Ankenævnet for Forsikring

Den 22. september 2014 blev i sag nr. 85628:

xxxxxx xxxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxx xxx
xxxx xxxxxxxxxx

mod

SEB Pension
Postboks 100
0900 København C

afsagt

k e n d e l s e :

_____

Forsikringstageren har individuel pensionsordning hos SEB Pension. Hun klager over, at selskabet har afvist at yde forsikringsdækning ved tab af erhvervsevne efter juli 2013.

Selskabet har afvist at yde forsikringsdækning for tab af erhvervsevne efter juli 2013 med henvisning til, at klagerens indtjening overstiger halvdelen, af hvad en rask, tilsvarende uddannet person tjener.

Klagerens pensionsordning giver ret til præmiefritagelse og løbende udbetaling af ydelser, hvis erhvervsevnen som følge af sygdom eller ulykkestilfælde bliver nedsat med mindst 1/2. Der er en karensperiode på 3 måneder.

Klageren, der er født i 1964, blev i 1987 uddannet butiksassistent, hvilket hun arbejdede som frem til 1994. I perioden fra 1994 til 2004 arbejdede hun som dagplejemor og pædagogmedhjælper. Siden 2004 har hun været ansat i sin ægtefælles kontorforsyningsvirksomhed.

Selskabet har siden den 5/4 2011 ydet præmiefritagelse og udbetalt løbende ydelser til klageren, der blev sygemeldt pga. galdesten og bugspytkirtelbetændelse, men stoppede ved brev af 4/6 2013 til Forende Gruppeliv ydelserne med udgangen af juli 2013.

I brev af 12/6 2013 fra klagerens advokat til selskabet er det bl.a. anført:

> ”På sygdomstidspunktet var der 5 indehavere af virksomheden og en af virksomhedsindehaverne var …s ægtefælle ….
>
> Hun var ikke blot omtalt som butiksassistent, men derimod som indehaver og havde væsentlige ledelsesmæssige opgaver.
>
> I dag er hjemmesiden ændret, idet hun i dag fungerer som butiksassistent.
> …
>
> …, der primært har handelsvarer indenfor kontorbranchen, udvidede særligt med min klients indsats indenfor papir, lys, duge, servietter, hvilket man p.t. har en omsætning på omkring kr. 1,2 mio. årligt blot i … afdelingen.
>
> Herudover har hun udviklet gaveafdelingen og fået salget af blandt andet Rosendahl og Stelton m.fl. ind i butikken.
>
> Det ledelsesmæssige i forhold til det øvrige personale blev varetaget sammen med den daværende souschef ...
>
> Jeg er derfor uenig med Dem i, at man på Jobindex kan lave en lønberegning, der viser, at lønnen skulle være væsentlig mindre end kr. 40.000,00.
>
> For det første var der flere indehavere på det tidspunkt, hvor lønnen blev aftalt og det må derfor antages, at der er tale om en løn, der svarer til markedsværdien.
>
> Går man ind i Jobindex og laver den søgning, som De har lavet og indføjer ledelseserfaring, ligger en forventet månedsløn på kr. 45.000,00”

Selskabet fremsendte brev af 22/8 2013 til klagerens advokat, hvor det blev fastholdt, at klageren ikke var berettiget til yderligere dækning for tab af erhvervsevne, og selskabet anførte bl.a.:

> ”<u>For det første</u> skal din klients helbredsmæssige situation være således, at hun ud fra en overvejende lægelig vurdering skal anses for at være ude af stand til at påtage sig et arbejde inden for den vifte af jobs, som din klient med eller uden omskoling burde kunne påtage sig, og som vil kunne indbringe hende en indtjening, der udgør mere end halvdelen af, hvad der er normalt at indtjene for tilsvarende raske personer med tilsvarende uddannelse og alder i samme egn.
>
> Klagerådet har anmodet selskabets speciallægekonsulent foretage den omtalte lægelige vurdering. Lægen har oplyst, at din klients tilstand er stationær, og at hun lægeligt bedømt er mindst 50 % erhvervsudygtig. Klagerådet har derfor anmodet selskabets skadeafdeling meddele Forenede Gruppeliv, at den til pensionsaftalen knyttede invalidesum på 101.000 kr. skal udbetales direkte til din klient.
>
> <u>For det andet</u> er det — men kun for så vidt angår retten til præmiefritagelse og den løbende ydelse - en betingelse, at hendes faktiske indtjening ved arbejde ikke overstiger halvdelen af,

hvad der er normalt at indtjene for tilsvarende raske personer med tilsvarende uddannelse og alder i samme egn.

