

Ankenævnet *for* Forsikring

Den 20. maj 2026 blev i sag nr. 105084:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

mod

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

afsagt

k e n d e l s e :

Forsikringstageren har lønsikring. I klageskema af 7/1 2026 til nævnet har klageren bl.a. anført:

"Jeg har siden 2016 været dækket af CA Lønsikring og har i hele perioden betalt præmie uden afbrydelser.

Jeg blev pr. 7/11 2025 ufrivilligt ledig og anmeldte mit krav om udbetaling i overensstemmelse med forsikringsbetingelserne. Kravet er blevet afslået med henvisning til, at jeg ikke opfylder beskæftigelseskravet, idet der ifølge selskabet har været en periode på mere end 14 dage mellem to ansættelser i sommeren 2025.

Jeg ønsker Ankenævnets vurdering af, om afslaget er i overensstemmelse med forsikringsbetingelsernes ordlyd og almindelige fortolkningsprincipper.

2. De faktiske forhold

Jeg var fastansat hos arbejdsgiver [firma 2] med sidste arbejdsdag 21. juli 2025.

Jeg havde underskrevet en bindende ansættelseskontrakt med arbejdsgiver [firma 3] med tiltrædelse 11. august 2025.

I perioden mellem disse to ansættelser afholdt jeg ferie finansieret af optjente feriepenge, korrekt anmeldt til Feriekonto/FerieFonden.

Der var tale om en planlagt, kortvarig overgang direkte mellem to faste ansættelser

Forsikringsselskabet har opgjort perioden som 20 kalenderdage og anført, at dette overstiger de tilladte 14 dage.

3. Klagepunkt: Fortolkning af '14 dage'

3.1 Ordlyden i forsikringsbetingelserne

I forsikringsbetingelserne (afsnit 6 og 29) fremgår det, at:

'Ledighed i sammenlagt højst 2 uger eller mindre afbryder ikke denne 12-måneders periode.'

Begrebet 'uger' / 'dage' er ikke nærmere defineret i forsikringsbetingelserne, og der er ingen præcisering af, om der menes kalenderdage eller arbejdsdage.

3.2 Fortolkningsprincipper i forsikringsret

Efter almindelige forsikringsretlige principper gælder det, at:

- Uklarheder i standardvilkår fortolkes til fordel for forsikringstageren (contra proferentem)
- Begrænsninger i dækning skal være klart og entydigt formuleret

Når forsikringsbetingelserne alene anvender betegnelsen 'dage'/'uger' uden nærmere præcisering, må det efter min opfattelse komme selskabet til skade, at der ikke er taget stilling til, hvilken opgørelsesmetode der anvendes.

3.3 Overgang mellem to faste ansættelser

Jeg gør endvidere gældende, at:

- Perioden var en direkte overgang mellem to faste ansættelser
- Der forelå ingen usikkerhed om min fortsatte beskæftigelse
- Jeg var ikke reelt uden tilknytning til arbejdsmarkedet

Den valgte fortolkning fører til et meget indgribende resultat, hvor en kort og planlagt ferieperiode mellem to ansættelser fuldstændigt afskærer dækning, uanset langvarig forudgående beskæftigelse og mange års præmiebetaling.

Jeg anmoder Ankenævnet for Forsikring om at tage stilling til, om afslaget på udbetaling fra CA Lønsikring er berettiget efter forsikringsbetingelserne, herunder særligt:

1. Om fortolkningen af begrebet '14 dage' er korrekt, når der ikke i betingelserne er taget stilling til, om der menes kalenderdage eller arbejdsdage?

Jeg kunne, som almindelig forbruger, der blot forholder sig til forsikringsbetingelserne som lægmand, ikke vide, at 14 hverdages/arbejdsdages ferie mellem to job i praksis ville blive opgjort som værende mere end 14 kalenderdage. Min forståelse af betingelserne var at der selvfølgelig måtte være tale om hverdage, altså arbejdsdage, i beregningen af perioder mellem jobs.

