Ankenævnet for Forsikring

Den 5. august 2015 blev i sag nr. 87909:

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxxxx

mod

LB Forsikring A/S
Farvergade 17
1463 København K

afsagt

k e n d e l s e :

_____

Forsikringstageren har i tilknytning til sit medlemskab af en arbejdsløshedskasse tegnet lønsikring hos LB Forsikring A/S. Hun klager over selskabets afvisning af at yde dækning i anledning af en anmeldt arbejdsløshedsperiode.

Selskabet har afvist dækning med henvisning til, at klageren ikke opfylder selskabets krav om en 12-måneders kvalifikationsperiode.

Klageren har anført, at kvalifikationsperioden ifølge betingelserne alene er på 6 måneder for dimittender, og at hun tegnede forsikringen som dimittend og derfor er omfattet af 6 månedersreglen.

Klageren har i klageskemaet af 7/4 2015 anført:

"**Sagsfremstilling**
Supplerende redegørelse kan evt. vedhæftes som bilag.

Jeg ny dimitterede som ... i juni 2012, hvor jeg straks meldte mig ind i ... A-kasse samt tegnede en lønsikring hos Lærerens Brandforsikring, hvorved jeg 'kun' havde 6 mdr. optjeningsperiode.

Jeg påbegyndte et årsvikariat 1. august 2012, som varede til 30. juni 2013, derefter havde jeg endnu et årsvikariat fra 16. august 2013 til 30. juni 2014.

1. august 2014 startede jeg i en fast stilling, hvorfra jeg fratrådte 30. november 2014, da jeg blev opsagt.

Jeg søgte derfor om udbetaling fra min lønsikring, men blev afvist med følgende begrundelse:

Optjeningen på de 6 mdr. gælder kun i første ansættelse efter jeg dimitterede - dette står der intet om i min police. I policen står der også, at hvis man har to ansætter med max 3 mdr. ledighed imellem, betragtes disse to sammenhængende - også dette afviser de, da jeg blev opsagt i udgangen af min prøveperiode, og de derfor vurderer, at det ikke er sammenhængende - disse forbehold står der intet om i min police

Hvad vil du konkret opnå hos selskabet?
Jeg ønsker at få udbetalt min lønsikring på 4000 DKK pr mdr. indtil jeg er i job gældende fra 1. februar - da der er 60 dages selvrisiko - udbetaling dog i max 12 mdr. jf. den tegnede forsikring."

Selskabet har i brev af 27/4 2015 til nævnet bl.a. anført:

"Vores medlem har tegnet lønsikring for hvilken vilkår nr. 28-2 er gældende.
...
Vores afgørelse:
Op til den aktuelle ledighedsperiode har vores medlem været i ansættelse fra den 1/8 2014 til den 30/11 2014 - det vil sige 4 måneder.

I henhold til forsikringsbetingelserne gælder der som udgangspunkt en 12-måneders kvalifikationsperiode op til hver ledighedsperiode. Som dimittend er kvalifikationsperioden dog nedsat til 6 måneder.

For at være omfattet af den kortere kvalifikationsperiode er det herefter et krav, at vores medlem kan anses som dimittend. I ... A-kasse vil det at være dimittend sige, at man får dimittendsats, som udgør 82 % af den maksimale dagpengesats, og at man kan få beregnet ny dagpengesats 6 måneder efter uddannelsens afslutning som nyuddannet. For at få beregnet ny dagpengesats (altså for at overgå fra dimittendsats til ny sats) skal man have arbejdet 3 måneder som lønmodtager eller 12 uger som uge/14dages lønnet.

Dimittend er altså betegnelsen for en person, der nyligt har bestået en afsluttende eksamen og skal forlade eller nyligt har forladt den pågældende uddannelsesinstitution.

