Ankenævnet for Forsikring

909/13

Den 18. februar 2013 blev i sag nr. 82.915:

xxxxxxxx xxxxx xxxx xxxxxxx
xxxxxxxxxx xxx xxxxxx
xxxx xxxxxxxx

mod

Krifa Forsikring A/S
Klokhøjen 4
8200 Århus N

afsagt

k e n d e l s e :

_____

Forsikringstageren har Extra Sikring mod ufrivillig arbejdsløshed i Krifa Forsikring A/S. Hun klager over, at selskabet har afvist at yde forsikringsdækning for ufrivillig arbejdsløshed.

Selskabet har afvist dækning med henvisning til, at der ikke er tale om ufrivillig arbejdsløshed, således som begrebet er defineret i de gældende forsikringsbetingelser.

Klageren modtog brev af 12/4 2012 fra sin arbejdsgiver, hvoraf det bl.a. fremgik:

"ÆNDRINGER I ANSÆTTELSESVILKÅR - VARSLING

... har besluttet at ensrette dine lønvilkår med dine kollegers. Det indebærer en række ændringer i den lønstruktur, du hidtil har haft i din ansættelse hos selskabet.

De nye løn- og bonusvilkår vil indebære, at du får en nedgang i din faste løn, men tilgår en bonusaftale som vil betyde en lønstigning fra nuværende lønniveau, med dine salgsmål som tidligere præsenteret for dig.

En nærmere beskrivelse af de nye løn- og bonusvilkår følger af vedlagte bilag til dette varslingsbrev. De nævnte ændringer af dine ansættelsesvilkår træder i kraft den 1. september 2012.

Hvis du kan acceptere at fortsætte dit ansættelsesforhold hos ... på de ændrede vilkår, skal vi venligst anmode dig om at underskrive de to vedlagte kopier af dette brev og returnere den ene kopi til selskabet inden 1 uge efter dette brevs datering.

Beslutningen om at ændre løn- og bonusvilkår er endelig. Hvis du ikke kan acceptere ansættelses-forholdet på de ændrede vilkår, medfører det derfor beklageligvis, at dette brev skal betragtes som selskabets opsigelse af dit ansættelsesforhold.

Hvis du vælger ikke at acceptere ovennævnte ændringer, varsles du hermed opsagt med det opsigelsesvarsel på 4 måneder, du har krav på i henhold til funktionærloven."

Klageren har over for nævnet i klage af 18/7 2012 redegjort for sagen således:

"12. april 2012 modtager jeg et varsel om ændring i ansættelsesvilkår, der betyder ændring fra fast løn på knap kr. 30.000,-/md. til bonusløn med en garanteret løn på kr. 20.000,-/md. Andre vilkår som arbejdstid mv. er uændret. Hvis ikke varslingen accepteret kan jeg betragte mig som opsagt.

Jeg kontakter min fagforening (Krifa), som fortæller, at jeg kan betragte varslingen som en klokkeklar opsigelse og jeg ikke vil få problemer med karantæne mv., hvis jeg ikke kan acceptere varslingen. Endvidere får jeg at vide, at da jeg har en lønsikring skal jeg huske at melde opsigelsen til A-kassen inden 14 dage. Jeg anmelder min opsigelse til A-kasse og forsikring.

Den 8. Maj modtager jeg en afgørelse fra Krifa Forsikring, der ikke anser mig som berettiget til Extra sikring, da jeg har sagt nej til ændrede ansættelsesvilkår.

Den 17. Maj 2012 klager jeg over denne afgørelse, da jeg gør gældende at:

1. Extra Sikring dækker ved ufrivillig ledighed og de listede undtagelser ikke er gældende i mit tilfælde.
2. Jeg har modtaget en varsling af ændrede ansættelsesvilkår, hvilket juridisk og jf. Arbejdsløshedsloven betragtes som en opsigelse og ufrivillig ledighed. (Ankestyrelsens sag nr. 65859 understøtter dettes). Jeg påpeger endvidere, at andre forsikringer af denne type, som jeg har undersøgt (Ingeniørforeningens lønsikring, BUPL lønsikring, FF lønsikring), alle dækker i tilfælde som mit.

Den 24. Maj 2012 meddeler Krifa Forsikring mig at de fastholder deres afgørelse med henvisning til, at afskedigelse med tilbud om genansættelse på lavere arbejdstid er undtaget (dette er ikke tilfældet hos mig). samt at enhver form for lønnedgang er undtaget. (der er ikke kun tale om lønnedgang men markant ændring i vilkår fra fast løn til bonus).
Endvidere påpeger Krifa Forsikring i afslaget, at der ikke er sammenfald mellem A-kasse lovgivning og forsikringsbetingelserne for Extra Sikring samt, at de sælger deres forsikring mod 'ufrivillig ledighed', og ikke mod en nedgang i lønnen.

