

# Ankenævnet for Forsikring

Den 22. januar 2025 blev i sag nr. 101823:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

mod

Forsia Forsikring A/S (tidl. Sønderjyske Forsikring)  
Jens Terp-Nielsens Vej 13  
6200 Aabenraa

afsagt

k e n d e l s e :

---

Forsikringstageren har lønsikring. I klageskema af 15/6 2024 samt i vedlagte bilag har klageren bl.a. anført:

"Ifølge [fagforening] fremgår det af min ansættelseskontrakt, at der er tale om en tidsbegrænset projektansættelse med ophør den 31. marts 2024. [Fagforening] har vurderet, at jeg ikke har haft en berettiget forventning om forlængelse af ansættelsen, og dermed opfylder jeg ikke betingelserne for lønsikring i henhold til deres forsikringsbetingelser.

**1. Manglende tydelighed i stillingsopslaget:**

Der var ikke noget i stillingsopslaget, som indikerede, at der var tale om en tidsbegrænset stilling. Dette er bekræftet skriftligt den 1. maj af mit konsulentbureau, som udtalte: 'Efter mundtlig samtale med ... i maj 2023, samt stillingsbeskrivelsen som han sendte til mig i samme omgang, har det fra start været min helt klare opfattelse, at ansættelsesforholdet imellem [arbejdspladsen] og [klageren] har været med henblik på forlængelse- og eller fastansættelse.

**2. Udsagn fra min arbejdsgiver:**

Min arbejdsgiver, ..., har bekræftet, at det ikke var meningen, at ansættelsen skulle være tidsbegrænset. Han udtalte: 'Da [klageren] blev færdig med processen, samt næsten færdig med optælling af ..., besluttede [arbejdspladsen] at lægge projektet på hold pga. omstrukturering i organisationen, samt andre prioriteringer. Derfor var det desværre ikke muligt at forlænge [klageren], som ellers havde været planen fra start.

**Hvad vil du konkret opnå hos selskabet?**

At få udbetalt min optjente lønsikring, som jeg glædeligt har betalt penge ind til, under hele perioden, men nu ikke kan få gavn af. Jeg kan ikke se hvorfor jeg skal betale til en forsikring som ikke dækker når uheldet er ude og jeg har brug for den. Af samme årsag har jeg jo netop tegnet den."

Og

"Jeg blev ansat som ... hos [arbejdsplads] den 1. juni 2023 og har været ansat på flere forskellige tidsbegrænsede kontrakter. Den 31. marts 2024 blev jeg opsagt og står nu uden arbejde. Ved ovenstående afgørelse har [fagforening] vurderet, at min ansættelse som ... hos [arbejdspladsen] anses som værende en projektansættelse, der ophørte uden varsel den 31. marts 2024, hvorfor jeg ikke betragtes som ufrivilligt arbejdsløs. Jeg findes derfor ikke at være berettiget til lønsikring.

Ifølge [fagforening] fremgår det af min ansættelseskontrakt, at der er tale om en tidsbegrænset projektansættelse med ophør den 31. marts 2024. [Fagforening] har vurderet, at jeg ikke har haft en berettiget forventning om forlængelse af ansættelsen, og dermed opfylder jeg ikke betingelserne for lønsikring i henhold til deres forsikringsbetingelser.

**Jeg mener, at afslaget er uberettiget af følgende årsager:**

**1. Manglende tydelighed i stillingsopslaget:**

Der var ikke noget i stillingsopslaget, som indikerede, at der var tale om en tidsbegrænset stilling. Dette er bekræftet skriftligt den 1. maj af mit konsulentbureau, som udtalte: 'Efter mundtlig samtale med ... i maj 2023, samt stillingsbeskrivelsen som han sendte til mig i samme omgang, har det fra start været min helt klare opfattelse, at *ansættelsesforholdet imellem [arbejdspladsen] og [klageren] har været med henblik på forlængelse- og eller fastansættelse*. Vi har ansat mange konsulenter for [arbejdspladsen] de seneste 5 år, hvor konsulenterne efter en periode, enten er blevet forlænget eller fastansat, når en mulighed har budt sig. Det har ikke været forudset, at [klagerens] kontrakt skulle være tidsbegrænset.' Tidsbegrænsede kontrakter benyttes udelukkende, da det er en meget dyr omkostning at købe f.eks. [klageren] ud af en kontrakt ved en fastansættelse.

**2. Udsagn fra min arbejdsgiver:**

Min arbejdsgiver, ..., har bekræftet, at det ikke var meningen, at ansættelsen skulle være tidsbegrænset. Han udtalte: 'Da [klageren] blev færdig med processen, samt næsten færdig med optælling af ..., besluttede [arbejdspladsen] at lægge projektet på hold pga. omstrukturering i organisationen, samt andre prioriteringer. Derfor var det desværre ikke muligt at forlænge [klageren], som ellers havde været planen fra start. Dette kom bag på alle. Generelt har vi mange konsulenter/projektansættelser, hvor de bliver forlænget i op til 2 år, hvorefter de så får en intern stilling i organisationen.' Af førnævnte fremgår det således, at opsigelsen skyldtes omstruktureringer i virksomheden og ikke en planlagt afslutning af projektet.

