878/11

Den 31. oktober 2011 blev i sag nr. 79.522:

xxxx xxxxxx
xxxxxxxxxx x
xxxx xxxxx

mod

Europæiske Rejseforsikring A/S
Frederiksberg Alle 3
1790 København V

afsagt

k e n d e l s e :

_____

Forsikringstageren har tegnet CA Plus Tillægsforsikring med dækning ved uarbejdsdygtighed og ufrivillig arbejdsløshed i Europæiske Rejseforsikring A/S. Han klager over, at selskabet har afvist at udbetale ydelser i anledning af, at han er blevet afskediget fra sin stilling som økonomichef.

Selskabet har afvist at yde dækning med henvisning til, at der er tale om arbejdsløshed efter en tidsbegrænset ansættelse. Ifølge forsikringsbetingelsernes punkt 4.2.1 dækker forsikringen ikke arbejdsløshed efter tidsbegrænset arbejde eller projektarbejde.

Forsikringen er tegnet med ikrafttrædelse den 1/8 2005.

Den 19/10 2010 modtog selskabet fra klageren skadeanmeldelse vedrørende ufrivillig arbejdsløshed. Af anmeldelsen fremgår bl.a.:

> "Hvornår blev du arbejdsløs:
> Dag 01 Måned 09 År 2010
> Hvad var årsagen til arbejdsløsheden: Jeg havde haft et 1-års vikariat der udløb, og der var ikke mulighed for forlængelse."

Vedlagt anmeldelsen modtog selskabet kopi af bl.a. klagerens ansættelseskontrakt samt tillæg hertil.

Af ansættelseskontrakten, der er dateret 7/9 2009, fremgår bl.a.:

"**ANSÆTTELSESKONTRAKT**
(Tidsbegrænset ansættelse — barselsvikariat) 1

Arbejdsgiver: **… A/S**
Adresse **…**
Ansætter herved: **[Klageren]**
Adresse: **…**
Stillingsbetegnelse: **Økonomichef**
Tiltræder den: **9. september 2009**

Det er aftalt, at der er tale om en tidsbegrænset ansættelse af 9 - 12 måneders varighed fra 09.09.2009 at regne, dog således at de almindelige opsigelsesregler i funktionærloven tillige finder anvendelse. Ansættelsesforholdet ophører uden særskilt opsigelse, når … genoptager arbejdet efter endt barselsorlov."

Ifølge tillæg til ansættelsesaftalen dateret 5/1 2010 blev den ugentlige arbejdstid med virkning fra den 1/1 2010 ændret fra 30 til 37 timer, ligesom klagerens løn tilsvarende blev forhøjet.

Den 26/4 2010 blev der udfærdiget endnu et tillæg, hvoraf følgende bl.a. fremgår:

"**Tillæg til ansættelseskontrakt (Tidsbegrænset ansættelse - barselsvikariat) af den 06.09.2009 indgået mellem … A/S og [klageren].**

Det er i tillæg til ovennævnte ansættelseskontrakt aftalt, at den tidsbegrænsede ansættelse skal ophøre den 01.09.2010.
…
Ansættelseskontrakten af 06.09.2009 er i øvrigt uændret fortsat gældende."

På baggrund af sagens oplysninger afviste selskabet at yde forsikringsdækning, hvilket blev meddelt klageren ved brev af 20/10 2010.

Der fulgte herefter yderligere brevveksling mellem parterne, hvilket dog ikke resulterede i ændring af selskabets afgørelse.

Den 8/12 2010 har klageren indbragt sagen for nævnet med påstand om, at selskabet skal anerkende, at hans arbejdsløshed er dækningsberettigende. Han har i klagen til nævnet nærmere redegjort for sagen således:

"**Sagsfremstilling:**

Jeg blev arbejdsledig den 1. september 2010, men Europæiske Rejseforsikring vil ikke anerkende denne skade med det argument at det var en tidsbegrænset ansættelse jeg fratrådte. Jeg bestrider at det var en tidsbegrænset ansættelse jeg fratrådte.

I forsikringspolicens § 4.2.1. (police vedlagt) fremgår det, at arbejdsløshed efter tidsbegrænset arbejde ikke dækkes. Europæiske Rejseforsikring A/S har ikke nærmere defineret hvad der menes med 'Tidsbegrænset arbejde', men da det drejer sig om en Lønforsikring, må man kunne lægge de definitioner der fremgår af Lov om tidsbegrænset ansættelse til grund for vurderingen, hvilket jeg i det følgende har gjort.

