

Ankenævnet *for* Forsikring

Den 10. maj 2023 blev i sag nr. 99289:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

mod

Købstædernes Forsikring GS
Strandgade 27A
1401 København K

afsagt

k e n d e l s e :

Forsikringstageren har lønsikring. I klageskema af 26/1 2023 til nævnet har klageren bl.a. anført:

"Jeg har været ansat siden 01.08.1997 i [virksomhed 1]. Bliver opsagt med 6 mdr varsel med sidste arbejdsdag 30.6.2022. Efterfølgende arbejdet for [virksomhed 2] frem til 08.08.2022. I perioden fra 01.03.2022 frem til min fratrædelse i [virksomhed 1], bliver jeg uddannet [...]. Jeg har tegnet lønsikring gennem min A-kasse [...], som havde indhyret Købstædernes forsikring som udbyder. Denne er tegnet 01.04.2021. Jeg har haft en sammenhængende arbejdsperiode i [virksomhed 1] og [virksomhed 2] frem til 08.08.2022. Købstædernes forsikring godkender ikke dette med begrundelsen: 'Du skal varigt have været i beskæftigelse i en sammenhængende periode på mindst 6 måneder, for i en ny arbejdsløshedsperiode at være berettiget til en udbetaling af en erstatning.' Jeg har ikke tidligere benyttet mig af lønsikringen, så der er ikke tale om en ny periode.

Hvad vil du konkret opnå hos selskabet?

At min lønsikring træder i kraft efter min ansættelsesperiode i [virksomhed 2] fra den 08.08.2022

Selskabet har i brev af 16/2 2023 til nævnet bl.a. redegjort for sagsforløbet og afgørelsen således:

"Forsikringstager, der i Købstædernes Forsikring har tegnet lønsikring, klager over vores afvisning af at dække anmeldt ledighed på sin lønsikring.

Det er vores opfattelse, at vi med rette har afvist dækning, da forsikringstager ikke opfylder betingelserne for kvalifikation i forbindelse med sin første ledighed, og heller ikke opfylder betingelserne for rekvalifikation i forbindelse med sin anden ledighedsperiode.

Vi skal i det følgende sige to ord om dækningen. Forsikringen er tegnet på vilkår LØ-AS-04 version 2 (bilag 1), som har to typer kvalifikationsperioder (karens). Den første fremgår af betingelsernes afsnit 8, og er en kvalifikationsperiode på 9 måneder i forbindelse med tegning af forsikringen.

Den anden kvalifikationsperiode er beskrevet i vilkårenes afsnit 10, og er for det tilfælde at kunden efter en afsluttet ledighed kommer i arbejde, og så bliver ledig igen, og denne periode kalder vi en 'rekvalificering'. Ved rekvalificering gælder efter betingelserne en karens på 6 måneders sammenhængende ny beskæftigelse.

Nærværende sag handler om, at vi ikke finder godtgjort, at første ledighed er sket efter udløb af forsikringstagers kvalifikationsperiode, og vi finder heller ikke godtgjort, at forsikringstager har haft 6 måneder sammenhængende beskæftigelse inden han modtager opsigelse nummer 2.

Vi skal herefter gøre rede for forløbet:

Forsikringstager har tegnet lønsikring med ikrafttræden den 1. april 2021.

Polisen er som sagt tegnet med en kvalifikationsperiode på 9 måneder i tilfælde af ledighed, og hans kvalifikationsperiode udløb således den 1. januar 2022.

Forsikringstager har den 1. juli 2022 anmeldt ledighed for sin første ledighedsperiode (bilag 2, vedlægges i uddrag).

I anmeldelsen oplyste kunden, at han er opsagt af [virksomhed 1] den 1.1.22, men anmeldelsen var bilagt en skriftlig opsigelse dateret den 21. december 2021, som henviser til et forudgående afholdt møde, hvor forsikringstager mundtligt er gjort bekendt med opsigelsen.

