Ankenævnet for Forsikring

Den 24. januar 2018 blev i sag nr. 91162:

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxxxx

mod

Gjensidige Forsikring
A.C. Meyers Vænge 9
2450 København SV

afsagt

k e n d e l s e :

Forsikringstageren har lønsikring i Gjensidige Forsikring. Hun klager over, at selskabet har afvist at udbetale lønsikring i forbindelse med ufrivillig arbejdsløshed. Det er klagerens opfattelse, at bortfald af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste kan sidestilles med ufrivillig arbejdsløshed.

Selskabet har afvist at udbetale lønsikring med henvisning til, at bevillingen af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste ikke kan sidestilles med en ansættelsesaftale. Ophøret af bevillingen om kompensation for tabt arbejdsfortjeneste medfører således ikke, at klageren er blevet ufrivilligt arbejdsløs i forsikringens forstand.

Klageren har anført, at såfremt kompensation for tabt arbejdsfortjeneste ikke kan sidestilles med et ansættelsesforhold, så bør perioden, hvor hun har fået bevilliget tabt arbejdsfortjeneste gælde som en "død periode", og hun bør stilles som før bevillingen af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste fra kommunen.

Selskabet har anført, at kravet i så fald er forældet, jf. forældelseslovens § 3, hvorefter der gælder en forældelsesfrist på 3 år.

I klageskema af 29/7 2017 til nævnet har klageren bl.a. anført:

> "**Sagsfremstilling**
> *Supplerende redegørelse kan evt. vedhæftes som bilag*
> Jeg tegnede Lønsikring v Gjensidige 4.sep. 2006, var på dette tidspunkt i fast fuldtidsstilling.
> 1.sep 2008 bevilliges jeg Tabt Arbejdsfortjeneste(TA) 37t/uge, pga. sygt barn og jeg bliver i den forbindelse opsagt fra min stilling som …
> 9. okt 20016 ophører min bevilling på TA og jeg kontakter Gjensidige og anmelder min ledighed.
> Gjensidige mener ikke jeg er dækket af forsikringen da de ikke mener TA gælder som et ansættelsesforhold.
> Jeg mener at hvis ikke TA er gældene som et ansættelsesforhold så bør perioden gælde som en 'død periode' og hvorvidt jeg er dækningsberettiget bør vurderes på baggrund af forholdene umiddelbart forud for det tidspunkt, hvor jeg startede med at få udbetalt TA. Dette mener Gjensidige ikke er rigtigt.
>
> **Hvad vil du konkret opnå hos selskabet?**
> Jeg mener jeg er/var ufrivillig arbejdsløs og dermed dækningsberettiget og kan modtage supplerende ydelse jvf. forsikringsvilkårene. Jeg ønsker at bibeholde min lønsikring også i fremtiden.
>
> suppl. oplys: I februar 2017 blev jeg ansat i et sygevikariat frem til 27.juni.Jeg starter 3. aug i et barselsvikariat som løber til juli 2018. Så pt har jeg ikke brug for dækning fra forsikringen, men vil muligvis stå ledig igen efter endt barselsvikariat. Indtil jeg får endelig afgørelse betaler jeg fortsat kontingent til forsikringen."

Klageren har i mail af 22/8 2017 til nævnet bl.a. anført:

> "Hvis ikke min periode under Tabt Arbejdsfortjeneste er gældene som en fast lønansættelse, så mener jeg at perioden burde gælde som en 'død periode' lig med reglen omkring Dagpengeberettigelse.
> Jeg tegnede forsikringen i enten 2004 eller 2006 hvor jeg jo var i fast stilling."

