

Ankenævnet *for* Forsikring

Den 8. januar 2020 blev i sag nr. 93756:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

mod

Topdanmark Livsforsikring A/S
Borupvang 4
2750 Ballerup

afsagt

k e n d e l s e :

Forsikringstageren har haft lønsikring. I klageskema af 15/5 2019 til nævnet samt i vedlagte klageskrift har klagerens advokat bl.a. anført:

"Kort redegørelse for sagen

Klager ønsker sig tillagt løbende udbetalinger som følge af arbejdsløshed fra 1. november 2018, hvor klager blev afskediget.

Klager var indtil da ansat som bogholder/adm. medarbejder i en periode på 14 måneder fra 1. april 2017 til 31. oktober 2018. Klager var forinden da ansat i en lignende stilling fra 1. marts 2013 til 31. marts 2017 uden sæsonarbejdsløshed. Begge ansættelser var i virksomheder indenfor [branchen for rengøringsydelser].

Topdanmark hævder, at der foreligger sæsonarbejdsløshed, der er undtaget ifølge forsikringsbetingelserne.

Forsikringen er tegnet i 2013 og ændret i 2015.

Hvad vil du konkret opnå hos selskabet?

Klager ønsker sig tillagt løbende udbetalinger som følge af arbejdsløshed gældende fra 1. november 2018.

...

I forlængelse af den indgivne klage for [klager] i sagen mod Topdanmark gøres følgende bemærkninger.

...

Klager blev d. 29. juni 2018 opsagt til fratræden d. 31. oktober 2018.

I opsigelsesskrivelsen henvises til at 'vor forretning er sæsonbetonet' og til, at stillingen på ny ville blive tilbudt klager 'når sæsonen for ... genindtræder.'

...

Det er klart, at der indenfor [branche for rengøringsydelser] er sæsonudsving for forskellige

Selvom der måtte foreligge sæsonudsving – som der vel gør i alle brancher – er det derimod ikke afgjort, at dette fører til arbejdsløshed i 'faste perioder', således som betingelsen i forsikringsbestemmelserne foreskriver.

Det, som derimod vil skulle afgøres er, om klagers arbejde er sæsonbestemt således, at arbejdsløshed indenfor klagers erhverv forekommer i faste perioder.

Som det fremgår af ansættelseskontrakten er denne ikke sæsonbestemt, men derimod tidsubestemt.

Som det fremgår af CVR – udskriften, forekommer der heller ikke sæsonarbejdsløshed i [virksomhed 2].

Endvidere var klager ansat i 15 måneder uden sæsonafskedigelse, hvilket ligeledes taler imod, at der foreligger sæsonbestemt arbejdsløshed.

Topdanmark har haft lejlighed til særdeles indgående at interviewe [arbejdsgiver] som indehaver af [virksomhed 2] med hensyn til, om der forekommer sæsonarbejdsløshed i virksomheden. Topdanmark opfordres til at oplyse, om [arbejdsgiver] her har oplyst, at der foreligger sæsonarbejdsløshed i virksomheden.

Klager har ikke i sin ansættelsestid oplevet sæsonarbejdsløshed [hos virksomhed 2], og som det ses af CVR er der heller ikke indberettet nogen form for sæsonarbejdsløshed.

Det er på det foreliggende grundlag klagers opfattelse, at der ikke forekommer arbejdsløshed i faste perioder.

Jeg vedlægger endvidere mail af 17. august 2015 fra klagers ægtefælle til indklagede, hvoraf det fremgår, at lønnen under klagers daværende ansættelse i [virksomhed 1] oplystes at være kr. 60.000,00 pr. måned, således der søgtes om maksimal dækning – dengang ca. kr. 29.000,00 pr. måned. Indklagede accepterede forhøjelsen, jfr. mail af 18. august 2015.

Klager var således ansat i en tilsvarende stilling i [virksomhed 1] i perioden 1. marts 2013 til 31. marts 2017. Klager er uddannet økonom, jfr. dokumentation fremlagt herfor.

Indklagede har endvidere interesseret sig for regnskaberne i [virksomhed 2] v/ [arbejdsgiver]. Indklagede har modtaget regnskaber for 2017, der også indeholder nøgletallene for 2016. Som det fremgår heraf, omsætter virksomheden for mio. kr. 4,252 i 2017 og mio. kr. 4,177 i 2016. Klager vil undersøge, om det er muligt at fremskaffe regnskabet for 2018.

Indklagede har endvidere interesseret sig for klagers årsopgørelser, hvilke er fremsendt mht. 2015 – 2017. Årsopgørelsen for 2018 fremsendes til indklagede, når den foreligger.

Herudover har klager interesseret sig for kontoudtog udvisende de fysiske lønoverførsler, hvilke også er fremsendt til indklagede.

Klager mener derfor at have fremsendt al ønsket materiale til indklagede – bortset fra regnskab/årsopgørelse for 2018 som anført. I modsat fald opfordres indklagede til at oplyse, hvilke yderligere oplysninger, der ønskes.

Det bemærkes særskilt, at klager naturligvis ikke råder over sin tidligere arbejdsgivers regnskaber men kan forespørge om dem.

Det er klagers opfattelse, at indklagede har bevisbyrden for, at arbejdsløshed indenfor forsikredes erhverv forekommer i faste perioder.

Denne bevisbyrde ses ikke at være løftet ved, at der foreligger en enkelt afskedigelse mere end et år efter ansættelsen uden yderligere dokumentation for, at arbejdsløsheden også forekommer i 'faste perioder'.

Det bemærkes, at klagers 'erhverv' i forsikringsbestemmelsernes forstand må være regnskab og bogholderi og ikke [rengøringsydelse], som synes at være indklagedes synspunkt.

Klager oplyser, at hun også i vintersæsonen udfører regnskabsmæssigt og administrativt arbejde, idet virksomheden bl.a. har en lang række abonnementer, der løbende skal faktureres og salg til nye abonnenter pågår.

Der plejer således at være tilstrækkeligt med arbejde også i vintersæsonen.

Der indstilles således til, at klager meddeles ret til forsikringsydelsen gældende fra 1. november 2018.

Klager har anmodet om fremsendelse af forsikringsbegæring, hvilke ikke er modtaget fra indklagede.

Klager begærer sig tillagt advokatombudsninger."

Selskabet har i brev af 5/7 2019 til nævnet bl.a. redegjort for sagsforløbet og afgørelsen således:

"Tvist

Klager er utilfreds med, at Topdanmark har afvist dækning ved klagers ledighed.

Klager blev opsagt som følge af, at der er tale om sæsonbetonet forretning, hvor størstedelen af aktiviteten ligger i sommerhalvåret. Der var således ikke grundlag for ansættelse i vinterperioden.

Forsikringens virkemåde

Forsikringen omfatter dækning ved ufrivillig arbejdsløshed.

Forsikringsbetingelser 7890-1 vedlægges som **bilag 1**.

...

Sagsfremstilling

Klager tegnede Lønsikring for medlemmer af [fagforening] med virkning fra den 1.7.2013 med en udbetalingsperiode på 12 måneder og en månedlig dækning på 8.000 kr. Tilmelding vedlægges som **bilag 2**.

I 2015 anmodede klagers [ægtefælle] om at få den maksimale udbetaling på hans kones lønsikring sat op fra 8.000 kr. til 29.000 kr. om måneden. Denne ændring trådte i kraft 1.9.2015. Begrundelsen herfor var, at klagers løn på det tidspunkt var steget fra 32.000 kr. til 60.000 kr. om måneden. Anmodning om forhøjelsen vedlægges som **bilag 3**.

Vi fremsendte en bekræftelse på forhøjelsen den 18.8.2015 sammen med en ny forsikringsmeddelelse. Vedlægges som **bilag 4 og 5**.

Den 12.11.2018 modtog vi en skadeanmeldelse fra kunden. Vedlægges som **bilag 6**.

Af anmeldelsen fremgik, at klager den 29.6.2018 fandt ud af, at hun ville blive ledig.

Som opsigelsesgrund oplyste klager:

'Pga. nedgang i ordreindgang (sæsonbetonet)'

Sammen med anmeldelsen modtog vi ansættelseskontrakt og opsigelsesbrev. Vedlægges som **bilag 7 og 8**.

...

Lønsikringsafdelingen modtog herefter fra klagers mand kvittering fra jobcenteret på, at klager var arbejdssøgende, ledighedserklæring fra A-kasse, bevillingsbrev fra A-kasse og 12 lønsedler. Vedlægges som **bilag 9, 10, 11 og 12**.

Lønsikringsafdelingen skrev herefter til klager den 18.12.2018 og afviste udbetaling fra lønsikringen. Vedlægges som **bilag 13**.

Begrundelsen herfor var:

'Vi kan ikke udbetale fra forsikringen, da det fremgår af oplysningerne på din opsigelse at din ansættelse var sæsonbetonet, og du allerede på ansættelses tidspunkt var bekendt med der ikke er grundlag for ansættelse i vinterperioden.'