Vi har på denne baggrund afvist dækning (bilag 3) for denne første periode da opsigelsen er modtaget forud for 1. januar 2022 og dermed i kvalifikationsperioden. Vi henviser derfor til vilkårenes afsnit 7, 3. pind, hvorefter forsikringen ikke dækker hvis 'Du bliver ledig indenfor de første 9 måneder efter forsikringen er trådt i kraft.

Forsikringstager har herefter den 7. juli 2022 gjort indsigelse, men vi har den 19. juli 2022 fastholdt afgørelsen.

Den 8. august 2022 anmeldte forsikringstager en ny ledighed (bilag 4, som er et uddrag) som er den ledighed nærværende klage formelt handler om. Vedlagt var et ansættelsesbevis hvorefter han fra den 1. marts 2022 blev ansat som [...].

Der var derudover vedlagt en opsigelse fra [virksomhed 2], som grundet fald i elevtilgangen op-sagde forsikringstager den 8. juli 2022 til fratræden den 8. august 2022, samt lønsedler fra [virksomhed 1] (udeladt) og én enkelt anden lønseddel. Denne anden lønseddel – som vi selvfølgelig antog er fra [virksomhed 2] – var et uddrag der var klippet ind i et dokument ved hjælp af tekstbehandling.

Af dette uddrag lønsedlen kunne vi ikke se, hvem der var arbejdsgiver.

På denne baggrund, og dels fordi forsikringstager jo tidligere har sendt sin dokumentation ind som fuldstændige og uredigerede dokumenter, og dels fordi forsikringstager i første sin anmeldelse fra den 01.07.22 har fortiet denne nye ansættelse hos [virksomhed 2] fra den 1. marts 2022 da han anmeldte sin ledighed som følge af opsigelsen hos [virksomhed 1], bad vi ham den 19. august 2022 sende supplerende dokumentation samt uddybe hvorfor vi ikke fik besked om den nye ansættelse hos [virksomhed 2] (bilag 5).

Vores ræsonnement var i denne sammenhæng bare, at hvis det var korrekt, at han var ansat i [virksomhed 2] fra den 1.3, så var der jo ingen ledighed at anmelde efter opsigelsen fra [virksomhed 1] på tidspunktet for anmeldelsen i juli 2022. Vi ville også efterprøve om der var tale om en reel ansættelse, der gav 25 timer om ugen, da dette jo er et tegnings- og dækningskriterium i betingelsernes afsnit 2 og 7.

Forsikringstager oploadede de ønskede bilag i en bedre kopi den 21.08, (bilag 6 indeholder et uddrag) og oplyste, at 'Jeg har været ansat i [virksomhed 1] indtil 30.06.22. (Den) 1.3.22 påbegyndte jeg uddannelse til [... hos virksomhed 2]'. Forsikringstager vedlagde stadig - trods vores anmodning - kun den ene lønseddel fra [virksomhed 2] som vi allerede havde modtaget.

Til gengæld vedlagde han samtidig en dagpengeseddel fra sin A-kasse [...], hvorefter han var berettiget til dagpenge fra den 5. juli 2022, hvor han jo altså stadig var i uopsagt stilling hos [virksomhed 2], hvor han jo først fratrådte 8. august!

Vi har igen bedt om lønsedler fra [virksomhed 2] for maj og juni 2022 for at se, om der var indgået et reelt ansættelsesforhold, og den 31. august 2022 svarede forsikringstager igen, (bilag 7) at han har været ansat i [virksomhed 1] frem til den 30.06.22 og herefter har han været ansat i [virksomhed 2].

Den 14. september bad vi igen forsikringstager uddybe sin ansættelse i [virksomhed 2] herunder sende os kopi af sine lønsedler fra maj og juni i [virksomhed 2] (bilag 8), og den 20. september forklarede forsikringstager (bilag 9), at 'I forbindelse med en omfattende [...] uddannelse hos [virksomhed 2] starter 1. marts underskriver jeg en kontrakt. Uddannelsen er uden løn og selvfinansieret'.

