

Ankenævnet *for* Forsikring

Den 10. juni 2020 blev i sag nr. 94654:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

mod

Topdanmark Forsikring A/S
Borupvang 4
2750 Ballerup

afsagt

k e n d e l s e :

Forsikringstageren har lønsikring. I klageskema af 2/1 2020 til nævnet har klageren bl.a. anført:

"Kort redegørelse for sagen

Topdanmarks afslag;

Her får du forklaringen

Vi tager udgangspunkt i din opsigelse fra seneste job, som er hos [arbejdsgiver 2]. Du er ansat fra den 1.6.2019 og modtager din opsigelse den 21. juni 2019. Du har selv pr. telefon oplyst, at du ikke har arbejdet i firmaet, og du har heller ikke modtaget løn for juni måned. Der er heller ikke indberettet indtægt fra arbejdsgiver til e-indkomst registeret. Derved opfylder du ikke betingelserne vedrørende beskæftigelseskravet, om at 'have været i arbejde som lønmodtager med mindst 16 timer om ugen' umiddelbart forud for din første ledighedsperiode. Der henvises til vilkårene, punkt 5, stk. 1 i.

I det foregående job, hos [arbejdsgiver 1], modtager du en opsigelse den 22. februar 2019. Dette sker i din karensperiode på 9 måneder, som udløb den 1. april 2019. Ved karens forstås den periode, der starter ved ikrafttrædelsesdatoen, som for dig var den 1. juli 2018. Hvis du i denne periode bliver ufrivillig ledig, får mundtlig eller skriftlig besked om, at du med overvejende sandsynlighed bliver ledig, vil du ikke være berettiget til dækning. Der henvises til vilkårene, punkt 4, stk. 6 d.

Det fremgår desuden af de bilag vi har modtaget i din sag, at du har afgivet en AR 275 lægeerklæring til din a-kasse, idet du qua det psykiske arbejdsmiljø får krampeanfald, som minder om epileptiske krampeanfald. Det fremgår dog ikke af din opsigelse fra [arbejdsgiver 1], at du er opsagt pga. sygdom. For at kunne få udbetaling fra forsikring ved sygdom, er det et krav at man er opsagt pga. sygdom. Der henvises til vilkårene, punkt 4, stk. 3.

Af ovenstående begrundelser, kan vi desværre ikke give dig udbetaling fra din lønsikring.

Ankenævnet for Forsikring

2.

94654

Min klage;

I afgørelsen fra Topdanmark belyses tre punkter som har været væsentlige for afslag på lønsikring, jeg vil i det følgende komme med mine synspunkter

1;

I afgørelsen henvises der til punkt 5 stk 1, 'skal have været i arbejde som lønmodtager med mindst 16 timer om ugen'. Jeg har været ansat med udgangspunkt i 37 timer om ugen, men jeg har i ansættelsesforholdet afholdt min ferie. Jeg kan ikke finde nogen steder i betingelserne at jeg ikke må holde i ferie under min ansættelse eller at dette skulle være medvirkende til at jeg ikke kan få udbetaling af min forsikring

2;

Jeg mener ikke at være frivilligt ledig hos [arbejdsgiver 1]. Jeg mener ikke jeg havde et valg i forhold til mit helbred end at tage imod den fratrædelse der blev lavet. Det har min læge også skrevet under på i en attest

3;

Der står ingen steder i forsikringsbetingelser at min opsigelse skal indeholde forklaring om sygdom, der står derimod 'Ved dækning som følge af sygdom eller ulykke er det et krav, at en læge bekræfter, at du er forhindret i at udføre dit sædvanlige arbejde på grund af sygdom eller ulykke'. Jeg har fremvist lægeattest og opfylder derfor betingelserne angivet

Hvad vil du konkret opnå hos selskabet?

Jeg ønsker lønsikring i den periode jeg har været ledig"

Selskabet har i brev af 12/2 2020 til nævnet bl.a. redegjort for sagsforløbet og afgørelsen således:

"Vi har modtaget ankenævnets sag nr. 94654 vedlagt klage og bilag fra vores kunde ... [klager].

Vi skal herved vende tilbage med vores vurdering af klagen.

...

Indledning

Klager tegnede tillægfsforsikring ved arbejdsløshed [lønsikring] i Topdanmark Forsikring A/S [selskabet] d. 1. juli 2018.

