

Ankenævnet *for* Forsikring

Den 6. maj 2026 blev i sag nr. 105021:

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 arbejdsløshedsforsikring. I klageskema af 22/12 2025 har klageren bl.a. anført:

"Jeg indbringer hermed min sag for Ankenævnet for Forsikring, da jeg ikke har fået medhold hos CA Lønsikring / Marsh McLennan Agency A/S, trods gentagne klager.

1. Sagens faktiske forløb

Jeg tegnede CA Lønsikring med ikrafttrædelse 1. januar 2025.

I februar 2025 blev jeg opsagt fra [virksomhed 1] med fratrædelse 31. maj 2025.

Denne ledighed blev korrekt afvist af forsikringen pga. kvalifikationsperioden.

Jeg tiltrådte herefter et nyt ansættelsesforhold hos [virksomhed 2] den 16. juni 2025.

Ansættelsen var som lønmodtager, 37 timer ugentligt, aflønnet månedligt, omfattet af funktionærloven.

Jeg blev opsagt før kontraktens udløb, med fratræden den 13. november 2025.

Jeg anmeldte denne ledighed som en ny, selvstændig ledighedsperiode.

2. Klagepunkt 1 – tidsbegrænset ansættelse

CA Lønsikring afviser dækning med henvisning til, at min ansættelse hos [virksomhed 2] var tidsbegrænset.

Jeg gør gældende, at:

Jeg var almindelig lønmodtager med fast månedsløn, arbejdstid på 37 timer, pensionsordning og funktionærlovsbeskyttelse.

Min ledighed opstod som følge af en opsigelse før kontraktens udløb, ikke som følge af kontraktudløb.

Jeg havde derfor ikke sikker viden om kommende ledighed på ansættelsestidspunktet.

At der i betingelsernes ordforklaring defineres lønmodtager som en ansættelse uden udløbsdato, er efter min opfattelse en usædvanlig og indskrænkende definition, som ikke er tydeligt fremhævet over for forbrugeren, jf. forsikringsaftalelovens § 3.

3. Klagepunkt 2 – kendskab til kommende ledighed

CA Lønsikring anfører, at jeg allerede ved ansættelsen hos [virksomhed 2] var bekendt med kommende ledighed, fordi kontrakten havde en slutdato.

Jeg bestrider dette:

Jeg blev ikke ledig pga. kontraktens udløb, men pga. en forudgående opsigelse.

Risikoen for opsigelse var ikke kendt på forhånd.

Et nyt ansættelsesforhold bør vurderes selvstændigt og ikke sammenblandes med en tidligere, ikke-dækningsberettiget ledighed.

4. Klagepunkt 3 – 12 måneders beskæftigelseskrav

CA Lønsikring gør gældende, at en tidligere afvist ledighed udløser krav om et nyt 12-måneders beskæftigelseskrav.

Jeg gør gældende, at:

En ledighed, der ikke er dækningsberettiget, ikke kan udløse et nyt beskæftigelseskrav.

Begrebet 'første dækningsberettigede ledighed' kan ikke omfatte en ledighed, som forsikringen selv har afvist.

Denne fortolkning er urimelig og i strid med almindelige forsikringsretlige principper.

5. Klage over rådgivning

Jeg er endvidere yderst utilfreds med den rådgivning, jeg har modtaget fra Marsh McLennan Agency A/S.

Jeg blev flere gange vejledt til at anmelde skader på et forkert grundlag, hvorefter disse anmeldelser efterfølgende blev brugt imod mig som begrundelse for afslag.

Jeg oplevede, at der ikke blev ydet reel rådgivning, men snarere søgt efter formelle grunde til afvisning frem for vejledning.

6. Påstand

Jeg anmoder Ankenævnet for Forsikring om at:

Tilsidesætte CA Lønsikrings afslag

Anerkende min ledighed pr. november 2025 som dækningsberettiget eller subsidiært Fastslå, at forsikringsbetingelserne er uklare og skal fortolkes til fordel for forsikringstager.

Hvad vil du konkret opnå hos selskabet?

Jeg ønsker, at CA Lønsikring anerkender min ledighed efter ansættelsen hos [virksomhed 2] som dækningsberettiget og udbetaler lønsikring i overensstemmelse med policen.

Subsidiært ønsker jeg, at Ankenævnet tager stilling til, om CA Lønsikring med rette kan opretholde forsikringen og opkræve løbende præmie, når selskabet samtidig gør gældende, at jeg reelt ikke kan opnå dækning, før jeg igen har opnået 12 måneders fuld fastansættelse.

Efter min første ledighed fra [virksomhed 1] – som korrekt blev afvist pga. kvalifikationsperioden – fortsatte jeg med at betale månedligt kontingent til forsikringen. Jeg blev samtidig rådgivet til at indsende nye anmeldelser, men det er efterfølgende blevet fastholdt, at jeg uanset ansættelse ikke kunne være dækket.

Jeg ønsker derfor også, at Ankenævnet vurderer, om den rådgivning og vejledning, jeg har modtaget fra Marsh McLennan/CA Lønsikring, har været korrekt og loyalt tilrettelagt, når forsikringen reelt ikke kunne komme til udbetaling, uanset mine handlinger."

Selskabet har den 19/1 2026 til nævnet bl.a. redegjort for sagsforløbet og afgørelsen således:

"Historisk overblik

08.07.2024 – Ansættelse ved [virksomhed 1]
01.01.2025 – Ikrafttrædelse af CA Lønsikring (Bilag 2)
26.02.2025 – Opsigelse modtaget fra [virksomhed 1] (Bilag 3)
31.05.2025 – Fratrådt stilling ved [virksomhed 1]
26.06.2025 – Tiltrådt interim stilling ved [virksomhed 2] for per. 26.06.2025 – 31.12.2025 (Bilag 4)
01.07.2025 – Kvalifikationsperiode er afviklet
12.11.2025 – Fratrædelse ved [virksomhed 2]
18.11.2025 Skadesanmeldelse modtaget for skade [1] (Bilag 5)
20.11.2025 Skadesanmeldelse modtaget for skade [2] (Bilag 7)
24.11.2025 Afgørelse sendt for skade [2] (Bilag 8)
11.12.2025 Afgørelse sendt for skade [1] (Bilag 6)
12.12.2025 Indsigelse modtaget for skade [1] (Bilag 9)
17.12.2025 Afgørelse efter revurdering sendt for [2] (Bilag 10)

Sagsfremstilling skade [3]

Dækning fra forsikringen afvist grundet kendskab til ledighed inden for forsikringens kvalifikationsperiode, samt information om forsikringens krav til optjening af et nyt beskæftigelseskrav for eventuelt fremtidig ledighedsperiode. (Bilag 11).