Vi bad efterfølgende (bilag 10) forsikringstager uddybe bl.a. om ikke der foreligger en ny bevilling til dagpenge, henset til at han efter dagpengeloven jo ikke kan være dagpengeberettiget fra 5. juli, når hans ansættelsesforhold i [virksomhed 2] først udløber den 8. juli.

Den 28. november sendte forsikringstager os en revideret dagpengeseddel, hvorefter han nu i stedet er dagpengeberettiget fra den 12. august, idet [a-kasse] nu lægger til grund, at han har fået løn i [virksomhed 2] de seneste 4 uger inden han stoppede i [virksomhed 2], bilag 11.

Vi har herefter den 9. december 2022 afvist dækning, se bilag 12, som også er uploadet i portalen af forsikringstager.

Vi henviser til forsikringsbetingelsernes afsnit 7, 3. pind, hvorefter 'Der udbetales ingen erstatning for arbejdsløshed, hvis ... du bliver ledig indenfor de første 9 måneder efter forsikringen er trådt i kraft - heller ikke hvis ledigheden fortsætter ud over de 9 måneder'.

Vi lægger vægt på at kunden er opsagt inden for 9 måneder efter tegning af forsikringen, se dertil AK 97.709.

Det fremgår videre af forsikringsbetingelsernes afsnit 10 om rekvalificering, at 'Du skal varigt have været i beskæftigelse i en sammenhængende periode på mindst 6 måneder, for i en ny arbejdsløshedsperiode at være berettiget til en udbetaling af erstatning'.

I denne sag er forsikringstager opsagt i december 2021, og han er dermed opsagt i kvalifikationsperioden.

Han får herefter ny beskæftigelse i [virksomhed 2], formentlig først fra juli måned, og vi tillader os i denne sammenhæng at se bort fra det ansættelsesbevis forsikringstager har sendt os kopi af, og hvorefter han ansættes 1.3 i [virksomhed 2], fordi han ikke har kunnet eller villet sende os lønsedler der viser at han de facto har haft lønnet beskæftigelse i 25 timer om ugen forud for sommeren 2022, se dertil juli-lønsedlen, hvilket er en dækningsbetingelse, se vilkårenes pkt. 7, 1. pind.

Dette ville i øvrigt også ville betyde, at han har fortiet denne nye indtægt for sin tidligere arbejdsgiver [virksomhed 1], der betaler ham løn i opsigelsesperioden, og som ville have modregnet indtægt for ny beskæftigelse, se opsigelsen fra [virksomhed 1], som forsikringstager har oploadet i portalen, og hvorefter 'Såfremt du i opsigelsesperioden opnår anden beskæftigelse, skal [virksomhed 1] orienteres herom. Lønindtægter fra andet arbejde i opsigelsesperioden vil blive modregnet ved lønudbetalinger herfra i henhold til Funktionærloven'.

Dertil kommer, at Forsikringstager efter sin egen forklaring jo efterfølgende har oplyst, at der var tale om en 'selvbetalt og ulønnet [uddannelse]' der startede den 1.3 hos [virksomhed 2], hvilket jo ikke kvalificerer ham til at være lønmodtager, se betingelsernes afsnit 4, og dermed fandtes der ingen reel beskæftigelse i betingelsernes forstand d. 1.3., se igen bilag 7 og 9.

Det er derudover vores opfattelse at forsikringstager må bære risikoen for enhver bevis tvivl ved at fortie, dels at han efter sin egen forklaring stadig var i beskæftigelse i [virksomhed 2] da han anmeldte ledighed hos [virksomhed 1], dels at han – trods flere opfordringer – har undladt at sende os de efterspurgte lønsedler for perioden fra marts og frem til juli, se der til AK 94.350 hvorefter man som forsikringstager kan bringe sig i en bevismæssigt vanskelig situation ved at undlade at fremlægge oplysninger selskabet med rette kan bede om efter FAL §22.