SEB Pension har ydet dækning siden 5. april 2011, og bevillingen er indstillet med udgangen af maj 2013, efter at selskabet er blevet opmærksomt på, at din klients aktuelle månedsløn inkl. fleksjobtilskud udgør 19-20.000 kr.

Det er klagerådets vurdering, at den omstændighed, at din klient relativt kortvarigt, uden at have en hertil hørende uddannelse, har haft ledelsesmæssige opgaver i en virksomhed, som delvist ejes af din klient og dennes ægtefælle, ikke medfører, at sammenligningsgrundlaget bliver den ledertype, du beskriver i dit brev af 12. juni."

Ved mail af 4/9 2013 til selskabet anførte klagerens advokat bl.a.:

"Som det fremgår af skrivelsen, er der ikke længere uenighed om at min klient er mindst 50% erhvervsudygtig.

Dog er der uenighed om, hvorvidt min klients faktiske indtjening ved arbejdet ikke overstiger halvdelen af, hvad der er normalt at indtjene for tilsvarende raske personer.

Idet jeg i øvrigt henviser til det tidligere anførte, vil jeg gerne supplere de oplysninger, som klagerådet er i besiddelse af.

Dette skyldes, at det fremgår af skrivelsen af 22. august 2013 første side, nederste afsnit, at klagerådet lægger vægt på, at min klient ikke har en ledelsesmæssig relevant uddannelse, ligesom man anfører, at min klient har haft ledelsesmæssige opgaver i en relativ kortvarig periode.

Ud fra sagsfaktum kan det konkluderes, at såfremt min klient kunne indtjene mere end kr. 40.000,00 i en stilling, der kunne anses for at være normal for tilsvarende raske personer med uddannelse og alder i samme egn, er betingelserne opfyldt.

Der er altså tale om en relativ beskeden løn på kr. 40.000,00 og derover, som medfører, at betingelserne er opfyldt. Jeg vil derfor her kort redegøre for, hvilken erfaring min klient har og hvilke ansvarsområder hun har varetaget. [Klageren]var først butiksansat og blev herigennem udlært isenkræmmer.

Hun havde 7 års butikserfaring, før hun indgik i ledergruppen ved [virksomhed].

Her har hun arbejdet i 7 år, inden hun på grund af sygdom må acceptere, at skulle fungere som butiksassistent. Fra starten blev hun butiksansvarlig i …[virksomheds] butikken.

Denne blev overtaget den 1. maj 2004 og havde det første regnskabsår en omsætning på kr. 8,1 mio.

Den 1. september 2005 blev der overtaget endnu en butik i …, den 1. oktober 2007 i …, den 1. september 2008 i …, den 1. september 2009 i …, den 1. januar 2012 i Skive samt den 26. oktober 2012 i ….

Omsætningen steg i 2005/2006 til kr. 14,2 mio., 2006/2007 kr. 17,5 mio., 2007/2008 kr. 25,5 mio., 2008/2009 kr. 36,00 mio., 2009/2010 kr. 40,6 mio. og 2010/2011 kr. 44,3 mio.
….

Ud fra sin erfaring som tidligere butiksansat og udlært isenkræmmer fik hun ansvaret for såkaldt Spacemanagement og havde løbende dialog med butikker.

Hun har haft til opgave at sikre en høj standard med en vis ensartethed med løbende dialog mellem de erhvervede butikker.

Herudover var hun eneansvarlig for indførsel af ny varegruppe i …[virksomhed], gavebutikken, som i dag udgør ca. 10% af den årlige omsætning.

Endvidere havde hun ansvaret for optimering af gamle varegrupper i …[virksomhed], hvor hun var hovedansvarlig for at catering blev forbedret med ca. 100% i tiden 2004 til 2011.