Sagsfremstilling skade [1 & 2] identiske.

[Klageren] tiltrådte pr. 16. juni 2025, inden for forsikringens kvalifikationsperiode, en tidsbegrænset stilling som ... ved [virksomhed 2]. Af kontrakten fremgik det, at ansættelsesforholdet var tidsbegrænset og skulle ophøre uden yderligere varsel den 31. december 2025. På denne baggrund må det forventes, at [klageren] var bekendt med den kommende ledighed på ansættelsestidspunktet, dels grundet stillingsbetegnelsen 'Interim' samt kontraktens udløbsdato.

Den 12. december 2025 modtog [klageren] en mail fra arbejdsgiver med information til øvrige medarbejdere om, at [klageren]s interimrolle ville ophøre før kontraktens udløb. [Klageren] blev godkendt til dagpenge pr. 13. november 2025.

Vi fremsendte en afgørelse dateret den 11. december 2025, hvor vi fastslog, at [klageren]s tidsbegrænset stilling ved [virksomhed 2] ikke kunne sidestilles med en fastansættelse uden kendskab til kommende ledighed og derfor ikke kunne bidrage til opfyldelse af et nyt beskæftigelseskrav. Desuden tiltrådte [klageren] den tidsbegrænset stilling inden udløbet af kvalifikationsperiode, hvilket medførte kendskab til kommende ledighed inden for forsikringens kvalifikationsperioden.

Vi henviste til den tidligere afgørelse vedrørende skade [3], som blev afvist grundet kendskab til ledighed inden for forsikringens kvalifikationsperiode. I denne afgørelse blev forsikringens krav om opfyldelse af et nyt beskæftigelseskrav forud for en eventuel fremtidig ledighedsperiode også oplyst.

Uddrag af forsikringsbetingelserne

Jf. betingelserne 05CA af 1. okt. 2024 under pkt. 13, afsnit 1 står der:

Ledighed, der indtræder som følge af en afskedigelse, enhver mundtlig eller skriftligt varsel herom, som indtræder eller afgives inden udløbet af din kvalifikationsperiode, er ikke omfattet af lønsikringen og kan derfor ikke medføre ret til udbetaling af forsikringsydelse.

Jf. betingelserne pkt. 6, afsnit 3 står der:

Forsikringen dækker, hvis du har været beskæftiget som fastansat lønmodtager i minimum 12 sammenhængende måneder og aflønnet for mindst 80 timer pr. måned umiddelbart forud for første dækningsberettiget udbetalingsperiode (ledighed i sammenlagt højst 2 uger eller mindre afbryder ikke denne 12 måneders periode), ansættelse i job med løntilskud, deltidsansættelse med supplerende dagpenge eller lignende støttet beskæftigelse tæller ikke med til opgørelse af beskæftigelseskravet.

Nyt beskæftigelseskrav

Vær opmærksom på, at idet du ikke er berettiget til dækning i aktuelle ledighedsperiode, vil forsikringen stille krav om opfyldelse af et nyt beskæftigelseskrav. Som krav for eventuel fremtidig dækning kræver forsikringen, at du igen har været beskæftiget som fastansat lønmodtager og aflønnet for minimum 80 timer per. måned i en periode af mindst 12 sammenhængende måneder umiddelbart forud for første arbejdsløsheds indtræden, som berettiget til betaling af forsikringsydelse. Arbejdsløshedsperioder på sammenlagt 14 dage eller mindre afbryder ikke perioden. Perioder, hvor du er ansat i job med løntilskud, deltidsansættelse med supplerende dagpenge eller lignende støttet beskæftigelse, tæller ikke med i beregningen af de 12 måneder.

Vi modtog efterfølgende en indsigelse fra [klageren], som klagede over vores vurdering af den tidsbegrænset kontrakt ved [virksomhed 2], kendskabet til kommende ledighed samt forsikringens beskæftigelseskrav. Indsigelsen blev behandlet og sagen revurderet. I afgørelsen efter revurdering, dateret den 17. december 2025, blev klagepunkterne vedrørende tidsbegrænset ansættelse, kendskab til kommende ledighed og 12 måneders beskæftigelseskrav gennemgået med henvisning til forsikringsbetingelserne.

Klagepunkt 1 – tidsbegrænset kontrakt

[Klageren] anfægter vores vurdering af begrebet tidsbegrænset ansættelse. Ifølge ansættelseskontrakten ved [virksomhed 2] fremgår det tydeligt, at [klageren] blev ansat som 'interim' [stilling] pr. 16.6.2025 til planmæssigt kontraktudløb pr. 31.12.2025. Vi har vurderet, at [klageren] med baggrund i denne kontrakt var bekendt med, at stillingen som 'Interim' ... var tidsbegrænset og som udgangspunkt skulle ophøre senest pr. 31.12.2025. Desuden tiltrådte [klageren] stillingen forinden udløbet af forsikringens kvalifikationsperiode, som udløb pr. 1.7.2025.

Klagepunkt 2 – kendskab til kommende ledighed

[Klageren] anfægter vores vurdering af, at han på tiltrædelsestidspunktet af 'Interim' stillingen ved [virksomhed 2], skulle have haft kendskab til kommende ledighed, idet ansættelseskontrakten indeholdt en slutdato. [Klageren] hævder, at risikoen for opsigelse ikke kendt på forhånd. Vi anerkender, at risikoen for opsigelsen, inden udløb af kontrakten, ikke nødvendigvis var kendt, men fastholder, at [klageren] på tiltrædelsestidspunktet, som lå inden for forsikringens kvalifikationsperiode, var bekendt med, at ansættelsen ved [virksomhed 2] var begrænset for perioden 16.6.2025 – 31.12.2025.

Klagepunkt 3 – 12 måneders beskæftigelseskrav

[Klageren] er uenig i, at en afvist ledighedsperiode kan udløse et nyt krav om 12 måneders beskæftigelse. Ifølge [klageren] kan begrebet 'første dækningsberettiget ledighed' ikke omfatte en ledighed, som forsikringen selv har afvist. Vi er enige med [klageren] i denne betragtning, hvilket er årsagen til, at et nyt 12 måneders beskæftigelseskrav skal opfyldes efter en afvist anmeldelse. Opfyldelse af et nyt beskæftigelseskrav kan ske ved fastansættelse som lønmodtager og aflønning for minimum 80 timer pr. måned i en periode af mindst 12 sammenhængende måneder umiddelbart forud for første dækningsberettiget ledighedsperiode.

