

Ankenævnet *for* Forsikring

Den 5. maj 2021 blev i sag nr. 95991:

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 vedlagt klageskrivelse til klageskema af 26/10 2020 til nævnet har klagerens advokat bl.a. anført:

"PÅSTANDE:

Påstand 1:

Topdanmark skal anerkende, at [Klageren] er berettiget til betaling af kr. 16.000,00 fra Topdanmark pr. måned fra d. 1/4-2020 og herefter til og med d. 31/3-2021, så længe [Klageren] forsat er berettiget til dagpenge.

Påstand 2:

Principal:

Topdanmark tilpligtes at betale [Klageren] kr. 96.000,00 med tillæg af sædvanlig procesrente fra indbringelsen til betaling sker.

Subsidiært:

Topdanmark pålægges at betale et efter Ankenævnet for Forsikrings skøn fastsat mindre beløb.

SAGSFREMSTILING:

[Klageren] blev ansat som [...] i [...] hos [...] med tiltrædelsesdag d. 12/3-2007. I form af bilag 1 fremlægges dokumentation for [Klagerens] ansættelse hos [Arbejdsgiver] af d. 20/2-2020.

Det fremgår af bilag 1, at [Klageren] har en ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Det fremgår af bilag 1, at [Klageren] i 2020 har en månedlige løn på i alt: kr. 42.246,81.

[Klageren] ønsker i 2018 at tegne en lønsikringsaftale hos Topdanmark.

Ankenævnet for Forsikring

2.

95991

[Klageren] har inden tegningen af forsikringen orienteret sig om lønsikringsaftale hos Top Danmark på dennes hjemmeside, hvor der fremgår følgende:

Sådan hjælper Djøfs Lønsikring

Hver dag bliver 3 Djøf-medlemmer ramt af ledighed. Med Djøfs lønsikring kan du sikre, at din økonomi ikke falder sammen, hvis du en dag bliver ramt - uanset om du er lønmodtager eller selvstændig.

Du kan bevare helt op til 90 % af din løn. Har du fx en bruttoløn på 36.000 kr., kan du få op til 19.083 kr. i lønsikring ud over dagpengesatsen på 19.083 kr.

Eksempel

Se herunder, hvad andre med forskellige jobs og i forskellige livssituationer kan få i lønsikring, og hvad det betyder for deres månedlige økonomi. Alle beløb er før skat.

Christina på 29 år	Peter på 35 år
Er single uden børn	Er ugift og nybagt far
Arbejder som jurist i det offentlige	Arbejder som økonomi-medarbejder i en privat virksomhed
Tjener 30.000 kr. før skat	Tjener 38.000 kr. før skat
Indkomst ved ledighed Lønsikring 5.757 kr. Dagpenge 19.083 kr. Samlet indkomst før skat = 24.840 kr.	Indkomst ved ledighed Lønsikring 12.381 kr. Dagpenge 19.083 kr. Samlet indkomst før skat = 31.464 kr.
Pris pr. måned 167,87 kr. (inkl. skadeforsikringsafgift)	Pris pr. måned 361,02 kr. (inkl. skadeforsikringsafgift)

Bilag 2

Bemærk!

Djøfs lønsikring dækker tidligst 9 måneder efter, at du har købt den. Det er altså en forsikring, du skal købe, mens du er i arbejde.

Har du allerede lønsikring?

Log ind og se alle detaljer om din dækning - og anmeld ledighed.

> [Topdanmark.dk/min-loensikring](https://topdanmark.dk/min-loensikring)

[Klageren] tegner herefter forsikringen vedr. lønsikringen, hvorpå hun modtager en bekræftelse pr. mail på aftalen fra Topdanmark af d. 28/11-[2018]:

Tak for din tilmelding til Lønsikring hos Topdanmark.
Ordning: DJØF

Du er nu tilmeldt vores breve i e-Boks, medmindre andet er aftalt i forbindelse med dit køb af Lønsikring. Det betyder, at du bl.a. modtager din bekræftelse på forsikringsmeddelelse i e-Boks.

Dine oplysninger

Her kan du se de oplysninger, du har indtastet:

Lønsikring

Jobtype: Lønmodtager
Udbetalingsperiode: 12 måneder
Månedlig dækning: 16000 kr.
Pris pr. kvartal: 1397 kr. inkl. [skadeforsikringsafgift](#)

...

Din Lønsikring træder i kraft

Valgt startmåned: 1. december 2018

...

Du kan finde dine forsikringsbetingelser på vores hjemmeside www.topdanmark.dk/djoef.

Fortrydelsesfrist

Du kan fortryde dit køb af Lønsikring i 30 dage fra du har modtaget din forsikringsmeddelelse. Det gør du ved at skrive til Topdanmark på mail: loensikring@topdanmark.dk eller ringe på 44 74 35 50.

Du er altid velkommen til at kontakte os

Hvis du har spørgsmål, eller er i tvivl om noget, er du meget velkommen til at skrive til loensikring@topdanmark.dk eller ringe til os på 44 74 35 50.

I form af bilag 2 fremlægges policen for aftalen om lønsikring mellem [Klageren] og Topdanmark af, dateret d. 11/12-[2018].

Det fremgår af bilag 2:



Initialkarens

9 måneder. Forsikringen kan derfor tidligst dække ufrivillig ledighed, du får besked om efter 1. september 2019.

Pludselig modtager [Klageren] et parthøringsbrev om påtænkt opsigelse fra specialkonsulent [...] hos [Arbejdsgiver] af d. 16/8-2019, jf. bilag 3.

Det fremgår af bilag 3:

Partshøring om påtænkt opsigelse

Der er således ikke tale om en opsigelse, men alene en påtænkt opsigelse.

Der fastsættes i parthøringsbrevet en frist for [Klagerens] eventuelle bemærkninger til d. 30/8-2019, jf. bilag 3 side 1.

Endvidere fremgår det af parthøringsbrevet, at hvis [Klageren] ikke indsendte bemærkninger til den påtænkte opsigelse, så vil der først efter fristens udløb blive truffet afgørelse i sagen. Helt i overensstemmelse med en almindelige forvaltningsretlig afgørelse.

Det fremgår nemlig af bilag 3 side 2:

Manglende accept af tilbud om ansættelse på ændrede vilkår

Hvis vi ikke hører fra dig inden høringsfristen, vil vi træffe afgørelse på det foreliggende grundlag. Vi går så ud fra, at du ikke ønsker at tage imod tilbuddet om ansættelse på de ændrede vilkår. Du vil i givet fald høre fra os om de nærmere vilkår for din opsigelse.