Selskabet har i brev af 22/9 2017 til nævnet bl.a. anført:

> "Vores forsikringstager har tegnet lønsikring i Gjensidige Forsikring. Forsikringstager er utilfreds med, at vi har afvist forsikringsdækning for udbetaling af lønsikring, idet det er hendes opfattelse, at bortfald af tabt af arbejdsfortjeneste må sidestilles med ufrivillig arbejdsløshed.
>
> **Sagens fakta**
>
> Forsikringstager indtegner i september 2006 en lønsikring i Gjensidige Forsikring (tidligere Fair Forsikring).
>
> Den 10. november 2009 bliver forsikringstager af [kommune] i medfør af serviceloven § 42 bevilget kompensation for tabt arbejdsfortjeneste med 37 timer ugentligt fra den 1. oktober 2009.

Den 3. maj 2016 meddeler [kommune] et ophør med kompensation for tabt arbejdsfortjeneste med 37 timer pr. uge fra den 31. maj 2016. Der blev givet kompensation for tabt arbejdsfortjeneste i en afviklingsperiode på 3 måneder for perioden den 1. juni 2016 – 30. august 2016.

Den 31. august 2016 bliver perioden for udbetalingen af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste forlænget frem til den 9. oktober 2016.

Den 10. oktober 2016 begynder forsikringstager at modtage dagpenge.

Den 20. januar 2017 modtager vores skadesafdeling forsikringstagers skadesanmeldelse.

Ved mail af 24. januar 2017 afviser vores skadesafdeling forsikringsdækning, idet der ikke er tale om en beskæftigelse som lønmodtager.

Den 24. januar 2017 modtager skadesafdelingen forsikringstagers reklamation over afgørelsen, idet hun gør gældende, at bevilling på tabt arbejdsfortjeneste må sidestilles med et ansættelsesforhold.

Den 13. februar 2017 revurderer skadesafdelingen sagen, men fastholder afgørelsen.

Den 11. marts 2017 modtager den klageansvarlige enhed forsikringstagers klage over afgørelsen. Vi fastholder ved e-mail af 18. maj 2017, at bevilling af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste ikke kan sidestilles med en ansættelsesaftale.

I august 2017 indbringer forsikringstager sagen for Ankenævnet for Forsikring. Det anføres i klagen, at bevilling af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste kan sidestilles med et ansættelsesforhold, sekundært at denne periode bør tælle som en 'død' periode, således at hun bør stilles som forholdene var på tidspunktet før bevillingen af tabt arbejdsfortjeneste fra kommunen.

Vores vurdering

I de gældende forsikringsvilkår for lønsikring nr. 3.0 er under afsnittet 'LønSikring – din forsikring omfatter' på side 3 anført følgende:

'Hvornår dækker forsikringen
Ufrivillig arbejdsløshed, som du får kendskab til 180 dage (optjeningsperiode) eller senere efter, at forsikringen er trådt i kraft'.

I forsikringsvilkårene side 6 under afsnittet 'Forhold, du skal være opmærksom på' er anført følgende:

'Definitioner
Beskæftigelse som lønmodtager betyder, at du har en ansættelsesaftale med en arbejdsgiver, som ikke indeholder en aftalt udløbsdato bortset fra almindelig pensioneringsdato'

Under samme afsnit fremgår på side 7 yderligere:

'Definitioner – fortsat
Ufrivillig arbejdsløshed betyder, at du mister din beskæftigelse som lønmodtager, hvor du hidtil har erhvervet din lønindtægt fra, uden at arbejdsløsheden skyldes forhold, der er undergivet din egen kontrol. [...]'

Forsikringen dækker ved ufrivillig arbejdsløshed, jf. forsikringsvilkårene side 3. Ufrivillig arbejdsløshed defineres jf. forsikringsvilkårene side 7 således: at man mister sin beskæftigelse som lønmodtager, uden at arbejdsløsheden skyldes forhold, der er undergivet ens egen kontrol.

Det er således en betingelse for dækning, at forsikringstager har været beskæftiget som lønmodtager, og at det er ophøret af denne beskæftigelse, der danner grundlag for kravet mod lønsikringsforsikringen. Det fremgår yderligere af definitionerne, at beskæftigelse som lønmodtager indebærer, at man har en ansættelsesaftale med en arbejdsgiver, jf. forsikringsvilkårene side 6.