Jfr. forsikringsbetingelserne dækker forsikringen ikke såfremt man er bekendt med ansættelsen er sæsonbetonet. Dette fremgår af din kontrakt og opsigelsen.'

Samme dag (18.12.2019) modtog vi fra vores kunde en klage over afgørelsen. Vedlægges som **bilag 14**.

...

19.12.2019 modtog vi yderligere en klage fra kundens mand. Vedlægges som **bilag 15**.

...

Inden vi nåede at svare på klagen, modtog vi den 11.1.2019 en rykker fra klagers mand.

Af mailen fra 11.1.2019 oplyste klagers mand bl.a., at de igen havde haft kontakt til klagers arbejdsgiver, og kunne forstå på arbejdsgiveren, at vi ikke havde henvendt os for en redegørelse, hvilket de fandt for særdeles relevant for en korrekt afgørelse.

Samtidig blev der gjort opmærksom på, at arbejdsgiveren var rede til at afgive en tro & love erklæring omkring ansættelsesforholdet, at dette er og har været permanent.

Vi bad herefter om en fuldmagt fra vores kunde. Denne modtog vi den 17.1.2019. Vedlægges som **bilag 16**.

Den 24.1.2019 fremsendte vi svar på klagen. Vedlægges som **bilag 17**.

Vi fastholdt Lønsikringsafdelingens afslag under henvisning til, at der var tale om et ansættelsesforhold i en ...virksomhed, hvor der helt naturligt var en svingende arbejds mængde alt efter sæsonudsving.

...

Herefter modtog vi den 1.2.2019 brev fra klagers [advokat].

Vedlægges som **bilag 18**.

...

Vi besvarede advokatens brev den 1.3.2019. Vedlægges som **bilag 19**.

Indledningsvist beklagede vi, at vi havde henvist til et forkert sæt forsikringsbetingelser. Vi havde for så vidt angår spørgsmålet om sæsonbetonet arbejde henvist til forsikringsbetingelser 7876-1 pkt. 8 stk. d. Det skulle rettelig være forsikringsbetingelser 7890-1 punkt 7 stk. 1 d.

Vi gjorde samtidig opmærksom på, at det indholdsmæssigt ikke gjorde nogen forskel, da bestemmelsen er enslydende i begge sæt betingelser.

Yderligere meddelte vi advokaten, at vores skadeinspektør havde haft 2 møder med klagers arbejdsgiver. Der var ved disse møder indsamlet materiale, der nu skulle gennemgås, førend vi kunne vende tilbage med sagens videre forløb.

Dækningspligten kunne på daværende tidspunkt ikke anerkendes.

Efter at have gennemgået oplysningerne fra skadeinspektørens 2 møder med klagers arbejdsgiver, skrev vi til advokaten den 20.3.2019. Vedlægges som **bilag 20**.

I brevet gjorde vi opmærksom på, at der var en række uregelmæssigheder i det af arbejdsgiveren oplyste sammen holdt med de oplysninger, som vi havde modtaget fra klagers mand omkring ansættelsesforhold og kontrakt.

På denne baggrund bad vi om at få tilsendt årsopgørelser for klager fra 2015- 2018 samt bankudskrifter for lønudbetalinger for den periode, hvor klager havde været ansat hos [virksomhed 2].

Samtidig gjorde vi opmærksom på, at vi havde bedt om at få udleveret regnskaber for [virksomhed 2] for perioden 2016-2018, således at vi kunne få dokumentation for omsætning, lønudgifter m.v.

Ved skadeinspektørens første besøg var arbejdsgiver helt indforstået med dette, og vi kunne blot kontakte hans revisor. Da skadeinspektøren dagen efter vendte tilbage med et samtykke til un-

derskrift, ønskede arbejdsgiver imidlertid ikke længere at give tilladelse til indhentelse af regnskabsoplysninger.

Da vi ved skadeinspektørens besøg hos arbejdsgiver var blevet opmærksomme på, at klagers mand kendte klagers arbejdsgiver ganske godt, opfordrede vi til, at klagers mand tog kontakt til arbejdsgiveren, således at vi kunne få den nødvendige dokumentation.

2 dage senere, den 22.3.2019, modtog vi fra advokaten årsopgørelser for 2015-2017, vedlægges som **bilag 21**, bankudskrift visende løn for perioden 1.7.2017 - 31-10-2018, vedlægges som **bilag 22** og regnskab for 2017, vedlægges som **bilag 23**. Regnskab for 2018 forelå endnu ikke på dette tidspunkt.

Efter en gennemgang af det modtagne materiale vendte vi herefter tilbage med svar den 2.4.2019. Vedlægges som **bilag 24**.

Vores svar indeholdt en hel del oplysninger fra skadeinspektørens 2 besøg hos klagers arbejdsgiver.

Af vores svar fremgik følgende:

...

Ved de 2 møder med [klagers] arbejdsgiver ... fik vi oplyst, at han aldrig havde set ansættelseskontrakten før, og at det var [klagers ægtefælle], der havde udfærdiget og underskrevet den. Han vidste ikke, hvad der stod i kontrakten og kunne således heller ikke kommentere på indholdet af den.

Vi hæfter os ved, at [klagers ægtefælle] tidligere overfor Topdanmark udførligt har beskrevet/gengivet, hvad [klagers] arbejdsgiver ... har forklaret til ham omkring ansættelseskontraktens indhold m.v. Vi må nu konstatere, at disse oplysninger ikke er korrekte, da [arbejdsgiver] hverken har udfærdiget, underskrevet eller har haft kendskab til indholdet af kontrakten.

Ved en sammenligning af underskrifterne på ansættelseskontrakten og fuldmagten fra [klager], må vi lægge til grund, at den indsendte fuldmagt er underskrevet af [klagers ægtefælle].

Ifølge [arbejdsgiver] var [klager] ansat til at passe telefonen, sende tilbud, daglige regnskaber m.v. til en løn på 60.000 kr. om måneden. Årsagen til den høje løn var, at hun var rigtig god til sit arbejde. Hun arbejdede hjemme fra sin og [ægtefælles] bopæl i

Tidligere havde [klager] arbejdet i sin mands [virksomhed 1], hvor også [arbejdsgiver] tidligere havde været ansat i en årrække.

[Arbejdsgiver] kunne ikke huske, hvornår [klager] blev ansat - mente først at det var i 2016, indtil skadeinspektøren oplyste ham, at det var i 2017. Hvornår hun var holdt op, stod heller ikke klart i hans erindring.

Ifølge [arbejdsgiver] tog [klager] opsigelsen helt stille og roligt. Citat: 'Hun forventede at få sine penge fra lønsikringen, og vi havde jo talt om det inden hun startede'.

På forespørgsel om [ægtefælle] kunne tage hende tilbage, svarede [arbejdsgiver] citat: 'Nej, [ægtefælle] har jo lønsikring på hende, så i første omgang nej. Men jeg kan ikke svare på, om [ægtefælle] ville tage hende tilbage'.

[Arbejdsgiver] blev forespurgt, om han selv kunne have ansat [klager] til en mindre løn og så beholdt hende. Hertil var svaret: 'nej for det var ikke det som ... vi sagde jo til hende ... jeg sagde til hende dengang, at om vinteren har vi ikke den store vilde omsætning herovre ... og det var hun fuldt ud indforstået med, sådan var det'.

Han oplyste også, at årsagen til at [klager] havde været ansat henover vinteren 2017, var fordi han godt kunne lide hende.

Han havde lært hende at kende for 7-8 år siden ...

Om sit firma oplyste [arbejdsgiver], at der er tale om et ...firma med 4-5 ansatte. Forretningen er sæsonbetonet, og flere af de ansatte holder ferie henover vinteren, bl.a. er der ansatte, der i vinterperioden på omkring 5 måneder først holder deres ferie og derefter går uden løn i resten af vinterperioden.

[Arbejdsgiver] annoncerede ikke efter kunder og havde ingen hjemmeside. Kunderne kunne finde ham på tlf. nr.

Omkring tilbud og fakturering oplyste [arbejdsgiver], at det arbejde laver han selv nu på sin pc. Kunderne betaler til hans konto i [bank]. Han ønskede imidlertid ikke at fremvise en faktura, da han af sin advokat havde fået besked på, at det måtte han ikke.

Vedrørende udbetaling af løn oplyste [arbejdsgiver], at lønudbetaling til de ansatte foregik via hans revisor, som stod for lønudbetalingen, også til [klager].

[Arbejdsgiver] blev forespurgt om årsagen til, at hans firma på www.virk.dk stod med 0 medarbejdere i 2. kvartal 2017, hvor [klager] blev ansat, mens firmaet i øvrige kvartaler, både før og efter, stod med 2-4 ansatte. Dette kendte [arbejdsgiver] ikke noget til.