Vilkår for klagers lønsikring er vedlagt som bilag A.

Klagers police er vedlagt som bilag B.

Twisten vedrører klagers utilfredshed med selskabets afslag på udbetaling fra klagers lønsikring. Vores begrundelse for afslaget er, at klager ikke findes at have dokumenteret, at klager umiddelbart forud for første ledighedsperiode opfyldte betingelserne for beskæftigelseskravet.

Klager mener at opfylde betingelserne for beskæftigelseskravet, herunder at have været i arbejde som lønmodtager med mindst 16 timer om ugen. Klager mener derfor, at selskabet skal udbetale lønsikring i den periode, klager har været ledig.

Sagsfremstilling

På tidspunktet for tegning af lønsikring hos selskabet var klager ansat hos ... [arbejdsgiver 1] i en funktionærstilling som ... med 37 timer om ugen. Klager indgik en frivillig fratrædelsesaftale med arbejdsgiver 1 d. 22. februar 2019 med virkning fra 31. maj 2019, jf. bilag uploadet af klager.

Klager blev pr. 3. juni 2019 ansat som timelønnet ... med ca. 37 timer om ugen hos ... [arbejdsgiver 2]. Klager blev opsagt med 7 dages varsel pr. 28. juni 2019 pga. et større fald i omsætningen. Klagers ansættelsesperiode hos arbejdsgiver 2 var således 4 uger. Klager har oplyst, at klager ikke arbejdede hos arbejdsgiver 2, da klager startede med at holde 3 ugers ferie og derefter modtog opsigelsen. Se klagers bilag for ansættelseskontrakt og opsigelse hos arbejdsgiver 2.

Klager tilmeldte sig jobcentret d. 28. juni 2019. Klager anmeldte skaden på lønsikringen d. 4. august 2019. Selskabet behandlede skaden og sendte en afvisning til klager d. 26. september 2019. Klager var utilfreds med afgørelsen og klagede til selskabets kundeklagefunktion samme dag. På baggrund af klagen bad selskabets kundeklageansvarlige d. 21. oktober 2019 klager om at fremsende dokumentation på, at klager har arbejdet mere end 16 timer om ugen hos arbejdsgiver 2. Klager meddelte samme dag, at klager ingen dokumentation har udover ansættelseskontrakten. D. 22. oktober 2019 bad den kundeklageansvarlige klager om at kontakte arbejdsgiver 2 og få dokumentation på, at arbejdsgiver 2 har indberettet klagers ansættelse på 1 måned med optjening af ferie til FerieKonto. Klager rykkede herefter for en afgørelse d. 25. oktober 2019. Den kundeklageansvarlige svarede d. 28. oktober 2019, at sagen ikke kan realitetsbehandles, før klager fremskaffer den ønskede dokumentation. Klager svarede samme dag, at han betragter selskabets seneste e-mail som en afgørelse på, at klagen og kravet afvises, og at klager sender sagen videre til ankenævnet.

D. 30. oktober sendte klager endnu en e-mail til den kundeklageansvarlige, hvor han beder den kundeklageansvarlige bekræfte deres uenighed. Den kundeklageansvarlige svarede samme dag, at hun stiller sig uforstående overfor, at klager ikke indhenter den efterspurgte dokumentation, da de er af væsentlig betydning for klagesagsbehandlingen. Den kundeklageansvarlige informerede endvidere klager om, at hvis han vælger at gå i ankenævnet, vil det være en fordel for ham, at sagen inden indbringelse er tilstrækkelig oplyst og dokumenteret. Den kundeklageansvarlige fastholdt derefter afvisningen på det foreliggende grundlag.

Klager henvendte sig igen til den kundeklageansvarlige d. 9. december 2019 for at høre, om selskabet vil godkende hans krav, hvis han får arbejdsgiver 2 til at indbetale feriepenge. Den kundeklageansvarlige svarede d. 10. december 2019, at selskabet ikke kan give et forhåndstilsagn, men at klager under alle omstændigheder rådes til få arbejdsgiver 2 til at indbetale feriepenge, idet klager ellers vil mangle ferie/feriepenge næste år.

Ovenstående korrespondance med klager fremgår af bilag C.