Hvis man kigger på Krifa Forsikrings hjemmeside (se bilag) under Extra sikring er det svært at forholde sig til disse begrundelser, da der netop nævnes forsikring mod lønnedgang samt henvises til Lov om arbejdsløshedsforsikring.

Jeg har endvidere svært ved at forstå, hvordan et forsikringsselskab kan promovere og sælge forsikring mod lønnedgang - med fradragsberettiget præmie, hvis ikke de er underlagt A-kasse lovgivning og definitioner jf. Arbejdsløshedslovgivningen og efterfølgende kan tage forbehold for lige netop lønnedgang af enhver art."

3. 82.915

Selskabet har over for nævnet i brev af 20/8 2012 fastholdt sin afgørelse og har til støtte herfor bl.a. anført:

"Jf. forsikringsbetingelserne, Pkt. 13, som er gældende for Extra Sikring, er der ingen dækning, når en kunde bliver opsagt og tilbudt genansættelse på en lavere løn, som kunden siger nej til.

Forsikringsbetingelser Pkt. 13 omhandler 'ufrivillig ledighed'.

Jf. forsikringsbetingelser pkt.13, side 8, afsnit 6:
'Enhver form for arbejdsfordeling samt afskedigelse, og tilbud om genansættelse på lavere arbejdstid, betragtes ikke som ufrivillig ledighed. Det samme gælder hvis der er tale om enhver form for lønnedgang.'

Adskillige gange henviser [klageren] til Arbejdsløshedsloven. Denne forsikring administreres udelukkende efter selskabets forsikringsbetingelser og er ikke underlagt Arbejdsløshedsloven.

Kommentarer til klagen
[Klageren] skriver:
Jeg kontakter min fagforening (Krifa), som fortæller, at jeg kan betragte varslingen som en klokkeklar opsigelse og jeg vil ikke få problemer med karantæne mv., hvis jeg ikke kan acceptere varslingen. Endvidere får jeg at vide, at da jeg har en lønsikring skal jeg huske at melde opsigelsen til A-kassen inden 14 dage.
Jeg anmelder min opsigelse til A-kasse og forsikring.

Svar:
Jf. vores samtalenotat, kontakter [klagerens] svigerfar Kristelig Fagforening den 13. april 2012 vedr. væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet.

Kristelig Fagforening vejleder [klagerens] svigerfar i forhold til væsentlige ændringer i en ansættelse.
Kristelig Fagforening henviser til, at kontakte A-kassen samt Krifa Forsikring vedr. dagpenge og Extra Sikring.
...
Ankenævnet for Forsikring afsagde den 5. december 2005 en kendelse i sag nr. 65.859.

Kendelsen blev afsagt på baggrund af forsikringsbetingelser for Genworth Financial, gældende i 2004.

I perioden fra 01-10-2003 til 01-10-2010, har Kristelig Fagforening været agent for Genworth Financial, hvorfor vi er i besiddelse af de relevante forsikringsbetingelser.

Det fremgik ikke af Genworth Financials forsikringsbetingelser fra 2004, at der ingen dækning var på Extra Sikring, hvis ledighed skyldes lønnedgang.

Forsikringsbetingelserne for Genworth Financial i 2004 er således ikke identiske med forsikringsbetingelserne på skadetidspunktet for [klagerens] anmeldelse.
...
[Klageren] skriver:
Den 24. maj 2012 meddeler Krifa Forsikring mig, at de fastholder deres afgørelse med henvisning til, at afskedigelse med tilbud om genansættelse på lavere arbejdstid er undtaget

(dette er ikke tilfældet for mig), samt enhver form for lønnedgang er undtaget. (Der er ikke kun tale om lønnedgang, men en markant ændring i vilkår fra fast løn til bonus).

Svar:
Jf. forsikringsbetingelserne, er der ingen dækning ved enhver form for lønnedgang. Der skelnes ikke i forhold størrelsen af lønnedgangen. Der indgår således ikke et væsentlighedsprincip i vurderingen."