Vi kan hertil oplyse, at tallene kommer fra Danmarks Statistik og bygger på virksomhedens indberetninger til SKATS eIndkomst.

[Arbejdsgiver] gav på første møde udtryk for, at han gerne ville udlevere regnskaber og anden dokumentation og opgav navnet på sin revisor. Da skadeinspektøren efter aftale dagen efter vendte tilbage for bl.a. at få det skriftlige samtykke, meddelte [arbejdsgiver] straks ved ankomst, at vi alligevel ikke måtte tage kontakt til hans revisor.

Vi kunne i stedet sende en mail til ... med vores spørgsmål til regnskaber, så ville han og revisoren behandle spørgsmålene.

Vi har bedt om at få udleveret firmaets regnskab for 2016, 2017 og 2018. Dette har [arbejdsgiver] ikke ønsket at udlevere.

Vi har efterfølgende fået regnskab for 2017 fremsendt via dig pr. mail den 22.3.2019.

På baggrund af bl.a. oplysningerne fra [klagers] arbejdsgiver ..., fastholder vi, at der er tale om sæsonbestemt arbejde, jfr. Forsikringsbetingelserne pkt. 7 stk. d. Og [klager] har fuldt ud været klar over, at der var tale om, at arbejdet var sæsonbestemt. Det fremgår både af de forklaringer, som vi har fået af [arbejdsgiver], af [klagers] anmeldelse til os og af hendes opsigelse.

...

På baggrund af de uoverensstemmende forklaringer, som vi har fået i sagen, og det at [ægtefælle] har tilbageholdt oplysninger omkring, at det rent faktisk er ham, der har udfærdiget og underskrevet ansættelseskontrakten på sin kone, og ikke [arbejdsgiver], som aldrig havde set den før gør, at vi ikke har tillid til anmeldelsen og vores kunde og også af den grund afvises udbetaling fra lønsikringen.

På baggrund af sagen ønsker vi ikke længere at opretholde forsikringsforholdet, og vi opsiges derfor [klagers] Lønsikring pr. 1.6.2019 i medfør af forsikringsbetingelserne pkt. 13 stk. 2.

...

Den 4.4.2019 fremsendte vi til advokaten yderligere en mail vedr. opsigelsesvarslet på forsikringen, idet vi var blevet opmærksomme på, at varslet var længere end først antaget.

Vi gjorde i den forbindelse opmærksom på, at forsikringen først ville blive opsagt fra 1.7.2019 og ikke som tidligere anført fra 1.6.2019. Vedlægges som **bilag 25**.

Den 12.4.2019 fremsendte vi opsigelsen af lønsikringen pr. 1.7.2019 til klager, klagers mand og advokaten.

Vi hørte herefter først til sagen igen, da vi modtog klagen til Ankenævnet dateret 15.5.2019.

Sammen med ankenævnsklagen var vedlagt en række bilag. Ved en gennemgang af disse ses et brev fra klagers advokat til Topdanmark af 11.4.2019.

Vi har ikke modtaget dette brev af 11.4.2019, hvorfor vi heller ikke har besvaret dette.

Konklusion

Klager er utilfreds med, at vi har afvist udbetaling fra forsikringen.

Klagers advokat opfordrer i ankenævnsklagen Topdanmark til at oplyse, om arbejdsgiveren har oplyst, at der foreligger sæsonarbejdsløshed i virksomheden.

Hertil kan vi oplyse, at klagers arbejdsgiver til skadeinspektøren har oplyst, at der er tale om et ...firma med 4-5 ansatte.

Derudover har arbejdsgiveren oplyst, at forretningen er sæsonbetonet, og flere af de ansatte holder ferie henover vinteren, bl.a. er der ansatte, der i vinterperioden på omkring 5 måneder først holder deres ferie og derefter går uden løn i resten af vinterperioden.

Ovenstående har vi ligeledes tidligere beskrevet i vores svar til advokaten af 2.4.2019 (**bilag 24**).

Når der i alt er 4-5 ansatte i firmaet og flere af de ansatte går uden løn i vinterperioden, er det en reduktion i medarbejderstaben i vinterhalvåret på ca. 50%.

Advokaten henleder opmærksomheden på, at CVR-udskriften ikke viser sæsonarbejdsløshed i firmaet.

Ifølge CVR-udskriften er der tale om en virksomhed med 2-4 ansatte. Det betyder, at der ikke vil ske en ændring på CVR-udskriften, selvom der i vinterperioden er en reduktion i medarbejderstaben på 50% fra f.eks. 4 til 2.

Et firma der beskæftiger sig med [rengøringsydelser] er uden tvivl et sæsonbestemt erhverv, og det er almindelig kendt, at [rengøringsydelser] primært foregår i sommerhalvåret. Det er således også almindeligt, at der forekommer arbejdsløshed i faste perioder.

Klager har kun været ansat i en kort periode på 15 måneder fra 1.4.2017 - 31.10.2018.

På trods af at der kun er 1 måneds gensidigt opsigelsesvarsel, valgte klagers arbejdsgiver allerede den 29.6.2018 at opsig klager, dvs. 4 måneder før hendes fratrædelsestidspunkt.

Arbejdsgiveren har således allerede midt i højsæsonen været klar over, at der ikke var arbejde i vinterhalvåret, hvorfor han allerede opsagde klager på dette tidspunkt, selvom han kunne have ventet med at opsig klager til slutningen af september, hvor der havde været et bedre overblik over kommende arbejdsopgaver.

Også dette indikerer, at vi er indenfor et erhverv, hvor arbejdsløshed forekommer i faste perioder, når man allerede midt i højsæsonen ved at der ikke er grundlag for ansættelse i vinterperioden og vælger at opsig medarbejderen med 4 måneders varsel.

Det er klart, at når medarbejderstaben i vinterhalvåret reduceres med 50 %, vil det også få konsekvenser for de medarbejderne, der er beskæftiget med de administrative opgaver i forhold til [rengøringsydelser], således som det også er sket i dette tilfælde.

Arbejdsgiver har i opsigelsen henledt klagers opmærksomhed på, at han allerede ved klagers ansættelse havde orienteret om, at forretningen var sæsonbetonet, hvorfor størstedelen af aktiviteten lå i sommerhalvåret, og der ikke var grundlag for ansættelse i vinterperioden.

Samtidig gjorde han opmærksom på, at han gerne ville genansætte hende igen, når sæsonen for ... igen startede.

Af opsigelsen fremgår det således også klart, at der er tale om sæsonbestemt arbejde, dvs. at arbejdsløshed forekommer i faste perioder.

Dette stemmer i øvrigt også fint sammen med afsnittet 'Andre væsentlige vilkår' i ansættelseskontrakten, hvoraf fremgår, at ansættelsesforholdet ikke er omfattet af kollektive overenskomster, da der er tale om en tidsbegrænset ansættelse.

Forsikringsbetingelserne pkt. 7 stk. 1d er en undtagelsesbestemmelse,

...

Udgangspunktet efter denne bestemmelse er således, at der ikke er ret til udbetaling ved sæsonbestemt arbejde.

Dog er der mulighed for udbetaling fra forsikringen, hvis forsikrede har haft uafbrudt arbejde i 2 år eller mere hos arbejdsgiveren, og der er tale om arbejdsløshed i perioder på maksimalt selvrisikoperioden. I disse tilfælde vil arbejdsløshed i maksimalt selvrisikoperioden ikke blive regnet som en afbrydelse af forsikredes arbejdsforhold.

Klagers advokat anfører, at det taler imod, at der foreligger sæsonbestemt arbejdsløshed, at klager har været ansat i 15 måneder, ligesom advokaten påpeger, at klager tidligere har været ansat i [virksomhed 1] i perioden 2013-2017.

Vi er ikke enige i advokatens synspunkt.

Der kan være mange årsager til, at arbejdsgiver har valgt at beholde klager henover den første vinterperiode, og det ændrer ikke på, at der er tale om sæsonbestemt arbejde at klager har været ansat i 15 måneder.

Arbejdsgiverens egen forklaring på, at han havde klager ansat henover vinteren 2017, var, at han godt kunne lide hende. Han fremkom ikke med en forklaring om, at det skyldtes mængden af arbejdsopgaver.

Der er således ikke tale om, at klager har været ansat henover vinteren 2017, fordi der var arbejde til det.

Dertil kommer, at arbejdsgiveren ... til skadeinspektøren oplyste:

Ifølge [arbejdsgiver] tog [klager] opsigelsen helt stille og roligt. Citat: 'Hun forventede at få sine penge fra lønsikringen, og vi havde jo talt om det inden hun startede.'

[Arbejdsgiver] blev forespurgt, om han selv kunne have ansat [klager] til en mindre løn og så beholdt hende. Hertil var svaret: 'nej for det var ikke det som ... vi sagde jo til hende ... jeg sagde til hende dengang, at om vinteren har vi ikke den store vilde omsætning herovre ... og det var hun fuldt ud indforstået med, sådan var det.'