[Klageren] kan således tidligst, eftersom bilag 3 er dateret d. 16/8-19, og fristen udløb d. 30/8-19, modtage en opsigelse fra sin arbejdsgiver, [Arbejdsgiver], d. 1/9-2019, hvor de nærmere vilkår for hendes opsigelse først på daværende tidspunkt ville blive fremsendt af [Arbejdsgiver], jf. bilag 3 side 2. Det følger desuden af almindelige forvaltningsretlige grundsætninger, at [Klageren] kan komme med bemærkninger til sagen helt indtil fristens udløb (d. 30/8-20), hvorfor der tidligst rent forvaltningsretligt må træffes afgørelse d. 1/9-20.

[Klageren] bliver rystet over brevet fra [Arbejdsgiver], hvorfor hun kontakter sin fagforening som er Djøf.

[Klageren] benytter dermed Djøf som sin rådgiver ifm. sagen om hendes ansættelse hos [arbejdsgiver].

[Klageren] bliver i den forbindelse rådgivet indgående af en [...] hos Djøf.

Efter det for mig oplyste, så har [Klageren] efter d. 16/8-2019 gentagende telefoniske samtaler med [...], Djøf, hvor [Klageren] udtrykkeligt spørger ind til om hun nu er sikret lønsikring.

Efter det for mig oplyste, så siger [...], Djøf, at [Klageren] vil være berettiget til lønsikring, eftersom hun tidligst kan fratræde sin stilling med udgangen af februar 2020, da det er efter d. 1/9-2019.

[Djøf], [Klageren] og [Arbejdsgiver] ender med at underskrive en opsigelse for [klageren], jf. bilag 4. Den er naturligvis først bindende når alle tre parter har underskrevet den.

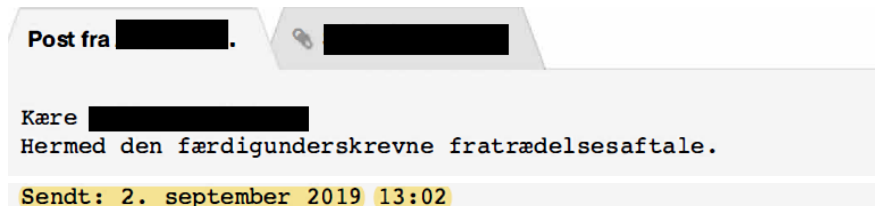
Ankenævnet for Forsikring

4.

95991

Opsigelsen for [Klageren] er underskrevet af specialkonsulent [...] hos [Arbejdsgiver] d. 2/9-2019, jf. bilag 4 side 2.

Herefter fremsender specialkonsulent [...] aftalen med hans underskrift af d. 2/9- 2019 til [...] og [klageren], hvilket tidligst kan være sket d. 2/9-2019 kl. 13.02:



Dermed har [Arbejdsgiver] først opsagt [Klageren] d. 2/9-2019, da hun først d. 2/9-2019 modtager opsigelsen med specialkonsulent [...] underskrift af d. 2/9-2019.

Det er således klart en gyldighedsbetingelse for at opsigelsen har virkning, at den bliver underskrevet af arbejdsgiveren i den felt som er anført til underskrift, for ellers var der ingen grund til at der var opsat et felt hvor arbejdsgiveren skulle underskrive.

Dato

Det fremgår af bilag 4 side 1:

Der er indgået nedenstående fratrædelsesaftale mellem [redacted] og [redacted].

Aftalen træder i stedet for en uansøgt afskedigelse i forbindelse med varsling af en væsentlig vilkårsændring.

1.
[redacted] fratræder sin stilling som [redacted] i [redacted]
[redacted] den 29. februar 2020.

Herefter forløber måneder uden at [Klageren] får et nyt arbejde.

Det fremgår af bilag 2:



Ledighedsperioden begynder med en selvrisikoperiode uden udbetaling. For dig er perioden på 1 måned.

[Klageren] er derfor først berettiget til udbetaling af lønsikring pr. 1/4-2020. [Klageren] kontakter derfor Topdanmark i 2020 for at hun kan få udbetalt lønsikring, men til hendes store overraskelse så meddeler Topdanmark afslag herpå.

I form af bilag 5 fremlægges Topdanmarks afslag på lønsikring (det ikke muligt at se datoen på skrivelsen i den udgave som undertegnede har modtaget den i).

Det fremgår af bilag 5:

Vi har set på dine oplysninger, og må desværre meddele dig, at vi ikke kan udbetale fra din lønsikring ved ufrivillig ledighed.

Her får du forklaringen

Vi kan ikke udbetale fra din lønsikring, da det fremgår af oplysningerne, at du indenfor karenperioden modtog en skriftlig opsigelse fra din arbejdsgiver.

Karens

Ved karens forstås en periode på 9 måneder, der starter ved ikrafttrædelsesdatoen. Hvis du i denne periode bliver ufrivillig ledig, får mundtlig eller skriftlig besked om, at du bliver ledig, vil du ikke være berettiget til udbetaling.

Din lønsikring blev oprettet den 1.12.2018, hvilket betyder, at din karens udløber den 1.9.2019. Du har modtaget din opsigelse 26.8.2019, altså indenfor din karenperiode, og du vil derfor ikke være berettiget til udbetaling i denne ledighedsperiode.

Det bestrides således, når Topdanmark anfører at opsigelsen er modtaget af [Klageren] d. 26/8-2019. Den har hun først modtaget d. 2/9-2019, hvorfor den først har virkning på det tidspunkt.

Det fremgår af bilag 1, at [Klageren] i 2020 har en månedlige løn på i alt: kr. 42.246,81.

I form af bilag 6 fremlægges [Klagerens] lønseddel for februar 2020 af d. 20/2-2020, som tillige dokumenterer at hun fik kr. 42.246,81 i månedsløn.

Det fremgår af bilag 2:



For hvilket beløb?

90% af din løn, når AMB er fratrasket, dog højst 16.000 kr./md. før skat, når udbetalingen lægges sammen med dagpengene, sygedagpenge, indtægt fra deltidsarbejde og evt. anden løbende indtægt – fx fra en forsikring.

90 % af [Klagerens] løn er $(90 \times \text{kr. } 42.246,81/100)$ kr. 38.022,129.

[Klageren] er pr. 1/3-2020 på dagpenge hvor hun får kr. 19.083,00 pr. måned.

I form af bilag 7 fremlægges [Klagerens] udbetalingsmeddelelser vedr. dagpenge for perioden d. 1/4-2020 til d. 30/9-2020.

[Klageren] er d.d. forsat på dagpenge.

Tabsopgørelse

90 % af [Klagerens] løn er $(90 \times \text{kr. } 42.246,81/100)$ kr. 38.022,129.

[Klageren] er pr. 1/3-2020 på dagpenge hvor hun får kr. 19.083,00 pr. måned, jf. bilag 10.