Efter almindelige forsikringsretlige principper gælder det, at:

- Uklarheder i standardvilkår fortolkes til fordel for forsikringstageren (contra proferentem)
- Begrænsninger i dækning skal være klart og entydigt formuleret

2. Om den konkrete periode mellem de to ansættelser kan anses som ledighed i forsikringsbetingelsernes forstand?

Jeg var:

- ikke arbejdssøgende
- ikke dagpengeberettiget
- ikke reelt uden job
- allerede kontraktligt bundet til næste arbejdsgiver

Der var altså tale om en direkte overgang mellem to faste job uden usikkerhed om fortsat beskæftigelse. Og der var ingen perioder med offentlig forsørgelse.

Nævnet bør vurdere, om perioden, med ovenstående begrundelser in mente, materielt kan anses som ledighed.

3. Om betingelserne i den foreliggende situation må fortolkes til fordel for forsikringstageren efter almindelige forsikringsretlige principper.

Der er også noget med proportionalitet i denne sag, som jeg synes, man bør inddrage i afgørelsen, hvis man vægter fortolkningen af de 14 dage til virksomhedens fordel. Efter mange års præmiebetaling vil der være tale om fuldstændigt bortfald af dækning på baggrund af få dage, hvor forsikringstager har handlet i god tro.

Hvad vil du konkret opnå hos selskabet?

Udbetaling af lønsikring fra 7/11 2025."

Klageren har i brev af 12/1 2026 til nævnet bl.a. anført:

"Jeg har modtaget nedenstående skrivelse fra en jurist i min A-kasse, som jeg har fået samtykke til at dele til sagen i Ankenævnet.

Da det bibringer væsentlig information til min sag, vil jeg bede om, at Ankenævnet medtager [juristens] argumenter i vurderingen af sagen.

...

Fra [jurist i A-kasse]:

Umiddelbart virker det som om, at Marsh har en anden fortolkning af 'beskæftigelse' og 'ledighed', end den vi tager udgangspunkt i dagpengereglerne.

Jeg har derfor set på ordlyden i policens punkt 6, og beskrevet hvordan vi fortolker beskæftigelse og ledighed mm. ud fra dagpengereglerne og en almindelig juridisk vurdering:

Ordlyd i policens punkt 6	Vores vurdering af policens ordlyd
'har været beskæftiget som fastansat lønmodtager* i minimum 12 sammenhængende måneder,'	Som policen er formuleret, skal du have været beskæftiget som fastansat lønmodtager i hver af de 12 sammenhængende måneder. Det fremgår derimod ikke, at det skal have været på fuld tid og hele tiden i hver måned. Det er derfor vores vurdering, at du opfylder betingelsen, fordi du har været fastansat (i to forskellige firmaer) i hver af de 12 måneder forud for din fratræden den 7. november. Også i juli, hvor du var fastansat i [firma 2] frem til 21. juli, og i august, hvor du var fastansat i [firma 3] fra den 11. august.

Ankenævnet for Forsikring

4.

105084

'og aflønnet for mindst 80 timer pr. måned umiddelbart forud for første dækningsberettiget udbetalingsperiode'	Din ferie ligger fra den 22. juli til den 10. august. Du har altså haft 15 dages arbejde både i juli og i august, hvilket ud fra en 37 timers arbejdsuge svarer til 111 timers arbejde i hver af de to måneder. Så hvis du har arbejdet fuld tid og fået løn herfor, opfylder du også kravet om at have været aflønnet for mindst 80 timer pr. måned.
'(ledighed i sammenlagt højst 2 uger eller mindre afbryder ikke denne 12 måneders periode)'	Du er i dagpengeretlig forstand ikke ledig i perioden fra den 22. juli til den 10. august (14 hverdage = 20 kalenderdage) mellem de 2 ansættelsesforhold, hvor du holder ferie med feriepenge. Du har for det første ikke meldt dig ledig i perioden hos hverken CA eller jobcentret. For det andet betragtes ferie med feriepenge IKKE som ledighed i dagpengereglerne. Tværtimod kan ferie med feriepenge medregnes til opfyldelse af beskæftigelseskravet ift dagpengereget. Så ift til dagpengereglerne sidestilles din ferie mellem de to ansættelsesforhold med en ferie i ansættelsesforholdet – og betragtes ikke som en ledighedsperiode. Det ville derfor være naturligt/ønskeligt, at man i lønsikringssammenhæng brugte samme fortolkning i Forsikringsankenævnets praksis.

