023. Er du blevet opsagt fra

Ankenævnet for Forsikring

21.

104149

dit job inden 1. oktober, er det de gamle betingelser, der gælder for dig - uanset om du først bliver ledig efter 1. oktober." Det fremgår af police af 17/10 2023, at "De første 30 dage du er er **ledig, er en selvrisikoperiode, hvor du ikke får Lønsikring udbetalt ... Udbetalingsperiode 12 måneder ... Kvalifikationsperiode 6 måneder Arbejdskrav 6 måneders fast arbejde ... Forsikringsbetingelser 2023-10**".

Det fremgår af selskabets brev af 15/11 2023 til klageren, at "Vi har nu godkendt din ansøgning om Lønsikring ... • Du kan få Lønsikring i 9 måneder".

Det fremgår af klagerens ansættelseskontrakt af 8/2 2024 med arbejdsgiver3, at "Idet arbejdet er af midlertidig karakter, er ansættelsen tidsbegrænset indtil afslutningen af projektet hos kunden".

Det fremgår af klagerens ansættelseskontrakt af 1/4 2024 med arbejdsgiver4, at "This Employment Contract is valid until further notice starting from 01.04.2024".

Det fremgår af opsigelsesbrev af 17/5 2024 fra arbejdsgiver4, at "[Arbejdsgiver4] opsiges hermed ansættelsesforholdet for [klageren] med virkning fra d.d. Medarbejderens sidste arbejdsdag er således 30.06.2024".

Det fremgår af klagerens mail af 25/11 2024 til selskabet, at "I am writing to regarding your letter dated 25 November 2024, in which you informed me that my entitlement to Lønsikring will end on 24 January 2025, as it is stated that I will have received Lønsikring for 12 months. However, I must point out that I have only received Lønsikring for 9 months and not 12 months as indicated. Therefore, I believe I am entitled to an extension of my Lønsikring for an additional 3 months to complete the 12-month entitlement".

Det fremgår af selskabets mail af 26/11 2024 til klageren, at "Min kollega har desværre lavet en fejl og skrevet til dig, at du snart har fået udbetalt Lønsikring i 12 måneder – vi beklager. Det er en tastefejl, som du selv skriver. Den 15-11-2023 godkendte vi dig til udbetaling i op til 9 mæne-

der på baggrund af din opsigelse fra den 19-07-2023. Vi ændrede først vores betingelser den 01-10-2023 og derfor er det de gamle betingelser, som gælder for din nuværende ledighedsperiode. Den 24-01-2025 ophører din ret til udbetaling af Lønsikring. Der har du fået 9 måneders udbetaling af Lønsikring, som vi har godkendt dig til".

Det fremgår af selskabets brev af 29/11 2024 til klageren, at "På baggrund af vores tidligere samtaler og korrespondance med dig, både mundtlige og skriftlige, har vi forklaret, at din ret til udbetaling er på 9 måneder. Vi vurderer derfor, at du har været klar over, at du i denne ledighedsperiode har ret til 9 måneders udbetaling og ikke 12 måneder. Selvom der er sket tastefejl i vores vejledningsbrev, ændrer det ikke på denne vurdering. Vi må derfor fastholde, at din ret til udbetaling slutter efter 9 måneder, den 24-01-2025".

Det fremgår af forsikringsbetingelserne 2020-01, at "**4.1 Lønsikring når du er fyldt 60 år** Er du lønmodtager, gælder det, at den valgte Udbetalingsperiode reduceres med 25 %, hvis du modtager en opsigelse i det år, hvor du fylder 61".

Det fremgår af forsikringsbetingelserne 2023-10, at "**7.5 Genoptagelse af udbetaling** Får du et nyt fast job* i en periode med udbetaling af forsikringsydelse*, og bliver du opsagt inden for de første tre måneder af dit nye job, kan vi genoptage udbetalingerne, forudsat at der stadig er udbetalingsmåneder tilbage. I dette tilfælde skal du ikke igennem en ny selvrisikoperiode ... **7.6 Tidsbegrænset job i en periode med udbetaling** Bliver din periode med udbetalinger afbrudt, fordi du får et tidsbegrænset job, kan udbetalingerne genoptages, når du bliver ledig igen efter det tidsbegrænsede job. Dette gælder uanset varigheden af det tidsbegrænsede job. Det svarer til, at resten af din oprindelige udbetalingsperiode står i bero, mens du arbejder. Du begynder i dette tilfælde ikke med en ny selvrisikoperiode ... **7.10 Hvordan får du ret til nye udbetalinger** Du har som udgangspunkt ret til tre udbetalingsperioder. Har du brugt en udbetalingsperiode, kan du kvalificere dig til en ny ved at; • have fast lønmodtagerarbejde i en sammenhængende periode på mindst tre måneder uden at modtage - eller få kendskab til - en opsigelse".

Nævnet bemærker, at det er klageren, som skal bevise rigtigheden og størrelsen af sit krav.

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

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at klageren blev opsagt den 19/7 2023, og at klageren i 2023 fyldte mindst 61 år. Nævnet bemærker i den forbindelse, at det fremgår af forsikringsbetingelserne på opsigelsestidspunktet, at "den valgte Udbetalingsperiode reduceres med 25 %, hvis du modtager en opsigelse i det år, hvor du fylder 61", hvorefter klageren alene er berettiget til 9 måneders lønsikring.

Nævnet har også lagt vægt på, at klageren i perioden fra første ledighedsdato den 1/11 2023 – efter ansættelse hos arbejdsgiver2 – og frem til opsigelsestidspunktet den 17/5 2024 hos arbejdsgiver4 ikke har været fastansat i sammenhængende 3 måneder og derfor ikke har kvalificeret sig til en ny udbetalingsperiode. Nævnet bemærker i den forbindelse, at klageren var ansat i en tidsbegrænset stilling fra 8/2 2024 hos arbejdsgiver3, og at klageren den 1/4 2024 blev ansat i en tidsbegrænset stilling fra hos en ny arbejdsgiver4, som han blev opsagt fra den 17/5 2024.

Nævnet har desuden lagt vægt på, at klageren ikke har godtgjort, at selskabet har givet klageren et dækningstilsagn eller en berettiget forventning om, at han har ret til 12 måneders lønsikring efter opsigelse fra arbejdsgiver2. Nævnet bemærker i den forbindelse, at det fremgår af selskabets brev af 15/11 2023, at "Du kan få Lønsikring i 9 måneder", og at det fremgår af selskabets mail af 26/11 2024, at "Min kollega har desværre lavet en fejl og skrevet til dig, at du snart har fået udbetalt Lønsikring i 12 måneder – vi beklager. Det er en tastefejl, som du selv skriver. Den 15-11-2023 godkendte vi dig til udbetaling i op til 9 måneder på baggrund af din opsigelse fra den 19-07-2023. Vi ændrede først vores betingelser den 01-10-2023 og derfor er det de gamle betingelser, som gælder for din nuværende ledighedsperiode. Den 24-01-2025 ophører din ret til udbetaling af Lønsikring. Der har du fået 9 måneders udbetaling af Lønsikring, som vi har godkendt dig til".

Ankenævnet for Forsikring

24.

104149

Det, som klageren i øvrigt har anført – herunder angående aldersdiskrimination og hans skadesag fra 2021 – kan ikke føre til andet resultat.

Nævnet bemærker, at selskabet i breve af 29/11 2024, 26/2 2025, 28/2 2025 og 13/8 2025 ses at have givet klageren klagevejledning.

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

Klageren får ikke medhold.



Jørgen Steen Sørensen

formand