**3. Forventning om forlængelse:**

Det blev ved min ansættelse hos [arbejdspladsen] klart kommunikeret, både af mig selv og min daværende leder, at stillingen ikke var tiltænkt at være tidsbegrænset til marts 2024. En af forudsætningerne for min ansættelse var, at der var en reel udsigt til fastansættelse, hvilket min leder bekræftede. Jeg havde således en berettiget forventning om, at der ved udløbet af den foreliggende kontrakt enten ville være mulighed for fastansættelse eller en forlængelse af ansættelsesforholdet med henblik på efterfølgende fastansættelse. Dette understøttes af almindelig praksis i virksomheden, hvor konsulenter ofte blev fastansat efter en periode.

# Ankenævnet for Forsikring

3.

101823

Det kan derfor afvises, at der er tale om frivillig arbejdsløshed, da jeg med rette havde en forventning om fortsat ansættelse. Jeg havde ingen grund til at antage, at min ansættelse var strengt tidsbegrænset, og jeg har derfor planlagt min økonomi og karriere ud fra denne forståelse.

#### 4. Kommunikation med [fagforening]:

Da jeg blev bekendt med, at [arbejdspladsen] grundet omstrukturering ikke længere kunne tilbyde mig en fastansættelse som forventet, rettede jeg straks henvendelse til [fagforening] og dernæst [fagforenings] Forsikring. Ved en telefonsamtale den 11. marts 2024 kl. 11.31 blev jeg oplyst, at jeg havde optjent 6 måneders lønsikring, og at jeg blot skulle kontakte dem, når vi kom tættere på ledighed, for det kunne jo være, at jeg fandt noget andet inden den 31. marts 2024. Samtalen varede 17 minutter, og jeg gjorde det i løbet af denne samtale meget klart, hvilke omstændigheder der gjorde sig gældende for min situation. Mine oplysninger vakte ingen bekymring hos rådgiveren, som fastholdt, at jeg var garanteret lønsikring ved eventuel ledighed, skulle jeg ikke finde en anden løsning inden udløbet. Dokumentation for denne samtale og de oplysninger, der blev givet, bør være tilgængelig hos [fagforening].

-0-

På baggrund af ovenstående anmoder jeg om, at min klage bliver taget til genovervejelse. Jeg opretholder min opfattelse af, at jeg er berettiget til lønsikring, og denne opfattelse er baseret på og underbygget af de anførte juridiske og faktuelle forhold."

Selskabet har den 23/7 2024 til nævnet bl.a. redegjort for sagsforløbet og afgørelsen således:

"Klagen giver ikke anledning til en ændring af Selskabets afgørelse i sagen.

#### **PÅSTAND**

Klageren gives ikke medhold.

#### **SAGSFREMSTILLING**

Klageren har, med ikrafttræden den 15. marts 2021, tegnet lønsikring gennem [fagforenings] Forsikringsagentur A/S.

Den for klagesagen relevante police, ... 33, er gældende fra den 1. januar 2024 og afdækket af Selskabet.

Lønsikringen reguleres af vilkårene LS-1021-1 (**bilag A**).

Selskabet modtog den 11. april 2024, via [fagforenings] A-kasse, underretning om Klagerens ledighed i form af anmeldelsesblanket ... 900 indsendt 27. marts 2024 (**bilag B**).

Samtidig modtog Selskabet kopi af Klagerens ansættelseskontrakt af 14. december 2023 indgået med vikar- og rekrutteringsbureauet ... (...) (**bilag C**).

Det fremgår af ansættelseskontrakten, at der var tale om en tidsbegrænset ansættelseskontrakt angående en projektansættelse (vikaransættelse) som ... med udsendelse til kundevirksomheden [arbejdspladsen].

Det fremgår tillige, at ansættelsesforholdet påbegyndtes den 3. januar 2024, var tidsbegrænset og ville ophøre uden yderligere varsel den 31. marts 2024.

Endelig fremgår det af kontrakten, at slutdatoen, såfremt konkrete forhold tilsagde dette, ville kunne fremrykkes, men også at ansættelsesforholdet kunne forlænges.

I anmeldelsen er det anført, at sidste arbejdsdag var 31. marts 2024 ligesom det er oplyst, at 1. ledighedsdag var 1. april 2024, hvorfor det kan udledes, at Klageren er fratrukket ansættelsesforholdet i overensstemmelse med den indgåede kontrakt.

Selskabet har, på baggrund af anmeldelsen og den fremsendte kontrakt, vurderet, at Klageren har været ansat i en tidsbegrænset stilling og dermed med hjemmel i vilkårenes punkter 3.1, 1.1.5 og 18.1.1 afvist dækning.

Det fremgår af de nævnte punkter, at forsikringen dækker ufrivillig ledighed under forudsætning af, at man inden ledighedens opståen er ansat som lønmodtager i en hovedbeskæftigelse, som ikke indeholder en aftalt udløbsdato.

Afgørelsen om afvisning blev fremsendt til Klageren den 12. april 2024 i e-Boks (**bilag D**).

Klageren fremsendte herefter, den 29. april 2024, indsigelse mod afgørelsen suppleret af to mails den 1. maj 2024 (**bilag E-G**).

Hverken den fremsendte klage eller de supplerende mails giver anledning til en anden afgørelse, idet ansættelsesforholdet er bragt til ophør på det i kontrakten med vikar- og rekrutteringsbureauet anførte ophørstidspunkt og man derfor findes at have henholdt sig til ansættelseskontrakten.