Men som sagt. Det er jo ikke sikkert, at forsikringsankenævnet fortolker policen på samme måde.

Et sidste argument er dette:

Hvis du havde opsagt dit job til fratræden den 10. august, og derefter havde været på ferie i den sidste del af ansættelsesforholdet i perioden 22. juli til den 10. august, og derefter startet nyt job den 11. august, havde der ingen tvivl været om, at du havde været berettiget til lønsikring, fordi du havde fået ferie med løn i den periode.

Men fordi ferien ligger mellem de to ansættelsesforhold, og blot med feriepenge udbetalt i stedet for løn, mister du din ret til lønsikring, selvom situationen grundlæggende er den samme:

1. Først er du på arbejde.
2. Så holder du ferie.
3. Så er du på dit nye arbejde.
4. Og så bliver du sagt op.

Ankenævnet for Forsikring

5.

105084

Det er en voldsom forringelse af dine vilkår på grund af en formalitet, når der reelt ikke er forskel på de to situationer, og du ikke har været ledig i perioden mellem de to ansættelsesforhold.

Derfor bør Forsikringsankenævnet efter vores opfattelse lægge en meget snæver fortolkning af, hvad der betragtes som en ledighedsperiode, gerne i overensstemmelse med den fortolkning som gælder i dagpengereglerne.

Du er velkommen til at videresende denne mail til Forsikringsankenævnet, hvis du mener at det kan støtte din sag."

Klageren har i kommentar af 5/2 2026 til nævnet bl.a. anført:

"Jeg kan meddele, at jeg har fået ansættelse per. 9. marts. Dvs. det samlede tidsrum, hvor jeg mener, der skulle have været udbetalt lønsikring er fra første ledighedsdag 10/11 2025 og til start på nyt job 9/3 2026."

Selskabet har den 19/2 2026 til nævnet bl.a. redegjort for sagsforløbet og afgørelsen således:

"Historisk overblik

01.07.2021 – Ansat ved [firma 1]
30.06.2025 – Fratrådt ved [firma 1]
02.06.2025 – Ansat ved [firma 2]
21.07.2025 – Selvforskyldt ledig efter fratrædelse fra [firma 2]
22.07.2025 – Ferie start
10.08.2025 – Ferie slut
11.08.2025 – Ansat ved [firma 3]
24.10.2025 – Opsigelse modtaget fra [firma 3]
07.11.2025 – Fratrådt ved [firma 3]

Sagsfremstilling

Forsikringen har afvist dækning på grund af et brud på beskæftigelseskravet, idet den samlede periode uden ansættelse overstiger de tilladte 14 kalenderdage. Bruddet skyldes [klagerens] egen opsigelse, som betragtes som selvforskyldt ledighed, efterfulgt af ferieafvikling imellem to ansættelsesforhold.

Den 27.11.2025 modtog vi en indsigelse fra [klageren], hvorefter sagen blev revurderet. Den 11.12.2025 fastholdt vi afslaget om dækning fra forsikringen.

Den 15.12.2025 indsendte [klageren] en klage til Klagenævnet, som vurderede sagen.

Klagenævnet konkluderede, at ferieafvikling imellem to ansættelsesforhold, der samlet overstiger 14 kalenderdage, udgør et brud på beskæftigelseskravet. Klagenævnet understregede, at forsikringen herefter kræver, at et nyt beskæftigelseskrav opfyldes for at gøre forsikringen gældende ved fremtidig ufrivillig ledighed. Endvidere påpegede Klagenævnet, at forsikringen ikke dækker for ledighedsperioder, hvor forsikrede selv har medvirket til ledighed eksempelvis ved egen opsigelse, da dette betragtes som selvforskyldt ledighed, som ikke berettiger til dækning.