90 % af [Klagerens] løn fratrasket dagpengesatsen pr. måned giver således kr. 18.939,13.

Dermed er hun højst berettiget til lønsikring på kr. 16.000,00 pr. måned, og altså ikke kr. 18.939,13.

Det fremgår af bilag 2:



Selvrisiko

Ledighedsperioden begynder med en selvriskoperiode uden udbetaling. For dig er perioden på 1 måned.

Ankenævnet for Forsikring

6.

95991

[Klageren] er derfor først berettiget til udbetaling af lønsikring pr. d. 1/4-2020.

[Klageren] er d.d. forsat på dagpenge.

[Klageren] havde derfor, hvis Djøf ikke havde udført deres ansvarspådragende mangelfulde rådgivning, været berettiget til udbetaling af kr. 16.000,00 pr. måned siden d. 1/4-2020.

d. 1/4-2020 til d. 30/9-2020 er 6 måneder.

6 måneder x kr. 16.000,00 pr. måned = kr. 96.000,00."

Selskabet har i brev^{r1.s.36} af 20/11 2020 til nævnet bl.a. redegjort for sagsforløbet og afgørelsen således:

"1.0 indledning

Klageren, der er forsikringstageren har gennem DJØF tegnet lønsikring med vilkår nr. 8810-3 i selskabet. Klageren er utilfreds med, at selskabet har afvist at udbetale erstatning efter anmeldt ledighed. Selskabet har i overensstemmelse med den gældende forsikringsaftale korrekt afvist at yde dækning, og nedlægger derfor påstand om frifindelse.

Selskabet har ikke behandlet størrelsen af det fremsatte erstatningskrav, og for god ordens skyld skal det anføres, at selskabet selvfølgelig forbeholder sig ret til at realitetsbehandle kravet.

Endelig skal det bemærkes, at selskabet ikke betaler advokatbistand i forbindelse med sagen.

2.0 kort sagsfremstilling

I november 2018 tegnede klageren lønsikring hos selskabet med startmåned den 1. december 2018. Selskabets mail af 28. november 2018 fremgår af klageskriftet fra klagerens advokat. Policen er fremlagt i sagen, som sagens bilag 2.

I aftalen gælder en initialkarensperiode på 9 måneder, hvorfor klageren tidligst var dækket for ufrivillig ledighed, hun får besked om efter den 1. september 2019. Inden udløb af initialkarens perioden – den 16. august 2019 – modtog klageren varsling om nedsættelse af arbejdstiden fra sin arbejdsgiver (bilag 3). Klageren blev varslet ned i tid med 12 timer pr. uge. I brevet hedder det bl.a.:

'Vi har vurderet, at denne ændring udgør en væsentlig stillingsændring for dig. Væsentlige stillingsændringer skal varsles overfor dig. Det sker formelt på den måde, at du opsiges med et tilbud om ansættelse på de ændrede vilkår.

Dette brev er derfor både et tilbud om ansættelse på de ændrede vilkår og en partshøring om opsigelse, såfremt du ikke ønsker at fortsætte din ansættelse i [...] på de ændrede vilkår.

Partshøring om påtænkt opsigelse

For at gennemføre den nævnte vilkårsændring over for dig påtænker vi derfor formelt at opsiges dig fra din stilling som [...] i [...] til fratræden med udgangen af februar 2020. Ved

beregningen af tidspunktet for din fratrædelse indgår dit individuelle opsigelsesvarsel i henhold til funktionærlovens § 2, stk. 2 og 3.'

Denne varsling resulterede i, at klageren sammen med sin repræsentant, DJØF, indgik aftale med arbejdsgiveren om fratrædelse. Der er som sagens bilag 4 fremlagt 'Aftalen om vilkår for fratrædelse for [...]', der er dateret den 26. august 2019.

Klageren og DJØF har underskrevet aftalen den 27. og 28. august 2019.

Det fremgår af punkt 12 i aftalen, at '[klageren] fratræder efter gensidig aftale sin stilling pr. 28. august 2019.' samt i punkt 1, at klageren fratræder den 29. februar 2020, jf. Funktionærlovens § 2, stk. 2 og 3.

Henset til klagerens ansættelse hos arbejdsgiveren siden 2007, havde klageren 6 måneders opsigelse, jf. de anførte regler i Funktionærloven.

Endelig fremgår det, at arbejdsgiveren underskrev aftalen den 2. september 2019.

Herefter afviste selskabet korrekt yde dækning, da de faktiske omstændigheder ikke berettigede klageren til dækning.

Der har været korrespondance om sagen, og selskabet fremlægger, som bilag A sit svar til klagerens advokat:

'[Klager] tegner sin Lønsikring den 1. december 2018. Karensperioden er på 9 måneder og udløber derfor den 1. september 2019.

[Klager] modtager en varsling fra hendes arbejdsgiver [...], om nedsættelse af hendes arbejdstid den 16. august 2019, hvor de vil reducere hendes arbejdstid med 12 timer pr. uge. [Klager] bliver her tilbudt ansættelse på de ændrede vilkår samt tilbudt en partshøring om opsigelse, såfremt hun ikke ønsker at fortsætte sit ansættelsesforhold på de ændrede vilkår. [Arbejdsgiver] påtænker at opsiges [klager] pr. 29. februar 2020.

Her bliver [klager] oplyst om hendes opsigelsesvarsel, som er i henhold til funktionærlovens §2, stk. 2 og 3. Opsigelsesvarslet er derfor på 6 måneder.

Den 26. august 2019 modtager [klager] en opsigelse/fratrædelsesaftale, hvor det fremgår at aftalen træder i stedet for en uansøgt afskedigelse i forbindelse med varsling af en væsentlig vilkårsændring.

Af denne fremgår det, at [klager] fratræder sin stilling den 29. februar 2020. [Klager] underskriver fratrædelsesaftalen den 28. august 2019.

I vores vilkår (vedhæftet) punkt 4, stk. 6 d, står der følgende:

'Det stilles som krav for at få dækning, at 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 varsling eller lignende'.

Ydermere står der følgende i punkt 15, stk. 2:

’Ved initialkarens forstås en periode, der starter ved ikrafttrædelsesdatoen. Hvis du i denne periode bliver ufrivilligt arbejdsløs eller får mundtlig eller skriftlig besked om, at du med overvejende sandsynlighed bliver arbejdsløs, er der ingen dækning fra forsikringen’.