Endelig har Klageren anført at have været i telefonisk kontakt med Selskabet inden anmeldelsen og da skulle have fået oplyst at være berettiget til dækning i 6 måneder.

Selskabet kan ikke bekræfte denne samtale, men har konstateret, at det benyttede telefonnummer er til Klagerens fagforening og a-kasse, som hverken kan foretage vurderinger af eller, i endnu mindre grad, give dækningstilsagn i Selskabets sager.

Klagen er afvist af Selskabet ved klagesvar af 30. maj 2024 (**bilag H**).

Klageren har herefter indbragt sagen for Ankenævnet for Forsikring.

## **ANBRINGENDER**

Til støtte for Selskabets påstand gøres gældende, at lønsikringen ikke dækker ledighed opstået efter ansættelse i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, jf. forsikringsbetingelsernes pkt. 18.1.1, jf. pkt. 1.1.5 og pkt. 3.1.

Selskabet skal indledningsvis anføre, at det fremgår positivt af Klagerens ansættelseskontrakt (bilag C), at der var tale om en tidsbegrænset projektansættelse med begyndelsesdato den 3. januar 2024 og med seneste ophør den 31. marts 2024.

# Ankenævnet for Forsikring

5.

101823

Ligeledes skal det bemærkes, at Klagerens anmeldte ledighedsperiode påbegyndes den 1. april 2024, hvilket stemmer overens med den i ansættelseskontrakten anførte og aftalte ophørsdato.

Det gøres således gældende, at der var indgået en utvetydig tidsbegrænset ansættelsesaftale og at ansættelsen er ophørt i overensstemmelse hermed uden forlængelser eller andre ændringer af aftalen.

Klageren har, med henvisning til fremsendte udsagn fra henholdsvis konsulent hos arbejdsgiver og leder hos arbejdsstedet (begge fremlagt af Klageren), under sagen påberåbt sig, at ansættelsesforholdet ikke reelt var tiltænkt at være tidsbegrænset til den anførte periode, men forventedes at blive forlænget eller udmønte sig i en fastansættelse.

Selskabet bestrider, at det fremsendte materiale dokumenterer andet end en forhåbning om forlængelse eller fastansættelse efter udløb af kontraktens specifikt angivne ansættelsesperiode.

Følgelig gøres det gældende, at der hverken foreligger dokumentation for forlængelse, dokumentation for fastansættelse eller nogen form for faktisk tilkendegivelse, som på nogen vis kunne give klageren en berettiget sikker forventning om ansættelse udover den i kontrakten angivne tidsbegrænsede ansættelsesperiode. Det skal i denne forbindelse erindres, at ansættelsesaftalen er indgået med et vikar- og rekrutteringsbureau i anledning af en projektansættelse.

Derimod kan det, henset til ansættelsesforholdets forløb og ikke mindst tidspunktet for ophøret, slås fast, at arbejdsgiver til punkt og prikke har henholdt sig til kontraktens indhold, hvorfor det bestrides at andet faktisk var planlagt.

Det skal da også bemærkes, at kontaktpersonen hos arbejdsgiver, [kontaktperson], oplyser, at 'mange konsulenter... er blevet forlænget eller fastansat, når en mulighed har budt sig', hvilket ikke indeholder et tilsagn om forlængelse eller fastansættelse, men derimod alene at muligheden 'kan' opstå. Det absolutte udgangspunkt er imidlertid altid den i kontrakten angivne og aftalte tidsbegrænsede ansættelsesperiode.

Selskabet gør dermed gældende at Klageren ikke har løftet sin bevisbyrde for at der var aftalt andet end en tidsbegrænset ansættelsesperiode.

Afslutningsvis gøres det, for god ordens skyld, gældende, at Selskabet ikke på noget tidspunkt har givet et telefonisk dækningstilsagn, idet det samtidig bestrides at Klageren, forud for sin anmeldelse, har været i telefonisk kontakt med Selskabet.

Følgelig fastholder Selskabet at afvisningen af dækningen er sket i overensstemmelse med de gældende vilkår, hvorfor Klageren ikke kan gives medhold."

Klageren har i brev af 9/9 2024 til nævnet bl.a. anført:

"Jeg har fra start ikke været bekendt med at ansættelsesforholdet hos [arbejdspladsen] var tidsbegrænset. Det har fra start -og undervejs, hele tiden været aftalt at jeg ville blive forlænget, indtil fastansættelse (hvilket stillingsopslaget også dokumenterer. Ref. bilag).

Jeg har fra start gjort det meget tydeligt overfor [arbejdspladsen] (ref. ...), samt [kontaktperson], at jeg ikke var interesseret i en kort/tidsbegrænset ansættelse, da jeg nu i mine seneste 4 ansættelser, har været ansat i under 1 år, pga. nedskæringer, omstruktureringer, opkøb/fusion, mm. Det er hårdt at starte i et nyt arbejde og det har bestemt ikke været med mine gode vilje, at jeg har haft så mange 'korte' ansættelser i træk. Jeg har bare været super uheldig.

Havde jeg på forhånd været vidende om, at ansættelsesforholdet var- eller kunne blive en ansættelse på kun 10 måneder hos [arbejdspladsen], så havde jeg ikke takket ja til projektansættelsen hos [arbejdspladsen].