Herefter hører vi ikke yderligere i sagen, før klagen til ankenævnet modtages d. 14. januar 2020.

Begrundelse

Selskabet har efter modtagelse af ankenævnsklagen gennemgået sagen igen. Vi fastholder dog afvisningen, idet vi fortsat ikke finder, at klager har dokumenteret, at han umiddelbart forud for første ledighedsperiode opfyldte betingelserne for beskæftigelseskravet.

Her følger vores begrundelse:

Punkt 1 i klageskriftet

Ifølge vilkårenes pkt. 4, stk. 6, litra c er det en betingelse for at modtage udbetaling, at sikrede, umiddelbart før arbejdsløsheden, opfylder beskæftigelseskravet på 12 måneder, jf. vilkårenes pkt. 15, stk. 3, 5 og 6. Når sikrede er lønmodtager, betyder det, at sikrede skal have været i arbejde med mindst 16 timer om ugen.

Klager har fremført, at han har været ansat med udgangspunkt i 37 timer om ugen, men at han har afholdt sin ferie i ansættelsesforholdet. Klager har endvidere fremført, at han ikke kan finde nogen steder i betingelserne, at han ikke må holde sin ferie under ansættelsen, eller at dette skulle være medvirkende til, at han ikke kan få udbetalt sin forsikring.

Selskabet mener ikke at have meddelt klager, at klager ikke måtte afholde ferie under ansættelsen. Det er således ikke dette forhold, som begrunder vores afvisning, men derimod at vi ikke finder, at klager har dokumenteret, at han har opfyldt beskæftigelseskravet.

Efter fast ankenævnspraksis er det den, der rejser et krav mod forsikringsselskabet, der har bevisbyrden for kravets berettigelse.

Klager har alene fremsendt ansættelseskontrakt samt opsigelse som dokumentation på, at klager har været i arbejde med mindst 16 timer om ugen hos arbejdsgiver 2. Selskabet har bedt klager fremsende yderligere dokumentation på ansættelsesforholdet hos arbejdsgiver 2 i form af en lønseddel eller dokumentation på arbejdsgiver 2's indbetaling til FerieKonto. Klager har oplyst, at klager startede med at afholde 3 ugers ferie, og at klager derfor ikke har fået udbetalt løn fra arbejdsgiver 2. På baggrund af klagers henvendelse d. 9. december 2019 antager selskabet, at arbejdsgiver 2 ikke har indbetalt feriepenge for den måned, hvor klager var ansat hos arbejdsgiver 2.

Selskabet bemærker, at det virker besynderligt, at arbejdsgiver 2, ifølge opslag i cvr-registeret på virk.dk, siden stiftelsen i 2010 alene har haft en enkelt ansat i 1. kvartal 2016.

Sammenfattende har klager efter selskabets opfattelse ikke dokumenteret, at han har opfyldt beskæftigelseskravet, som er en betingelse for at få dækning.

Punkt 2 i klageskriftet

Ifølge vilkårenes pkt. 4, stk. 6, litra d gælder der en initialkarensperiode på 9 måneder. Såfremt sikrede bliver arbejdsløs inden udløb af karensperioden, dækker forsikringen ikke, uanset baggrunden for arbejdsløsheden. Forsikringen dækker heller ikke, hvis sikrede får mundtlig eller skriftlig besked om, at sikrede med overvejende sandsynlighed bliver arbejdsløs, eksempelvis i kraft af en varslings. Klagers karensperiode udløb d. 1. april 2019, hvilket fremgår af hans police.

Klager har fremført, at han ikke mener at være blevet frivilligt ledig hos arbejdsgiver 1, da klager ikke havde andet valg end at tage imod den fratrædelse, der blev lavet. Da aftalen er indgået i karensperioden, dækker klagers lønsikring alene af den grund ikke, uanset om klager kan anses for at være blevet ufrivilligt ledig eller ej.

Ankenævnet for Forsikring

5.

94654

Punkt 3 i klageskriftet

Selskabet har i afvisningen d. 26. september 2019 fremført, at klager har afgivet en AR 275 lægeerklæring til klagers a-kasse, men at det ikke fremgår af opsigelsen fra arbejdsgiver 1, at klager er opsagt pga. sygdom. Selskabet henviste i den forbindelse til, at det er et krav for udbetaling ved sygdom, at sikrede er opsagt pga. sygdom, jf. vilkårenes pkt. 4, stk. 3. Dette krav bestrider klager.