Bevillingen af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste af 10. november 2009 kan ikke sidestilles med en ansættelsesaftale, da den ikke indeholder en egentlig aftale om et arbejdstager-arbejdsgiver forhold.

Ophøret af bevillingen om kompensation for tabt arbejdsfortjeneste den 9. november 2016 medfører således ikke, at forsikringstager er blevet ufrivilligt arbejdsløs i forsikringens forstand.

Der er på baggrund af ovenstående således ikke tale om en dækningsberettiget forsikringsbegivenhed på forsikringstagers lønsikringsforsikring, hvorfor vi skal fastholde afvisningen.

Forsikringstager anfører endvidere i sin klage, at sekundært bør hun stilles som før bevillingen af tabt arbejdsfortjeneste fra kommunen – bevilliget i november 2009 – således at der bortses fra denne periode, hvor hun har fået bevilliget tabt arbejdsfortjeneste.

Det skal hertil anføres, at kravet i så fald er forældet, idet der gælder en forældelsesfrist på 3 år jf. Forældelsesloven 3. Denne frist løber fra det tidligste tidspunkt, hvor forsikringstager kunne have rejst kravet jf. § 2, dvs. det tidspunkt hvor forsikringstager får kendskab til ufrivillig arbejdsløshed, som således er minimum 6 år siden.

Ydermere skal det for god ordens skyld også bemærkes, at forsikringsdækning i henhold til Lønsikringen er betinget af, at der skal være tale om ufrivillig arbejdsløshed jf. betingelserne side 3, hvilket ikke er dokumenteret, og at der ikke er forsikringsdækning, såfremt forsikringstager selv har opsagt sit arbejde jf. undtagelserne i forsikringsbetingelserne på side 5."

Klageren har i brev af 10/10 2017 til nævnet bl.a. anført:

"Selskabet begrunder deres afslag på dækning med at undertegnede ikke har haft en ansættelsesaftale med [kommune].

Jeg er uenig i dette da min bevilling på Tabt arbejdsfortjeneste indeholder en aftale om fast 37 timer ugl. fast mdl. bruttoløn med årlig satsreguleringsprocent, ferietillæg, indbetaling til pensionsordning samt opsigelsesvarsel på 3 mdr.

Aftalen er bindene og underskrevet af [kommune] og jeg mener ikke der er nogen reel forskel på denne og en gængs ansættelsesaftale.

Jeg vil gøre opmærksom på at jeg ikke har rejst krav til selskabet tidligere, da jeg overgik direkte fra fastansættelse ved … Kommune til Tabt Arbejdsfortjeneste. Det er først i det øjeblik jeg står uden arbejde og lønindtægt dvs. ved ophør af tabt arbejdsfortjeneste, at jeg rejser krav.

Selskabet sætter som en afsluttende bemærkning åbenbart spørgsmålstegn ved om der reelt er tale om *ufrivillig* arbejdsløshed. Jeg kan ikke se om der her henføres til overgangen til tabt arbejdsfortjeneste d. 10. november 2009 – eller om der menes ophør af kompensationen d.9.oktober 2016.
Bevillingen fra kommunenes side i 2009 blev givet da det blev vurderet at [mit barns] problem var så massivt at det krævede min fulde tilstedeværelse – og jeg ikke samtidig kunne være ansat i mit daværende job. Der fandtes ingen anden løsning end at jeg overgik til Tabt Arbejdsfortjeneste.

Ophør af bevillingen d.9. okt sker efter en vurdering fra kommunens side og bliver givet med det retsmæssige opsigelsesvarsel på 3 måneder. Dette skaber min ufrivillige arbejdsløshed som jeg på dette tidspunkt anmelder til selskabet.

For god ordens skyld kan jeg oplyse at jeg fra 20/2-17 og frem til 27/6-17 har været ansat i sygevikariat og at jeg pt. er ansat i barselsvikariat 1/8-17 til 27/2-18.