Den uvurderlige erfaring, som hun har opnået i …[virksomhed], berettiger til en langt højere løn, end den hun oppebar, men som følge af de særlige ejerskabsforhold i virksomheden, blev lønnen ikke reguleret yderligere.

For at understrege, at min klient har haft en daglig ledelse og har været butiksansvarlig, kan jeg oplyse, at hendes ægtefælle og majoritetsejer af butikkerne, registreret revisor …, ikke har nogen erfaring indenfor disse områder.

Han var således registreret revisor i 19 år fra 1985 til 2004, hvor de erhvervede den første butik.

Hans primære ansvarsområder har været optimering, salg og andre interne/eksterne områder, hvor han som registreret revisor med stor erfaring fra erhvervslivet har kunnet sikre en optimering af likviditet, varelager, svind etc.

Den virksomhed, min klient således har været med til at opstarte og udbygge, er gået fra 4 ansatte i 2004 til 35 ansatte i 2013 og har været vækstvirksomhed i hele perioden."

I brev af 18/9 2013 til klagerens advokat anførte selskabet bl.a.:

"Uanset hvad du anfører i din e-mail, er der efter klagerådets opfattelse ikke dokumentation for, at din klient hverken uddannelsesmæssigt eller faktisk har udfyldt den lederstilling, du beskriver.

Det fremgår af kommunens ressourceprofil, som er udfærdiget på grundlag af informationer fra din klient, at hun har en HH fra 1985, og at hun har arbejdet forskellige steder som butiksassistent i spredte perioder på samlet set ca. 6 år frem til 1994, hvorefter hun de følgende 10 år var beskæftiget med pasning af andres og egne børn. Dette var forhistorien forud for hendes ansættelse i 2004 som "butiksassistent" — hvilket er hendes egen betegnelse og uddybende beskrivelse til ressourceprofilen, hendes egen betegnelse til den læge, der udformede speciallægeerklæringen af 19. februar 2013, og det hele harmonerer fint med det mødereferat fra 12. februar 2013, som du sendte os med dit brev af 12. juni, hvor det bl.a. fremgår:

NN har været ansat hos VV siden 2004 på 37 ugentlige timer som butiksassistent og klaret alle opgaver i butikken, som handler med alt indenfor varer til kontor tilbehør, gaveartikler m.v. NN 's arbejde bestod både af kunderådgivning, kassebetjening, modtage og bestille varer, sætte på plads, pynte butikken, pakke gaveartikler m.v."

Klagerens advokat anførte i brev af 29/10 2013 til selskabet bl.a.:

> ”I 3. afsnit ser det nærmest ud som om, De beskriver hendes tilknytning til arbejdsmarkedet som sporarisk. Dette er ikke tilfældet. Hun har i de 7 år været ansat som afdelingsleder/områdeansvarlig i de 3 isenkræmmerbutikker, som hun har været ansat i.
>
> Det kan bekræftes, at hun både er student og har en HH fra 1985 og derudover har hun en merkonomuddannelse i ledelse og samarbejde, markedsføring, samt har læst virksomhedsøkonomi og taget talrige kurser i EDB, dekoration, layout samt kommunikation m.v. jfr. vedlagte.
>
> Det er også korrekt, at hun har været på barsel, da familien fik 7 børn.
> …
>
> Der gik herefter 3 måneder før … og hendes ægtefælle … erhvervede VV.
>
> Han kom fra en uddannelse som revisor og det var hende, der var butikskyndig og havde som butiksassistent fået 3 måneders indføring i sortiment, kundekreds m.v., før man overtog butikken.
>
> Hun var derfor fra starten af tiltænkt en meget væsentlig rolle i forhold til butikkens daglige drift, vareindkøb, oplæring af ansatte m.v., som tidligere beskrevet.
>
> Herudover lægger De meget vægt på ordet butiksassistent.
>
> I firmaet … er det betegnelsen også for de personer, som har et overordnet ansvar for andre ansatte (mellemledere) og lønnen til disse personer afspejles naturligvis i anciennitet og de resultater, som de har udvist, mere end hvilken uddannelsesmæssig baggrund de er i besiddelse af.”