[Klager] modtager den 16. august 2019 varsling om væsentlig ændring i hendes arbejdstid, og såfremt hun ikke ønsker at fortsætte på de ændrede vilkår, så betragtes det i stedet som en uansøgt afskedigelse. Da hun modtager denne varsling den 16. august 2019, er dette inden for karensperioden. Som det fremgår af vores vilkår, i punkt 4. stk. 6 d, så dækker forsikringen ikke, hvis man bliver arbejdsløs eller får mundtlig eller skriftlig besked om, at man med overvejende sandsynlighed bliver arbejdsløs eksempelvis i kraft af en varsling eller lignende. Ydermere modtager hun også selve opsigelsen/fratrædelsesaftalen den 26. august 2019, som hun underskriver den 28. august 2019, som også er indenfor karensperioden.

Det fremgår også, at [klager] har krav på 6 måneders opsigelsesvarsel. Dette opsigelsesvarsel stemmer kun overens med, at [klager] modtager sin opsigelse/fratrædelsesaftale i august måned 2019, da [klager] endeligt fratræder hendes stilling den 29. februar 2020. Altså 6 måneder. Havde opsigelsen/fratrædelsesaftalen først været gældende fra 2. september 2019, som du henviser til er den korrekte dato for opsigelsen/fratrædelsesaftalen, så ville [klager] have haft ret til et opsigelsesvarsel på 6 måneder fra denne dato og skulle derfor først være fratrådt den 31. marts 2020. Men [klager] fratræder stillingen den 29. februar 2020, som anført i både varsel og opsigelsen/fratrædelsesaftalen.

Såfremt [klager] ikke havde modtaget sit korrekte opsigelsesvarsel, men kun modtaget 5 måneders opsigelsesvarsel, så ville dette føre til karantæne hos a-kassen. Lønsikringen dækker heller ikke hvis man får karantæne fra a-kassen.

I punkt 4 stk. 6 f. står der følgende: ’Det stilles som krav for at få dækning, at du ikke er frivilligt arbejdsløs og har fået karantæne fra a-kassen. Vurderingen følger arbejdsløshedsforsikringslovens regler om karantæne ved selvforskyldt ledighed’.

...

Vi fastholder derfor vores afslag, og kan ikke imødekomme jeres ønske om dækning.

Da klageren ikke er tilfreds med selskabets afgørelse, er sagen indbragt for Ankenævnet for Forsikring.

3.0 forsikringsvilkår

De gældende forsikringsvilkår fremlægges, som bilag B. Selskabet henviser til vilkår punkt 4, stk. 6 d, og punkt 15, stk. 2.

4.0 opfordringer

Klageren har benyttet DJØF, som sin rådgiver i sagen.

Klageren opfordres A til at oplyse, hvornår DJØF første gang rettede henvendelse til arbejdsgiveren på hendes vegne.

Klageren opfordres B til at fremlægge kopi af det brev og/eller mail, hvor klagerens arbejdsgiver fremsender bilag 4, aftale om vilkår for fratrædelse, dateret den 26. august 2019 til klageren.

Klageren opfordres C til at fremlægge kopi af det brev og/eller mail, hvor klageren sender den underskrevne aftale til DJØF samt det brev og/eller mail, hvor DJØF sender den underskrevne aftale til arbejdsgiveren.

Der ses alene fremlagt en mail af 2. september 2019, hvor arbejdsgiveren sender den underskrevne aftale retur til klageren og DJØF.

Desværre er jeg ikke bekendt med, om disse bilag allerede er fremsendt til selskabet, da jeg ikke har adgang til alle sagens akter. Der tages derfor også forbehold for at fremlægges yderligere bilag i sagen.

5.0 selskabets vurdering

Klageren tegnede lønsikring med ikrafttrædelse 1. december 2018. Forsikringen har en karenperiode på 9 måneder regnet fra forsikringens ikrafttrædelsesdato. Karenperioden udløber således den 1. september 2019.

Klageren modtog en varslings dato den 16. august 2019 om opsigelse med fratræden, jf. funktionærlovens § 2, stk. 2 og 3, samt tilbud om ansættelse den 1. marts 2020 på nedsat tid (25 timer, svarende til, at klageren var varslet 12 timer ned i tid).

Det fremgår af forsikringsbetingelserne, at det stilles som krav for at få dækning, at klageren ikke inden for initialkarensen, får mundtlig eller skriftlig besked om, at hun med overvejende sandsynlighed bliver arbejdsløs eksempelvis i kraft af en varslings eller lignende.

Da klageren netop har modtaget en varslings i karenstiden om opsigelse, sammenholdt med den dialog der var mellem klageren, repræsenteret ved DJØF, og arbejdsgiveren, der bl.a. også resulterede i en aftale om fratræden dateret den 26. august 2020, kan det lægges til grund, at klageren havde fået besked om, at hun med overvejende sandsynlighed blev arbejdsløs. Dermed er der ikke dækning under forsikring, idet klageren inden for initialkarensen fik besked om, at hun med overvejende sandsynlighed blev arbejdsløs.

Selskabets afgørelse – der er i overensstemmelse med forsikringsaftalen – kan således ikke kritiseres.

Det bemærkes, at aktuelle vilkår er anderledes end fx kendelser 68268, 69215, og 69814. Der henvises i øvrigt til kendelse 69354.

Klagerens advokat er fremkommet med nogle gisninger bl.a. om forvaltningsregler. I forhold til forsikringsaftalen, er disse synspunkter uden betydning.

Endelig har klageren anført, at der skulle være givet dækningstilsagn af den medarbejder hos DJØF, der repræsenterede klageren overfor arbejdsgiveren.

Ankenævnet for Forsikring

10.

95991

Dette er ikke godtgjort på nogen måde, og bestrides af selskabet. Det er klageren, der har bevisbyrden for, at hun mundtligt skulle have fået et dækningstilsagn fra en medarbejder i DJØF, og dette på en sådan måde, at det binder selskabet. Denne bevisbyrde er ikke løftet.

Herefter fastholder selskabet sin afgørelse."

Klagerens advokat har i brev^{r1.s.56} af 14/12 2020 til nævnet bl.a. anført:

"SUPPLERENDE SAGSFREMSTILING OG ANBRINGENDER:

For det første er der alene tale om en påtænkt opsigelse.

Det er således ikke tale om at hun 'med overvejende sandsynlighed bliver arbejdsløs eksempelvis i kraft af en varsling eller lignende.'

Hun bliver desuden ikke varslet arbejdsløs, men tilbydes nyt job. Arbejdsløs er defineret ved at man ikke har et arbejde. Min klient ville derimod få et andet arbejde hos samme arbejdsgiver.

For det andet har [Arbejdsgiver] først opsagt [Klageren] d. 2/9-2019, da hun først d. 2/9-2019 modtager opsigelsen med specialkonsulent [...] underskrift af d. 2/9-2019.