Det ved både [kontaktperson], samt ... udmærket også godt og dette bekræfter de også i begge deres skriv (ref. Bilag), altså at det ikke har været aftalen fra start, at ansættelsesforholdet ikke skulle fortsætte imellem [arbejdspladsen] og jeg, samt 'at det kom bag på alle'.

Jeg mener at denne ledighed på ingen måde er frivilligt og ej heller har jeg haft viden-eller kendskab til fra start (da jeg skrev under på kontrakten), at det skulle være en begrænset/kort ansættelse. Dette bekræfter både ..., [kontaktperson], samt stillingsopslaget også.

Side-note:

Da jeg sagde ja til jobbet, havde jeg været ledig i 7 måneder, hvilket er en frustrerende situation at stå i. Denne projektansættelse var den eneste jobmulighed som rent faktisk lykkedes.

Jeg mener jo ikke jeg skal 'straffes' for at takke ja til en projektansættelse, når alternativet er ledighed. – Og det skal lige siges, at jeg glædeligt har indbetalt til lønsikring i hele perioden, under projektansættelsen.

Der er jo ingen ved sin fulde fem, som indbetaler til en forsikring, som så ikke dækker når 'uheldet er ude'.

Hvis de ikke dækker ledighed under en projektansættelse, hvorfor skal jeg så betale til lønsikringen imens jeg er projektansat? Og hvorfor informerer de ikke om, at lønsikringen ikke dækker, hvis jeg takker ja til denne projektansættelse? De ved jo godt, at det er en projektansættelse og ikke en fastansættelse. Jeg mener helt klart, at forsikringen også har et stort ansvar i det her kaos. Det skal også nævnes, at jeg både har A-kasse, fagforening og lønsikring samlet hos [fagforening]. De bør derfor tale sammen internt. Det var noget andet hvis jeg havde spredt det ud blandt flere udbydere.

### **Mod-argumentation**

... skriver direkte:

*'Da [klageren] blev færdig med processen, samt næsten færdig med optællingen af ..., besluttede [arbejdspladsen] at lægge projektet på hold pga. omstrukturering i organisationen, samt andre prioriteringer. Derfor var det desværre ikke muligt at forlænge [klageren], som ellers havde været planen fra start. Dette kom bag på alle.'*

Altså bekræfter ... direkte, at det fra start havde været planen at forlænge mig, samt at 'det kom bag på alle'. Omstruktureringen havde ingen set komme og slet ikke fra [udland]. Altså har planen for mig ændret sig, siden starten af min ansættelse. Det står sort på hvidt i ovenstående skriv fra

.... Dette dokumenterer altså faktisk min uvidenhed om, at ansættelsesforholdet på noget tidspunkt skulle være tiltænkt begrænset.

Aftalen har fra start været, forlængelse indtil fastansættelse.

Nedenstående påstand fra advokat ... kan derfor blankt afvises.

*'Det gøres således gældende, at der var indgået en utvetydig tidsbegrænset ansættelsesaftale og at ansættelsen er ophørt i overensstemmelse hermed uden forlængelser eller andre ændringer af aftalen.'*

Nedenstående påstand fra advokat ... kan derfor også blankt afvises;

*'Følgelig gøres det gældende, at der hverken foreligger dokumentation for forlængelse, dokumentation for fastansættelse eller nogen form for faktisk tilkendegivelse, som på nogen vis kunne give klageren en berettiget sikker forventning om ansættelse udover den i kontrakten angivne tidsbegrænsede ansættelsesperiode. Det skal i denne forbindelse erindres, at ansættelsesaftalen er indgået med et vikar- og rekrutteringsbureau i anledning af en projektansættelse.'*

Da ... direkte skriver; *'Derfor var det desværre ikke muligt at forlænge [klageren], som ellers havde været planen fra start'* – altså har aftalen ændret sig undervejs, samt at min manglende forlængelse 'kom bag på alle'. ... dokumenterer i ovenstående at det fra start havde været planen at forlænge mig (indtil fastansættelse). Altså er der sket en ændring undervejs, da det ikke har været aftalen fra start. Dette dokumenterer stillingsopslaget også, samt [kontaktperson] i sit skriv; *'Det har ikke været forudset, at [klagerens] kontrakt skulle være tidsbegrænset.'*

[Advokaten] skriver også følgende:

*Det skal da også bemærkes, at kontaktpersonen hos arbejdsgiver, ..., oplyser, at 'mange konsulenter...er blevet forlænget eller fastansat, når en mulighed har budt sig', hvilket ikke indeholder et tilsagn om forlængelse eller fastansættelse, men derimod alene at muligheden 'kan' opstå, Det absolutte udgangspunkt er imidlertid altid den i kontrakten angivne og aftalte tidsbegrænsede ansættelsesperiode.*

Hertil kan jeg bemærke, at ... igen (ref. ovenstående) har skrevet sort på hvidt, at det fra start har været meningen at forlænge mig indtil fast ansættelse, samt at *'det kom bag på alle'* – altså havde ingen forudset dette. Derfor må der være tale om en ændring undervejs i ansættelsesforholdet, da aftalen fra start har været forlængelse indtil fastansættelse. Derfor kan jeg faktisk ikke have været vidende om, at det var tiltænkt en tidsbegrænset ansættelse. Ej heller kunne ..., samt [kontaktperson].