Ved brev af 1/11 2013 til klagerens advokat fastholdt selskabet sin vurdering af sagen, og det fremgår bl.a.:

> ”Jeg mener ikke, at din klient på det foreliggende grundlag ved hjælp af erklæringer fra ansatte i hendes egen og sin mands virksomhed kan så at sige opgradere den person ('normdanner'), som hun skal sammenlignes med.
>
> Den omtalte normdanners teoretisk opgjorte lønniveau opgøres i henhold til forsikringsbetingelserne ikke på baggrund af den konkrete virksomheds lønninger, men ud fra en mere bred betragtning. Jobindeks er én af metoderne hertil.”

Ved klageskema af 22/12 2013 indbragte klagerens advokat sagen for nævnet, og han anførte bl.a.:

> ”Vedrørende præmiefritagelse skal der tages udgangspunkt i indtjening og løn, som det faktisk forholder sig og dette skal sammenlignes med uddannelse, stillingsbeskrivelse, alder og, hvad tilsvarende ansættelse aflønnes med i området.

Vedrørende den løbende ydelse er der primært tale om en overvejende lægelig vurdering, af, om klager kan påtage sig et arbejde indenfor den vifte af jobs, som klager med eller uden omskoling burde kunne påtage sig og som vil kunne indbringe hende en indtjening, der udgør mere end halvdelen af, hvad der normalt er indtjening for en tilsvarende rask person.

Det fremgår altså af denne bestemmelse jfr. bilag 2, som er SEB's egen fortolkning, at der primært er tale om en lægelig vurdering af om 50% af erhvervsevnen er i behold.

Det gøres derfor gældende, at da der er enighed om, at mere end 50% af erhvervsevnen er gået tabt for klager, er hun berettiget til dækning vedrørende den løbende ydelse. Vedrørende såvel den løbende ydelse som præmiefritagelse gøres det i øvrigt gældende, at det er veldokumenteret i sagen, at … havde en sådan erhvervsmæssig erfaring og lederstilling i firmaet, at dette normalt i firmaet blev aflønnet med et beløb på mere end kr. 40.000,00 og at hun således reelt tjener mindre end halvdelen af, hvad der er normalt i området indenfor samme beskæftigelse.

Uanset den dokumentation, der er medsendt omkring min klients uddannelse, anciennitet og virke i virksomheden, har man valgt at fastholde, at det interessante er jobbeskrivelsen, butiksassistent.

Dette til trods for, at øvrige personer med samme stillingsbetegnelse rent faktisk har ledelsesansvar og tjener mere end kr. 40.000,00 pr. måned.

Ved de statistikker, der er fremlagt, er der tale om et meget stort spænd, eftersom butiksassistenter og mellemledere i detailhandlen aflønnes langt lavere end i engroshandel.

Rådgivning til engroskunder er helt anderledes end en butiksassistents rådgivning i Bilka og dette afspejles af lønnen.

Som det fremgår af bilag 6, har SEB heller ikke ønsket oplysninger på sagen i form af erklæringer fra de ansatte, som under alle omstændigheder ved en efterfølgende retssag skulle afhøres.

Det man mere eller mindre skriver er, at man forventer, at klager vil fabrikere de pågældende erklæringer og opgradere normdannere som klager skal sammenlignes med."

Selskabet besvarede klageskemaet ved brev af 23/1 2014 til nævnet, og det fremgår bl.a.:

"Klagerens advokat gør bl.a. gældende, at forsikringsvilkårenes bestemmelser om henholdsvis den helbredsmæssige og økonomiske betingelse for erhvervsevnetabsdækning er forskellige for forsikringsaftalens forskellige dækningselementer.

Det er korrekt, at teksten ord for ord ikke er helt den samme, men begge varianter udtrykker det samme; dvs den traditionelle forståelse af, hvordan det forsikringsmæssige, generelle erhvervsevnetabskriterie skal håndteres.