Vi finder på denne baggrund ikke, at forsikringstager har løftet bevisbyrden for, at han opfylder betingelserne for rekvalificering i forbindelse med anden ledighedsperiode. Vi henviser til forsikringsbetingelsernes afsnit 10, hvorefter 'Du skal varigt have været i beskæftigelse i en sammenhængende periode på mindst 6 måneder, for i en ny arbejdsløshedsperiode at være berettiget til en udbetaling af erstatning'

I denne sag blev forsikringstager opsagt fra første beskæftigelse i december 2021, og det er uklart hvornår han efterfølgende kan betragtes som lønmodtager i [virksomhed 2], jf. ovenfor.

Regner vi imidlertid 6 måneder bagud fra opsigelse nummer 2 som kommer til forsikringstagers kundskab den 8. juli 2022, skal forsikringstager løfte bevisbyrden for, at han var i varig beskæftigelse igen den 8. januar, og denne bevisbyrde har forsikringstager ikke løftet i denne sag."

Ankenævnet for Forsikring

5.

99289

Klageren har i brev af 15/3 2023 til nævnet bl.a. anført:

"Som tidligere oplyst, så er jeg opsagt med 6 måneders varsel fra [virksomhed 1], med sidste ansættelsesdag 30.06.22. Jeg melder mig ledig til jobcenter og min fagforening den 30.06.22. Jeg modtager første ledighedsbrev efterfølgende, men grundet min ansættelse ved [virksomhed 2], bliver denne ændret til 12.08.22, se bevillingsbrev vedlagt. Det er første gang jeg er ledig siden 1994 og er ny i dette system. Jeg har gennemgået en [uddannelse] ved [virksomhed 2] og underskriver en freelance kontrakt i forbindelse med min uddannelse. Jeg modtager første lønudbetaling i august måned, og bliver opsagt grundet manglende elevtal. Nyt ledighedsbrev bliver udarbejdet fra [a-kasse], første ledighedsdag 12 august 2022. Tidligere vedlagt kopi af lønseddel fra [virksomhed 2], hverken fotoredigeret eller andet. Jeg har haft en sammenhængende arbejdsperiode siden 1994 til 12.08.22"

Nævnet har fået forelagt bilag fra sagen, hvoraf nogle gengives nedenfor. Af opsigelsesbrev af 21/12 2021 fra arbejdsgiver 1 fremgår bl.a.:

"Opsigelse

Under henvisning til vores møde med deltagelse af dig, [...], [...] og [...] skal vi hermed meddele, at vi pr. dags dato desværre ser os nødsaget til at opsiges dit ansættelsesforhold i [...] til endelig fratrædelse d. 30. juni 2022.

Opsigelsen sker idet dit certifikat p.t. er inddraget af helbredsmæssige grunde og der ikke er udsigt til generhvervelse af dette. Opsigelsen sker med et varsel på 6 måneder i henhold til kollektiv-aftalens bestemmelser herom.

Såfremt du i opsigelsesperioden opnår anden beskæftigelse, skal [arbejdsgiver 1] orienteres herom. Lønindtægter fra andet arbejde i opsigelsesperioden vil blive modregnet ved lønudbetalinger herfra i henhold til Funktionærloven."

Af ansættelsesaftale den 1/3 2022 hos arbejdsgiver 2 fremgår bl.a.:

"Ansæt den: 1. marts 2022

...

Opsigelsesvarsel: 1 måned"

Af klagerens anmeldelse den 1/7 2022 fremgår bl.a.:

"Er du blevet ledig eller uarbejdsdygtig? Jeg er ledig og modtager dagpenge

...

Hvornår blev du fastansat? 01-08-1997

Sagde du selv op? Nej

Hvornår fandt du ud af, at du ville blive ledig? 01-01-2022

Hvornår var din sidste arbejdsdag? 30-06-2022

Er du fortsat ledig? Ja"

Ankenævnet for Forsikring

6.

99289

Af opsigelsesbrev af 8/7 2022 fra arbejdsgiver 2 fremgår bl.a.:

"[Arbejdsgiver 2] har gennem det seneste år, oplevet et stort fald i elevtilgangen.