Jeg tiltrådte en stilling den 9. september 2009. Den aftale jeg tiltrådte på var tidsbegrænset, og den udløb ved en 'begivenhed', nemlig da den person jeg vikarierede for 'genoptog arbejdet efter endt barselsorlov'. Så langt er jeg enig med forsikringsselskabet.

Medarbejderen afsluttede sin barselsorlov den 5. juli 2010 (se mail fra selskabet). Ifølge aftalen udløb min ansættelse på dette tidspunkt, og jeg skulle være fratrådt.

Den 26. april 2010 underskrev vi et tillæg til min ansættelsesaftale. Dette tillæg er i realiteten en ny aftale der fastslår, at min ansættelse forlænges ud over barselsorloven, og samtidig fastslår den, at ansættelsen **skal** ophøre den 1. september 2010. Tillægget er de facto en ny aftale og en opsigelse.

Her ophører enigheden mellem forsikringsselskabet og undertegnede. Uenigheden består i vurderingen af om forlængelsen falder ind under Lov om tidsbegrænset ansættelse, eller om den ikke gør. Hvis den ikke gør, er der ikke længere tale om en tidsbegrænset ansættelse, men en normal ansættelse efter Funktionærlovens bestemmelser, og skaden skal anerkendes af forsikringsselskabet. Dette synspunkt fastholder jeg.

Lov om tidsbegrænset ansættelse fastslår, at fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan finde sted i særlige tilfælde som er nærmere beskrevet i lovens § 5. Der foreligger flere domstolsafgørelser der fastslår, at lovens omfattende af forlængelse starter med 1. forlængelse, eller 2. periode om man vil. Det tillæg der i mit tilfælde blev underskrevet den 26. april 2010 skal således vurderes i forhold til Lov om tidsbegrænset ansættelse.

Forlængelsen var ikke begrundet i objektive - eller særlige forhold, men alene af, at man ønskede jeg blev noget længere end først aftalt. Ved tillægget af 26. april 2010 gled mit ansættelsesforhold ud af Lov om tidsbegrænsede ansættelser, og alene ind under den generelle Funktionærlov. Da jeg samtidigt modtog mit opsigelsesvarsel til fratrædelse den 1. september 2010, er min arbejdsløshed ufrivillig, og dermed omfattet af forsikringen.

Forsikringsselskabet fremfører i deres sidste brev blot at fratrædelsen er sket indenfor de 9 - 12 mdr. der var nævnt i den oprindelige ansættelsesaftale, og dermed var der tale om en tidsbegrænset ansættelsesaftale. I lov om tidsbegrænset ansættelsesaftale fastslår § 3, stk. 1, at '….. at tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb skal være fastsat ud fra objektive kriterier så som en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt arbejdsopgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed'. Forsikringsselskabets argument med at ophør lå indenfor et tidsinterval holder ikke. Aftalen fastslog, at ansættelsen ophørte når … genoptog arbejdet efter endt barsel, hvilket skete den 5. juli 2010.

… valgte straks fra den 5. juli at afholde gammel ferie, ny ferie samt feriefridage. Hun arbejdede 2 dage i juli, og afsluttede sin ferie m.m. den 15. august 2010. Forsikringsselskabet har

ikke direkte fremsat dette som argument for forlængelse, og det holder heller ikke. Dels har IDA refereret, at forlængelse skal ske på objektive kriterier, og ting som virksomheden kan planlægge sig ud af er ikke et objektivt kriterium. Ferie er noget som alle virksomheder står overfor hvert eneste år og som man løser ved planlægning, dels havde undertegnede mulighed for ferie, og afholdt også noget ferie i denne periode, ligesom … var tilbage den 16. august 2010, 2 uger før min fratræden. Det er således helt uomtvisteligt, at ansættelsesforholdets forlængelse ikke var omfattet af lov om tidsbegrænset ansættelse, og det således var et tidsubegrænset ansættelsesforhold.

Ansættelseskontraktens tillæg, der i virkelighed er en ny aftale og en opsigelse af samme, overholder Funktionærlovens krav til varsling om fratrædelse idet varslingen blev givet med mere end 4 måneder.