Det gøres således gældende, at den overordnede definition på erhvervsevnetab i § 3.2 stk. 1 (Bilag … side …) og § 5 stk. 2 (Bilag … side …) er nøjagtig ens, og at betingelsen om henholdsvis helbredsmæssigt og økonomisk tab i § 3.2 stk. 3 (Bilag … side …) reelt er identisk med § 5 stk. 3 og 4 (Bilag … side …). Ved at opsplitte helbred og indtægt i to stk., har sel-

skabet for så vidt angår erhvervsevnetabsydelsen endda særlig tydeliggjort, at der skal foretages to selvstændige vurderinger.

Der findes hverken ankenævns- eller retspraksis, i hvert fald ingen der involverer SEB Pension, hvor nævnet eller domstolene i den aktuelle sammenhæng har anvendt de omtalte forsikringsbetingelser forskelligt.

Den økonomiske betingelse
Ankenævnet skal tage stilling til, hvorvidt klagerens månedsløn inkl. det offentlige flekstilskud overstiger halvdelen af det 'normale' jf. de oven for omtalte forsikringsbetingelser.

Klageren modtog i maj 2013 en samlet månedsløn for 5 timers effektiv ugentlig virksomhed på kr. 3.244 + tilskud kr. 16.035 = kr. 19.279. Klageren **opfordres** til, når tiden kommer, at dokumentere hvad løn + tilskud udgør fra og med 1. maj 2014, hvor lønnen ifølge klagerens ansættelseskontrakt skal genforhandles.

Klageren oppebar indtil sin sygemelding en månedsløn på 40.000 kr. Det er selskabets opfattelse, at denne gage ikke er et udtryk for vilkår, man i tilsvarende virksomheder ville ansætte en tilsvarende person med samme uddannelse og cv på, men at der i stedet er en - selvsagt hel legitim - sammenhæng med den omstændighed, at klageren er investor og delvis indehaver af virksomheden. Lønnen var derfor ikke fastsat på normale markedsvilkår.

…

Klagerens advokat har med Bilag 7 fremlagt et print fra jobindex, hvor jeg ikke bestrider, at en "Leder" med 12 års ledererfaring med afsæt i gymnasium, HF, HHX el.lign. kan forvente en løn på 40.000 kr. månedligt. Spredningen er +/- 17.000 kr.! månedligt, hvilket skyldes det særdeles brede søgekriterie. Endvidere er det vanskeligt at se, at klageren — selv hvis den af hendes advokats erhvervsbeskrivelse lægges til grund — har arbejdet som leder i mere end de 7 år, hun arbejdede i sin egen butik.

Et mere relevant jobindexprint er vedlagte **Bilag …,** hvor søgekriteriet er præciseret i forhold til Bilag 7 til at omfatte "Butiksledere". Selv om søgningen forudsætter de 7 års ledererfaring, som selskabet ikke anerkender klageren er i besiddelse af, er månedslønforventningen her. 30.000 kr. med en spredning på +/- 5.000 kr.

Det spiller — ligesom klagerens egen oprindelige løn på 40.000 kr. - ingen rolle, hvad andre ansatte med andre karriereforløb måtte oppebære i løn i den samme konkrete virksomhed. Sammenligningsgrundlaget ('normdanneren') er hvad der kan opnås i det brede marked med den pågældende uddannelse, alder osv."

Ved brev af 7/2 2014 fremkom klagerens advokat med supplerende bemærkninger til sagen, og han anførte bl.a.:

"På den ene side kritiserer man de forskellige indeks, der er anvendt og på den anden side finder man, at det er irrelevant at få oplyst, hvad andre ansatte, der må antages at være ansat på markedsvilkår i virksomheden, får udbetalt i løn.

Den bevisførelse, som det er mulig at føre for forsikringsankenævnet, bør tage udgangspunkt i de ansættelser, som er foretaget i virksomheden.