Selskabet medgiver, at vilkårenes pkt. 4, stk. 3 ikke indeholder et sådant krav om opsigelse pga. sygdom. Selskabet fastholder imidlertid, at der ikke er dækning, da klager indgik den frivillige fratrædelsesaftale i karenperioden, jf. ovenfor.

Konklusion

Sammenfattende fastholder selskabet, at klager ikke kan få udbetaling fra lønsikringen, idet klager ikke findes at have dokumenteret, at klager opfyldte beskæftigelseskravet umiddelbart forud for den anmeldte ledighed, hvilket er en betingelse for dækning."

Klageren har i kommentarer af 5/3 2020 til nævnet bl.a. anført:

"Arbejdsgiver 2 har ikke indbetalt feriepenge. Han siger han ikke har nået at oprette mig nogen steder og han ønsker ikke at betale feriepenge idet jeg aldrig nåede at komme i gang med arbejdet. Det er derfor umuligt for mig at dokumentere yderligere

...

Punkt 1

Jeg kan ikke fremvise mere dokumentation end ansættelseskontrakt og opsigelse fra arbejdsforhold 2. Jeg mener det burde være fyldestgørende dokumentation

Punkt 2;

Idet jeg går direkte fra ansættelse 1 til ansættelse 2 uden mellemliggende ledighed, har jeg ikke været ledig på noget som helst tidspunkt i min karenperiode. Så vidt jeg kan forstå på betingelser, så må jeg gerne skifte job i min karenperiode, bare jeg ikke går ledig mellem ansættelserne, hvilket jeg ikke har gjort"

Selskabet har i brev af 11/3 2020 til nævnet bl.a. anført:

"Vi har modtaget klagers svar af 5. marts 2020 på selskabets første besvarelse.

Vi skal herved vende tilbage med følgende bemærkninger.

Selskabet fastholder, at klager ikke har fremvist tilstrækkelig dokumentation på ansættelsesforholdet hos arbejdsgiver 2. Vi finder det derfor relevant, at klager indgik fratrædelsesaftalen med arbejdsgiver 1 i karenperioden. Det skyldes, at vi betragter klager som værende ledig efter ansættelsesforholdet hos arbejdsgiver 1, eftersom ansættelsesforholdet hos arbejdsgiver 2 ikke kan dokumenteres.

Selskabet har ikke yderligere bemærkninger. Vi mener, at sagen nu er tilstrækkelig oplyst til at kunne afgøres i nævnet."

Ankenævnet for Forsikring

6.

94654

Nævnet har fået forelagt bilag fra sagen, hvoraf nogle gengives nedenfor. Af policen fremgår bl.a.:

 Lønsikring gennem [REDACTED]	
Police	
 Hvem er dækket?	[REDACTED]
 For hvilket beløb?	90% af din løn, når AMB er fratrukket, dog højst 8.000 kr./md. før skat, når udbetalingen lægges sammen med dagpengene, sygedagpenge, indtægt fra deltidsarbejde og evt. anden løbende indtægt – fx fra en forsikring.
 I hvor lang tid?	Højst 12 måneder pr. arbejdsløshedperiode Højst 36 måneder i alt
 Selvrisiko	Ledighedsperioden begynder med en selvrisikoperiode uden udbetaling. For dig er perioden på 1 måned.
 I kraft fra	1. januar 2019
 Initialkarens	9 måneder. Forsikringen kan derfor tidligst dække ufrivillig ledighed, du får besked om efter 1. april 2019.
 Udløb	1. oktober 2048
 Vilkår	Forsikringen dækker som oplyst i denne police efter vilkår 8812-3 – log ind og se dem på Topdanmark.dk/min-loensikring .
 Pris	Du kan altid se den aktuelle pris for din forsikring, hvis du logger ind på Topdanmark.dk/min-loensikring .

Af fratrædelsesaftale af 22/2 2019 mellem klageren og arbejdsgiver 1 fremgår bl.a.:

"FRATRÆDELSESAFTALE

Der er mellem [arbejdsgiver 1], [klageren], indgået en frivillig fratrædelsesaftale i forbindelse med [klagerens] egen opsigelse.