Klagepunkt 4 – Klage over rådgivning

Ved oprettelse af forsikringen modtager [klageren] en mail inklusive betingelserne (Bilag 2), hvoraf det fremgår, at der ikke kan opnås dækning efter ansættelse på en tidsbegrænset kontrakt. I forbindelse med afgørelsen af skade 17.120 (Bilag 11), informerede vi om forsikringens krav til opfyldelse af et nyt fremtidigt beskæftigelseskrav. [Klageren] kontaktede ikke os i forbindelse med indgåelsen af den tidsbegrænset kontrakt, hvilket har medført, at vi ikke har haft mulighed for at yde yderligere rådgivning om konsekvensen heraf. Vi fastholder vores afslag, da vi vurderer, at [klageren] ikke er dækningsberettiget grundet kendskab til ledighed inden for forsikringens kvalifikationsperiode, den nye tidsbegrænset ansættelse inden for forsikringens kvalifikationsperiode samt manglende opfyldelse af forsikringens krav om mindst 12 sammenhængende måneders fastansættelse forud for første dækningsberettiget ledighedsperiode."

Klageren har i brev af 19/1 2026 til nævnet bl.a. anført:

"For det første fastholder jeg, at selskabet fejlagtigt sidestiller tidsbegrænset ansættelse med kendskab til kommende ufrivillig ledighed. At min kontrakt havde en slutdato – og var indgået med mulighed for forlængelse – indebærer ikke, at jeg havde kendskab til ufrivillig ledighed, særligt når ansættelsen faktisk ophørte før det aftalte udløb.

For det andet bemærker jeg, at selskabet i svarskriftet erklærer sig enig i min forståelse af begrebet 'første dækningsberettigede ledighed', men alligevel fastholder et krav om fornyet 12 måneders beskæftigelse. Dette fremstår selvmodsigende og bør tillægges vægt.

Endelig fastholder jeg min klage over mangelfuld rådgivning. Det forhold, at jeg har modtaget betingelserne, ændrer ikke ved, at jeg fortsatte med at betale præmie og blev opfordret til at anmelde skader, selvom selskabet nu gør gældende, at dækning reelt ikke kunne opnås uanset mine handlinger."

Selskabet har i brev af 29/1 2026 til nævnet bl.a. anført:

"[Klageren] modtog en skriftlig opsigelse inden for forsikringens kvalifikationsperiode, og derfor opfyldte han ikke betingelserne for dækning af den første ledighedsperiode. I afgørelsen informerede vi om forsikringens krav til opfyldelse af beskæftigelseskravet for eventuel fremtidig ledighedsperiode, herunder præciserede vi, at ansættelse i tidsbegrænset stilling ikke tæller med i opgørelsen af beskæftigelseskravet.

Efterfølgende tiltrådte [klageren] en tidsbegrænset stilling inden for forsikringens kvalifikationsperiode, hvilket igen medførte kendskab til kommende ledighed inden for kvalifikationsperiode. Desuden kan opfyldelse af et nyt beskæftigelseskrav ikke baseres på en tidsbegrænset ansættelse, hvorfor [klageren]s krav om forsikringsydelse blev afvist.

Uddrag af forsikringsbetingelserne

Ifølge betingelserne 05CA af 1. oktober 2024, pkt. 13, afsnit 1:

Ledighed, der indtræder som følge af en afskedigelse, eller ethvert mundtligt eller skriftligt varsel herom, som indtræder eller afgives inden udløbet af din kvalifikationsperiode, er ikke omfattet af lønsikringen og kan derfor ikke medføre ret til udbetaling af forsikringsydelser.

Ifølge betingelserne pkt. 6, afsnit 3:

Forsikringen dækker, hvis du har været beskæftiget som fastansat lønmodtager i minimum 12 sammenhængende måneder og aflønnet for mindst 80 timer pr. måned umiddelbart forud for første dækningsberettigede udbetalingsperiode (ledighed i sammenlagt højst 2 uger eller mindre afbryder ikke denne 12 måneders periode). Ansættelse i job med løntilskud, deltidsansættelse med supplerende dagpenge eller lignende støttet beskæftigelse tæller ikke med til opgørelsen af beskæftigelseskravet.

Vi fastholder fortsat vores afslag om dækning med begrundelsen, at [klageren] ved første anmeldte skade fik kendskab til ledighed inden for forsikringens kvalifikationsperiode og ved anden/tredje anmeldte skade, forinden udløb af kvalifikationsperioden, påtog sig en tidsbegrænset stilling, hvilket medførte, at der igen var kendskab til ledighed inden for forsikringens kvalifikationsperiode. Derudover tæller en tidsbegrænset stilling ikke med i opgørelse af et nyt beskæftigelseskrav.

Af denne årsag finder vi ikke grundlag for at ændre vores afgørelse."

Selskabet har i brev af 25/3 2026 til nævnet bl.a. anført:

"Klageren vil være fuldberegtiget til tilbagebetaling af fuld præmie gældende fra den 16. juni 2025, hvis klageren ikke får medhold."

Nævnet har fået forelagt bilag fra sagen. Uddrag af bilagene gengives nedenfor. Af selskabets e-mail til klageren af 20/12 2024 fremgår bl.a.:

"Velkommen til CA Lønsikring.

Vedlagt finder du din police, forsikringsbetingelser, produktinformation og information om forsikringsformidling på din CA Lønsikring.

Præmien opkræves kvartalsvis – første gang med betalingsfrist den 1. i måneden efter den måned, hvor forsikringen træder i kraft.

På [hjemmeside] kan du altid logge ind via 'Min Lønsikring' med MitID og se din police, ændre din forsikringsydelse, opsiges din lønsikring og anmelde arbejdsløshed/uarbejdsdygtighed, hvis du vil gøre brug af din lønsikring.

Har du spørgsmål til forsikringen, hører vi gerne fra dig.

...

Attachment

Ankenævnet for Forsikring

7.

105021

[Forsikringspolice]
CA Lønsikring – information om forsikringsformidling
CA Lønsikring IPID Produktinformation fra 1. august 2023
CA Forsikringsbetingelser"

Af selskabets brev til klageren af 20/12 2024 fremgår bl.a.:

"Vi har hermed fornøjelsen af at fremsende policen og forsikringsbetingelser til din CA Lønsikring.

Vi anbefaler dig at læse forsikringsbetingelserne, som tillige indeholder oplysninger om fortrydelse og opsigelse af forsikringen, så du får et godt kendskab til din forsikringsdækning.