Det er derfor med stor beklagelse, vi desværre må opsig dig pr. 08. juli 2022, derved bliver sidste arbejdsdag d. 08. august 2022. "

Af brev af 7/9 2022 fra klagerens a-kasse fremgår bl.a.:

"Dette brev erstatter vores brev af 7. juli 2022, da vi har modtaget nye oplysninger fra dig.

...

Afgørelse

Du har ret til dagpenge fra den 12/8 2022.

...

Begrundelse

Du har ret til dagpenge fra første ledige dag, da du var tilmeldt jobcentret senest samme dato."

Af klagerens mail den 20/9 2022 fremgår bl.a.:

"Jeg har fået første lønseddel fra [arbejdsgiver 2] som oplyst tidligere og har haft et ansættelsesforhold i [arbejdsgiver 1] frem til 30.06.

I forbindelse med en omfattende [uddannelse hos arbejdsgiver 2], begynder 1 marts, underskriver jeg en kontrakt. Uddannelsen er uden løn og selvfinansieret."

Af forsikringsbetingelserne fremgår bl.a.:

"7 Hvad dækkes ikke

Der udbetales ingen erstatning for arbejdsløshed, hvis:

...

- Du bliver ledig indenfor de første 9 måneder efter forsikringen er trådt i kraft - heller ikke hvis ledigheden fortsætter ud over de 9 måneder

...

- Du som lønmodtager bliver varslet om påtænkt afskedigelse, modtager opsigelse fra arbejdsgiver eller lign. under kvalifikationsperioden*

...

8 Kvalifikations- og selvrisikoperiode*

8.1 Kvalifikationsperiode*

Forsikringsdækningen træder tidligst i kraft efter endt kvalifikationsperiode*. Kvalifikationsperiodens* længde er 9 måneder, efter at forsikringen er trådt i kraft. Barsel og ferie medregnes i kvalifikationsperioden* under forudsætning af, at virksomheden ikke er ophørt, eller du som lønmodtager stadig er i ansættelse.

8.2 Arbejdsløshed i kvalifikationsperioden*

Indtræder arbejdsløsheden i kvalifikationsperioden*, har du ikke ret til at modtage udbetaling fra din lønsikring jf. afsnit 7.

Din arbejdsløshedsperiode medregnes i kvalifikationsperioden*, undtaget er barsel og ferie i arbejdsløshedsperioden.

Er du varigt i beskæftigelse igen inden kvalifikationsperioden* er overstået, medregnes perioden i både kvalifikationsperioden* og i rekvalifikationsperioden på 6 måneder, jf. pkt. 10.1.

...

10 Rekvalificering

Du har pligt til omgående at orientere Købstædernes Forsikring, hvis du igen bliver selvstændig erhvervsdrivende* eller får arbejde som lønmodtager* i den periode, hvor du modtager erstatning for arbejdsløshed.

10.1 Regler for rekvalificering

Du skal varigt have været i beskæftigelse i en sammenhængende periode på mindst 6 måneder, for i en ny arbejdsløshedsperiode at være berettiget til en udbetaling af erstatning.

Er du varigt i beskæftigelse igen inden kvalifikationsperioden* er ovre, medregnes beskæftigelsesperioden i både kvalifikationsperioden* og i rekvalifikationsperioden.

...

24. Ordforklaring

...

Kvalifikationsperiode:

Ved kvalifikationsperiode forstås tidsperioden fra forsikringens ikrafttrædelse, hvor der ikke er forsikringsdækning, selv om betingelserne for udbetaling er opfyldt."

Nævnet udtaler:

Klageren tegnede lønsikring den 1/4 2021 med en kvalifikationsperiode på 9 måneder, som udløb den 1/1 2022. Den 1/7 2022 anmeldte klageren arbejdsløshed til selskabet, idet han fratrådte hos arbejdsgiver 1 den 30/6 2022. Den 1/3 2022 startede klageren i et uddannelses/ansættelsesforløb hos Arbejdsgiver 2. Den 8/8 2022 anmeldte han sin anden arbejdsløshed, idet han var opsagt med endelig fratrædelse samme dag.