Det aftales hermed, at [klageren], fratræder den 31. maj 2019 iht. følgende vilkår:

- Du skal ikke stå til rådighed fra d.d. og indtil den 31. maj 2019. Det aftales dog, at du deltager i et møde vedrørende overlevering af opgaver efter aftale med nærmeste leder
- Du vil fortsat få udbetalt din sædvanlige løn
- Evt. ej afviklet over-/merarbejde betragtes som afviklet i den tjenstfri periode
- Ferie fra optjeningsåret 2017 betragtes som afviklet ved fratrædelsen
- Ferie fra optjeningsåret 2018 og 2019 afregnes til feriekonto ved fratrædelsen den 31. maj 2019
- Særlige feriedage fra optjeningsåret 2018 og 2019 afregnes kontant ved fratrædelsen den 31. maj 2019
- Nærmeste leder udfærdiger en udtalelse snarest efter aftalens indgåelse
- Du fortsætter i forløbet med den aftalte ramme hos ... indtil 31. maj 2019

Ankenævnet for Forsikring

7.

94654

- Du afleverer i forlængelse af aftalens underskrift alle effekter tilhørende [arbejdsgiver 1] efter aftale med nærmeste leder - herunder pc, personalekort, nøgler m.v.
- Din ... konto lukkes ned i umiddelbar forlængelse af aftalens underskrift
- I henhold til Forvaltningslovens § 27 er man som ansat på [arbejdsgiver 1] pålagt tavshedspligt, når en oplysning ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som fortrolig, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til [arbejdsgiver 1] interesser. Dette gælder både under og efter ansættelsen"

Af ansættelseskontrakt af 31/5 2019 mellem klageren og arbejdsgiver 2 fremgår bl.a.:

"[Arbejdsgiver 2] ansætter dig herved som timelønnet ...

...

Tiltrædelse, arbejdssted og arbejdstid

Medarbejderen ansættes med opstart mandag d. 3. juni 2019. Ansættelsen er på timebasis og den normale ugentlige arbejdstid er ca. 37 timer."

Af opsigelse af 21/6 2019 fra arbejdsgiver 2 fremgår bl.a.:

"Opsigelse

Virksomheden har gennem den sidste måned oplevet et større fald i omsætningen, det er derfor med stor beklagelse, jeg desværre må opsigte dig pr. 28/6 2019."

Af AR 275 attest af 24/9 2019 fra klagerens læge til A-kassen fremgår bl.a.:

B. Den undersøgtes erklæring

Jeg vil på grund af helbredsmæssige problemer opgive mit arbejde, afvise arbejde eller afslå aktiveringstilbud på datoen til højre.	Dato	19/9 2019
Jeg har på grund af helbredsmæssige problemer opsagt mit arbejde, afvist arbejde eller afslået aktiveringstilbud på datoen til højre.	Dato	19/9 2019
Jeg er indforstået med, at lægen i kortfattet form kan meddele Arbejdsdirektoratet de helbredsmæssige oplysninger, der danner baggrund for lægens udsagn i denne attest. Dette kan ske i forbindelse med klagesagsbehandling eller varetagelse af direktoratets tilsynsforpligtelse.		Sæt kryds ☒
	Dato	Underskrift
	24-09-2019	

C. Lægeerklæring

(Attesten må i udfyldt stand alene anvendes til det formål, hvortil den er rekvireret)

Undersøgelsens dato	Dato	24-09-2019
Jeg erklærer: - at patienten af helbredsmæssige grunde ikke eller kun med vanskelighed kan eller vil kunne udføre arbejdet - at det må forventes, at arbejdet vil medføre eller ville have medført opståen eller forværring af de helbredsmæssige problemer.		Sæt kryds ☒
Er der begrænsninger med hensyn til, hvilken type arbejde patienten kan påtage sig?		☒ Nej ☐ Ja (Svaret uddybes nedenfor)
Lægens uddybbende bemærkninger: ■■■■ har været i et udredningsforløb, som giver mistanke om diagnosen PNES, hvilket kortfattet er en problematik, hvor han i forbindelse med psykisk pres kan udvikle en form for epileptisk anfald, hvor han udvikler generelle krampeanfald. Det ligner epileptiske krampes til forveksling. man har konstateret at symptomerne er debuteret i forbindelse med konflikt på aktuelle arbejdsplads. Han er aktuelt i et arbejdsmiljø, hvor han ofte er udsat for tilfælde af udefrakommende pres og stress, og han er ofte tæt på at udvikle anfald, og det vurderes derfor at fortsætter ■■■■ på aktuelle arbejdsplads, så vil han på et tidspunkt nå dertil, hvor han får krampeanfald. Dermed er hans risiko betydelig øget ift en anden arbejdsplads uden tilsvarende pres og stress.		