Afslutningsvis har klageren som reaktion herpå i brev af 30/8 2012 til nævnet bl.a. anført:

"1. I KFs Udtalelse samt Kommentar til klagen henviser de gentagne gange til Pkt 13. i forsikringsbetingelserne om ufrivillig ledighed, hvoraf det fremgår at
*'Enhver form for **arbejdsfordeling** samt afskedigelse, og **tilbud om genansættelse på nedsat tid,** betragtes ikke som ufrivillig ledighed. Det samme gælder hvis der er tale om enhver form for **lønnedgang.'***

Jeg er ikke blevet tilbudt arbejdsfordeling eller tilbud om ansættelse på nedsat tid, så KF henholder sig til, at min situation falder ind under '.. *enhver form for lønnedgang'.*

Jeg blev ikke tilbudt en 'lønnedgang' men en ændring fra fast månedsløn til en bonusordning med deraf følgende varierende lønudbetalinger. Afhængigt af salg ville det endvidere være muligt at opnå en højere løn end min hidtil faste månedsløn, hvilket også specifik nævnes i tilbuddet/opsigelsen fra min arbejdsgiver.

Der er således ikke tale om, at jeg er varslet ændring i ansættelsesvilkår med **lønnedgang** til følge, som KF henholder sig til i deres kommentar, og pkt. 13. Betingelserne er derfor ikke relevant i mit tilfælde.

2. I KFs kommentar til klagen, nævnes at Kristelig Fagforenings jurist vejleder min svigerfar vedrørende væsentlige ændringer i en ansættelse men at han henviser til A-kassen samt Krifa Forsikring vedr. dagpenge og Extra Sikring.

Dette er korrekt, for så vidt angår vejledningen omkring ændringer i ansættelsen. Men juristen henviser ikke til A-kassen og Krifa Forsikring, med henblik på yderligere vejledning/rådgivning, som det måske kan tolkes ud af KFs fremstilling.

Juristen siger, at vi kan betragte dette som en klar opsigelse og ikke vil få problemer med dagpenge mv. men da han kan se at jeg har Extra sikring skal jeg huske at melde opsigelsen inden 14 dage. Han var således heller ikke i tvivl om, at jeg ikke ville have problemer med hverken dagpenge eller forsikring."

Af selskabets hjemmeside fremgår bl.a. om forsikringen:

"**Extra Sikring giver op til 21.000 kr. ekstra**
Med Extra Sikring - Kristelig Fagbevægelses lønsikring - kan du forsikre dig mod nedgang i din indtægt og slippe for økonomiske bekymringer hvis du bliver ledig.
...
Få op til 80%
Udbetaling af forsikringsydelser kan sammen med udbetaling af dagpenge fra a-kassen maksimalt udgøre 80% af din hidtidige arbejdsindkomst jf. Lov om arbejdsløshedsforsikring."

5. 82.915

Af forsikringsbetingelserne fremgår bl.a.:

"**UFRIVILLIG LEDIGHED**

13. Vilkår for udbetaling af forsikringsydelser
...
Som opsigelse, varsel og meddelelse i relation til denne forsikring, anses eksempelvis, men ikke begrænset til, enhver form for:

• Sindetskrivelser i.h.t. Forvaltningsloven, varslinger og/eller meddelelser på baggrund af Varslingsloven, Lov om Virksomhedsoverdragelse, eller enhver anden lovgivning
...
Ledighed, der skyldes, at du selv har opsagt dit job, uanset årsag, eller skyldes berettiget bortvisning, er således ikke omfattet af begrebet 'ufrivillig ledighed'. Skyldes ledigheden forhold eller handlinger fra din side som du foretog eller undlod at foretage, og disse var eller kunne være under din kontrol, er der ingen forsikringsdækning.
...
Enhver form for arbejdsfordeling samt afskedigelse, og tilbud om genansættelse på lavere arbejdstid, betragtes ikke som ufrivillig ledighed. Det samme gælder hvis der er tale om enhver form for lønnedgang."

Nævnet udtaler:

I forsikringsvilkårenes punkt 13 hedder det: "Enhver form for arbejdsfordeling samt afskedigelse, og tilbud om genansættelse på lavere arbejdstid, betragtes ikke som ufrivillig ledighed. Det samme gælder hvis der er tale om enhver form for lønnedgang."

Efter nævnets opfattelse må klagerens afskedigelse og tilbud om genansættelse henføres til denne undtagelsesbestemmelse.

Nævnet finder derfor ikke anledning til at kritisere selskabets afgørelse.

6. 82.915

Herefter

b e s t e m m e s :

Klageren får ikke medhold.

Poul Sørensen

Udskriftens rigtighed bekræftes

Henning Jønsson