[Klageren] har indbragt et juristudsagn fra a-kassen, som lægger vægt på en fortolkning af beskæftigelseskravet baseret på fejlagtige forsikringsbetingelser. Da [klageren] aldrig har ændret sin lønsikring og ikke er blevet varslet om nye betingelser, er [klageren] fortsat omfattet af betingelserne 01CA af 01.02.2015.

Ifølge disse betingelser skal forsikrede have været omfattet af en ansættelseskontrakt i mindst 12 sammenhængende måneder og aflønnet for mindst 16 timer pr. uge. Ferieafviklingen af 20 kalenderdage ligger imellem to ansættelser og kan derfor ikke sidestilles med et ansættelsesforhold, da [klageren] i denne periode hverken har haft en ansættelseskontrakt eller været aflønnet for mindst 16 timer pr. uge.

Forsikringsbetingelserne 01CA af 01.02.2015 under pkt. 4.2.1, afsnit 7

I henhold til betingelserne, skal forsikrede have været fastansat som lønmodtager i mindst 12 sammenhængende måneder og aflønnet for mindst 16 timer pr. uge umiddelbart forud for første gang, at forsikrede er dækningsberettiget ved ufrivillig ledighed. En ledighedsperiode på op til 14 dage imellem to job, kan accepteres uden at afbryde beskæftigelseskravet. Ophold uden ansættelse på mere end 14 dage overskrider den maksimale tilladte grænse på 14 dage.

[Klageren] har bekræftet, at han efter egen opsigelse fratrådte sin stilling hos [firma 2] den 21.7.2025 og, at der ikke forelå en ansættelseskontrakt i efterfølgende periode. Ferieafviklingen i perioden 22.7.2025 – 10.8.2025 udgør tilsammen 20 kalenderdage uden ansættelse. Ifølge ansættelseskontrakten tiltrådte [klageren] et nyt job hos [firma 3] den 11.8.2025.

På baggrund af [klagerens] bekræftelse og den modtagne dokumentation er kravet om 12 måneders sammenhængende fastansættelse ikke opfyldt forud for første dækningsberettiget ledighedsperiode. Ferie uden ansættelseskontrakt tæller som ophold uden ansættelse, da der ikke foreligger en lønnet ansættelse i perioden. Ferieperioden på 20 kalenderdage overskrider den maksimalt tilladte grænse på 14 kalenderdage. Beregningen er baseret på kalenderdage, ikke kun hverdage, i overensstemmelse med betingelserne.

Derudover betragtes selvopsigelsen den 21. juli 2025 som selvforskyldt ledighed, hvilket udelukker ret til udbetaling efter forsikringsbetingelserne.

På denne baggrund fastholder vi, at [klageren] ikke er dækningsberettiget og anmoder Ankenævnet om at afgøre sagen."

Nævnet har fået forelagt bilag fra sagen, hvoraf nogle gengives nedenfor. Nævnet har fået forelagt ansættelseskontrakt mellem klageren og firma 3, som er underskrevet i juni 2025. Det fremgår af mail af 25/11 2025 fra klageren til selskabet:

"Sidste arbejdsdag hos [firma 2] var 21/7. Kontrakten med [firma 3] var underskrevet, før jeg sagde op hos [firma 2]. Aftalt kontraktmæssigt start med [firma 3] var 11. August. I perioden 21/7 til 11. august holdt jeg sommerferie med mine børn."

Det fremgår af brev af 24/10 2025 fra firma 3 til klageren:

"Med reference til samtalen afholdt 24.10.2025 er vi desværre nødsaget til at meddele dig din opsigelse.

I opsigelsesperioden er du fritstillet, hvilket er gældende pr. dags dato. Du vil modtage din sædvanlige løn i opsigelsesperioden, som i henhold til funktionærloven udgør 14 dage, da du fortsat er i din prøveperiode. Din sidste dag opsigelsesperioden vil derfor være den 07.11.2025.