Af forsikringsbetingelserne fremgår bl.a.:

"Punkt 4 Hvad og hvornår dækker forsikringen?"

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

Stk. 2. Forsikringen dækker endvidere, hvis du i forsikringstiden bliver ufrivillig arbejdsløs på grund af sygdom eller ulykke, eller hvis du mister erhvervsevnen på grund af sygdom eller ulykke, mens der allerede sker udbetaling på grund af ufrivillig arbejdsløshed.

Stk. 3. Ved dækning som følge af sygdom eller ulykke er det et krav, at en læge bekræfter, at du er forhindret i at udføre dit sædvanlige arbejde på grund af sygdom eller ulykke. Der er ikke dækning, hvis den sygdom eller ulykke, der har medført ufrivillig arbejdsløshed:

- er opstået før forsikringens ikrafttrædelsesdato
- har vist første symptom før forsikringens ikrafttrædelsesdato

Ved første symptom forstås det tidligste af følgende tidspunkter: dine egne iagttagelser, første lægenotat eller kontakt til en læge.

Stk. 4. Forsikringen dækker først, når selvrisikoperioden er udløbet. Se illustrationen ovenfor.

...

Stk. 6. Det stilles som krav for at få dækning, at:

- a. Du er tilmeldt et jobcenter som ledig, medmindre din arbejdsløshed skyldes sygdom eller ulykke
- b. Du er aktivt jobsøgende og dermed til rådighed for arbejdsmarkedet, medmindre din arbejdsløshed skyldes sygdom eller ulykke
- c. Du, umiddelbart forud for at du bliver arbejdsløs, opfylder beskæftigelseskravet på 12 måneder – se hertil punkt 15, stk. 3, 5 og 6. Arbejdsløshed i sammenlagt højst 2 uger vil dog ikke have indflydelse på beskæftigelseskravet.
- d. Du ikke inden for initialkarensen, se punkt 15, stk. 2, bliver arbejdsløs eller får mundtlig eller skriftlig besked om, at du med overvejende sandsynlighed bliver arbejdsløs – eksempelvis i kraft af en varslings eller lignende. For selvstændigt erhvervsdrivende gælder, at du ikke må ophøre med den selvstændige virksomhed fx pga. konkurs, rekonstruktion eller akkord, have viden om kommende ledighed eller selv tage skridt til virksomhedens ophør inden for initialkarensen.
- e. Du er berettiget til udbetaling af dagpenge, se dog litra g
- f. Du ikke er frivilligt arbejdsløs og har fået karantæne fra a-kassen. Vurderingen følger arbejdsløshedsforsikringslovens regler om karantæne ved selvforskyldt ledighed.
- g. Hvis du som lønmodtager ikke er dagpengeberettiget af den grund, at du ikke opfylder opholdskravet, kan du - hvis du er medlem af AKA- alligevel stadig være dækket af lønsikringen. En evt. udbetaling fra din lønsikring vil i så fald blive beregnet, som om du er dagpengeberettiget, men udbetalingen vil aldrig kunne overstige det beløb, du ville være berettiget til, hvis du også fik udbetalt dagpenge.

...

Punkt 5 Hvad og hvornår dækker forsikringen ikke?

Stk. 1. Forsikringen dækker ikke, hvis du:

...

- b. Frivilligt bliver arbejdsløs, herunder frivilligt afslutter dit arbejde i en opsigelsesperiode, hvor arbejdsgiveren har opsagt dig (du er dog dækket efter opsigelsesperiodens udløb)

...

i. Ikke opfylder beskæftigelseskravet på 12 måneders sammenhængende arbejde umiddelbart forud for første ledighedsperiode. Det er et krav, at du i perioden enten har drevet selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse med mindst 30 timer om ugen, eller har været i arbejde som lønmodtager med mindst 16 timer om ugen. Ansættelse i fleksjob, job med løntilskud eller lignende støttet beskæftigelse tæller ikke med ved opgørelsen af, om beskæftigelseskravet er opfyldt.