Yderligere har også klagers mand anført i sin mail til Topdanmark af 19.12.2018, at arbejdsgiver ved ansættelsen har påpeget, at der er tale om sæsonbetonet virksomhed.

I mailen af 19.12.2018 har klagers mand udførligt beskrevet, hvad arbejdsgiver har forklaret ham omkring indholdet af klagers ansættelseskontrakt.

Imidlertid har arbejdsgiver oplyst til vores skadeinspektør, at han aldrig har set ansættelseskontrakten før. Han har ikke udfærdiget den, underskrevet den eller haft kendskab til indholdet. Ansættelseskontrakten er udfærdiget og underskrevet af klagers mand.

Klagers advokat anfører endvidere, at klager tidligere har været ansat i en tilsvarende stilling i 4 år hos [virksomhed 1].

Imidlertid har vi i forbindelse med sagens behandling konstateret, at [virksomhed 1] er familiens eget ...firma, hvor klager tidligere både har været ansat og siddet i bestyrelsen frem til november 2018, og vi finder ikke, at klagers tidligere ansættelse i familiens eget firma viser et retvisende billede af, hvorvidt vi befinder os indenfor et sæsonbetonet erhverv.

Klagers advokat anfører slutteligt, at klager har oplyst, at hun også i vintersæsonen udfører regnskabsmæssigt og administrativt arbejde, idet virksomheden har en lang række abonnementer, der løbende skal faktureres og salg til nye abonnementer pågår.

I den forbindelse skal vi gøre opmærksom på, at firmaet, hvori klager var ansat, er et lille firma uden hjemmeside eller annoncering. Kunderne kan kun finde firmaet på tlf.nr. Dertil kommer, at arbejdsgiver til skadeinspektøren har oplyst, at han nu selv har lavet de administrative opgaver, der har været hen over vinteren.

På baggrund af ovenstående fastholder vi vores afgørelse i sagen, hvorefter der ikke kan udbetales fra lønsikringen.

Klagers advokat begærer sig tillagt advokatombudsomkostninger.

I henhold til Forsikringsaftaleloven § 32, stk. 3 kan rimelige og nødvendige udgifter til advokatbistand kræves dækket af selskabet.

Det er fortsat vores vurdering, at der ikke er tale om en sag, hvor der har været afholdt rimelige og nødvendige advokatombudsomkostninger som følge af selskabets sagsbehandling, sagens kompleksitet eller lignende, der falder ind under Forsikringsaftaleloven § 32, stk. 3.

Det er ikke en kompleks sag, hvor advokatbistand har været nødvendig, og advokatudgifter har ikke været rimelige og nødvendige af afholde i sagen som følge af selskabets sagsbehandling.

Advokaten har ikke bidraget med oplysninger eller andet til sagen, der ikke kunne have været givet af klager eller dennes mand.

Det er klagers mand, der har misinformeret os undervejs i sagen, hvilket har gjort skadeinspektørens undersøgelse nødvendig, og det er bl.a. disse indhentede oplysninger, der påviste, at der var uregelmæssigheder mellem oplysningerne fra klages mand og arbejdsgiveren.

Vi fastholder således, at der ikke har været afholdt rimelige og nødvendige advokatombudsomkostninger, der skal afholdes af selskabet. "

Klagerens advokat har i brev af 11/7 2019 til nævnet bl.a. anført:

"Med hensyn til valg af korrekte forsikringsbetingelser bemærkes, at det fremgår af brev af 1. marts 2019 fra Topdanmark, Topdanmarks **bilag 19**, at Topdanmark i første omgang afgjorde sagen på baggrund af forkerte forsikringsbetingelser. Det bestrides, at der er fuldstændig overensstemmelse mellem de to sæt forsikringsbetingelser, idet bemærkes, at Topdanmark i sit brev af 24. januar 2019 netop fremførte flere af de fejlagtige forsikringsbetingelsers bestemmelser som begrundelse for afslaget, jfr. Topdanmarks **bilag 17**. Topdanmark har ikke dokumenteret, hvilke forsikringsbetingelser, der rettelig er gældende for forsikringsaftalen.

Topdanmarks håndtering af sagens oplysning med interview af klagers arbejdsgiver ... som indeholder af [virksomhed 2] og efterfølgende udfærdigelse af ensidige referater, der nu gengives i brudstykker, forekommer uheldig.

[Virksomhed 2] har ifølge CVR drevet virksomhed med [rengøringsydelser] siden 2012 med en betydelig omsætning på hhv. kr. 4,177 mio. i 2016 og kr. 4,252 mio. i 2017, jfr. Topdanmarks **bilag 23**.

Relationen mellem klageren og direktøren i [virksomhed 1], der er ægtefæller, er allerede oplyst i forsikringsbegæringen af 17. august 2015, jfr. Topdanmarks **bilag 3**, hvor der indledningsvist anføres: '*På vegne af min kone [klager]*' Forsikringsaftalen havde da været i kraft siden 2013, jfr. Topdanmarks **bilag 2**.

Det bestrides ikke, at der eksisterer et professionelt samarbejde mellem [virksomhed 2] og [virksomhed 1], hvor klager, som det fremgår, har været ansat i begge virksomheder.

Dette ændrer dog ikke på, at der af økonomiske årsager ikke har været grundlag for klagers fortsatte ansættelse.

Det fremgår af afskedigelsen, Topdanmarks **bilag 8**, at arbejdsgiveren påregnede en nedgang i ordretilgangen, hvilket angives som årsag til afskedigelsen. En enkeltstående afskedigelse på baggrund af, at der forudses ordrenedgang opfylder dog ikke undtagelsesbestemmelsen i forsikringsbetingelserne, jfr. nærmere nedenfor.

Helt på linje hermed angives det i ansættelsesbeviset, at den største del af aktiviteterne ligger i sommerhalvåret. Dog angives ikke i ansættelsesbeviset, at der af denne grund vil skulle påregnes faste afskedigelser som følge af sæsonudsving, jfr. nærmere nedenfor.

Det ville have været naturligt - og lovpligtigt efter ansættelsesbevisloven - at angive påregnelige sæsonfyringer i ansættelsesbeviset.

Ordrenedgang i vinterhalvåret har dog ikke tidligere ført til afskedigelser i virksomheden - hverken af klager eller af nogen af de ansatte [serviceteknikere].

Det er dog ikke tilstrækkeligt til at nægte dækning under forsikringen, at der foreligger sæsonudsving. Sæsonudsvingene skal også have ført til afskedigelser, og der skal ifølge forsikringsbetingelserne foreligge mere end en enkelt afskedigelse, jfr. nærmere nedenfor.

Det er endvidere min opfattelse, at Topdanmark fejlagtigt sammenblander klagers arbejde med de ansatte [serviceteknikeres] arbejde. Det er alene klagers arbejde, der er relevant i sagen. Dog gennemgås og dokumenteres også antallet af ansatte [serviceteknikere], jfr. nedenfor, idet der hos [virksomhed 2] konstant siden oktober 2015 har været to og senere tre ansatte [serviceteknikere]. Afskedigelser af [serviceteknikere] er overhovedet ikke forekommet i virksomheden, og de tre ansatte [serviceteknikere] er fortsat ansat, jfr. **klagers bilag 26**, og nærmere nedenfor.

I øvrigt gives følgende bemærkninger til de enkelte led i vilkårene ifølge forsikringsbetingelserne:

'**Forsikredes arbejde...**': Klagers arbejde er at være *bogholder /administrativ leder*. Klagers arbejde er derimod *ikke* at være [servicetekniker].

Forsikredes arbejde er dermed forskellig fra de tre ansatte [serviceteknikere].

'..er sæsonbestemt..' Klagers arbejde er ikke sæsonbestemt i bestemmelsens forstand. Det er alene klagers arbejde som bogholder / administrativ leder, der skal vurderes. Det anførte arbejde udgør en helårlig beskæftigelse. Klager skal året rundt udøve den administrative ledelse, fakturere abonnenter og enkeltstående kunder, udforme månedsbalancer, kvartalsvise momsafregninger, regnskabskladder og forberede årsregnskab umiddelbart efter nytår samt året rundt bogføre løn- og andre udgiftsbilag for dermed at påse, at bogførings- og momsloven overholdes. Min klient oplyser, at virksomheden er åben året rundt.

For de i ansatte [serviceteknikere] gælder derimod, at arbejdsindholdet er påvirket af årets sæsoner, hvilket bør være evident. Derimod er der ingen sæsonudsving i antallet af ansatte i virksomheden. Som det således fremgår af oversigten over medarbejdere, jfr. **klagers bilag 26**, har der været to ansatte [serviceteknikere], [medarbejder 1] og [medarbejder 2], i perioden fra oktober 2015 til maj 2017, fra hvilken dato, der har været ansat en yderligere [servicetekniker], [medarbejder 3], dvs. i alt tre ansatte.