Du skal være særlig opmærksom på følgende betingelser, som gælder for din CA Lønsikring:

- Ved forsikringens ikrafttrædelse begynder en kvalifikationsperiode på 6 måneder for ufrivillig ledighed og på 1 måned for uarbejdsdygtighed I denne periode - kvalifikationsperioden - må du ikke få kendskab til kommende ledighed eller Uarbejdsdygtighed

- Du skal være beskæftiget som fastansat lønmodtager i minimum 12 sammenhængende måneder og aflønnet for mindst 80 timer pr. måned umiddelbart forud for første dækningsberettiget periode. Ansættelse i job med løntilskud, deltidsansættelse med supplerende dagpenge eller lignende støttet beskæftigelse tæller ikke med til opgørelse af beskæftigelseskravet

I aftalegrundlaget på næste side bekræfter vi de forhold, du har accepteret og oplyst i forbindelse med tegning af forsikringen. Passer disse ikke for din situation, bedes du omgående kontakte os.

Har du undladt tilmelding af din CA Lønsikring til Betalingsservice, så modtager du et indbetalingskort (FI-kort) i din e-Boks.

Du kan kontakte os på ca.lonsikring@marsh.com"

Af virksomhed 1's brev til klageren af 26/2 2025 fremgår bl.a.:

"We regret to have to terminate your employment with [virksomhed 1]. The termination is justified by the circumstances of the company.

Your term of notice is 3 months, and your employment shall therefore terminate on May 31, 2025 (termination date).

Period until the termination date

You will be released from your duties not later than April 4, 2025. During the period up, until the date of release you shall ensure, in agreement with your manager, that your tasks are passed on in an appropriate manner."

Ankenævnet for Forsikring

8.

105021

Af ansættelseskontrakt mellem klageren og virksomhed 2 underskrevet den 6/6 2025 fremgår bl.a.:

"Medarbejderen tiltræder med virkning pr. 16. juni 2025 stillingen som Interim ... hos Arbejdsgiveren. Nærværende kontrakt regulerer med virkning fra den 16. juni 2025 Parternes retsforhold. Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører uden opsigelse 31. december 2025.

Medarbejderens anciennitet regnes fra den 16. juni 2025.

Medarbejderen skal som Interim ... udføre de for en sådan stilling sædvanlige arbejdsopgaver jf. Bilag 1. Medarbejderen skal følge Arbejdsgiverens almindelige og specielle instruktioner om arbejdets tilrettelæggelse, planlægning og udførelse af de enkelte opgaver.

...

Medarbejderen er ultimo december 2025 berettiget til en stay-on bonus på ... forudsat at Medarbejderen er ansat frem til 31. december 2025. Bonussen udbetales sammen med lønnen for december måned 2025.

...

Ansættelsesforholdet kan i den aftalte tidsbegrænsede periode, jf. pkt. 1.1, opsiges af begge parter med det gældende varsel i henhold til funktionærloven. De første 3 måneder af ansættelsen anses som prøvetid, under hvilken forholdet fra begge sider kan opsiges med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag, dog således at fratrædelse sker senest samtidig med prøvetidens udløb.

...

Senest medio december aftaler Arbejdsgiver og Medarbejder, om det er muligt at forlænge ansættelsen med 2 til 3 måneder."

Af selskabets brev til klageren af 26/6 2025 fremgår bl.a.:

"Vi har den 23.6.2025 modtaget din anmeldelse om ufrivillig ledighed, og har i den forbindelse gennemgået din anmeldelse samt de fremsendte dokumenter.

I henhold til betingelserne ydes der ingen udbetaling ved ufrivillig ledighed, hvis kendskabet til ledighed er opstået inden for kvalifikationsperioden.

Din forsikring trådte i kraft pr. 1.1.2025. Ved forsikrings ikrafttrædelsesdato starter afvikling af en kvalifikationsperiode på 6 måneder. Din kvalifikationsperiode udløber pr. 1.7.2025. Ved kvalifikationsperiode forstås en periode på 6 måneder, der starter ved forsikringens ikrafttrædelse. Hvis du inden for denne periode bliver ledig eller bliver bekendt med eventuelt kommende ledighed, vil du ikke være dækningsberettiget.

Af indsendte opsigelse dateret den 26.2.2025 fremgår det, at du skal fratræde dit stilling den 31.5.2025. Det betyder, at både kendskabet til ledighed og første ledighedsdag er opstået inden for din kvalifikationsperiode.

Jf. betingelserne 05CA af 1. okt. 2024 under pkt. 13, afsnit 1 står der:

Ledighed, der indtræder som følge af en afskedigelse, enhver mundtlig eller skriftligt varsel herom, som indtræder eller afgives inden udløbet af din kvalifikationsperiode, er ikke omfattet af lønsikringen og kan derfor ikke medføre ret til udbetaling af forsikringsydelse.

Med henvisning til ovenstående må vi derfor desværre meddele dig, at vi ikke kan imødekomme dit ønske om forsikringserstatning grundet kendskabet til ledighed og første ledighedsdag er opstået inden for din kvalifikationsperiode.

Hvis du kan fremlægge nye oplysninger til sagen, skal du gøre dette på vores hjemmeside, hvorefter vi vil vurdere sagen på ny. Vores vurdering kan tage yderligere 10 hverdage, hvorefter du vil modtage en ny afgørelse.

Nyt beskæftigelseskrav

Vær opmærksom på, at idet du ikke er berettiget til dækning i aktuelle ledighedsperiode, vil forsikringen stille krav om opfyldelse af et nyt beskæftigelseskrav. Som krav for eventuel fremtidig dækning kræver forsikringen, at du igen har været beskæftiget som fastansat lønmodtager og aflønnet for minimum 80 timer per. måned i en periode af mindst 12 sammenhængende måneder umiddelbart forud for første arbejdsløsheds indtræden, som berettiget til betaling af forsikringsydelse. Arbejdsløshedsperioder på sammenlagt 14 dage eller mindre afbryder ikke perioden. Perioder, hvor du er ansat i job med løntilskud, deltidsansættelse med supplerende dagpenge eller lignende støttet beskæftigelse, tæller ikke med i beregningen af de 12 måneder."