Forsikringspolicen omtaler ikke nogen karensperiode i forhold til ansættelsens længde, ud over den der var gældende i relation til tegningen, og forsikringsdækningen skal derfor gælde.

Sagen kan opsummeres således:

- Forsikringspolicens begreb 'Tidsbegrænset arbejde' defineres i henhold til lov om tidsbegrænset ansættelse.
- Den forlængelse af min ansættelse der skete den 26. april 2010 er ikke objektivt begrundet, og derfor ikke i overensstemmelse med lov om tidsbegrænset ansættelse.
- Ansættelsesforholdet overgik pr. 26. april 2010 til at være et tidsubegrænset ansættelsesforhold, og dermed omfattet af forsikringsdækningen.
- Arbejdsgiveren havde overholdt varslingsfristen for min opsigelse i henhold til Funktionærloven.

Skaden kan opgøres til kr. 25.000 pr. måned, startende fra 1. september 2010."

Selskabet har i brev af 30/12 2010 til nævnet bl.a. anført:

"Europæiske afviser den 20. oktober 2010 klagerens erstatningskrav om udbetaling af forsikringsydelsen, med henvisning til, at klageren er blevet arbejdsløs efter ophør af tidsbegrænset arbejde.(bilag …)

Den 25. oktober 2010 modtog Europæiske skrivelse fra klageren, hvori han anfører, at der ikke var tale om ophør af en tidsbegrænset ansættelse, men derimod opsigelse af en fastansættelse, da han og virksomheden var langt i forhandlingerne om en permanent ansættelse men at virksomheden i marts/april 2010 meddelte, at de ønskede en yngre person til den post som klageren skulle have haft. (bilag …)

Klageren anfører endvidere, at tillæg til kontrakten af 26. april 2010 ikke er et tillæg, men en ny ansættelseskontrakt som ikke er tidsbegrænset samt at tillægget tillige en opsigelse af denne kontrakt.
Vi skal hertil understrege, at det klart fremgår af tillægget af 26. april 2010, at der er tale om et tillæg til den oprindelige tidsbegrænsede ansættelseskontrakt af 6. september 2009 og at det endvidere klart fremgår, at den tidsbegrænsede ansættelse ophører den 1. september 2010. Der fremgår ikke nogen information om, at der skulle være indgået en ny ansættelse som ikke skulle være tidsbegrænset.

Vi har kontaktet virksomheden og fået oplyst, at Økonomidirektør … den 28. juli 2010 genoptog arbejdet efter endt barsel samt ferie. Vi har endvidere fået oplyst, at Økonomidirektør … afholdt yderligere ferie fra 30. juli til 16. august 2010.

Klageren har således bestridt den stilling han var midlertidig ansat til - Økonomichef - Vikar, indtil Økonomidirektør … var endeligt tilbage efter endt barsel samt ferie den 16. august 2010. Dette fremgår endvidere af klagerens lønsedler, hvor klageren i hele den ansatte periode har været ansat som Økonomichef - Vikar.

Vi fastholder på baggrund af ovennævnte, at klageren er blevet arbejdsløs efter ophør af tidsbegrænset ansættelse - et 1-årigt barselsvikariat. Vi fastholder endvidere, at tillægget til tidsbegrænset ansættelseskontrakt af 26. april 2010 er en information til klageren om udløb af hans barselsvikariat pr. 1. september 2010 - 14 dage efter Økonomidirektør … returnerede efter endt barsel og ferie, samt inden for barselsvikariatets varighed på 9-12 måneder, jf. lov om tidsbegrænset ansættelse § 3, stk. 2.

Vi finder ikke at tillægget af 26. april 2010 kan betragtes som en ny kontrakt i Lov om tidsbegrænset ansættelses forstand og vi finder samtidig ikke at tillægget medfører at klagerens stilling ændres fra en tidsbegrænset stilling til en fast stilling.

For at flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan betragtes som en tidsubegrænset ansættelse, skal der være tale om mindst to tidsbegrænsede ansættelser jf. Lov om tidsbegrænset ansættelse § 5, stk. 1. Da klageren ikke har modtaget en ny ansættelseskontrakt eller lignende der indikerer, at der er tale om to tidsbegrænsede ansættelsesforhold, fastholder vi at der er tale om arbejdsløshed efter udløb af en tidsbegrænset stilling.