[Kontaktperson] skriver/bekræfter ydermere:

*'Vi har ansat mange konsulenter for [arbejdspladsen] de seneste 5 år, hvor konsulenterne efter en periode, enten er blevet forlænget eller fastansat, når en mulighed har budt sig.'*

[Kontaktperson] skriver/bekræfter også nedenstående:

*'Det har ikke været forudset, at [klagerens] kontrakt skulle være tidsbegrænset.'*

Herfor kan det blankt afvises, at da jeg skrev under på kontrakterne, har været vidende om- eller bekendt med, at der har været tale om en tidsbegrænset ansættelse. Igen, aftalen har fra start været forlængelse indtil fastansættelse. Ellers ville [kontaktperson] ikke bekræfte; *'Det har ikke været forudset, at [klagerens] kontrakt skulle være tidsbegrænset.'*

Jeg henviser også til stillingsopslaget (ref. Se bilag), som også dokumenterer, at der ikke er tale om tidsbegrænset ansættelse.

Jeg kan nævne (og komme med referencer) på mindst 3 konsulenter som blev fastansat i [afdeling] (samme afdeling som jeg sad i) under mit ansættelsesforhold som konsulent hos [arbejdspladsen] - hvilket ... også kan bekræfte.

Nedenstående bekræfter igen sort på hvidt, at jeg ikke på noget tidspunkt har været vidende eller bekendt med, at ansættelsesforholdet skulle være begrænset eller ophøre efter 10 måneder. Jeg er fra start blevet lovet forlængelse indtil fastansættelse – dermed ikke en begrænset ansættelse.

...

Dermed bekræfter [kontaktperson] igen/også, at det ikke har været forudset at min kontrakt skulle være tidsbegrænset (jeg blev jo også forlænget under ansættelsesforholdet og var derfor udelukkende kun i god tro om, at det var tilfældet indtil fastansættelse). Hermed kan det blankt afvises, at jeg fra start, da jeg underskrev kontrakten, har været vidende om, at ansættelsesforholdet skulle være begrænset. [Kontaktperson] skriver direkte; *'Det har ikke været forudset, at [klagerens] kontrakt skulle være tidsbegrænset'*.

Det kan derfor ikke dokumenteres, at jeg har været vidende om en midlertidig ansættelse, da jeg takkede ja og underskrev på kontrakten. Ovenstående dokumenterer derimod, at jeg netop ikke har vidende om det. Ej heller har ..., samt [kontaktperson].

Det skal også nævnes, at [fagforening] forsikring har et stort ansvar i det her. Som sagt, da jeg gik ledig for 15 måneder siden (efter 7 måneders ledighed), var denne projektansættelse den eneste jobmulighed som flaskede sig. Da jeg havde underskrevet kontrakten, ringede jeg til [fagforening] Forsikring, i forbindelse med at gå fra ledighed til lønmodtager. Jeg fortalte dem direkte om min situation, samt ansættelsesforholdet (projektansættelse). Her burde de have vejledt mig om, at en sådan projekt-ansættelse, ikke er dækket af den lønsikring jeg har tegnet. Igen skal jeg understrege, at jeg har tegnet a-kasse, fagforening, samt lønsikring alt sammen hos [fagforening]. Det kan ikke være rigtigt, at de ikke kan tale sammen internt, samt er bekendt med 'regler' for ledighed ift. f.eks. en projektansættelse. Situationen havde været en anden, hvis jeg havde delt det op hos flere forskellige udbydere, så kan jeg godt se, at det er svært at indhente den nødvendige information for at videregive den til mig.

Derudover synes jeg helt moralsk, at det ikke kan være rigtigt, at jeg skal 'straffes' for at komme i job. Alternativet ville have været ledighed. Man skal da kun 'belønnes' for at komme i job, uanset ansættelse. Det skal da altid være af højeste interesse, at få folk i arbejde.

Udover det, havde jeg også en telefonisk samtale med [fagforening] forsikring d. 17. marts (hvor jeg blev bekendt med, at jeg ikke ville blive forlænget som ellers aftalt).

Opkaldet varede i 17 minutter. Her fortalte jeg (som antal minutter også indikerer), helt tydeligt om min situation. Her blev jeg forsikret om, at jeg havde optjent 6 måneders lønsikring (ref. se bilag/screenshot). Derfor kommer det meget bag på mig, at jeg nu sidder i denne situation og så på 6. Måned. Der er jo en økonomisk forklaring på, hvorfor jeg har tegnet en lønsikring og det er, at jeg ikke kan betale mine regninger uden denne lønsikring.

Da jeg jo netop havde undersøgt min situation og [fagforening] forsikring ikke skulle bruge yderligere information/dokumentation fra mig, parkerede jeg den der. Alt nødvendig dokumentation er på min arbejdscomputer som både er afleveret og lukket ned, for snart 6 måneder siden. Derfor undersøgte jeg jo netop inden ansættelsesforholdet ophørte, hvorvidt de skulle bruge yderligere dokumentation fra min side, så det ville være muligt at fremskaffe/fremsende det, inden de lukkede min computer ned. Blandt andet udtalelser fra ..., som kunne dokumentere min uvidenhed omkring en tidsbegrænset ansættelse. Det satte mig i en meget uheldig- og dum situation, da jeg først skulle fremskaffe denne dokumentation, efter ansættelsesforholdet var ophørt. Det gjorde det kun mere kompliceret for mig.