Af skadesanmeldelse af 18/11 2025 fremgår bl.a.:

"Oplysninger om ansættelsesmåde: Tidsbestemt ansættelse
Antal arbejdstimer pr. uge: 37
Ansættelsesdato: 16.06.2025
Hvornår fik du første gang kendskab til ledighed? 30.09.2025
Hvilken dato modtog du din opsigelse? 30.09.2025
Hvilken dag er din sidste ansættelsesdag? (sidste dag med løn): 13.11.2025
Dato for første registreringsdag hos Jobcenter/A-kasse: 13.11.2025
Blev du opsagt af arbejdsgiver? Ja
Har du en ny ansættelse? Nej
Oplysninger om alle andre ansættelsesforhold du har haft i de seneste 12 måneder før du blev ledig:
[Virksomhed 1]... Startdato 07.07.2024. Ophør 31.05.2025. Timer pr. uge 37,00.
Har du tidligere søgt om udbetaling af forsikringsydelse? Nej"

Af skadesanmeldelse af 20/11 2025 fremgår bl.a.:

"Oplysninger om ansættelsesmåde: Vikar
Antal arbejdstimer pr. uge: 37
...
Ansættelsesdato: 08.07.2024
Hvornår fik du første gang kendskab til ledighed? 26.02.2025
Hvilken dato modtog du din opsigelse? 26.02.2025
Hvilken dag er din sidste ansættelsesdag? (sidste dag med løn): 31.05.2025
Dato for første registreringsdag hos Jobcenter/A-kasse: 13.11.2025
...

Ankenævnet for Forsikring

10.

105021

Jeg fik en tidsbegrænset stilling hos [virksomhed 2] hvor de havde en medarbejder på sygdom. Den startede den 16.06.25 sluttede den 13 November 2025 hvorfor jeg nu søger. Mit sidste fuldtidsarbejde var hos [virksomhed 1] hvor jeg blev fyret med den sidste arbejdsdag 31.05.2025

...

Blev du opsagt af arbejdsgiver? Ja

Har du en ny ansættelse? Nej"

Af selskabets brev til klageren af 24/11 2025 fremgår bl.a.:

"Vi har den 20.11.2025 modtaget endnu en anmeldelse fra dig om ufrivillig ledighed, og har i den forbindelse gennemgået din anmeldelse samt de fremsendte dokumenter.

I henhold til betingelserne ydes der ingen udbetaling ved ufrivillig ledighed, da du ikke opfylder betingelserne for dækning.

Din forsikring trådte i kraft pr. 1.1.2025. Ved forsikringens ikrafttrædelsesdato starter afvikling af en kvalifikationsperiode på 6 måneder. Din kvalifikationsperiode udløber pr. 1.7.2025. Ved kvalifikationsperiode forstås en periode på 6 måneder, der starter ved forsikringens ikrafttrædelse. Hvis du inden for denne periode bliver ledig eller bliver bekendt med eventuelt kommende ledighed, vil du ikke være dækningsberettiget.

Af indsendte opsigelse fra [virksomhed 1] dateret den 26.2.2025 fremgår det, at du skal fratræde dit stilling den 31.5.2025. Det betyder, at både kendskabet til ledighed og første ledighedsdag er opstået inden for din kvalifikationsperiode.

Jf. betingelserne 05CA af 1. okt. 2024 under pkt. 13, afsnit 1 står der:

Ledighed, der indtræder som følge af en afskedigelse, enhver mundtlig eller skriftligt varsel herom, som indtræder eller afgives inden udløbet af din kvalifikationsperiode, er ikke omfattet af lønsikringen og kan derfor ikke medføre ret til udbetaling af forsikringsydelse.

På denne baggrund skrev vi til dig under skade [3], at du ikke opfyldte betingelserne for dækning."

Af selskabets brev til klageren af 11/12 2025 fremgår bl.a.:

"Vi har tidligere under skadenummer [3] fremsendt et afslag om dækning fra din CA Lønsikring. Vi henviser til afslagsbrev dateret den 26.6.2025.

Efterfølgende har vi modtaget 2 yderligere anmeldelser blandt andet [skadenummer 1] som du kræver behandlet særskilt til trods for, at skadenummer [2] er færdigbehandlet og ligeledes udløste et afslag om dækning. Afslag for skadenummer [2] er dateret den 24.11.2025.

Vi har den 18.11.2025 modtaget din anmeldelse om ufrivillig ledighed og denne anmeldelse blev tildelt skadenummer [1]."

Af selskabets brev til klageren af 17/12 2025 fremgår bl.a.:

"Vi har på følgende datoer fremsendt afslag på dine anmeldelser:

Ankenævnet for Forsikring

11.

105021

26.06.2025 – afslag på skadenummer [3]

24.11.2025 – afslag på skadenummer [2]

11.12.2025 – afslag på skadenummer [1]

Efterfølgende har vi modtaget din indsigelse dateret den 12.12.2025, hvoraf det fremgår, at du er uenig i vores afgørelse."

Af klagerens forsikringspolice fremgår bl.a.:

"Forsikringens startdato: 1. januar 2025

...

Forsikringen omfatter: Ufrivillig ledighed. **Kun fastansatte lønmodtagere.** Uarbejdsdygtighed (50% af forsikringssum – skattefrit)

Kvalifikationsperiode: 6 måneder ved ufrivillig ledighed. 1 måned ved uarbejdsdygtighed.

Udbetalingsperiode: 9 måneder. Maksimalt 36 måneder."

Af aftalegrundlag for CA Lønsikring fremgår bl.a.:

"Jeg er **fastansat som lønmodtager*** i Danmark (ekskl. Grønland og Færøerne) og aflønnet for mindst 80 timer pr. måned i mindst 6 sammenhængende måneder umiddelbart før køb eller ændring af lønsikringen og dermed ikke er selvstændigt erhvervsdrivende, vikar, ansat i job med løn-tilskud eller ansat i fleksjob

Jeg er ikke ledig og har ikke kendskab til forestående ledighed, opsigelse eller varsler, herunder sammenlægning, fusion, flytning af virksomhed eller dele heraf, afskedigelser eller anden planlagt konsekvens grundet virksomhedens utilstrækkelige resultat, der vil medføre forestående ledighed eller sidestilles hermed.

Jeg er bekendt med at der på forsikringens startdato begynder en kvalifikationsperiode på 6 måneder for ufrivillig ledighed og på 1 måned for uarbejdsdygtighed. Det betyder at ledighed og uarbejdsdygtighed som opstår, varsles eller du får kendskab til inden udløbet af din kvalifikationsperiode ikke er omfattet af din lønsikring.

...

Fastansat som lønmodtager* betyder, at har en ansættelsesaftale med en arbejdsgiver, som ikke indeholder aftalt udløbsdato bortset fra en almindelig pensioneringsdato."