...

Punkt 8 Hvis du bliver ledig...

Stk. 4. Du er forpligtet til at give Topdanmark den dokumentation, som vi finder nødvendig, og vi kan eventuelt anmode om yderligere oplysninger ved behandling af anmeldelse, herunder fx:

a. Dokumentation fra din arbejdsgiver om, at du på det relevante tidspunkt var i arbejde

...

Punkt 15 Ordforklaring – definitioner...

Stk. 3. Ved **beskæftigelseskrav** forstås den sammenhængende periode, hvor du skal have været i arbejde, umiddelbart forud for den første gang du er dækningsberettiget pga. ufrivillig arbejdsløshed. Det er et krav, at du i perioden enten har drevet selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse med mindst 30 timer om ugen, eller har været i arbejde som lønmodtager og har været i arbejde med mindst 16 timer om ugen. Ansættelse i fleksjob, job med løntilskud eller lignende støttet beskæftigelse, tæller ikke med ved opgørelsen af, om beskæftigelseskravet er opfyldt.

Stk. 4. Ved **udbetalingsperiode** forstås den periode, hvor du er berettiget til udbetaling fra forsikringen.

Stk. 5. **Løn** opgøres for både lønmodtagere og selvstændige efter arbejdsløshedsforsikringslovens regler og tilhørende bekendtgørelser. Sondringen mellem lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende, samt definition af løn, arbejde, arbejdstimer, beregningsperiode og -grundlag følger arbejdsløshedsforsikringslovens regler og tilhørende bekendtgørelser."

Nævnet udtaler:

Klageren har tegnet lønsikring den 1/7 2018. På tidspunktet for tegningen af lønsikringen var klageren ansat hos arbejdsgiver 1. Klageren indgik en fratrædelsesaftale med arbejdsgiver 1 den 22/2 2019 med virkning fra den 31/5 2019. Klageren har anført, at han pr 3/6 2019 blev ansat ved arbejdsgiver 2 som timelønnet med ca. 37 timer om ugen. Klageren har oplyst, at han blev opsagt med 7 dages varsel den 21/6 2019 på grund af et større fald i omsætningen. Klageren ønsker lønsikring i den periode, hvor han har været ledig.

Klageren har blandt andet anført, at han var ansat med ca. 37 timer om ugen ved arbejdsgiver 2, at han i starten af ansættelsesforholdet afholdt ferie, og at det ikke fremgår af betingelserne,

at han ikke må holde ferie under ansættelsen, eller at afholdt ferie skulle være medvirkende til, at han ikke kan få udbetaling fra forsikringen. Han har oplyst, at han ikke kan dokumentere ansættelsesforholdet yderligere end ansættelseskontrakten, idet arbejdsgiver 2 ikke nåede at oprette ham i nogle steder, og at arbejdsgiver 2 ikke har indberettet feriepenge og heller ikke ønsker at indberette feriepenge. Han har også anført, at han ikke blev frivillig ledig hos arbejdsgiver 1, idet han ikke havde andet valg i forhold til sit helbred end at tage imod fratrædelsen, og at hans læge har skrevet under på en attest.

Selskabet har afvist at udbetale ydelser med henvisning til, at klageren ikke har fremvist tilstrækkelig dokumentation for ansættelsesforholdet hos arbejdsgiver 2, og at klageren ikke findes at have dokumenteret, at han umiddelbart forud for første ledighedsperiode opfyldte betingelserne for beskæftigelseskravet. Selskabet har henvist til vilkårenes pkt. 4, stk. 6, litra c, hvoraf det fremgår, at det er en betingelse for at modtage udbetaling, at klageren, umiddelbart før arbejdsløsheden, opfylder beskæftigelseskravet på 12 måneder, jf. vilkårenes pkt. 15, stk. 3, 5 og 6, og at klageren som lønmodtager skal have været i arbejde med mindst 16 timer om ugen. Selskabet har forinden sagens indbringelse for nævnet bedt klageren om at fremsende yderligere dokumentation på ansættelsesforholdet, og selskabet bemærker, at det virker besynderligt, at arbejdsgiver 2, ifølge opslag i cvr-registeret på virk.dk, siden stiftelsen i 2010 alene har haft en enkelt ansat i 1. kvartal 2016.