Ifølge Serviceloven må man som forældre til sygt barn ikke retsmæssigt stilles ringere end før barnet blev sygt og jeg ser det som meget problematisk hvis jeg ikke får medhold i min klage. Jeg har tegnet min Lønsikring tilbage i 2006 da jeg var i en fastansat stilling og da mit barn var rask. Jeg tegnede forsikringen som sikkerhed hvis jeg en dag skulle blive ledig og uden fast lønindtægt. Dette blev jeg da bevillingen ophørte.

Jeg er så heldigvis i arbejde igen men da det 'kun' er en tidsbegrænset stilling opfylder jeg ikke kravene for at tegne en ny lønsikring. Så konsekvenserne af at selskabet ikke mener jeg er dækningsberettiget her og nu, har stor betydning fremover."

Nævnet har fået forelagt bilag fra sagen, hvoraf nogle gengives nedenfor.

Af brev af 10/11 2009 fra kommunen fremgår bl.a.:

"Du har søgt om kompensation for tabt arbejdsfortjeneste med 37 timer ugl. på grund af [dit barns] handicap.

Vi har behandlet din ansøgning, og der er truffet følgende beslutning:

Der er bevilget kompensation for tabt arbejdsfortjeneste med 37 timer ugl. á bruttoløn på kr. … pr. måned fra 1.oktober 2009.

Der vil ske opfølgning af bevilling 1 gang årligt.

Bevillingen er givet i medfør af Lov om social service § 42."

Af brev af 3/5 2016 fra kommunen fremgår bl.a.:

> "Det er besluttet at meddele stop af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste med 37 timer pr. uge fra d. 31.03. 2016
>
> Der gives kompensation for tabt arbejdsfortjeneste i en afviklingsperiode på 3 måneder for perioden d. 01.06. 2016-30.06. 2016.
>
> Afgørelsen er truffet i henhold til servicelovens § 42."

Af mail af 31/8 2016 fra kommunen fremgår bl.a.:

> "Jeg vurderer dog, at vi har forsinket sagen med 1 måned, og at Ankestyrelsen ikke nødvendigvis kan nå at træffe afgørelse inden den 9. september hvor din bevilling på fuld TA ophører, hvorfor jeg sørger for at din fulde TA forlænges med 1 måned – det vil sige frem til den 9. oktober."

Af forsikringsbetingelserne fremgår bl.a.:

> "**LønSikring** – din forsikring omfatter
> …
> **Hvornår dækker forsikringen**
> • Ufrivillig arbejdsløshed, som du får kendskab til 180 dage (optjeningsperiode) eller senere efter, at forsikringen er trådt i kraft.
> …
> **Forhold, du skal være opmærksom på**
> …
> **Definitioner**
> **Beskæftigelse som lønmodtager**
> • Betyder, at du har en ansættelsesaftale med en arbejdsgiver, som ikke indeholder en aftalt udløbsdato bortset fra almindelig pensioneringsdato.
> …
> **Definitioner** – fortsat
> …
> **Ufrivillig arbejdsløshed**
> • Betyder, at du mister din beskæftigelse som lønmodtager, hvor du hidtil har erhvervet din lønindtægt fra, uden at arbejdsløsheden skyldes forhold, der er undergivet din egen kontrol. Arbejdsløshed, der skyldes berettiget bortvisning er således ikke omfattet af begrebet 'ufrivillig arbejdsløshed'"

Nævnet udtaler:

Det fremgår af sagen, at klageren fra den 1/10 2009 blev bevilliget kompensation for tabt arbejdsfortjeneste af kommunen med 37 timer ugentligt på grund af sig syge barn. Bevillingen var givet i medfør af lov om social service § 42. Ved brev af 3/5 2016 meddelte kommunen klageren, at det var blevet besluttet at meddele stop af kompensationen for tabt arbejdsfortjeneste fra den 31/5 2016, og at der ville blive givet kompensati-

on i en afviklingsperiode på tre måneder for perioden 1/6 2016 til 30/8 2016. Den 31/8 2016 blev perioden for udbetaling af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste forlænget til den 9/10 2016. Fra den 10/10 2016 var klageren ledig.