Alle tre ansatte er fortsat ansat frem til i dag, jfr. underbilagene til **klagers bilag 26**, hvoraf det fremgår, at der senest er udbetalt løn til de tre [serviceteknikere] i juni måned 2019. Dermed har heller ikke antallet af ansatte [serviceteknikere] været sæsonbestemt. Det er endvidere oplyst overfor mig, at der ikke har været ansatte i virksomheden før oktober 2015, samt at der ikke har været andre ansatte end klager og de tre anførte [serviceteknikere] frem til i dag.

'..arbejdsløshed..' Som det fremgår af sagens bilag, har klager ikke tidligere været afskediget.

Tilsvarende gælder for de ansatte [serviceteknikere], jfr. det ovenfor anførte og dokumenterede, at samtlige tre ansatte har været kontinuerligt ansat i virksomheden.

'..i faste perioder..' Det stilles ifølge bestemmelsens ordlyd som yderligere krav *de/s*, at der skal foreligge mere end én afskedigelse, (idet 'perioder' angives i flertal), dels at der skal være tale om faste perioder - dvs. med en vis grad af forudsigelighed. Ingen af disse betingelser er opfyldt for klagers ansættelse.

Det bemærkes, at der heller ikke under klagers ansættelse i en tilsvarende stilling i [virksomhed 1] har været tale om sæsonafskedigelser, jfr. kontoudtog for lønudbetalinger vedr. klagers ansættelse i [virksomhed 1], jfr. **klagers bilag 27**.

Med hensyn til [serviceteknikere] gælder, jfr. det ovenfor dokumenterede, at der hverken forekommer afskedigelser eller arbejdsløshed i faste perioder. "

Selskabet har i brev af 22/8 2019 til nævnet bl.a. anført:

"Klagers advokat bestrider, at der er fuldstændig overensstemmelse mellem de to sæt forsikringsbetingelser.

Som vi også tidligere har oplyst klagers advokat om, vores bilag 19, er ordlyden i den aktuelle bestemmelse fuldstændig ens, det er kun punkthenvisningen, der er forskellig.

...

Vi er ikke enige i advokatens påstand om, at vi ikke har dokumenteret, hvilke forsikringsbetingelser, der er gældende for forsikringsaftalen. Gældende forsikringsbetingelser fremgår af forsikringsmeddelelsen af 18. august 2015, der er fremsendt til advokaten sammen med vores brev af 1.3.2019. Vores bilag 5.

For så vidt angår de indhentede oplysninger fra klagers arbejdsgiver, skal vi oplyse, at vi naturligvis refererer korrekt fra de samtaler, som vores skadeinspektør har haft med arbejdsgiver.

Vi står i øvrigt noget uforstående overfor advokatens vedvarende kommentarer omkring vores indhentning af oplysninger hos arbejdsgiver. Særligt da klagers mand selv har opfordret os til at henvende os til arbejdsgiveren for en redegørelse, da han fandt det særdeles relevant for en korrekt afgørelse. Det har vi gjort opmærksom på i vores første besvarelse, side 4m.f. Se i øvrigt mail fra klagers mand af 11. januar 2019 medsendes som bilag 26.

Med hensyn til antallet af medarbejdere hos arbejdsgiveren, henholder vi os til de oplysninger, som arbejdsgiver selv har oplyst os til sagen.

Arbejdsgiver har oplyst, at flere ansatte holder ferie henover vinteren, bl.a. er der ansatte, der i vinterperioden på omkring 5 måneder først holder ferie og derefter går uden løn i resten af vinterperioden.

Advokatens indsendte kontoudskrifter viser kun ansatte, der har fået løn.

Vi fastholder, at der har været tale om sæsonbestemt arbejde, og klager har været fuldt ud klar over dette. Det fremgår både af de forklaringer, som vi har fået af klagers arbejdsgiver, af klagers anmeldelse til os og af hendes opsigelse. At klager har været ansat henover en enkelt vinterperiode ændrer ikke på, at der har været tale om sæsonbestemt arbejde.

Arbejdsgiver har da også ved ansættelsesforholdets start gjort det klart for klager, at om vinteren var der ikke den store vilde omsætning, og det var klager indforstået med. Arbejdsgiver har selv oplyst, at han valgte at beholde klager i vinteren 2017 fordi han godt kunne lide hende.

Som også beskrevet i vores tidligere svar angående ansættelseskontrakten har klagers arbejdsgiver oplyst til skadeinspektøren, at han aldrig har set ansættelseskontrakten før, og at han ikke har udfærdiget den. Derimod er den udfærdiget og underskrevet af klagers mand. Arbejdsgiver vidste ikke, hvad der stod i kontrakten.

Klagers mand har tidligere overfor Topdanmark udførligt beskrevet/gengivet, hvad klagers arbejdsgiver har forklaret ham omkring indholdet af ansættelseskontrakten m.v. Klagers advokat har valgt ikke at be- eller afkræfte disse oplysninger, og vi må således lægge til grund, at det forholder sig som vi har beskrevet.

Klagers mand har også underskrevet en fuldmagt, som rettelig skulle have været underskrevet af klager. Disse oplysninger har klagers advokat heller ikke be- eller afkræftet.

Klagers advokat anfører, at bestemmelsens ordlyd '**forsikredes arbejde**' er at være bogholder/administrativ leder.

Det er vores opfattelse, at forsikredes arbejde er at være bogholder/administrativ leder i et ...firma. Et ...firma er en sæsonbestemt virksomhed, og når der er tale om en sæsonbestemt virksomhed har det indflydelse på alle funktioner i virksomheden, når der er ordrenedgang.

Klager anfører da også selv i sin anmeldelse til os, at hun er blevet opsagt på grund af nedgang i ordreindgang, da det er sæsonbestemt, vores bilag 6. ligesom det fremgår af opsigelsen, at klager ved ansættelsen er orienteret om, at forretningen er sæsonbetonet, hvorfor der ikke findes grundlag for ansættelse i vinterperioden. Vores bilag 8. Hertil kommer arbejdsgivers forklaring til skadeinspektøren, vores svar af 5.7.2019 side 9 øverst, hvoraf bl.a. fremgår, at de havde talt om det inden hun startede.

Klagers advokat anfører vedr. bestemmelsens ordlyd '**sæsonbestemt**', at klagers arbejde ikke er sæsonbestemt i bestemmelsens forstand.

Det er vores opfattelse, at klagers arbejde er sæsonbestemt i bestemmelsens forstand. Klager er ansat som bogholder i en sæsonbestemt virksomhed, og sæsonudsving har naturligvis også indflydelse på de administrative funktioner. Når man som klager allerede ved ansættelsen er gjort opmærksom på, at forretningen er sæsonbetonet og der ikke findes grundlag for ansættelse i vinterperioden, så udfører man sæsonbestemt arbejde.

Klagers advokat anfører, at bestemmelsens ordlyd '**i faste perioder**' betyder, at der skal foreligge mere end en afskedigelse, fordi perioder er angivet i flertal. Dette er ikke korrekt.

Ordene '**i faste perioder**' fremgår som en del af en sætning, der beskriver sæsonbestemt arbejde, og lyder: 'dvs. at arbejdsløshed indenfor forsikredes erhverv forekommer i faste perioder og forsikrede bliver arbejdsløse inden 2 års uafbrudt arbejde hos sin arbejdsgiver'.

Ordene '**i faste perioder**' beskriver, at der indenfor et givent erhverv forekommer arbejdsløshed på samme tidspunkt af året flere år i træk, og har intet at gøre med, at der skal foreligge mere end en afskedigelse, førend bestemmelsen kan benyttes. "

Til dette har klagerens advokat fremsendt brev af 12/9 2019, hvori det bl.a. er anført:

"Det fastholdes, at klager er afskediget i et fast lønnet erhverv uden, at der er forekommet arbejdsløshed på samme tidspunkt af året flere år i træk. Klager har derfor ret til udbetalinger i henhold til forsikringen.

Det er berettiget at anføre, at det ikke er betryggende, at Topdanmark afgør den anmeldte skade i henhold til et to forskellige versioner af forsikringsbetingelser. Klagers retsstilling har derfor være udsat for risiko som følge af Topdanmarks sagsbehandling.

Det er endvidere berettiget at anføre, at Topdanmark fra sagens start burde have efterspurgt konkret dokumentation for antallet af ansatte i [virksomhed 2] i form af f.eks. indberetninger til elndkomst, der fremlægges, jfr. nedenfor.

Nærværende sag angår ikke, om [branchen for rengøringsydelser] er sæsonbetonet - det er der som tidligere anført ingen tvivl om, at den er. Det er derfor en fejl, når Topdanmark i sine spørgs-

mål, referater og indlæg anvender betegnelsen 'sæsonbetonet' eller lignende, idet dette ikke er afgørende for sagen.

Derimod angår nærværende sag, om netop de af Topdanmarks formulerede forsikringsbetingelser er opfyldt med hensyn til, om der forekommer arbejdsløshed indenfor forsikredes erhverv i faste perioder, jfr. i det hele 7890-1 pkt. 7, stk. 1, litra d.