Det er således klart en gyldighedsbetingelse for at opsigelsen har virkning, at den bliver underskrevet af arbejdsgiveren i den felt som er anført til underskrift, for ellers var der ingen grund til at der var opsat et felt hvor arbejdsgiveren skulle underskrive.

Topdanmark skriver i svarskriftet på side 3:

Det fremgår også, at [klager] har krav på 6 måneders opsigelsesvarsel. Dette opsigelsesvarsel stemmer kun overens med, at [klager] modtager sin opsigelse/fratrædelsesaftale i august måned 2019, da [klager] endeligt fratræder hendes stilling den 29. februar 2020. Altså 6 måneder.

For det tredje er intet ejendommeligt i at [Klageren] ved opsigelsen fra arbejdsgivers side får løn til og med februar 2020 selv om aftalen først har retskraft ved [...] underskrift af d. 2/9-2019.

Det skyldes at bl.a. at hun fritstilles med løn under visse vilkår, jf. bilag 4 side 1, og at hun bevilges psykologsamtaler, jf. bilag 4 side 2, samt de facto har fået lønudbetaling i 6 mdr. (fra d. 1/9-2019 til d. 29/2-2020), hvorfor der ved bilag 4 er etableret en ordning fra arbejdsgiverens side mht. opsigelsen som er 'til fuld og endelig afgørelse af ethvert spørgsmål i anledning af ansættelsesforholdets ophør', jf. bilag 4 side 2.

Det afgørende i denne sag er således hvornår [Klageren] med bindende virksom opsigelse, og det bliver hun først d. 2/9-2019.

Til underbygning af ovenstående henvises til følgende som allerede er fremført i sagen, men dog med tilføjelse, og som for overskuelighedens skyld indsættes her:

Pludselig modtager [Klageren] et parthøringsbrev om påtænkt opsigelse fra specialkonsulent [...] hos [Arbejdsgiver] af d. 16/8-2019, jf. bilag 3.

Det fremgår af bilag 3:

Partshøring om påtænkt opsigelse

Der er således ikke tale om en opsigelse, men alene en påtænkt opsigelse.

Endvidere fremgår det af bilag 3, at arbejdsgiverens skriver:

Inden vi træffer en endelig afgørelse, har du ret men ikke pligt til at komme med en udtalelse efter Forvaltningslovens § 19.

Det fremstod derfor ikke overvejende sandsynligt for [Klageren] at hun måtte blive arbejdsløs, da hun modtager bilag 3. Endvidere havde hun været på arbejdspladsen i mange år og hun forventede derfor at der kunne findes en løsning, som ikke var en fyring.

Der fastsættes i parthøringsbrevet en frist for [Klagerens] eventuelle bemærkninger til d. 30/8-2019, jf. bilag 3 side 1.

Endvidere fremgår det af parthøringsbrevet, at hvis [Klageren] ikke indsendte bemærkninger til den påtænkte opsigelse, så vil der først efter fristens udløb blive truffet afgørelse i sagen. Helt i overensstemmelse med en almindelige forvaltningsretlig afgørelse.

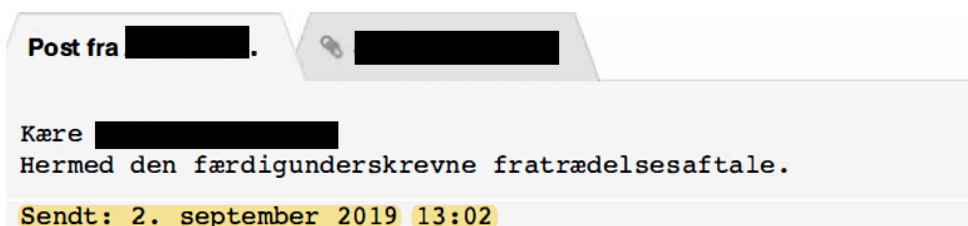
Det fremgår nemlig af bilag 3 side 2:

Manglende accept af tilbud om ansættelse på ændrede vilkår

Hvis vi ikke hører fra dig inden høringsfristen, vil vi træffe afgørelse på det foreliggende grundlag. Vi går så ud fra, at du ikke ønsker at tage imod tilbuddet om ansættelse på de ændrede vilkår. Du vil i givet fald høre fra os om de nærmere vilkår for din opsigelse.

Opsigelsen for [Klageren] er underskrevet af specialkonsulent [...] hos [Arbejdsgiver] d. 2/9-2019, jf. bilag 4 side 2.

Herefter fremsender specialkonsulent [...] aftalen med hans underskrift af d. 2/9- 2019 til [...] og [klageren], hvilket tidligst kan være sket d. 2/9-2019 kl. 13.02:



Dermed har [Arbejdsgiver] først opsagt [Klageren] d. 2/9-2019, da hun først d. 2/9-2019 modtager opsigelsen med specialkonsulent [...] underskrift af d. 2/9-2019.

Det er således klart en gyldighedsbetingelse for at opsigelsen har virkning, at den bliver underskrevet af arbejdsgiveren i den felt som er anført til underskrift, for ellers var der ingen grund til at der var opsat et felt hvor arbejdsgiveren skulle underskrive.

Ankenævnet for Forsikring

12.

95991

Besvarelse af provokationer

Min klient har oplyst mig følgende:

Ad. A. Den første gang Djøf rettede henvendelse var 12/8-2019. Djøf ringede på mine vegne for at finde ud af hvad der var i gære hos min arbejdsgiver. Samtalen handlede altså ikke om afskedigelse.

Ad. B. Jeg har ikke modtaget noget brev fra min arbejdsgiver. Det er kommet til mig gennem Djøf. Fra arbejdsgiver har jeg modtaget brev 16/8 2019 samt den underskrevne fratrædelse den 2/9 2019.

Ad. C. Den mail hvor jeg fremsender til Djøf er desværre ikke at finde i min mail box. Jeg mener jeg blot fremsendte billede af min underskrift. (Sidstnævnt stemmer godt overens med bilag 4, hvor underskrifterne er på et særskilt papir, jf. bilag 4 side 3).

Til belysning af provokation A følger denne mail:

☆ [redacted] 13. august 2019
SV: TO har [redacted] i dag rundsendt sygemail til afd eling - en uge efter min sygemelding til hende...
Til: [redacted]
Kære [redacted]
Tak for meldingen. Jeg skrev til [redacted] i går, og bad hende sætte tid af sidst på dagen i dag. Jeg har ikke hørt fra hende, men rykker hende/ringer til hende lidt ud på eftermiddagen.
Mh

Til belysning af provokation C følger denne mail:

Det fremgår således af nedenstående mail fra Djøf ved [...], at [Klageren] og Djøfs underskrift først er kommet til [Arbejdsgivers] kundskab efter d. 1/9-2020, nemlig d. 2/9- 2019 kl. 12.51.