Vores medlem dimitterede i juni 2012 og får efter at have været ansat i to årsvikariater fastansættelse. Da hun bliver opsagt i prøveperioden, søger hun om udbetaling af ledighedsydelse. På dette tidspunkt kan hun ikke længere anses som dimittend og dermed omfattet af 6-månders kvalifikationsperioden i punkt 2.3.b. For vores medlem gælder derfor den almindelige kvalifikationsperiode på 12 måneder, jf. vilkårenes punkt 2.3.a.

Vi bemærker i øvrigt, at selvom man - mod forventning - stadig måtte anse vores medlem som dimittend kan det ikke føre til udbetaling af ledighedsydelse, da vores medlem heller ikke opfylder kvalifikationskravet for dimittender.

Vores medlem gør gældende, at det af policen skulle fremgå, at hvis man har ansættelser med max. 3 måneders ledighed imellem, skal disse ansættelser betragtes som sammenhængende. Vi antager, at medlemmet henviser til forsikringsbetingelsernes punkt 5.4, hvoraf det som beskrevet ovenfor fremgår, at hvis to arbejdsløshedsperioder er adskilt af 3 måneder eller mindre, behandler vi de to perioder som én periode.

Bestemmelsen finder anvendelse i de tilfælde, hvor et medlem har anmeldt og fået godkendt en ledighedsperiode og får udbetalt ydelser fra lønsikringen, hvorefter medlemmet kommer kortvarigt i arbejde - op til 3 måneder - før vedkommende kommer ind i en ny ledighedsperiode. I disse tilfælde kræver vi ikke, at medlemmet skal opfylde en ny kvalifikationsperiode, men betragter det som en sammenhængende ledighedsperiode.

I vores medlems situation, hvor hun ikke på noget tidspunkt har fået udbetalt ledighedsydelser, finder bestemmelsen således ikke anvendelse. Vores medlem har i øvrigt ikke haft arbejdsløshedsperioder adskilt af 3 måneder eller mindre, hvorfor punkt 5.4 også af denne grund er uden relevans.

Vi må herefter fastholde, at vores medlem ikke opfylder forsikringsbetingelsernes krav til kvalifikation, da hun forud for den aktuelle ledighedsperiode alene har arbejdet i 4 måneder. Vi kan derfor ikke tilbyde at udbetale ledighedsydelse."

Klageren har i brev af 3/5 2015 til nævnet heroverfor bemærket:

"LB Forsikring skriver at for de 6 mdr. optjeningsperiode som ny dimittend kun er gældende for første ansættelse eller lign. De er lidt uklare deres skrivelse.

Her vil jeg anføre, at der intet sted i forsikringspolicen står at denne bortfalder på noget som helst tidspunkt, og det blev heller ikke nævnt i forbindelse med at jeg købte forsikringen, tværtom blev det understreget, at jeg ved at købe den som ny dimittend var sikret, ville jeg været dækket efter mine første 6 mdr. ansættelse, hvis jeg nogen siden skulle blive fyret, og selvom disse blev optjent i et årsvikariat.

Jeg fastholder min klage
- jeg har optjent ret til udbetaling fra min forsikring på 6 mdr., da jeg købte forsikringen som ny dimittend - der står intet i min forsikringspolice, at denne optjening på noget som helst tidspunkt vil bortfalde. Jeg har, siden jeg dimitterede, været i fuld beskæftigelse, bortset fra sommerferie perioden som overgang fra den ene stilling til den næste."

Selskabet har i brev af 18/5 2015 til nævnet anført:

"Det fremgår, at vores medlem er af den opfattelse, at der ikke gælder nye kvalifikationskrav, da hun efter 6 måneders ansættelse i sit første job, har opfyldt kvalifikationskravet. Vi bemærker i den forbindelse, at der efter forsikringsbetingelsernes punkt 2.3 er en kvalifikationsperiode op til hver ledighedsperiode. Da vores medlem op til den aktuelle ledighedsperiode alene har været i ansættelse i 4 måneder, må vi fastholde, at hun ikke opfylder kravene for udbetaling af ledighedsydelse."