Du bedes afholde optjent ferie i videst muligt omfang samt eventuelle feriefridage i opsigelsesperioden.

Samtlige af virksomhedens ejendele herunder computer, adgangskort mv. skal leveres tilbage den 24.10.2025."

Det fremgår af forsikringsbetingelserne af 1/2 2015:

"3. DEFINITIONER

Fastansat/Arbejdstager:

En Forsikret, som er ansat mod betaling hos en enkeltperson eller i en organisation eller et selskab, er at anse som ansat/-arbejdstager, medmindre Forsikrede er Selvstændig Erhvervsdrivende eller medmindre Forsikrede gennem sin ejerandel, aktionæraftale eller lignende har mulighed for at udøve bestemmende indflydelse over beslutninger i den organisation eller det selskab, hvori Forsikrede er ansat. Ansættelse uden tidsbegrænsning.

Arbejdsløs:

En Forsikret som er fuldstændig uden arbejde på grund af Opsigelse, er registreret som arbejdsløs ved et Jobcenter, modtager arbejdsløshedsdagpenge, er tilgængelig for arbejdsmarkedet, og aktivt søger andet arbejde.

...

4.2 Forsikring ved arbejdsløshed

4.2.1 Vilkår for arbejdsløshedsforsikring

Med de begrænsninger, som følger af de øvrige bestemmelser i forsikringsvilkårene, betaler Forsikringsselskabet den ydelse, som er beskrevet i punkt 4.2.3, hvis Forsikrede er ufrivillig Arbejdsløs, eller i aktivering (kurser/uddannelse eller offentlig ansættelse med løntilskud).

Retten til forsikringsudbetaling indtræffer efter Selvriskoperiode og Optjeningsperioden. Der udbetales ingen ydelse før efter Selvriskoperiode og Optjeningsperiodens udløb. Selvriskoperioden fremgår af forsikringspolice.

Forsikringen dækker ikke hvis:

...

- Arbejdsløsheden er frivillig, eller forsikrede er bortvist

...

- Forsikrede ikke var fastansat (mere end 16 timer om ugen) sammenhængende i 12 måneder umiddelbart før, Forsikrede blev Arbejdsløs. Ledighedsperioder på 14 dage eller mindre afbryder ikke perioden på de 12 måneder"

Det fremgår af forsikringsbetingelserne af 1/8 2023: "**6. Hvad og hvornår dækker lønsikringen ved ufrivillig ledighed?**

Forsikringen udbetaler forsikringsydelsen, hvis du bliver ufrivillig ledig*. Forsikringsydelsen udbetales først, når en eventuel selvrisikoperiode* og optjeningsperiode* er udløbet. Se illustrationen ovenfor. Det fremgår af din police hvilken selvrisikoperiode*, du har valgt.

...

Forsikringen dækker, hvis du:

- er ufrivillig ledig og berettiget til arbejdsløshedsdagpenge og ikke har fået karantæne fra CA a-kasse
- står fuldt til rådighed* for det danske arbejdsmarked
- er tilmeldt Jobcentret efter udløbet af afskedigelsesperioden
- 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 varslingsperiode, 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 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 opførelse af beskæftigelseskravet*
- ved etablering af lønsikringen og i hele forsikringstiden har givet rigtige og fuldstændige oplysninger og ikke har fortiet omstændigheder, som er af betydning for forsikringsdækningen."

Nævnet udtaler:

Klageren var ansat hos firma 1 fra 1/7 2021 og blev ansat hos firma 2 fra 2/6 2025. I juni 2025 underskrev klageren en ansættelseskontrakt hos firma 3 med start 11/8 2025, og han opsigte stillingen hos firma 2 med fratrædelse 21/7 2025. Klageren afholdt ferie fra 22/7 2025 til 11/8 2025. Den 24/10 2025 blev klageren opsiget med fratrædelse den 7/11 2025. Selskabet har afvist at yde lønsikring under henvisning til, at klageren ikke har været fastansat i mindst 12 sammenhængende måneder, og at den samlede periode uden ansættelse overstiger 14 kalenderdage.