Det er således det afgørende tidspunkt og ikke det forhold at f.eks. [Klageren] selv måtte have påført sin underskrift før d. 1/9-2019.

☆ [redacted]
VS: Message from "[redacted]"
Til: [redacted]
Kære [redacted]
Hermed underskrevet aftale vedr. [redacted].
Vil du give mig en melding på, hvornår der meldes ud i organisationen om [redacted] fratræden?
1

Selskabet har i brev^{r1.s.62} af 12/1 2021 til nævnet bl.a. anført:

"1.0 besvarelse af selskabets opfordringer

Klageren har svaret på selskabets opfordringer.

I forhold til opfordring A har klager oplyst, at DJØF første gang rettede henvendelse til arbejdsgiveren d. 12. august 2019. Henvendelsen drejede sig om klagers sygemelding og vurderes ikke relevant i denne sammenhæng.

I forhold til opfordring B har klager oplyst, at klager ikke har modtaget fratrædelsesaftalen fremlagt i bilag 4 direkte fra arbejdsgiveren men gennem DJØF.

I forhold til opfordring C har klager oplyst, at klager mener at have fremsendt underskrift af fratrædelsesaftalen som billede til DJØF, og at klager derfor ikke er i besiddelse af en mail. Klager har fremlagt kopi af mail fra DJØF til arbejdsgiveren med den underskrevne fratrædelsesaftale. Denne mail er dateret d. 2. september 2019.

Samlet set ændrer besvarelsen af selskabets opfordringer ikke ved selskabets vurdering af sagen.

2.0 selskabet fastholder

Vi har tidligere fremlagt punkt 4, stk. 6 d i vilkårene, hvorefter:

'Det stilles som krav for at få dækning, at du ikke inden for initialkarensen, se punkt 15, skt. 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.'

Selskabet fastholder, at det afgørende i denne sag er, at klager får skriftlig besked om, at klager med overvejende sandsynlighed bliver arbejdsløs inden udløb af initialkarensen for forsikringen d. 1. september 2019. Efter selskabets vurdering sker dette ved klagers modtagelse af varslingsbrevet d. 16. august 2019, og i hvert fald senest ved klagers modtagelse af fratrædelsesaftalen, som må være senest d. 27. august 2019, hvor klager underskriver.

Selskabet mener som følge heraf ikke, at klagers supplerende anbringender er af betydning for afgørelsen.

Herefter fastholder selskabet sin afgørelse."

Til dette har klagerens advokat fremsendt brev^{r1.s.64} af 4/2 2021, hvori det bl.a. er anført:

"SUPPLERENDE SAGSFREMSTILING OG ANBRINGENDER:

Selve det materielle indhold i sagen giver ikke anledning til yderligere bemærkninger. Det er henvises til det allerede fremførte i sagen.

Ang. udgifter til advokatbistand i sagen

Undertegnede ønsker, at Ankenævnet for Forsikring, udover de nedlagte påstande, pålægger Topdanmark at betale for rimelige og nødvendige udgifter til advokatbistand i sagen.

Undertegnede skrev d. 17/12-2020 til Topdanmarks advokat:

Med henvisning til forsikringsaftalelovens § 32, stk. 3, så anmodes I om at bekræfte, at rimelige og nødvendige udgifter til advokatbistand i sagen dækkes af jer.

Det er imidlertid blevet afvist ved en mail af d. 18/12-2020 fra Topdanmarks advokat, hvor han bl.a. anfører:

'Jeg skal hermed oplyst, at Topdanmark ikke betaler advokatudgifter i forbindelse med sagen'

Det gøres gældende, at med henvisning til forsikringsaftalelovens § 32, stk. 3, så skal Topdanmark betale rimelige og nødvendige udgifter til advokatbistand i sagen.

Ud fra kravets omfang og beskaffenhed så har det været rimeligt og nødvendigt, at [Klageren] har søgt advokatbistand.

Sagen er egentlig ganske kompleks, da den bl.a. har en detaljerighed mht. hvornår der skete hvad i sagen samt hvilken betydning de forskellige handlinger af de forskellige aktører skal tillægges.

Sagen er derfor ikke en 'routinesag' med et simpelt hændelsesforløb.

Ydermere så har Topdanmark ved sin handlemåde givet anledning til, at [Klageren] har søgt advokatbistand, herunder grundet at Topdanmark har forsømt at give klagevejledning, da de fastholdt sit afslag over for den forsikrede, jf. bilag 5.

Det er ikke dokumenteret fra Topdanmarks side, at der er givet klagevejledning om at sagen kunne indbringes for Ankenævnet for Forsikring. Selv hvis der var givet en klagevejledning, så er sagen så kompliceret at det har været nødvendigt for [Klageren] at antage advokat.

Det forhold at Ankenævnet for Forsikring er et forbrugerklagenævn ændrer ikke på sagens kompleksitet og at en sag skal præsenteres for Ankenævnet for Forsikring på en overskuelig måde.

Forsikringselskaber skal i fornødent omfang gøre sikrede opmærksom på muligheden for at få erstatet udgifterne til advokatbistand. Det er ikke heller sket i nærværende sag."

Hertil har selskabet i brev^{1.s.66} af 12/2 2021 til nævnet bl.a. anført:

"1.0 udgifter til advokatbistand i sagen

Klagers advokat gør gældende, at selskabet skal betale rimelige og nødvendige udgifter til advokatbistand i sagen, jf. forsikringsaftalelovens § 32, stk. 3. Dette har Topdanmark afvist i en e-mail sendt til klagers advokat d. 18. december 2020. E-mailkorrespondancen fremlægges som bilag C.

Klagers advokat gør gældende, at det har været nødvendigt for klager at søge advokatbistand på baggrund af sagens kompleksitet og selskabets handlemåde, herunder at selskabet ved fastholdelse af afgørelsen ikke gav klager den rette klagevejledning.

Klagers advokat påpeger endelig, at selskabet heller ikke har gjort klager opmærksom på muligheden for at få erstatet udgifter til advokatbistand.

Selskabet er uenig i, at sagen er så kompleks, at det har været nødvendigt for klager at søge advokatbistand. Af samme årsag har selskabet ikke oplyst om muligheden for at få erstatet udgifter til advokatbistand.

Selskabets er også uenig i, at selskabets sagsbehandling har nødvendiggjort advokatbistand. I selskabets fastholdelse af afslaget, jf. det tidligere fremsendte bilag A, oplyses om muligheden for at klage til selskabets kundeklagefunktion. Selskabet burde ligeledes have oplyst om muligheden for at klage til ankenævnet. Selskabet skal dog fremhæve, at klager søgte advokatbistand allerede, da klager fik det første afslag. Derfor kan den mangelfulde klagevejledning ikke være årsag til, at klager søgte advokatbistand.