Af forsikringsbetingelserne fremgår bl.a.:

"6. Hvad og hvornår dækker lønsikringen ved ufrivillig ledighed?

...

Forsikringen dækker, hvis du:

...

- tidligst efter udløb af kvalifikationsperioden* bliver ufrivillig ledig* eller får mundtlig eller skriftlig besked om, at du med overvejende sandsynlighed bliver ledig, eksempelvis som følge af en varsling, partshøring, offentliggørelse af nedskæringer eller lignende
- har været beskæftiget som fastansat lønmodtager* i minimum 12 sammenhængende måneder og aflønnet for mindst 80 timer pr. måned umiddelbart forud for første dæk-

ningsberettiget udbetalingsperiode* (ledighed i sammenlagt højst 2 uger eller mindre afbryder ikke denne 12 måneders periode), ansættelse i job med løntilskud, deltidsansættelse med supplerende dagpenge eller lignende støttet beskæftigelse tæller ikke med til opgørelse af beskæftigelseskravet*

...

13. Hvad og hvornår dækker lønsikringen ikke ved ufrivillig ledighed?

Ufrivillig ledighed*, der indtræder inden lønsikringens ikrafttrædelsesdato er ikke omfattet af lønsikringen. Endvidere er ledighed, der indtræder som følge af en afskedigelse, enhver mundtlig eller skriftlig varsel herom, som indtræder eller afgives inden udløbet af din kvalifikationsperiode*, ikke omfattet af lønsikringen og kan derfor ikke medføre ret til udbetaling af forsikringsydelse. Kvalifikationsperioden fremgår af din forsikringspolice.

...

29. Ordforklaring

Ved beskæftigelseskrav forstås den sammenhængende periode, hvor du skal have været i fast arbejde som lønmodtager* umiddelbart forud for den første gang du er dækningsberettiget pga. ufrivillig ledighed*. Det er et krav, at du i perioden har været i arbejde som fastansat lønmodtager* og aflønnet for mindst 80 timer om måneden. Ansættelse i fleksjob, job med løntilskud, deltidsarbejde med supplerende dagpenge eller lignende støttet beskæftigelse, tæller ikke med ved opgørelsen af, om beskæftigelseskravet* er opfyldt.

...

Ved **kvalifikationsperiode** forstås en periode, der starter ved forsikringens ikrafttrædelsesdato. Hvis du i denne periode bliver ufrivillig ledig* / uarbejdsdygtig eller får mundtlig eller skriftlig besked om, at du med overvejende sandsynlighed bliver ledig, er der ingen dækning fra lønsikringen. Kvalifikationsperioden ved ufrivillig ledighed fremgår af din forsikringspolice. Kvalifikationsperioden ved uarbejdsdygtighed er på 30 dage efter lønsikringens startdato.

Ved **lønmodtager** forstås, at du har en ansættelsesaftale med en arbejdsgiver, som ikke indeholder en aftalt udløbsdato, og du er aflønnet for mindst 80 timers arbejde pr. måned. Hvis du er ansat som lønmodtager i en virksomhed, uanset organisationsform, og du, dine nærmeste pårørende eller andre nærtstående udøver afgørende indflydelse på denne virksomhed, er du ikke lønmodtager i relation til denne gruppeforsikring. Ved vurdering af, om du er lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende*, henvises til de til enhver tid gældende regler i arbejdsløshedsloven."

Nævnet udtaler:

Klageren blev den 8/7 2024 ansat ved virksomhed 1. Klageren tegnede lønsikring ved selskabet med ikrafttrædelse den 1/1 2025. Den 26/2 2025 blev klageren opsagt fra virksomhed 1 med fratrædelse den 31/5 2025. Den 16/6 2025 tiltrådte klageren en tidsbegrænset stilling hos virksomhed 2 med ophør den 31/12 2025. Klageren blev opsagt fra denne stilling med sidste ansættelsesdag den 13/11 2025. Selskabet har afvist at betale lønsikring til klageren med henvisning til, at klageren havde kendskab til ledighed inden for forsikringens kvalifikationsperiode, idet der var tale om en tidsbegrænset stilling samt, at klageren ikke opfyldte kravet om 12

sammenhængende måneders fastansættelse forud for første dækningsberettigede ledighedsperiode. Klageren ønsker, at selskabet betaler lønsikring, subsidiært ønsker klageren, at nævnet tager stilling til om selskabet "med rette kan opretholde forsikringen og opkræve løbende præmie, når selskabet samtidig gør gældende, at jeg reelt ikke kan opnå dækning, før jeg igen har opnået 12 måneders fuld fastansættelse". Klageren klager også over selskabets rådgivning. Selskabet har efterfølgende tilføjet, at "Klageren vil være fuldberegtiget til tilbagebetaling af fuld præmie gældende fra den 16. juni 2025, hvis klageren ikke får medhold".

Selskabet har anført, at ifølge ansættelseskontakten ved virksomhed 2 fremgår det tydeligt, at klageren blev ansat i en interim stilling, som var tidsbegrænset til 31/12 2025. Selskabet har anført, at risikoen for opsigelsen inden udløb af kontrakten ikke nødvendigvis var kendt, men at klageren på tiltrædelsestidspunktet, som lå inden for forsikringens kvalifikationsperiode, var bekendt med, at ansættelsen var tidsbegrænset. Selskabet har anført, at klageren tiltrådte stillingen ved virksomhed 2 inden udløbet af forsikringens kvalifikationsperiode. For så vidt angår virksomhed 1, har selskabet anført, at "[Klageren] modtog en skriftlig opsigelse inden for forsikringens kvalifikationsperiode, og derfor opfyldte han ikke betingelserne for dækning af den første ledighedsperiode. I afgørelsen informerede vi om forsikringens krav til opfyldelse af beskæftigelseskravet for eventuel fremtidig ledighedsperiode, herunder præciserede vi, at ansættelse i tidsbegrænset stilling ikke tæller med i opgørelsen af beskæftigelseskravet". Selskabet har anført, at selskabet sendte en mail til klageren ved oprettelsen af forsikringen, hvorved forsikringsbetingelserne var vedhæftet, og at det fremgår af disse, at der ikke kan opnås dækning efter ansættelse på en tidsbegrænset kontrakt. Selskabet har anført, at klageren ikke kontaktede selskabet i forbindelse med indgåelsen af den tidsbegrænsede kontakt, hvilket har medført, at selskabet ikke har haft mulighed for at yde yderligere rådgivning om konsekvensen heraf.