Klageren ønsker at få udbetalt lønsikring fra 10/11 2025 til 9/3 2026, hvor han startede i nyt job.

Klageren har anført, at det i betingelserne ikke er præciseret, om der ved 14 dage menes kalenderdage eller arbejdsdage, at der må være tale om hverdage/arbejdsdage i beregningen af pe-

rioder mellem jobs. Uklarheder i standardvilkår fortolkes til fordel for forsikringstageren, og begrænsninger i dækningen skal være klart og entydigt formuleret. Klageren har anført, at perioden mellem de to ansættelser ikke kan anses som ledighed i forsikringsbetingelsernes forstand. Der er tale om en direkte overgang mellem to faste job uden usikkerhed om fortsat beskæftigelse. Han afholdt optjent ferie, og der var ingen periode med offentlig forsørgelse. Klageren har anført, at selskabets fortolkning af betingelserne fører til et meget indgribende resultat, hvor en kort og planlagt ferieperiode mellem to ansættelser fuldstændigt afskærer dækning uanset langvarig forudgående beskæftigelse og mange års præmiebetaling.

Selskabet har anført, at klageren skal have været fastansat som lønmodtager i mindst 12 sammenhængende måneder og aflønnet for mindst 16 timer pr. uge umiddelbart forud for første gang, at klageren er berettiget til dækning ved ufrivillig ledighed. En ledighedsperiode på op til 14 dage mellem to job kan accepteres uden at afbryde beskæftigelseskravet. Selskabet har anført, at klageren har bekræftet, at han fratrådte stillingen hos firma 1 den 21/7 2025, og at der ikke forelå en ansættelseskontrakt i den efterfølgende periode. Ifølge ansættelseskontrakten tiltrådte klageren et nyt job hos firma 2 den 11/8 2025. Ferieafviklingen i perioden 22/7–10/8 2025 udgør tilsammen 20 kalenderdage uden lønnet ansættelse og overskrider den maksimalt tilladte grænse på 14 kalenderdage. Beregningen er baseret på kalenderdage og ikke på hverdage, hvilket er i overensstemmelse med betingelserne. Kravet om 12 måneders sammenhængende fastansættelse er derved ikke opfyldt forud for første dækningsberettiget ledighedsperiode. Derudover betragtes selvopsigelsen den 21/7 2025 som selvforskyldt ledighed, hvilket udelukker ret til udbetaling efter forsikringsbetingelserne.

Det fremgår af forsikringsbetingelsernes punkt 4.2.1, at forsikringen ikke dækker, hvis "Forsikrede ikke var fastansat (mere end 16 timer om ugen) sammenhængende i 12 måneder umiddelbart før, Forsikrede blev Arbejdsløs. Ledighedsperioder på 14 dage eller mindre afbryder ikke perioden på de 12 måneder".

Ankenævnet for Forsikring

10.

105084

Efter en gennemgang af sagen finder nævnet, at selskabet ikke har været berettiget til at afvise at yde lønsikring under henvisning til, at klageren ikke var fastansat i sammenhængende 12 måneder umiddelbart før, klageren blev arbejdsløs, og at ledighedsperioden oversteg 14 dage. Selskabet skal genoptage sagsbehandlingen og skal yde lønsikring i henhold til aftalegrundlaget.

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at klageren havde underskrevet ny ansættelseskontrakt med firma 3, da han opsigde stillingen hos firma 2. Ferieafholdelse fra 22/7 til 10/8 2025 kan derfor ikke anses som en ledighedsperiode i forsikringsbetingelsernes forstand.

Nævnet bemærker, at det følger af aftalelovens § 38 b, at det er selskabet, der bærer risikoen for forsikringsaftalens klarhed.

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

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

Klagegebyret tilbagebetales.



Peter Thønnings