Klageren er utilfreds med, at selskabet har afvist at udbetale lønsikring i forbindelse med ufrivillig arbejdsløshed. Det er klagerens opfattelse, at bortfald af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste kan sidestilles med ufrivillig arbejdsløshed.

Klageren har anført, at kompensation for tabt arbejdsfortjeneste kan sidestilles med et ansættelsesforhold, idet hendes bevilling af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste indeholder en aftale om fast 37 timer ugentligt, fast månedlig bruttoløn med årlig satsreguleringsprocent, ferietillæg, indbetaling til pensionsordning samt opsigelsesvarsel på 3 måneder.

Selskabet har afvist at udbetale lønsikring med henvisning til, at bevillingen af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste ikke kan sidestilles med en ansættelsesaftale, da den ikke indeholder en egentlig aftale om et arbejdstager/arbejdsgiver forhold. Ophøret af bevillingen om kompensation for tabt arbejdsfortjeneste medfører således ikke, at klageren er blevet ufrivilligt arbejdsløs i forsikringens forstand.

Klageren har anført, at såfremt kompensation for tabt arbejdsfortjeneste ikke kan sidestilles med et ansættelsesforhold, så bør perioden, hvor hun har fået bevilliget tabt arbejdsfortjeneste, gælde som en "død periode", og hun bør stilles som før bevillingen af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste fra kommunen.

Selskabet har anført, at kravet i så fald er forældet, jf. forældelseslovens § 3, hvorefter der gælder en forældelsesfrist på 3 år. Selskabet har endvidere anført, "at forsikringsdækning i henhold til Lønsikringen er betinget af, at der skal være tale om *ufrivillig* arbejdsløshed jf. betingelserne side 3, hvilket ikke er dokumenteret, og at der ikke er forsikringsdækning, såfremt forsikringstager selv har opsagt sit arbejde jf. undtagelserne i forsikringsbetingelserne på side 5".

8. 91162

Det fremgår af forsikringsbetingelserne, at forsikringen dækker "ufrivillig arbejdsløshed, som du får kendskab til 180 dage (optjeningsperiode) eller senere efter, at forsikringen er trådt i kraft".

Af forsikringsbetingelserne fremgår det af afsnittet "forhold, du skal være opmærksom på" og under definitioner, at "beskæftiget som lønmodtager betyder, at du har en ansættelsesaftale med en arbejdsgiver, som ikke indeholder en aftalt udløbsdato bortset fra almindelig pensioneringsdato". Det fremgår endvidere, at "ufrivillig arbejdsløshed betyder, at du mister din beskæftigelse som lønmodtager, hvor du hidtil har erhvervet din lønindtægt fra, uden at arbejdsløsheden skyldes forhold, der er undergivet din egen kontrol".

Efter en gennemgang af sagen finder nævnet ikke grundlag for at kritisere, at selskabet har afvist at udbetale lønsikring med henvisning til, at bevillingen af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste ikke kan sidestilles med en ansættelsesaftale. Nævnet finder herefter, at bortfald af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste ikke har medført, at klageren er blevet ufrivilligt arbejdsløs i forsikringens forstand.

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at der ved bevilling af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste ikke foreligger et over-/underordnelsesforhold, herunder at der ikke foreligger en ansættelsesaftale, der regulerer de forhold, som er gældende i et ansættelsesforhold.

Nævnet finder, at der ikke kan bortses fra den periode, hvor klageren har fået bevilliget tabt arbejdsfortjeneste, således at klageren stilles som før bevillingen af tabt arbejdsfortjeneste fra kommunen.

9. 91162

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

Klageren får ikke medhold.

Marianne Højgaard Pedersen
formand