Da hverken sagens kompleksitet eller selskabets handlemåde efter vores vurdering har nødvendiggjort advokatbistand, fastholder vi, at selskabet ikke skal betale klagers udgifter til advokatbistand i sagen.

2.0 det materielle indhold i sagen

Selskabet har heller ikke yderligere bemærkninger hertil. Vi mener derfor, at sagen må være tilstrækkelig oplyst til at kunne afgøres i nævnet."

Nævnet har fået forelagt bilag fra sagen, hvoraf nogle gengives nedenfor. Af brev^{r1.s.19} af 16/8 2019 om varsling af nedsættelse af arbejdstiden fra klagerens arbejdsgiver fremgår bl.a.:

"Varsling om nedsættelse af arbejdstiden i din stilling som [...]"

Du har i en periode været tilknyttet [...] med henblik på at løse [...] opgaver i forbindelse med [...].

I forbindelse med samlingen af alle [...] opgaver i [...] pr. 1. januar 2019 blev bemanningen reduceret med [...]. Det aftaltes, at du i 2019 skulle indgå i arbejdet omkring udvikling af [...], og at [...] skulle afholde 1/3 af lønudgiften til finansiering af din stilling i 2019.

Denne opgave og delvise finansiering af din stilling ophører med udgangen af 2019.

Da der samtidigt ikke er behov for eller mulighed for at øge ressourceanvendelsen i forhold til opgaven med [...], ser ledelsen sig nødsaget til at varsle dig ned i tid med 12 timer pr. uge.

Vi har vurderet, at denne ændring udgør en væsentlig stillingsændring for dig.

Væsentlige stillingsændringer skal varsles overfor dig. Det sker formelt på den måde, at du opsiges med et tilbud om ansættelse på de ændrede vilkår.

Dette brev er derfor både et tilbud om ansættelse på de ændrede vilkår og en partshøring om opsigelse, såfremt du ikke ønsker at fortsætte din ansættelse i [...] på de ændrede vilkår.

Partshøring om påtænkt opsigelse

For at gennemføre den nævnte vilkårsændring over for dig påtænker vi derfor formelt at opsiges dig fra din stilling som [...] i [...] til fratræden med udgangen af februar 2020.

Ved beregningen af tidspunktet for din fratrædelse indgår dit individuelle opsigelsesvarsel i henhold til funktionærlovens § 2, stk. 2 og 3.

Inden vi træffer en endelig afgørelse, har du ret men ikke pligt til at komme med en udtalelse efter Forvaltningslovens § 19.

Tilbud om ansættelse på ændrede vilkår

Du tilbydes samtidig fortsat ansættelse som [...] i [...] med tjeneste indtil videre i [...].

Du vil pr. 1. marts 2020 ansættes med et gennemsnitligt ugentligt timetal på 25 timer.

Dine øvrige ansættelsesvilkår vil være uændrede.

Høringsfrist

Dine eventuelle bemærkninger skal være HR i hænde senest den 30. august 2020, kl. 10.00.

Bemærkningerne kan sendes til:

[...]

Du bedes samtidig oplyse, om du ønsker at tage imod tilbuddet om ansættelse på de ændrede vilkår.

Efter høringen

Når vi har behandlet dit eventuelle høringssvar, vil vi træffe en afgørelse.

Accept af tilbud om ansættelse på ændrede vilkår

Hvis du tager imod tilbuddet om ansættelse på de ændrede vilkår, vil du senere få et nyt ansættelsesbrev med angivelse af den nedsatte tjenestetid. Hvis du har spørgsmål vedrørende ændringen i stillingen, kan du rette henvendelse til [...].

Manglende accept af tilbud om ansættelse på ændrede vilkår

Hvis vi ikke hører fra dig inden høringsfristen, vil vi træffe afgørelse på det foreliggende grundlag. Vi går så ud fra, at du ikke ønsker at tage imod tilbuddet om ansættelse på de ændrede vilkår. Du vil i givet fald høre fra os om de nærmere vilkår for din opsigelse."

Af fratrædelsesaftale^{r1.s.20} af 26/8 2019 fra klageren arbejdsgiver fremgår bl.a.:

"Aftale om vilkår for fratrædelse for [klageren]

Der er indgået nedenstående fratrædelsesaftale mellem [klageren], Djøf og [arbejdsgiver]. Aftalen træder i stedet for en uansøgt afskedigelse i forbindelse med varsling af en væsentlig vilkårsændring.

1.

[Klageren] fratræder sin stilling som [...] i [...] den 29. februar 2020.

Ved beregningen af tidspunktet for fratrædelsen indgår [klagerens] individuelle opsigelsesvarsel efter Funktionærlovens § 2, stk. 2 og 3.

...

11.

[Arbejdsgiver] udarbejder en udtalelse til [klageren] om hendes ansættelse i [...]. [Klageren] opfordres til selv at lave et udkast til en beskrivelse af, hvilke opgaver hun har varetaget.

12.

Parterne har aftalt, at der kommunikeres følgende i forbindelse med [klagerens] fratrædelse:

'[Klageren] fratræder efter gensidig aftale sin stilling pr. 28. august 2019.' "

Af forsikringsbetingelserne^{r1.s.43} 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 ufrivilligt 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. 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 varsling 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 DJØF - 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 15 Ordforklaring - definitioner

...

Stk. 2. Ved initialkarens forstås en periode, der starter ved ikrafttrædelsesdatoen. Hvis du i denne periode bliver ufrivilligt arbejdsløs eller får mundtlig eller skriftlig besked om, at du med overvejende sandsynlighed bliver arbejdsløs, er der ingen dækning fra forsikringen. Det samme gør sig gældende, hvis du som selvstændigt erhvervsdrivende ophører med at drive selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse enten på dit eget initiativ eller pga. konkurs, rekonstruktion, akkord eller lignende. Initialkarensens varighed fremgår af policen."

Nævnet udtaler:

Klageren har gennem Djøf tegnet lønsikring hos det indklagede selskab med ikrafttræden den 1/12 2018. Ved brev^{r1.s.19} af 16/8 2019 varslede klagerens arbejdsgiver nedsættelse af arbejdstiden med 12 timer om ugen, hvorved klageren blev tilbudt ansættelse på ændrede vilkår og

Ankenævnet for Forsikring

18.