Det noteres, at Topdanmark i sit indlæg af 22. august 2019 side 3 selv uddyber forståelsen af sine forsikringsbetingelser således:

Ordene 'i faste perioder' beskriver, at der indenfor et givent erhverv forekommer arbejdsløshed på samme tidspunkt af året flere år i træk...'

Ifølge Topdanmarks uddybende og præciserende fortolkning er det altså et krav, at arbejdsløshed *'..forekommer på samme tidspunkt af året flere år i træk..'*

Idet klager blev ansat 1. april 2017 og igen afskediget 29. juni 2018, er betingelsen om arbejdsløshed *'på samme tidspunkt af året'* helt åbenbart ikke opfyldt.

Betegnelsen 'erhverv' er upræcis, idet det ikke af forsikringsbetingelserne fremgår, om der menes forsikringstagers *erhverv generelt* eller forsikringstagers *konkrete ansættelse*.

Det er uklart, om Topdanmark er tilhænger af den ene eller den anden formulering.

Topdanmark udnytter derved uklarheden i forsikringsbetingelserne til egen fordel, hvilket ikke bør finde sted.

Topdanmarks præciserer og uddyber i sit indlæg af 22. august 2019 side 3, at der menes *'...et givent erhverv..'* Dette tyder på, at Topdanmark har opfattelsen af, at 'erhverv' skal forstås som forsikringstagers erhverv generelt.

Denne upræcise formulering i forsikringsbetingelserne bør ikke komme forsikringstager til skade.

Forsikringsbetingelser bør fortolkes imod affatteren og efter minimumsreglen, hvorved der ikke kan pålægges forsikringstageren byrder eller indskrænkninger i dækningsomfanget, der ikke med sikkerhed fremgår af bestemmelserne.

Trods det forhold, at Topdanmark tilsyneladende har opfattelsen af, at der med 'erhverv' menes forsikringstagers erhverv generelt, har Topdanmark ikke fremlagt dokumentation for, at der i forsikringstagers erhverv generelt forekommer arbejdsløshed på samme tidspunkt af året flere år i træk, hvorved bevisbyrden herfor i hvert fald ikke er løftet af Topdanmark.

Det er Topdanmark, der har bevisbyrden for, at undtagelsesbestemmelsen i 7890-1 pkt. 7, stk. 1, litra d i det hele er opfyldt, og Topdanmark har ikke løftet denne bevisbyrde.

Bevisbyrden bør ikke kunne løftes alene ved, at Topdanmark ensidigt interviewer og ensidigt referer samtaler med arbejdsgiveren ..., der ret beset er vidne.

Der bør udvises stor tilbageholdenhed med at tillægge en parts ensidige referater af et vidnes mundtlige udtalelser nogen selvstændig bevismæssig værdi overhovedet. Topdanmarks referater af samtalerne med [arbejdsgiver] bør derfor udgå af sagen.

Det anførte gælder også, selvom klagers ægtefælle efter Topdanmarks opfattelse måtte have opfordret til denne fremgangsmåde, idet klager er forbruger og idet Topdanmark som professionel bør være bekendt med den ovenfor anførte bevismæssige problemstilling.

Det er derfor ikke rimeligt, at Topdanmark efterspørger klagers kommentarer eller godkendelse indholdet af referaterne af samtalerne med [arbejdsgiver], idet referaterne som anført bør udgå af sagen.

Topdanmark bør i stedet søge sagen behørigt belyst ved at efterspørge dokumentation for antallet af ansatte i virksomheden (imod at afholde omkostningerne herved) og ved at stille konkrete spørgsmål til klager.

Medarbejderes ferieafholdelse kan på ingen måde sidestilles med arbejdsløshed. De ansatte i [virksomhed 2] har afholdt under fortsat ansættelse, således som det fremgår af indberetningerne til elndkomst, jfr. nedenfor.

Det er korrekt, at klagers ægtefælle, ..., har hjulpet [virksomhed 2] med at udforme ansættelsesaftalen fremlagt som **klagers bilag 7**.

Klager har udført det arbejde, der fremgår af ansættelsesaftalen, og det meste af arbejdet har kunne udføres fra hjemmet.

Det er endvidere korrekt, at revisoren har stået for lønudbetalingerne.

Topdanmark har frit postuleret, at klagers ægtefælle har underskrevet dels ansættelsesaftalen, **klagers bilag 7**, dels fuldmagten fremlagt som **Topdanmarks bilag 13**. [Klager] har bekræftet overfor mig, at begge underskrifter er hendes og som yderligere dokumentation herfor fremlægges som **klagers bilag 32** og **33** kopi af klagers og klagers ægtefælles pas, hvoraf signaturerne fremgår. Topdanmark OPFORDRES (I) til at gennemføre grafologisk undersøgelse, såfremt Topdanmark fastholder synspunktet om, at klagers ægtefælle skulle have underskrevet noget bilag i klagers navn.

Ansættelsesaftalen, **Topdanmarks bilag 7**, indeholder intet om, at der var tale om en sæsonbestemt ansættelse. Det bestrides, at klager fik oplyst ved ansættelsens start, at der var tale om en sæsonbestemt ansættelse, hvilket i øvrigt er ligegyldigt, idet sæsonudsving under alle omstændigheder skal føre til egentlige afskedigelser flere år i træk for at opfylde forsikringsbetingelserne.

At det fremgår af ansættelsesaftalen fremgår under punktet: 'Andre væsentlige vilkår', at ansættelsen er tidsbegrænset har ingen betydning, idet der ikke er anført noget tidspunkt for ansættelsens ophør, hvorved der er tale om en tidsubegrænset ansættelse.

Ansættelsesaftalen, **Topdanmarks bilag 7**, taler derfor imod, at der i klagers erhverv skulle forekomme arbejdsløshed på samme tidspunkt af året flere år i træk, idet ansættelsesaftalen intet indeholder herom, og idet der er tale om en tidsubegrænset ansættelse.

At arbejdsgiveren i afskedigelsen, jfr. **Topdanmarks bilag 8**, henviser til, at forretningen er sæsonbetonet har ikke i sig selv betydning, idet det afgørende forhold ifølge forsikringsbetingelserne er, hvorvidt samtlige krav i 7890-1 pkt. 7, stk. 1, litra d er opfyldt.

Tilsvarende gælder, at det i afskedigelsen anførte om, at '..størstedelen af aktiviteten ligger i sommerhalvåret...' heller ikke opfylder betingelsen om: '..arbejdsløshed på samme tidspunkt af året flere år i træk..'

Det er helt i overensstemmelse med den anførte begrundelse i afskedigelsen, at klager i sin anmeldelse til Topdanmark, jfr. **Topdanmarks bilag 6**, oplyser om årsager til afskedigelsen: 'nedgang i ordreindgang' og 'sæsonbetonet'.

Heller ikke et enkelt års ordrenedgang opfylder betingelsen om: '... arbejdsløshed på samme tidspunkt af året flere år i træk...'

Der er herved alene dokumenteret en enkeltstående afskedigelse og i særdeleshed ikke, som det er påkrævet i 7890-1 pkt. 7, stk. 1, litra d: 'arbejdsløshed' i 'faste perioder.'

Jeg henviser endvidere til den udførlige gennemgang heraf i mit indlæg af 11. juli 2019 til Ankenævnet for Forsikring.

Som ovenfor anført burde Topdanmark have efterspurgt de faktiske tal for ansættelser og afskedigelser i virksomheden.

Som **klagers bilag 28** fremlægges derfor mail af 28. august 2019 fra [virksomhed 1s] revisor, registreret revisor ..., hvoraf bl.a. fremgår, at der ikke har været ansatte i virksomheden før oktober måned 2015. De med mailen fremsendte månedlige og årlige indberetninger til elndkomst fremlægges som **klagers bilag 29**.

Som det fremgår af **klagers bilag 29**, har der ifølge elndkomst udtømmende været følgende ansættelser i perioden fra og med oktober måned 2015 til og med december 2018:

1. [Medarbejder 1], servicemedarbejder, født ...: ansat fra ... 2015 til ... 2018.
2. [Medarbejder 2], servicemedarbejder, født ...: ansat fra ... 2015 - ... 2018.
3. [Medarbejder 3], servicemedarbejder, født ...: ansat fra ... 2017 - ... 2018.
4. [Klager], administration, født ..., ansat fra juli 2017- oktober 2018.
5. [Medarbejder 4], erhvervspraktikant, født ..., ansat fra ... 2016 -... 2016.

De pågældende medarbejdere 1. ..., 2. ... og 3. ..., der alle er servicemedarbejdere, har ikke været afskediget siden deres respektive ansættelser og alle er fortsat ansat og har modtaget løn frem til og med juni 2019, således som dette er dokumenteret med kontoudtog vedlagt **klagers bilag 26**. De tre servicemedarbejdere er endvidere fortsat ansat d.d.