Klageren ønsker lønsikring fra 8/8 2022. Han har anført, at han blev opsagt med 6 måneders varsel fra arbejdsgiver 1, at han meldte sig ledig til jobcenter og fagforening den 30/6 2022, og at ledighedsdatoen – på grund af hans ansættelse ved arbejdsgiver 2 – blev ændret til den 12/8 2022. Han har dermed haft én sammenhængende arbejdsperiode siden 1994 frem til august 2022.

Selskabet har afvist dækning under henvisning til, at selskabet "ikke finder godtgjort, at første ledighed er sket efter udløb af forsikringstagers kvalifikationsperiode, og vi finder heller ikke godtgjort, at forsikringstager har haft 6 måneder sammenhængende beskæftigelse inden han modtager opsigelse nummer 2". Selskabet har anført, at klageren blev "opsagt fra første beskæftigelse i december 2021, og det er uklart hvornår han efterfølgende kan betragtes som lønmodtager i [virksomhed 2], jf. ovenfor. Regner vi imidlertid 6 måneder bagud fra opsigelse nummer 2 som kommer til forsikringstagers kundskab den 8. juli 2022, skal forsikringstager løfte bevisbyrden for, at han var i varig beskæftigelse igen den 8. januar, og denne bevisbyrde har forsikringstager ikke løftet i denne sag". Selskabet har anført, at klageren "har oplyst, at der var tale om en 'selvbetalt og ulønnet [uddannelse]' der startede den 1.3 hos [virksomhed 2], hvilket jo ikke kvalificerer ham til at være lønmodtager, se betingelsernes afsnit 4, og dermed fandtes der ingen reel beskæftigelse i betingelsernes forstand d. 1.3".

Af opsigelsesbrev af 21/12 2021 fra arbejdsgiver 1 fremgår det, at "vi pr. dags dato desværre ser os nødsaget til at opsiges dit ansættelsesforhold i [...] til endelig fratrædelse d. 30. juni 2022".

Af opsigelsesbrev af 8/7 2022 fra arbejdsgiver 2 fremgår det, at "vi desværre må opsiges dig pr. 08. juli 2022, derved bliver sidste arbejdsdag d. 08. august 2022".

Af forsikringsbetingelsernes afsnit 7 fremgår det, at der ikke udbetales erstatning for arbejdsløshed, hvis "Du som lønmodtager bliver varslet om påtænkt afskedigelse, modtager opsigelse fra arbejdsgiver eller lign. under kvalifikationsperioden".

Af 10.1 i forsikringsbetingelserne fremgår det, at "Du skal varigt have været i beskæftigelse i en sammenhængende periode på mindst 6 måneder, for i en ny arbejdsløshedsperiode at være berettiget til en udbetaling af erstatning".

Ankenævnet for Forsikring

9.

99289

Som sagen foreligger oplyst, må nævnet lægge til grund, at klageren påbegyndte et ulønnet/selvfinansieret uddannelsesforløb hos arbejdsgiver 2, og at han på et tidspunkt medio 2022 kom i lønnet beskæftigelse hos arbejdsgiver 2.

Efter en gennemgang af sagen finder nævnet, at der ikke er grundlag for at kritisere selskabets afgørelse.

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at klageren modtog opsigelsen den 21/12 2021 og dermed inden kvalifikationsperiodens udløb den 1/1 2022. Nævnet bemærker, at det fremgår af forsikringsbetingelsernes afsnit 7, at forsikringen ikke dækker arbejdsløshed, hvis lønmodtageren modtager opsigelsen i kvalifikationsperioden.

Nævnet har også lagt vægt på, at klageren ikke har bevist, at han har været i beskæftigelse som lønmodtager i en sammenhængende periode på mindst 6 måneder forud for, at han den 8/8 2022 overgik til ny arbejdsløshedsperiode. jf. forsikringsbetingelsernes punkt 10.1.

Det, som klageren i øvrigt har anført, 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