Klageren har i klage til selskabet af 19/2 2015 bl.a. anført:

"Mit første klagepunkt: Da jeg tegnede min forsikring tilbage i 2012, som ny dimitteret, fik jeg af forsikringskonsulenten oplyst, at jeg netop som ny dimitteret havde 6 mdr. optjeningsperiode, hvilket jo betød, at eftersom jeg havde et årsvikariat ville jeg efter dette vikariat været dækket ind, hvis jeg en dag skulle få en fyreseddel. - Først når og hvis jeg fik udbetalt lønsikring fra jer, ville jeg skulle jeg så efterfølgende være i arbejde i 12 mdr. for at have optjent lønsikringsret igen. - Dette passer også med de forhold der gælder i andre forsikringsselskaber vedr. lønsikring. Men det stemmer jo ikke overens med at du har afvist min anmeldelse. Skal jeg forstå det sådan at jeres forsikringskonsulenter sælger forsikringer

på forkerte oplysninger? Hvis den tolkning du udlægger er den korrekte, så skulle jeg have tegnet min lønsikring andetsteds."

Selskabet har i brev af 24/6 2015 til nævnet som svar på sekretariatets opfordring af 19/6 2015 anført:

"Spørgsmålet omkring vores rådgivning ved indtegningen har ikke været berørt i forbindelse med klagen til ankenævnet, hvorfor vi ikke har foretaget en drøftelse af det. På jeres opfordring skal vi her komme med vores bemærkninger.

Vores medlem anfører, at indtegningen skete ved kontakt til en forsikringskonsulent. Vi kan oplyse, at indtegning skete ved telefonisk kontakt med en forsikringsrådgiver ansat på vores hovedkontor.

Vi har forelagt spørgsmålet for den forsikringsrådgiver, der indtegnede policen. Han kan ikke erindre den specifikke police, men anfører, at han ikke ville have rådgivet vores medlem på anden vis, end hvad der fremgår af vilkårene.

Vi må herefter afvise, at vores forsikringsrådgiver skulle være rådgivet om dækning, der rækker udover vilkårene."

I brev modtaget den 30/6 2015 i nævnet har klageren hertil anført:

"Jeg fik overflyttet alle mine forsikring til LB i sept. 2010, hvor jeg havde en forsikringskonsulent på besøg, der talte vi også om lønsikring, og han fortalte mig, om de fordelagtige vilkår.

Da jeg afsluttede min uddannelse i 2012 kontaktede jeg LB telefonisk, jeg spurgte direkte ind vedr. at have et årsvikaritat og dermed allerede når det var slut ville jeg have optjent ret til forsikringen, hvis jeg i en efterfølgende ansættelse skulle blive fyret.

Deres rådgiver har altså rådgivet mig, som jeg nævner, og ikke som han nu anfører."

Selskabet har oplyst, at forsikringen trådte i kraft den 11/7 2012.

Af forsikringsbetingelserne (28-2) fremgår bl.a.:

"**Dækningsskema**
LEDIGHED

2. Ufrivillig arbejdsløshed
...
3. Krav om kvalifikationen

Generelle regler:

a) Der er en kvalifikationsperiode op til hver ledighedsperiode på 12 måneder. Det betyder, at du for at få ret til ydelser fra ... lønsikring skal have arbejdet som lønmodtager* de 12 forudgående sammenhængende måneder i mindst 16 timer om ugen.

Hvis du i en periode arbejder under 16 timer om ugen, starter en ny 12-måneders kvalifikationsperiode.

b) Dimittend. Som dimittend er 12 måneders perioden sat ned til 6 måneder, hvis du køber lønsikring samtidig med at melde dig ind i ... a-kasse som dimittend.

c) Kortvarig arbejdsløshed. Arbejdsløshedsperioder a 14 dage eller mindre afbryder ikke din kvalifikationsperiode. Det afbryder heller ikke perioden at få udbetalt arbejdsløshedsdagpenge fra ... a-kasse, når ansættelsesforholdet er intakt.