Indholdet i klagerens brev til Ankenævnet har ikke ændret på vores vurdering af sagen, hvorfor vi skal fastholde at klageren ikke er berettiget til udbetaling af forsikringsydelsen, da han er arbejdsløs efter en tidsbegrænset stilling."

Hertil har klageren i brev af 25/1 2011 til nævnet bemærket:

"Europæiske fremhæver nu til støtte for deres afvisning af min skadeanmeldelse, at jeg i min anmeldelse har skrevet '*Jeg havde haft 1-års vikariat der udløb, og der var ikke mulighed for forlængelse'.* Dette er en helt præcis beskrivelse, idet *vikariat* betyder '*i stedet for'* og har intet som helst at gøre med, om ansættelsen var tidsbegrænset eller ej.

Europæiske fremfører yderligere, at der ikke var indgået en ny aftale, men blot en forlængelse af den eksisterende. Hvad er forskellen? Vi havde oprindeligt aftalt, at jeg skulle fratræde ved barselsorlovens ophør. Dette skete den 5. juli 2010. Den efterfølgende ferie er ikke en del af barselsorloven, heller ikke den ekstra ferie, og slet ikke de ca. 2 uger efter den ekstra ferie hvor såvel … som undertegnede arbejdede. Min arbejdsgiver og jeg havde lavet en ny aftale, tillæg til den gamle aftale, ændret den gamle aftale gående ud på, at fratrædelse ikke skulle ske den 5. juli 2010, men den 1. september 2010. Lov om tidsbegrænset ansættelse har to muligheder for afslutning af aftalen. 1. Fast dato, eller 2. Indtræf af en begivenhed. Det var det sidste der stod i min aftale. Disse 2 begivenheder kan ændres (forlænges) hvis der indtræder særlige begivenheder som virksomheden ikke kan planlægge sig ud af. Da dette ikke var tilfælde, var min ansættelse ikke længere omfattet af Lov om tidsbegrænset ansættelse efter at tillægget (den nye aftale) blev indgået den 26. april 2010. Under alle omstændigheder var det at jeg arbejdede ca. 2 uger efter at … havde afsluttet barselsorlov samt afholdt 2 gange ferie af i alt 6 ugers varighed, ikke en særlig begivenhed. Det må herefter stå

helt klart, at jeg var omfattet af den almindelige Funktionærlov med varslingsfrister for fratrædelse m.v.

I øvrigt skal jeg afstå fra yderligere kommentarer."

Efterfølgende har selskabet i brev af 2/2 2011 til nævnet anført:

"Vi skal hermed bekræfte modtagelsen af klagerens skrivelse til Ankenævnet af den 25. januar 2011. I den anledning vil vi understrege, at vi ikke har fremført, at der er sket en forlængelse af den eksisterende aftale. Vi finder ikke, at 'Tillæg til ansættelseskontrakt (Tidsbegrænset ansættelse - barselsvikariat)' af den 26. april 2010 er en forlængelse af den eksisterende ansættelse, men derimod en information om, at den tidsbegrænsede ansættelse udløber den 1. september 2010.

Klageren anfører i ovennævnte skrivelse, at der var indgået aftale om, at han skulle fratræde ved barselsorlovens ophør. Vi skal understrege, at ansættelsesforholdet i henhold til ansættelsesaftalen skulle ophøre ved …'s genoptagelse af arbejdet efter end barselsorlov.

Vi har ikke yderligere at tilføje i sagen, og fastholder vores tidligere meddelte stillingtagen og skal venligst anmode om, at Ankenævnet afgør sagen på det foreliggende grundlag."

Af forsikringsbetingelserne fremgår bl.a.:

"**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).
…
Forsikringen dækker ikke hvis:
…

- Arbejdsløshed efter tidsbegrænset arbejde eller projektarbejde."

Nævnet udtaler:

Efter sin gennemgang af sagen finder nævnet at måtte erklære sig enigt med selskabet i, at der er tale om arbejdsløshed efter ophør af en tidsbegrænset ansættelse. Nævnet kan derfor ikke kritisere, at selskabet har afvist at yde forsikringsdækning som sket.

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

Klageren får ikke medhold.

Poul Sørensen