Da jeg senere i forløbet så fik afslag på min lønsikring og ringede ind til det [fagforening] Forsikring, var et af deres argumenter blandt andet, at 'Lønsikringer ikke dækker ledighed ved projektansættelse'. Nu har jeg googlet hurtigt og en af de første som kommer frem er Teknisk Landsforbund, som skriver:

*'Du er sikret op til 80% af din løn i op til 6 måneder, hvis du bliver sagt op og du er: dækket helt frem til pensionsalderen. Dækket uanset, om du har fuldtids- eller deltidsjob og uanset, om du er fastansat, selvstændig eller kontraktansat, projektansat eller i en tidsbegrænset ansættelse.'*

Derfor kan det blankt afvises, at det er tilfældet for andre forsikringer.

Igen vil jeg gerne påpege, at [fagforening] har et stort ansvar i det her, i forhold til at informere mig om, at en projektansættelse i så fald jeg takker ja, ikke er dækket af min nuværende lønsikring. Igen, ingen gider betale dyre domme til en forsikring som alligevel ikke dækker 'når uheldet er ude'. Det er jo netop derfor at man/jeg har tegnet en lønsikring.

Ydermere, skal det nævnes, at jeg fra start, da [kontaktperson] kontaktede mig, gjorde det meget tydeligt, at jeg ikke var interesseret i en kortids/begrænset-ansættelse, da jeg netop havde været ledig i 7 måneder, samt forrige arbejdsgiver opsagde mig efter kun 5 måneder, pga. En fusion/opkøb af selskabet. Det er både hårdt at være ledig, men også hårdt at starte nyt arbejde og derfor kan det kun være i alles interesser, specielt mine, at være mindst muligt ledig, samt at 'starte forfra' mindst muligt.

Da jeg så fik tilsendt stillingsopslaget, stod der intet om, at det var tidsbegrænset (ref. se bilag). Derfor takkede jeg pænt ja til at komme videre i betragtning. Da jeg så kom til samtale, fik jeg tilbudt jobbet allerede samme dag. På samtalen gjort jeg det igen meget tydeligt (overfor ...), at jeg ikke var interesseret i en tidsbegrænset stilling, så det kunne kun blive aktuelt hvis det var med henblik på forlængelse indtil fastansættelse. Dette forsikrede/lovede ... mig om, ad flere omgange, mundtligt. Han sagde, at alle konsulenter blev forlænget indtil fastansættelse, enten i afdelingen eller et andet sted i organisationen. Dette bekræfter nedenstående skriv også:

*'Derfor var det desværre ikke muligt at forlænge [klageren], som ellers havde været planen fra start. Det kom bag på alle' og [kontaktperson] bekræfter: 'Vi har ansat mange konsulenter for [arbejdspladsen] de seneste 5 år, hvor konsulenterne efter en periode, enten er blevet forlænget eller fastansat, når en mulighed har budt sig. Det har ikke været forudset, at [klagerens] kontrakt skulle være tidsbegrænset'.*

Jeg skal på baggrund af ovenstående bede jer om at lægge vægt på, at jeg fra start ikke har været bekendt med, at der skulle være tale om en tidsbegrænset ansættelse, hvilket stillingsopslaget

også bekræfter og henholdsvis både ... og [kontaktperson] også bekræfter, af flere omgange i deres skriv. Mine korte kontrakter indikerer/dokumenterer også, at der har været tale om forlængelser (indtil fastansættelse).

Det skal lige nævnes, at årsagen til at [arbejdspladsen] benytter sig af korte projektansættelser er netop, at det er en stor omkostning at købe os/konsulenter ud af en kontrakt, I så fald at der kommer en fast stilling internt. Derfor vælger man korte ansættelser/forlængelser, for at undgå denne udgift."

Selskabet har i brev af 16/9 2024 til nævnet bl.a. anført:

#### **"SUPPLERENDE SAGSFREMSTILLING OG ANBRINGENDER**

Klageren har i sin replik anført, at hun ikke var bekendt med at ansættelsesforholdet var tidsbegrænset, men at det derimod skulle være aftalt at hun ville blive forlænget indtil fastansættelse.

Endvidere anføres det at erklæringerne (klagerens bilag) fra henholdsvis ... og [kontaktperson] skulle underbygge dette.

Endelig anfører klageren, at hun anså fastansættelse for en forudsætning for at indgå ansættelsesforholdet.

Selskabet skal fastholde, at det fremgår utvetydigt af klagerens ansættelseskontrakt at denne var tidsbegrænset og at arbejdsgiver også har henholdt sig hertil, idet kontrakten ophørte i overensstemmelse med den anførte ophørsdato.

Det bemærkes, at der, uanset det af klageren anførte, på ingen måde foreligger dokumentation på at arbejdsgiver havde andet end en 'forhåbning' om forlængelse/fastansættelse, men derimod alene retrospektive tilkendegivelser, som udtrykker arbejdsgivers ærgrelse og beklagelse over at den tidsbegrænsede ansættelse ikke kunne forlænges, hvilket man ellers historisk havde erfaring for.

Faktum er imidlertid, at den indgåede og af klageren underskrevne ansættelseskontrakt var tidsbegrænset og blevet fulgt af arbejdsgiver, hvorfor der ikke findes at være grundlag for en anden vurdering fra selskabets side.

Det fastholdes således, at Klageren har været ansat i en tidsbegrænset stilling og dermed, med rette, har fået afvist forsikringsdækning med henvisning til forsikringsbetingelsernes pkt. 18.1.1, jf. pkt. 1.1.5 og pkt. 3.1.