...

4. Forsikringen dækker ikke

...

2. Midlertidige ansættelsesforhold

Hvis du er ansat i en tidsbegrænset stilling, herunder alle former for vikararbejde, eller på et specifikt projekt som udløber, er du ikke dækket.

...

5. Erstatning

...

4. Flere arbejdsløshedsperioder

Hvis to arbejdsløshedsperioder er adskilt af 3 måneder eller mindre, behandler vi de to perioder som én periode, hvor der samlet kan udbetales for op til 6 eller 12 måneder.

Vi udbetaler dog ikke forsikringsydelser for den periode, hvor du er i arbejde.

Hvis to arbejdsløshedsperioder er adskilt af mere end 3 måneder, skal du igen opfylde kvalifikationskravet - se afsnit 2.3 - og gennem en selvrisikoperiode - se afsnit 3.1.

...

Nævnet udtaler:

Klageren meldte sig efter endt uddannelse i juni 2012 ind i en arbejdsløshedskasse og tegnede ved samme lejlighed lønsikring i det indklagede forsikringsselskab. Fra 1/8 2012 – 30/6 2013 og igen fra 13/8 2013 – 30/6 2014 var hun ansat i to årsvikariater. Hun påbegyndte den 1/8 2014 en fast stilling, hvorfra hun blev opsagt den 30/11 2014. Hun kræver på denne baggrund lønsikring fra selvrisikoperiodens udløb (60 dage).

Det fremgår af forsikringsbetingelsernes punkt 2.3.a, at der er en kvalifikationsperiode op til hver ledighedsperiode på 12 måneder, og at dette betyder, at man skal have arbejdet som lønmodtager de 12 forudgående måneder i mindst 16 timer om ugen. Det fremgår endvidere af punkt 2.3.b, at 12 måneders perioden for dimittender, der køber forsikringen samtidig med, at de melder sig ind i den specifikke arbejdsløshedskasse, er sat ned til 6 måneder.

Klageren har til støtte for sit krav anført, at hun i relation til beregning af kvalifikationsperioden skal vurderes som dimittend, da hun tegnede forsikringen som nyuddannet samtidigt med, at hun meldte sig ind i sin arbejdsløshedskasse. Hun har endvidere henvist til forsikringsbetingelsernes punkt 5.4., hvorefter to arbejdsløshedsperioder, der er adskilt af mindre end tre måder, behandles som én periode. Endeligt har hun anført, at det intetsteds i betingelserne står anført, at 6 måneders perioden alene skulle gælde den første ansættelse, og at hun af en forsikringskonsulent i forbindelse med købet af forsikringen blev oplyst, at det først var i forbindelse med en udbetalingssituation, at hun overgik til en 12 måneders kvalifikationsperiode.

Det er nævnets opfattelse, at forsikringsbetingelsernes punkt 5.4. omhandler den situation, at to arbejdsløshedsperioder er adskilt af op til tre måneders ansættelse. Bestemmelsen har derfor ikke har relevans for klagerens sag.

Efter en gennemgang af sagen finder nævnet herefter, at klageren ikke berettiget til dagpengeydelser, da hun hverken opfylder betingelsernes krav om at have arbejdet som dimittend/lønmodtager de 6 eller 12 forudgående måneder i mindst 16 timer om ugen. Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at klageren havde kortvarige ledighedsperioder mellem hver af sine ansættelser, og at hun ved fratrædelsen den 30/11 2014 kun havde arbejdet i ca. 4 måneder sammenhængende.

Endvidere er det nævnets opfattelse, at klageren på det foreliggende grundlag ikke har bevist, at hun af en af selskabets forsikringskonsulenter skulle have fået tilsagn om, at hun i en situation som den foreliggende skulle være berettiget til ydelser.

7. 87909

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

Klageren får ikke medhold.

Marianne Højgaard Pedersen
formand