Der har, som det ses af **klagers bilag 29**, side 10-13, været en kortvarig ansættelse af en virksomhedspraktikant, [medarbejder 4], jfr. **klagers bilag 30** og **31**.

Den kortvarige ansættelse af virksomhedspraktikanten [medarbejder 4] ændrer ikke på, at der i klagers erhverv ikke forekommer arbejdsløshed i 'faste perioder' idet, [medarbejder 4] havde en særlig ansættelse som praktikant, som var med henblik på varig ansættelse og idet, han ikke siden er genansat og afskediget på ny, og idet han slet ikke var ansat indenfor klagers 'erhverv', som er administration.

Der er heller ikke tale om arbejdsløshed på samme tidspunkt af året 'flere år i træk', selvom [medarbejder 4s] ansættelse/'erhverv' ligestilles med klagers ansættelse/'erhverv' (hvilket bestrides), idet [medarbejder 4] afskediges i 2016, mens klages afskediges 2018 og dermed ikke opfylder betingelsen om 'flere år i træk'.

Det er dermed ikke bevist, '...at der forekommer arbejdsløshed på samme tidspunkt af året flere år i træk..'

Topdanmark OPFORDRES (II) il at oplyse, om oplysningerne i e-indkomst, **klagers bilag 29** og løn oplysningerne i de fremlagte kontoudtog, jfr. **klagers bilag 26**, kan lægges til grund for antallet af ansatte i [virksomhed 2] fra virksomhedens start frem til juni 2019.

Kan Topdanmark ikke lægge det anførte til grund OPFORDRES (III) Topdanmark til at oplyse, hvilken revisor, der i så fald skal gennemgå antallet af ansatte i den anførte periode, samt fremkomme med udkast til spørgetema, idet det forbeholdes at pålægge Topdanmark omkostningerne herved.

Det kan oplyses, at registreret revisor ... også er revisor for [virksomhed 1]. "

Selskabet har i brev af 24/9 2019 til nævnet bl.a. anført:

"Som også tidligere beskrevet i vores svar af 22. august 2019, er klagers arbejde sæsonbestemt i bestemmelsens forstand. Klager er ansat som bogholder i en sæsonbestemt virksomhed, og sæsonudsving har naturligvis også indflydelse på de administrative funktioner. Når man som klager allerede ved ansættelsen er gjort opmærksom på, at forretningen er sæsonbetonet og der ikke findes grundlag for ansættelse i vinterperioden, så udfører man sæsonbestemt arbejde.

Topdanmarks afgørelse er truffet på baggrund af forsikringsbetingelser 7890-1 pkt. 7 stk.1 litra d. Virkemåden fremgår af forsikringsbetingelserne.

Forsikringen er købt i.h.t. indsendt begæring, og kunden har haft adgang til forsikringsbetingelserne, hvoraf forsikringens virkemåde fremgår, og klager har haft mulighed for at orientere sig om bestemmelsen. "

Til dette har klagerens advokat fremsendt brev af 1/10 2019, hvori det bl.a. er anført:

"Som tidligere anført foreligger der ikke en sæson bestemt virksomhed i overensstemmelse med forsikringsbetingelser 7890-1 pkt. 7, stk. 1, litra d, idet der ikke forekommer arbejdsløshed på samme tidspunkt af året flere år i træk.

Klager bestrider at have fået oplyst, at der skulle forekomme sæsonudsving i forbindelse med ansættelsen. En sådan oplysning er arbejdsgiveren pligtig at anføre skriftligt i ansættelsesbeviset, jfr. ansættelsesbevislovens § 2 ifølge hvilken arbejdsgiveren skal give lønmodtageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet.

Under alle omstændigheder anfører arbejdsgiveren ikke, at klager forud for ansættelsen skulle være oplyst om forventede sæsonafskedigelser, hvilket så meget desto mere burde have fremgået af ansættelsesbeviset, jfr. ansættelsesbevislovens § 2. "

Selskabet og klagerens advokat har fremsendt yderligere breve af 28/10 2019 og 29/10 2019 til nævnet.

Nævnet har fået forelagt bilag fra sagen. Et uddrag gengives i det følgende.

Af klagerens ansættelseskontrakt af 1/4 2017 fremgår bl.a.:

"Medarbejderen ansættes pr. 01.04-2017 som bogholder / administrativ leder.

Medarbejderen er til enhver tid forpligtet til at holde arbejdsgiver underrettet om sin bopæl.

...

Arbejdssted

Medarbejderen arbejder primært hjemmefra med mindre andet er aftalt.

Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer, beregnet over en periode på 3 måneder (normperioden). Arbejdstiden planlægges af medarbejderen selv - hensigtsmæssigt i forhold til arbejdets udførelse.

Således planlægger medarbejderen selv frokost og pauser i forbindelse med arbejdsdagen.

Arbejdets karakter

Ansættelsen indebærer bogføring, regnskab samt færdiggørelse af fakturaer. Ligesom materiale klargøres til revision.

...

Løn

Grundlønnen udgør kr. 60.000 pr. måned.

Evt. overarbejdstimer eller weekendarbejde afregnes 1 til 1 og forsøges primært afspadseret i løbet af ansættelsen. Er dette ikke muligt, vil en difference udbetales.

Feriepenge indbetales til feriekonto.

Pension

Der er aftalt pension, **nej**.

Ankenævnet for Forsikring

21.

93756

...

Opsigelse

Følgende opsigelsesvarsel er aftalt:

1 måned gensidigt varsel

...

Andre væsentlige vilkår

...

Ansættelsesforholdet er ikke omfattet af kollektive overenskomster, da der er tale om tidsbegrænset ansættelse. "

Af klagerens anmeldelse af 12/11 2018 om arbejdsløshed fremgår bl.a.:

"Hvornår fandt du ud af, at du ville blive ledig?

26-08-2018

...

Hvorfor blev du opsagt fra din stilling?

Pga. nedgang i ordreindgang (sæsonbetonet)

...

Hvordan var du ansat?

Fastansat uden tidsbegrænsning. "

Af opsigelsesbrev af 29/6 2018 fremgår bl.a.:

"Vedr. Ansættelsesforhold

Som orienteret ved din ansættelse er vor forretning sæsonbetonet, hvorfor størstedelen af aktiviteten ligger i sommerhalvåret.

Således findes der ikke grundlag for ansættelse i vinterperioden. Derfor opsiges du hermed allerede nu til ophør pr. 31/10-2018.

Som du er orienteret om, er vi glade for din indsats i virksomheden - og derfor har nærværende opsigelse intet at gøre med andet end manglende ordreindgang i vinterhalvåret.

Såfremt du måtte ønske at genindtræde i din stilling, vil du blive denne tilbudt igen, når sæsonen for ... igen starter.

Jeg tillader mig at kontakte dig igen, når vi nærmer os næste sæson."

Af mail af 19/12 2018 fra klagerens ægtefælle til selskabet fremgår bl.a.:

"Vi har i samråd med vor advokat ... kontaktet [klagers] arbejdsgiver, da der tydeligt er noget galt i hendes kontrakt, da hun er blevet fastansat april 2017 - UDEN at der på noget tidspunkt har været tale om sæsonarbejde. Dette er således bekræftet pr. telefon af arbejdsgiveren, der bruger ansættelsesbrevet som en skabelon for alle ansatte, der oftest er teknikere, der er ansat fra sæson til sæson. I dette tilfælde har han således korrekt rettet den øverste linje til 'Månedslønnet', og fjernet tidligere angivelser omkring 'sæsonansættelse' flere steder i kontrakten. Men dog forsømt den sidste linje.

Men hvorom alting er, så er nærværende kontrakt ikke gyldig overhovedet som en midlertidig ansættelse (sæsonansættelse), da der ikke findes et sluttidspunkt i så fald, der skulle være tale om en midlertidig ansættelse. Arbejdet er kontorarbejde og andre administrative opgaver - og dermed på funktionærbasis, hvilket overskriften retteligt peger på.

Arbejdsgiveren har ved ansættelsessamtalen i begyndelsen af 2017 påpeget, at der er tale om en sæsonbetonet virksomhed (som stort set alle andre virksomheder, hvor der er mere travlt i visse perioder en andre). Det har intet at gøre med hendes ansættelsesforhold som funktionær på fuld tid. At arbejdsgiveren i sin opsigelse - per Maj/Juni 2018 markerer, at [klager] er orienteret om, at det kunne komme på tale, at han måske ville afskedige hende til vinter er korrekt. Dette har således først været på tale efter vinteren 2017, hvor hun var ansat uafbrudt. "

Af forsikringsbetingelserne fremgår bl.a.:

"Punkt 5 Forsikringsdækning

Stk. 1. Forsikringen dækker, hvis forsikrede bliver arbejdsløs eller ikrafttrædelsesdatoen. Ved arbejdsløshed forstås i denne forsikring, at forsikrede ufrivilligt er uden arbejde.