Klageren har i replikken gentaget at have været i telefonisk kontakt med selskabet og i den forbindelse have fået oplyst at hun havde en dækning på 6 måneders lønsikring ved ledighed.

Selskabet har nu, efter yderligere undersøgelser af telefonsamtaler i den oplyste periode, konstateret, at klageren, den 11. marts 2024, rettelig har haft kontakt med selskabets kundeservice og i den forbindelse forespurgt om dækningsomfanget ved eventuel kommende ledighed idet hendes tidsbegrænsede ansættelseskontrakt ikke forventedes forlænget.

# Ankenævnet for Forsikring

11.

101823

Det gøres gældende at der ved telefonsamtalen (**bilag I**) alene er oplyst om dækningsomfanget men ikke givet nogen form for dækningstilsagn, hvilket understreges af, at der alene er tale om en forespørgsel og klageren ikke foretog nogen form for skadesanmeldelse.

Selskabet burde imidlertid have noteret sig klagerens oplysning om den tidsbegrænsede ansættelse og, som følge heraf, have oplyst klageren om den manglende dækning ved eventuel ledighed.

Det skal bemærkes, at det af forsikringsbetingelsernes punkt 9.2 fremgår, at forsikringstagere er forpligtet til at orientere selskabet om ansættelsesmæssige ændringer, da det ellers kan have betydning for en eventuel erstatningsudbetaling.

Klageren har ikke opfyldt denne forpligtelse og selskabet har således ikke, før den 11. marts 2024, været bekendt med klagerens ansættelsesforhold og dermed heller ikke haft mulighed for at rådgive klageren om konsekvenserne af den indgående tidsbegrænsede ansættelseskontrakt.

Det skal bemærkes, at der ikke kan udveksles eventuelle oplysninger om ansættelsesmæssige forhold mellem fagforening/a-kasse og selskabet uden specifikt samtykke fra forsikringstager.

Selskabet anser det dog for en fejl, at der ikke blev reageret på klagers telefoniske oplysninger om ændrede ansættelsesforhold og finder, at det burde have været meddelt klageren, at lønsikringen i den givne situation ville være uden værdi. Selskabet vil derfor nu bringe lønsikringen til ophør med tilbagevirkende kraft til klagerens tiltrædelsestidspunkt i henhold til den for sagen relevante ansættelseskontrakt (3. januar 2024) og returnere for meget indbetalt præmie til klageren.

For så vidt angår dækning på lønsikringen, da fastholdes det, at klageren, grundet den tidsbegrænsede ansættelse, ikke var berettiget hertil, hvorfor selskabets afvisningsafgørelse fortsat findes korrekt.

Selskabet gør således gældende, at afvisningen af dækning er sket i overensstemmelse med de gældende vilkår, hvorfor Klageren ikke kan gives medhold."

Klageren har i brev af 14/10 2024 til nævnet bl.a. anført:

"Kontrakten var tidsbegrænset, fordi jeg fra start er blevet lovet forlængelse indtil fastansættelse. Inden ovenstående omtalte kontrakt, havde jeg en kontrakt fra 01-06-2023 – 31-12-2023. Altså er det faktisk korrekt, at jeg er blevet forlænget, som derved underbygger min 'påstand' om, at jeg fra start har været lovet forlængelse indtil fastansættelse. Det er faktisk korrekt. Det kræver en ledig stilling før man kan blive fastansat og den ledige nyoprettede stilling skulle blive godkendt i løbet af 2024.

...

For det første, så er jeg blevet forlænget hvilket underbygger den helt klare aftale om forlængelse indtil fastansættelse.

For det andet så bekræfter ... også, at planen fra start har været forlængelse indtil fastansættelse, i hans skriv:

...

[Advokat] skriver:

'Klageren har i replikken gentaget at have været i telefonisk kontakt med selskabet og i den forbindelse have fået oplyst at hun havde en dækning på 6 måneders lønsikring ved ledighed. Selskabet har nu, efter yderligere undersøgelser af telefonsamtaler i den oplyste periode, konstateret, at klageren, den 11. marts 2024, rettelig har haft kontakt med selskabets kundeservice og i den forbindelse forespurgte om dækningsomfanget ved eventuel kommende ledighed idet hendes tidsbegrænsede ansættelseskontrakt ikke forventedes forlænget. Det gøres gældende at der ved telefonsamtalen (bilag I) alene er oplyst om dækningsomfanget men ikke givet nogen form for dækningstilsagn, hvilket understreges af, at der alene er tale om en forespørgsel og klageren ikke foretog nogen form for skadesanmeldelse.'

Bemærkninger:

[Advokat] skriver 'hendes tidsbegrænsede ansættelseskontrakt' altså har jeg oplyst om en tidsbegrænset ansættelse og dermed er det dårlig rådgivning fra [fagforening] forsikrings side. Det er deres ansvar at rådgive mig ud fra de oplysninger jeg giver dem. [Fagforenings] forsikring er serviceorganet og jeg er den 'glade' betaler/kunden, altså er det [fagforening] forsikrings ansvar at forespørge detaljer vedrørende ansættelsesforholdet, når i udmærket er bekendt med hvornår en lønsikring dækker og ikke dækker (er værdiløs). Det er ikke mit ansvar som forbruger. Det er deres fejl.