Klageren har anført, at ved hans ansættelse i virksomhed 2 var han almindelig lønmodtager med fast månedsløn, havde en arbejdstid på 37 timer, en pensionsordning og en funktionærlovsbeskyttelse. Klageren har anført, at hans ledighed efter virksomhed 2 opstod som en forudgående opsigelse ikke som følge af kontraktudløb, og derfor havde klageren ikke sikker viden

om kommende ledighed på ansættelsestidspunktet. Klageren har anført, at det faktum, at der i forsikringsbetingelsernes ordforklaring defineres, at som lønmodtager anses ansættelser uden udløbsdato, er en usædvanlig og indskrænkende definition, som ikke tydeligt er fremhævet over for forbrugeren. Klageren har anført, at selskabet gør gældende "at en tidligere afvist ledighed udløser krav om et nyt 12-måneders beskæftigelseskrav. Jeg gør gældende, at: En ledighed, der ikke er dækningsberettiget, ikke kan udløse et nyt beskæftigelseskrav. Begrebet 'første dækningsberettigede ledighed' kan ikke omfatte en ledighed, som forsikringen selv har afvist. Denne fortolkning er urimelig og i strid med almindelige forsikringsretlige principper". Klageren har anført, at han er utilfreds med selskabets rådgivning, idet han flere gange blev vejledt om at anmelde skader på et forkert grundlag, hvorefter disse anmeldelser efterfølgende er blevet brugt imod ham som begrundelse for afslag. Klageren har anført, at det forhold, at klageren har modtaget forsikringsbetingelserne fra selskabet, ændrer ikke ved, at han fortsatte med at betale præmie og blev opfordret til at anmelde skader, selvom selskabet nu gør gældende, at dækning reelt ikke kunne opnås uanset hans handlinger.

Det fremgår af selskabets e-mail til klageren af 20/12 2024, at "Vedlagt finder du din police, forsikringsbetingelser, produktinformation og information om forsikringsformidling på din CA Lønsikring".

Det fremgår af selskabets brev til klageren af 20/12 2024, at "Vi anbefaler dig at læse forsikringsbetingelserne, som tillige indeholder oplysninger om fortrydelse og opsigelse af forsikringen, så du får et godt kendskab til din forsikringsdækning. Du skal være særlig opmærksom på følgende betingelser, som gælder for din CA Lønsikring:... Du skal være beskæftiget som fastansat lønmodtager i minimum 12 sammenhængende måneder og aflønnet for mindst 80 timer pr. måned umiddelbart forud for første dækningsberettiget periode".

Det fremgår af ansættelseskontrakt mellem klageren og virksomhed 2 underskrevet den 6/6 2025, at "Medarbejderen tiltræder med virkning pr. 16. juni 2025 stillingen som Interim... hos Arbejdsgiveren. Nærværende kontrakt regulerer med virkning fra den 16. juni 2025 Parternes

Ankenævnet for Forsikring

15.

105021

retsforhold. Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører uden opsigelse 31. december 2025... Ansættelsesforholdet kan i den aftalte tidsbegrænsede periode, jf. pkt. 1.1, opsiges af begge parter med det gældende varsel i henhold til funktionærloven. De første 3 måneder af ansættelsen anses som prøvetid, under hvilken forholdet fra begge sider kan opsiges med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag, dog således at fratrædelse sker senest samtidig med prøvetidens udløb... Senest medio december aftaler Arbejdsgiver og Medarbejder, om det er muligt at forlænge ansættelsen med 2 til 3 måneder".

Det fremgår af selskabets brev til klageren af 26/6 2025, at "Din forsikring trådte i kraft pr. 1.1.2025. Ved forsikrings ikrafttrædelsesdato starter afvikling af en kvalifikationsperiode på 6 måneder. Din kvalifikationsperiode udløber pr. 1.7.2025. Ved kvalifikationsperiode forstås en periode på 6 måneder, der starter ved forsikringens ikrafttrædelse. Hvis du inden for denne periode bliver ledig eller bliver bekendt med eventuelt kommende ledighed, vil du ikke være dækningsberettiget. Af indsendte opsigelse dateret den 26.2.2025 fremgår det, at du skal fratræde din stilling den 31.5.2025. Det betyder, at både kendskabet til ledighed og første ledighedsdag er opstået inden for din kvalifikationsperiode... Med henvisning til ovenstående må vi derfor desværre meddele dig, at vi ikke kan imødekomme dit ønske om forsikringserstatning grundet kendskabet til ledighed og første ledighedsdag er opstået inden for din kvalifikationsperiode... Vær opmærksom på, at idet du ikke er berettiget til dækning i aktuelle ledighedsperiode, vil forsikringen stille krav om opfyldelse af et nyt beskæftigelseskrav. Som krav for eventuel fremtidig dækning kræver forsikringen, at du igen har været beskæftiget som fastansat lønmodtager og aflønnet for minimum 80 timer per. måned i en periode af mindst 12 sammenhængende måneder umiddelbart forud for første arbejdsløsheds indtræden, som berettiget til betaling af forsikringsydelse. Arbejdsløshedsperioder på sammenlagt 14 dage eller mindre afbryder ikke perioden".

Det fremgår af skadesanmeldelse af 18/11 2025, at klageren oplyste, at "Oplysninger om ansættelses måde: Tidsbestemt ansættelse. Antal arbejdstimer pr. uge: 37. Ansættelsesdato: 16.06.2025. Hvornår fik du første gang kendskab til ledighed? 30.09.2025. Hvilken dato modtog

Ankenævnet for Forsikring

16.

105021

du din opsigelse? 30.09.2025. Hvilken dag er din sidste ansættelsesdag? (sidste dag med løn): 13.11.2025".

Det fremgår af klagerens forsikringspolice, at "Forsikringens startdato: 1. januar 2025... Forsikringen omfatter: Ufrivillig ledighed. Kun fastansatte lønmodtagere... Kvalifikationsperiode: 6 måneder ved ufrivillig ledighed".