Selskabet har endvidere anført, at der gælder en initialkarensperiode på 9 måneder, som udløber den 1/4 2019, at klagerens fratrædelsesaftale med arbejdsgiver 1 er indgået i karensperioden, og at klagerens lønsikring derfor ikke dækker, uanset om klageren kan anses for at være blevet ufrivilligt ledig eller ej.

Det fremgår af forsikringsbetingelsernes punkt 4, stk. 6, litra c, at det stilles som krav for at få dækning, at "du, umiddelbart forud for at du bliver arbejdsløs, opfylder beskæftigelseskravet på 12 måneder – se hertil punkt 15, stk. 3, 5 og 6. Arbejdsløshed i sammenlagt højst 2 uger vil dog ikke have indflydelse på beskæftigelseskravet", og af punkt 15, stk. 3 fremgår, at "ved beskæfti-

gelseskrav forstås den sammenhængende periode, hvor du skal have været i arbejde, umiddelbart forud for den første gang du er dækningsberettiget pga. ufrivillig arbejdsløshed. Det er et krav, at du i perioden enten har drevet selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse med mindst 30 timer om ugen, eller har været i arbejde som lønmodtager og har været i arbejde med mindst 16 timer om ugen".

Nævnet bemærker indledningsvist, at det efter almindelige forsikringsretlige principper er den, som rejser et krav, som skal bevise kravets rigtighed og størrelse.

Nævnet bemærker endvidere, at klageren har fremlagt en ansættelseskontrakt af 31/5 2019 hos arbejdsgiver 2, hvoraf fremgår, at klageren blev ansat med opstart mandag den 3/6 2019, at ansættelsen var på timebasis, og at den normale ugentlige arbejdstid var ca. 37 timer. Endvidere har klageren fremlagt den skriftlige opsigelse fra arbejdsgiver 2.

Efter en gennemgang af sagen og efter en samlet vurdering finder nævnet ikke at kunne kritisere, at selskabet har afvist at yde dækning under henvisning til, at klageren ikke har godtgjort, at han opfylder beskæftigelseskravet i forsikringsbetingelsernes punkt 15, stk. 3, om mindst 16 timers arbejde om ugen i forbindelse med ansættelsesforholdet hos arbejdsgiver 2.

Nævnet har blandt andet lagt vægt på det oplyste om, at arbejdsgiver 2 ikke har udfærdiget lønseddel til klageren, at arbejdsgiver 2 ikke har indbetalt feriepenge, at der ikke er oplysninger om i cvr-registeret om, at klageren har været ansat i virksomheden, og at der heller ikke i øvrigt er fremlagt dokumentation fra myndigheder, arbejdsskadeforsikring e.l., der understøtter, at der har været tale om et reelt ansættelsesforhold.

Nævnet kan herefter ikke kritisere, at selskabet har afvist dækning under henvisning til, at klageren indgik fratrædelsesaftale med arbejdsgiver 1 i karenperioden.

Ankenævnet for Forsikring

12.

94654

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at klageren tegnede lønsikring den 1/7 2018, at det af policen fremgår, at der er en karenperiode på 9 måneder, og at det af forsikringsbetingelserne punkt 4, stk. 6, litra d fremgår, at det stilles som krav for at få dækning, at klageren "ikke inden for initialkarensen, se punkt 15, stk. 2, bliver arbejdsløs eller får mundtlig eller skriftlig besked om, at du med overvejende sandsynlighed bliver arbejdsløs – eksempelvis i kraft af en varsling eller lignende".

Nævnet har også lagt vægt på, at det af fratrædelsesaftale af 22/2 2019 mellem klageren og arbejdsgiver 1 fremgår, at klageren indgik en frivillig fratrædelsesaftale i forbindelse med klagerens egen opsigelse.

Det, som klageren i øvrigt har anført – herunder AR 275 lægeerklæringen af 24/9 2019 til klagerens a-kasse – kan ikke føre til andet resultat.

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

Klageren får ikke medhold.

Svend Bjerg Hansen

Udskriftens rigtighed bekræftes

Carsten Sennels