...

Punkt 7 Begrænsninger i dækningen

Stk. 1. Forsikringen giver ikke ret til udbetaling, hvis:

...

d. forsikredes arbejde er sæsonbestemt dvs. at arbejdsløshed indenfor forsikredes erhverv forekommer i faste perioder og forsikrede bliver arbejdsløs inden 2 års uafbrudt arbejde hos sin arbejdsgiver. I tilfælde af at forsikrede har haft uafbrudt arbejde i 2 år eller mere, vil arbejdsløshed i perioder på maksimalt selvrisikoperioden dog ikke blive regnet som en afbrydelse af forsikredes arbejdsforhold.

...

f. forsikrede arbejder i henhold til en tidsbegrænset kontrakt, hvorefter ansættelsesforholdet afsluttes indenfor en periode på 2 år efter forsikringens ikrafttrædelsesdato. En eventuel arbejdsløshedsperiode mellem to tidsbegrænsede kontrakter fx ved turnusordninger eller undervisningskontrakter - på maksimalt selvrisikoperiodens længde - afskærer ikke forsikrede fra en udbetaling, så længe den sidste kontrakt ophører 2 år eller mere efter forsikringens ikrafttrædelsesdato.

...

Punkt 13 Opsigelse

Stk. 1. Forsikrede kan til enhver tid skriftligt opsig forsikringen. Opsigelsen virker fra den 1. i måneden, efter Topdanmark har modtaget opsigelsen.

Stk. 2. Topdanmark kan med 2 måneders skriftligt varsel til udgangen af et kvartal opsig forsikringen. For de forsikringer, hvor forsikrede har anmeldt dækningsberettiget arbejdsløshed også selvom selvrisikoperioden ikke er slut, har opsigelsen først virkning, når udbetaling for den anmeldte arbejdsløshedsperiode slutter. "

Ankenævnet for Forsikring

23.

93756

Nævnet udtaler:

Klageren blev ansat den 1/4 2017 og opsagt den 29/6 2018 med virkning fra den 1/11 2018. Selskabet har afvist at udbetale lønsikring med henvisning til, at forsikringen ikke giver ret til udbetaling, når forsikredes arbejde er sæsonbestemt.

Klagerens krav er udbetaling af lønsikring og dækning af sine omkostninger til advokat og dokumentation foranlediget af selskabets afvisning af dækning. Hun har henvist til, at selv om der har foreligget sæsonudsving, har hendes arbejde ikke været sæsonbestemt i forsikringsbetingelsernes forstand således, at arbejdsløshed inden for hendes erhverv forekommer i faste perioder. Hun har anført, at hendes ansættelseskontrakt ikke var sæsonbestemt, men tidsbegrænset, at hun har været ansat i 15 måneder uden sæsonafskedigelse, og at hun blev afskediget på grund af påregnet nedgang i ordretilgangen. Hun har endvidere anført, at hendes erhverv er regnskab og bogholderi, hvor hun også i vintersæsonen har udført regnskabsmæssigt og administrativt arbejde. Hun har tillige anført, at der ifølge virksomhedens indkomstberetninger ikke har været sæsonbestemte ændringer i antallet af medarbejdere, heller ikke blandt serviceteknikerne, hvis arbejde er påvirket af årets sæsoner.

Selskabet har afvist at udbetale lønsikring med henvisning til, at klageren har været ansat som bogholder i en sæsonbestemt virksomhed. Selskabet har anført, at sæsonudsving naturligvis har indflydelse på de administrative funktioner, og at klageren ved ansættelsen blev gjort opmærksom på, at forretningen var sæsonbetonet med størstedelen af aktiviteten i sommerhalvåret. Selskabet har endvidere anført, at det fremgår af klagerens ansættelseskontrakt, at ansættelsesforholdet var tidsbegrænset, og at klageren blev opsagt, fordi der ikke fandtes grundlag for ansættelse i vinterperioden. Selskabet har også anført, at klagerens arbejdsgiver har oplyst, at flere af de ansatte i vinterperioden på omkring 5 måneder først holder deres ferie og derefter går uden løn i resten af perioden. Selskabet har afvist at betale advokatomkostninger.

Af klagerens ansættelseskontrakt fremgår blandt andet, at "Ansættelsesforholdet er ikke omfattet af kollektive overenskomster, da der er tale om tidsbegrænset ansættelse".

Af opsigelsesbrevet af 29/6 2018 fremgår blandt andet, at "Som orienteret ved din ansættelse er vor forretning sæsonbetonet, hvorfor størstedelen af aktiviteten ligger i sommerhalvåret. Således findes der ikke grundlag for ansættelse i vinterperioden. Derfor opsiges du hermed allerede nu til ophør pr. 31/10-2018. Som du er orienteret om, er vi glade for din indsats i virksomheden – og derfor har nærværende opsigelse intet at gøre med andet end manglende ordreindgang i vinterhalvåret. Såfremt du måtte ønske at genindtræde i din stilling, vil du blive denne tilbudt igen, når sæsonen for ... igen starter".

Af mail af 19/12 2018 fra klagerens ægtefælle til selskabet fremgår blandt andet, at "Vi har i samråd med vor advokat ... kontaktet [klagers] arbejdsgiver, da der tydeligt er noget galt i hendes kontakt, da hun er blevet fastansat april 2017 – UDEN at der på noget tidspunkt har været tale om sæsonarbejde. Dette er således bekræftet pr. telefon af arbejdsgiveren, der bruger ansættelsesbrevet som en skabelon for alle ansatte, der oftest er teknikere, der er ansat fra sæson til sæson ... Arbejdsgiveren har ved ansættelsessamtalen i begyndelsen af 2017 påpeget, at der er tale om en sæsonbetonet virksomhed (som stort set alle virksomheder, hvor der er mere travlt i visse perioder en andre). Det har intet at gøre med hendes ansættelsesforhold som funktionær på fuld tid".

Af forsikringsbetingelsernes punkt 7, stk. 1, litra d fremgår, at forsikringen ikke giver ret til udbetaling, hvis "forsikredes arbejde er sæsonbestemt, dvs. at arbejdsløshed indenfor forsikredes erhverv forekommer i faste perioder og forsikrede bliver arbejdsløs inden 2 års uafbrudt arbejde hos sin arbejdsgiver ...".

Af punkt 7, stk. 1, litra f fremgår, at forsikringen ikke giver ret til udbetaling, hvis "forsikrede arbejder i henhold til en tidsbegrænset kontakt, hvorefter ansættelsesforholdet afsluttes indenfor en periode på 2 år efter forsikringens ikrafttrædelsesdato ...".

Ankenævnet for Forsikring

25.

93756

Efter en gennemgang af sagen finder nævnet, at selskabet har bevist, at klagerens arbejde har været sæsonbestemt i forsikringens forstand. Nævnet finder således, at selskabet har bevist, at klageren har arbejdet i et erhverv, hvor der forekommer arbejdsløshed i faste perioder.

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at klagerens ægtefælle, som selv har en virksomhed inden for erhvervet, og som har hjulpet med at udfærdige ansættelsesbrevet, har oplyst til selskabet, at ansættelsesbrevet bruges som en skabelon for alle ansatte, der oftest er teknikere, der er ansat fra sæson til sæson.

Nævnet har endvidere lagt vægt på, at klageren ved ansættelsen blev orienteret om, at der var tale om en sæsonbetonet virksomhed, jf. opsigelsesbrev af 29/6 2018 og klagerens ægtefælles mail af 19/12 2018 til selskabet. Nævnet har også lagt vægt på, at det fremgår af opsigelsesbrevet, at størstedelen af virksomhedens aktivitet lå i sommerhalvåret, og at der således ikke fandtes grundlag for ansættelse i vinterperioden, og at klageren ville blive tilbudt stillingen igen, når sæsonen startede.

Nævnet bemærker, at det efter forsikringsbetingelserne er afgørende, om der inden for erhvervet forekommer arbejdsløshed i faste perioder, og ikke om klageren konkret har haft flere perioder med arbejdsløshed inden for 2 år.

Klageren har ved sit arbejdsophør ikke haft 2 års uafbrudt arbejde hos sin arbejdsgiver, og nævnet kan herefter ikke kritisere, at selskabet har afvist at betale lønsikringsydelse.

Det, som klageren har anført, kan ikke føre til et andet resultat.

Nævnet finder ikke grundlag for, at selskabet skal erstatte klagerens advokatombudsninger frem til sagens indbringelse for nævnet eller eventuelle udgifter til at fremskaffe dokumentation. Nævnet bemærker, at det følger af nævnets vedtægter § 23, stk. 3, at hver part efter sagens indbringelse for nævnet bærer egne sagsomkostninger.

Ankenævnet *for* Forsikring

26.

93756

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

Klageren får ikke medhold.

Svend Bjerg Hansen

Udskriftens rigtighed bekræftes

Carsten Sennels