95991

partshøring om opsigelse, såfremt klageren ikke ønskede at fortsætte sin ansættelse på ændrede vilkår. Ved brev^{r1.s.20} af 26/8 2019 fremsendte klagerens arbejdsgiver en fratrædelsesaftale mellem klageren, Djøf og arbejdsgiveren, som blev underskrevet^{r1.s.22} af klageren den 27/8 2019, af repræsentant fra Djøf den 28/8 2019 og af klagerens arbejdsgiver den 2/9 2019. Af aftalen fremgik det, at klageren ville fratræde sin stilling pr. 29/2 2020.

Klageren ønsker, at få anerkendt, at hun er berettiget til betaling af 16.000 kr. pr. måned i perioden fra den 1/4 2020 til og med den 31/3 2021, så længe hun er berettiget til dagpenge. Subsidiært, at selskabet tilpligtes at betale 96.000 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente, svarende til perioden fra den 1/4 2020 og 6 måneder frem. Mere subsidiært et efter nævnets skøn fastsat beløb. Hun har anført, at hun først modtog den endelige opsigelse den 2/9 2019, og at opsigelsen derfor først har virkning fra dette tidspunkt. Hun har oplyst, at arbejdsgiverens brev af 16/8 2019 alene var en meddelelse om påtænkt opsigelse, at hun tidligst kunne modtage en opsigelse den 1/9 2019, og at opsigelsen først blev endeligt underskrevet den 2/9 2019.

Selskabet har afvist at yde lønsikring under henvisning til, at klageren inden karenperiodens udløb den 1/9 2019 fik besked om, at hun med overvejende sandsynlighed ville blive arbejdsløs. Selskabet har anført, at klageren den 16/8 2019 blev varslet om væsentlig ændring af arbejdstiden, og at varslingen ville blive betragtet som en uansøgt afskedigelse, såfremt hun ikke ønskede at fortsætte på de ændrede vilkår. Selskabet har anført, at klageren modtog varslingen inden karenperiodens udløb, og at klageren modtog selve opsigelsen/fratrædelsesaftalen den 26/8 2019, som blev underskrevet den 27/8 2019, hvilket ligeledes var indenfor karenperiodens udløb.

Det fremgår af forsikringsbetingelsernes punkt 4, stk. 6, litra D, at det stilles som krav for at få dækning, at "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 varsling eller lignende. For selvstændigt erhvervsdrivende gælder, at du ikke må ophøre med den selvstændige virksomhed fx pga. konkurs, rekonstruktion eller akkord,

Ankenævnet for Forsikring

19.

95991

have viden om kommende ledighed eller selv tage skridt til virksomhedens ophør inden for initialkarensen".

Nævnet bemærker, at det efter almindelige forsikringsretlige principper er klageren, som skal bevise rigtigheden og størrelsen af sit krav.

Efter en gennemgang af sagen finder nævnet, at klageren inden udløbet af initialkarensperioden den 1/9 2019 fik kendskab til, at hun med overvejende sandsynlighed ville blive arbejdsløs. Nævnet kan derfor ikke kritisere, at selskabet har afvist at yde lønsikring med henvisning til forsikringsbetingelsernes punkt 4, stk. 6, litra D.

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at klageren i brev af 16/8 2019 blev varslet om nedsættelse af arbejdstiden, og at det af brevet fremgik, at "For at gennemføre den nævnte vilkårsændring over for dig påtænker vi derfor formelt at opsigte dig fra din stilling som [...] i [...] til fratræden med udgangen af februar 2020... Du bedes samtidig oplyse, om du ønsker at tage imod tilbuddet om ansættelse på de ændrede vilkår... Når vi har behandlet dit eventuelle høringsvar, vil vi træffe en afgørelse... Hvis vi ikke hører fra dig inden høringsfristen, vil vi træffe afgørelse på det foreliggende grundlag. Vi går så ud fra, at du ikke ønsker at tage imod tilbuddet om ansættelse på de ændrede vilkår. Du vil i givet fald høre fra os om de nærmere vilkår for din opsigelse".

Nævnet har også lagt vægt på, at fratrædelsesaftalen blev fremsendt til klageren den 26/8 2019, og at klageren den 28/8 2019 underskrev fratrædelsesaftalen.

Dækningstilsagn

Klageren har anført, at hun ved telefonisk henvendelse til Djøf udtrykkeligt spurgte ind til, om hun var sikret lønsikring, og at hun fik oplyst, at hun ville være berettiget til lønsikring, idet hun tidligst kunne fratræde sin stilling ved udgangen af februar 2020.

Ankenævnet for Forsikring

20.

95991

Selskabet bestrider, at der skulle være givet et dækningstilsagn af den medarbejder hos Djøf, der repræsenterede klageren overfor arbejdsgiveren, og at klageren ikke har løftet bevisbyrden herfor.

På det foreliggende grundlag finder nævnet, at klageren ikke har bevist, at Djøf på vegne af selskabet har givet klageren et dækningstilsagn.

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at der har været tale om telefoniske samtaler, og at der hverken er fremlagt lydoptagelser eller telefonnotater af de pågældende samtaler. Nævnet bemærker, at Djøf – som fagforening – under ansættelsessagen har repræsenteret klageren, og at der ikke er fremlagt oplysninger, som indikerer, at Djøf generelt fungerer som skadesbehandler på vegne af selskabet.

Advokatomkostninger

Klageren ønsker at få dækket rimelige og nødvendige udgifter til hendes advokatbistand i sagen. Hun har anført, at der er tale om en kompleks og detaljerig sag, at selskabet har forsømt at give klagevejledning, og at selskabet ved sin handlemåde har givet anledning til advokatbistand.

Selskabet har afvist at dække klagerens udgifter til advokatbistand i sagen, idet hverken sagens kompleksitet eller selskabets handlemåde har nødvendiggjort advokatbistand. Selskabet har oplyst, at "I selskabets fastholdelse af afslaget, jf. det tidligere fremsendte bilag A, oplyses om muligheden for at klage til selskabets kundeklagefunktion. Selskabet burde ligeledes have oplyst om muligheden for at klage til ankenævnet. Selskabet skal dog fremhæve, at klager søgte advokatbistand allerede, da klager fik det første afslag. Derfor kan den mangelfulde klagevejledning ikke være årsag til, at klager søgte advokatbistand".

Efter sagens udfald og omstændigheder i øvrigt finder nævnet ikke grundlag for at pålægge selskabet at dække klagerens advokatomkostninger. Nævnet finder, at selskabet – som anerkendt af selskabet – burde have oplyst om adgangen til at klage til Ankenævnet for Forsikring,

Ankenævnet for Forsikring

21.

95991

da selskabet over for klageren fastholdte afslaget. En undladelse heraf kan dog i den konkrete situation – hvor klageren allerede havde søgt advokatbistand – ikke i sig selv begrunde, at klageren skal have dækket en del af sine advokatomkostninger.

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

Klageren får ikke medhold.



Jens Kruse Mikkelsen
formand