Det fremgår af aftalegrundlaget for CA Lønsikring, at "Jeg er fastansat som lønmodtager i Danmark (ekskl. Grønland og Færøerne) og aflønnet for mindst 80 timer pr. måned i mindst 6 sammenhængende måneder umiddelbart før køb eller ændring af lønsikringen og dermed ikke er selvstændigt erhvervsdrivende, vikar, ansat i job med løntilskud eller ansat i fleksjob. Jeg er ikke ledig og har ikke kendskab til forestående ledighed, opsigelse eller varsler, herunder sammenlægning, fusion, flytning af virksomhed eller dele heraf, afskedigelser eller anden planlagt konsekvens grundet virksomhedens utilstrækkelige resultat, der vil medføre forestående ledighed eller sidestilles hermed. Jeg er bekendt med at der på forsikringens startdato begynder en kvalifikationsperiode på 6 måneder for ufrivillig ledighed og på 1 måned for uarbejdsdygtighed. Det betyder at ledighed og uarbejdsdygtighed som opstår, varsles eller du får kendskab til inden udløbet af din kvalifikationsperiode ikke er omfattet af din lønsikring... Fastansat som lønmodtager betyder, at har en ansættelsesaftale med en arbejdsgiver, som ikke indeholder aftalt udløbsdato bortset fra en almindelig pensioneringsdato".

Det fremgår af forsikringsbetingelsernes punkt 6, at forsikringen dækker, hvis den sikrede "har været beskæftiget som fastansat lønmodtager i minimum 12 sammenhængende måneder og aflønnet for mindst 80 timer pr. måned umiddelbart forud for første dækningsberettiget udbetalingsperiode (ledighed i sammenlagt højst 2 uger eller mindre afbryder ikke denne 12 måneders periode), ansættelse i job med løntilskud, deltidsansættelse med supplerende dagpenge eller lignende støttet beskæftigelse tæller ikke med til opgørelse af beskæftigelseskravet".

Det fremgår af forsikringsbetingelsernes punkt 13, at "ledighed, der indtræder som følge af en afskedigelse, enhver mundtlig eller skriftlig varsel herom, som indtræder eller afgives inden

udløbet af din kvalifikationsperiode, ikke omfattet af lønsikringen og kan derfor ikke medføre ret til udbetaling af forsikringsydelse. Kvalifikationsperioden fremgår af din forsikringspolice".

Det fremgår af forsikringsbetingelsernes punkt 29 "ordforklaring", at ved "beskæftigelseskrav" forstås den sammenhængende periode, hvor du skal have været i fast arbejde som lønmodtager umiddelbart forud for den første gang du er dækningsberettiget pga. ufrivillig ledighed. Det er et krav, at du i perioden har været i arbejde som fastansat lønmodtager og aflønnet for mindst 80 timer om måneden". Det fremgår videre, at "Ved kvalifikationsperiode forstås en periode, der starter ved forsikringens ikrafttrædelsesdato. Hvis du i denne periode bliver ufrivillig ledig / uarbejdsdygtig eller får mundtlig eller skriftlig besked om, at du med overvejende sandsynlighed bliver ledig, er der ingen dækning fra lønsikringen. Kvalifikationsperioden ved ufrivillig ledighed fremgår af din forsikringspolice". Det fremgår også, at "Ved lønmodtager forstås, at du har en ansættelsesaftale med en arbejdsgiver, som ikke indeholder en aftalt udløbsdato, og du er aflønnet for mindst 80 timers arbejde pr. måned".

Efter en gennemgang af sagen finder nævnet, at der ikke er grundlag for at kritisere, at selskabet har afvist at yde lønsikring til klageren. Nævnet finder videre, at klageren ikke har bevist, at selskabet har ydet klageren ansvarspådragende, mangelfuld rådgivning, eller at der foreligger det fornødne grundlag for, at selskabet kan pålægges at betale erstatning til klageren som følge af forhold ved selskabets sagsbehandling. Nævnet kan derfor ikke pålægge selskabet at betale erstatning til klageren på et almindeligt, erstatningsretligt grundlag.

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at klageren blev ansat ved virksomhed 1 den 8/7 2024, og at klageren tegnede lønsikring den 1/1 2025 med et krav om at være beskæftiget som fastansat lønmodtager i minimum 12 sammenhængende måneder forud for første dækningsberettigende udbetalingsperiode. Nævnet har i den forbindelse lagt vægt på, at det fremgår af forsikringsbetingelserne, at ved lønmodtager forstås en ansættelsesaftale med en arbejdsgiver, som ikke indeholder en aftalt udløbsdato, og idet det både fremgår af klagerens ansættelseskontrakt samt klagerens skadesanmeldelse, at klageren den 16/6 2025 tiltrådte en tidsbegrænset

Ankenævnet for Forsikring

18.

105021

ansættelse hos virksomhed 2, har klageren ikke opfyldt beskæftigelseskravet ved sin afskedigelse den 13/11 2025.

Nævnet har videre lagt vægt på, at ved forsikringens tegning sendte selskabet en e-mail med blandt andet forsikringspolice, forsikringsbetingelser og produktinformation, hvori kravet om fastansættelse fremgår, samt i e-mailen gjorde klageren særskilt opmærksom på, at "Du skal være beskæftiget som fastansat lønmodtager i minimum 12 sammenhængende måneder og aflønnet for mindst 80 timer pr. måned umiddelbart forud for første dækningsberettiget periode". Selskabet oplyste også til klageren ved brev af 26/6 2025, at "idet du ikke er berettiget til dækning i aktuelle ledighedsperiode, vil forsikringen stille krav om opfyldelse af et nyt beskæftigelseskrav. Som krav for eventuel fremtidig dækning kræver forsikringen, at du igen har været beskæftiget som fastansat lønmodtager".

Nævnet har også lagt vægt på, at forsikringen kan opsiges til enhver tid, og at der ikke foreligger oplysning om, at klageren meddelte selskabet, at han var tiltrådt i en tidsbegrænset ansættelse, hvorfor selskabet ikke har haft lejlighed til at oplyse ham om de forsikringsmæssige konsekvenser heraf. Nævnet bemærker i den forbindelse, at selskabet har tilkendegivet, at klageren er berettiget til fuld tilbagebetaling af præmie fra den 16/6 2025, idet selskabet ikke har været i risiko efter, klageren tiltrådte den tidsbegrænsede stilling, jf. forsikringsaftalelovens § 16, stk. 2. Nævnet har ikke grundlag for at pålægge selskabet at tilbagebetale præmie i videre omfang end tilbudt af selskabet.

Nævnet bemærker, at det må anses for forventeligt, at der ikke er samme mulighed for at få dækning fra en arbejdsløshedsforsikring, hvis klageren har en midlertidig ansættelse, som hvis han har en fastansættelse.

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

Som følge heraf

Ankenævnet *for* Forsikring

19.

105021

b e s t e m m e s :

Klageren får ikke medhold.

Klagegebyret tilbagebetales, idet selskabet i forbindelse med sagens behandling for nævnet delvist har imødekommet klagerens krav.



Hans-Jørgen Nymark Beck