…

> Udover at være butiksuddannet har … ligeledes en merkonomuddannelse.
>
> Herudover har hun de facto som indehaver haft den daglige ledelse i … afdelingen, som er væsentlig større end … afdelingen.
>
> De udsving, som findes i de anvendte indeks, er naturligvis utilfredsstillende store og dette skyldes, at der ved opgørelsen af løn for butiksansatte er meget stor forskel på, om man er ansat i en detail eller engros virksomhed, hvor der i den sidste type virksomhed er tale om en helt anden form for rådgivning til erhvervsvirksomhederne. Derudover påvirkes indeksene naturligvis også af den teoretiske uddannelse, som de enkelte personer måtte have. En merkonombaggrund vil derfor absolut påvirke indekset positivt.
>
> De pågældende indeks påvirkes således af såkaldte butikschefer i Bilka og tilsvarende butikker, hvorfor der ikke findes noget tilfredsstillende indeks for engros virksomheds ansatte.
>
> Der bør derfor lægges væsentlig vægt på, hvad lønindtægten er for ansatte, som ikke er nærtstående i virksomheden.
>
> Som det fremgår af ankenævnets kendelse fremlagt af modparten AK 82.125, skal der netop lægges vægt på, hvad en fuld erhvervsdygtig person med lignende uddannelse og alder er i stand til at tjene.
>
> Ved en nærlæsning af den pågældende sag fremgår det, at der er tale om en butiksuddannet, som således ikke har nogen form for merkonomuddannelse, ligesom der er tale om detail og ikke engros.
>
> Med det karriereforløb, som skadelidte … har, er det tydeligt, at hun har en særlig uddannelse indenfor engrosvirksomhed, har langt højere uddannelse (merkonom), har et langt større ansvarsområde og i forbindelse med produktudvikling og konceptudvikling har ansvar og indflydelse for så vidt angår alle butikkerne."

Ved brev af 13/2 2014 til nævnet anførte selskabet bl.a., at "Klageren er genindtrådt på arbejdsmarkedet i 2004 med en 'rusten' næsten 20 år gammel merkonomuddannelse, som har været uden relevans for det job, som klageren selv har beskrevet som "butiksassistent" med de funktioner, der er en naturlig del af butiksassistent-rollen."

Ved brev af 18/2 2014 til nævnet fremsendte klagerens advokat oplysninger om lønniveauet hos et andet kontorsupermarked.

Selskabet anførte i brev af 20/2 2014 til nævnet bl.a., at "Sammenligning med lønniveauet i en anden konkret virksomhed er ikke relevant – navnlig ikke da klageren hverken har den uddannelse, erfaring eller faktiske jobbeskrivelse, som bilagsmaterialet forudsætter. Skulle materialet desuagtet have betydning for nævnet, bemærkes at en bu-

tikschef ifølge det oplyste tjener 29.000 – 39.000 kr. dvs. 34.000 kr., hvorved klagerens aktuelle løn på kr. 19.279 kr. overstiger det halve."

Af forsikringsbetingelserne fremgår det bl.a.:

"**Afsnit 2 Betingelser for præmiefritagelse ved tab af erhvervsevne**

…

§ 2.2 Dækning ved tab af erhvervsevne Forsikringen giver ret til erstatning, hvis den forsikredes generelle erhvervsevne i forsikringstiden nedsættes til mindst 1/2 af den fulde erhvervsevne som følge af helbredsforringelse (sygdom eller ulykkestilfælde), uden at. dette skyldes forsæt.

…

§ 3.2 Definition på tab af erhvervsevne.

Tab af erhvervsevne foreligger, når den forsikrede af helbredsmæssige årsager ikke længere er i stand til bedømt - under hensyntagen til den forsikredes' nuværende tilstand, uddannelse og tidligere virksomhed at - tjene; hvad der, i samme egn er almindeligt for fuldt erhvervsdygtige personer med lignende uddannelse og alder.

Stk. 2.

Der er således tale om en generel og ikke en individuel målestok, idet forsikredes erhvervsevne vurderes i forhold til alle erhverv, man med, rimelighed kan forlange, forsikrede skal påtage sig - herunder, også erhverv, som eventuelt måtte forudsætte omskoling. Der er ikke ret til præmiefritagelse ved tab af erhvervsevne, hvis forsikrede anses for egnet til omskoling, og det efter endt omskoling må antages, at forsikrede vil kunne oppebære 1/2 af den indtjening, der er beskrevet i stk. 1.

Stk. 3

Ved vurderingen af om der foreligger erhvervsevnetab, der berettiger til erstatning, lægges der vægt på både omfanget af helbredsforringelsen, og om der er en indtægtsnedgang på 1/2 af den indtjening, der er beskrevet i stk. 1. Vurderes helbredsforringelsen ikke at medføre et erhvervsevnetab på mindst 1/2, eller er indtjeningen ikke nedsat med mindst 1/2, er der ikke ret til erstatning.

Ved beregningen af den i stk. 1 nævnte indtjening indgår eventuelle offentlige tilskud og lignende, som den forsikrede direkte eller indirekte er eller kan være berettiget til at modtage som led i en hel eller delvis forbliven på arbejdsmarkedet som selvstændig, eller ansat.

…

Forsikringsbetingelser for Gruppedækninger i SEB Pensionsforsikring

…

§ 5. Dækning ved tab af erhvervsevne

Retten til udbetaling indtræder, når gruppemedlemmets generelle erhvervsevne, efter datoen for optagelse i gruppeforsikringen, men inden det i aftalen fastsatte tidspunkt for dækningens ophør, dog længst til det aftalte udløbstidspunkt, på grund af, sygdom eller ulykkestilfælde er nedsat til 1/2 eller derunder af den fulde erhvervsevne.

Tab af erhvervsevne foreligger når den forsikrede af helbredsmæssige årsager ikke længere er i stand til - bedømt under hensyntagen til, den forsikredes nuværende tilstand, uddannelse

og tidligere virksomhed - at tjene, hvad der i samme egn er almindeligt for, fuldt erhvervsdygtige personer med lignende uddannelse og alder.

Ved vurderingen af forsikredes helbredsforringelse foretages der en generel vurdering af forsikredes erhvervsevne i forhold til alle erhverv, man med rimelighed kan forlange, forsikrede skal påtage sig - herunder også erhverv, som eventuelt måtte forudsætte omskoling. Der er ikke ret til udbetaling ved tab af erhvervsevne, hvis det må antages, at forsikrede efter endt omskoling vil kunne oppebære 1/2 af den i stk. 2 omhandlede indtægt.

Ved vurderingen af forsikredes indtægt indgår eventuelle direkte eller indirekte offentlige tilskud, som forsikrede og/eller forsikredes arbejdsgiver er eller kan være berettiget til at Modtage, som led i forsikredes hele eller delvise forbliven på arbejdsmarkedet - herunder indtægter fra fleksjob og lignende.

Vurderes helbredsforringelsen ikke at medføre et erhvervsevnetab på 1/2, jf. stk. 2 og 3 eller er indtægten ikke nedsat med mindst 1/2, jf. stk. 2 og 4, er der ikke ret til erstatning."

Nævnet er blevet forelagt udskrifter fra jobindex.dk og kopier af lønsedler fra 2 medarbejdere fra klagerens arbejdsplads.

Nævnet udtaler

Det fremgår af forsikringsbetingelserne, at der ved vurderingen af forsikredes nedsættelse af erhvervsevnen skal ske sammenligning med, hvad en fuldt erhvervsdygtig person med lignende uddannelse og alder er i stand til at tjene i samme egn. Forsikrede har hverken ret til udbetaling af erstatning eller præmiefritagelse, hvis forsikredes indtægt ikke er nedsat med mindst 1/2.

Klagerens løn før sygemeldingen var på kr. 40.000 om måneden. Hun var og er ansat i en virksomhed, hvor hendes ægtefælle er medejer.

Efter sin gennemgang af sagen - herunder oplysningerne om klagerens uddannelse og jobfunktioner samt de forelagte udskrifter fra jobindex.dk – finder nævnet det ikke godtgjort, at personer med tilsvarende uddannelse og alder i samme egn er i stand til at oppebære en indtægt, der udgør mere end det dobbelte af klagerens månedlige indtægt på knap 20.000 kr.

Nævnet kan derfor ikke kritisere, at selskabet har afvist at yde præmiefritagelse og udbetale erstatning ved tab af erhvervsevne.

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

Klageren får ikke medhold.

Marianne Højgaard Pedersen
formand