[Advokat] skriver:

'Det skal bemærkes, at der ikke kan udveksles eventuelle oplysninger om ansættelsesmæssige forhold mellem fagforening/a-kasse og selskabet uden specifikt samtykke fra forsikringstager. Selskabet anser det dog for en fejl, at der ikke blev reageret på klagers telefoniske oplysninger om ændrede ansættelsesforhold og finder, at det burde have været meddelt klageren, at lønsikringen i den givne situation ville være uden værdi. '

Bemærkninger:

Hvis der kræves specifikt samtykke, så skal I oplyse kunden (mig) omkring dette.

Jeg synes det er en meget stor fejl, at I ikke har meddelt mig telefonisk, at min lønsikring i denne situation ville være uden værdi. Det er simpelthen ikke godt nok. Det er jer der er et serviceorganet, ikke mig. Jeg er kunden. I er fagmanden og bør have styr på tingene.

[Advokat] skriver:

*Selskabet vil derfor nu bringe lønsikringen til ophør med tilbagevirkende kraft til klagerens tiltrædelsestidspunkt i henhold til den for sagen relevante ansættelseskontrakt (3. januar 2024) og returnere for meget indbetalt præmie til klageren.'*

Bemærkninger:

Jeg har været ansat hos [arbejdspladsen] siden 01-06-2023, på flere forskellige kontrakter, da lovinngen var start, netop har været forlængelse indtil fastansættelse. Altså har jeg betalt ind til en forsikring som ikke dækker ved ledighed i, i alt 10 måneder. Ikke kun 3 måneder.

[Advokat] skriver:

*'For så vidt angår dækning på lønsikringen, da fastholdes det, at klageren, grundet den tidsbegrænsede ansættelse, ikke var berettiget hertil, hvorfor selskabet afvisningsafgørelse fortsat findes korrekt. 3 Selskabet gør således gældende, at afvisningen af dækning er sket i overensstemmelse med de gældende vilkår, hvorfor Klageren ikke kan gives medhold.'*

# Ankenævnet for Forsikring

13.

101823

Bemærkninger:

Jeg fastholder fortsat min uvidenhed om, at ansættelsesforholdet var tiltænkt tidsbegrænset. Jeg havde ikke kendskab til at den skulle være tidsbegrænset.

...

Mit spørgsmål er så [advokat]: Helt konkret, hvilket skriv (hvilken sætning) skal jeg få ... og [kontaktperson] til at bekræfte, for at vi undgår alt det her ordkløveri? – For jeg skal nok få dem til dem. ..., [kontaktperson] og jeg kender sandheden og den står vi inde for. Dette er 100% ufrivillig ledighed. Det er tilfældigheder. Om du 'taber' nu eller i et senere/nyt skriv, er mig lige meget. Faktum er, at du kommer til at tabe uanset, for det er ingen tvivl om, at min ansættelse var tiltænkt forlængelse indtil fastansættelse og ikke tidsbegrænset. Ellers havde [kontaktperson] og ... ikke underskrevet deres erklæringer.

Jeg forventer at [fagforening] forsikring udbetaler de 6 måneders lønsikring som jeg har optjent. Nu har jeg 'glædeligt' indbetalt til forsikringen siden 2021, altså i over 3 år.

Derefter finder jeg selvfølgelig en anden lønsikring som rent faktisk giver mening og dækker når jeg har brug for det.

Udover det, forventer jeg også, at [fagforening] forsikring udbetaler de resterende 7 måneders indbetaling, hvor jeg har været ansat hos [arbejdspladsen] og 'glædeligt' indbetalt til en lønsikring som ikke havde/har værdi. [Fagforening] har kun tilbagebetalt 3 måneder, ud af 10 måneders ansættelse hos [arbejdspladsen].

Det skal lige nævnes, at man som ledig er påtvunget at søge alle stillinger, indenfor alle brancher uanset om det er projektansættelse, barselsvikariat eller en fast stilling. Man kan ikke sige nej, fordi det ikke er en fastansættelse. Derfor synes jeg at det er dybt kritisabelt at man laver en forsikring, som ikke dækker i sådanne tilfælde. Ofte er vikariater og projektansættelser netop en 'nemmere' måde at komme ind i virksomhederne på, da man så ikke skal oplære en medarbejder fra start og allerede har set personen an.

...

Det skal lige nævnes, at årsagen til at [arbejdspladsen] benytter sig af projektansættelser er, at deres HR-afdeling er underbemandet.

...

Årsagen til min kontrakt på 7 måneder, var at jeg skulle sidde alene med et projekt. Med andre ord, man ville ikke miste mig. Planen var, at der skulle komme en fast stilling som projektleder på projektet som jeg sad med og den stilling skulle jeg selvfølgelig have."

Nævnet har fået forelagt bilag fra sagen. Uddrag af bilagene gengives nedenfor. Det fremgår af kontrakt af 23/5 2023:

**"Dato for ansættelse og ophør af ansættelsesforholdet**

Du er med virkning fra 01-06-23 ansat i Selskabet som projektansat.

...

Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører uden yderligere varsel d. 30-12-23 (slutdato), dog med mulighed for forlængelse."

Det fremgår af ansættelseskontrakt af 14/12 2023:

**"Tidsbegrænset ansættelsesaftale**

# Ankenævnet for Forsikring

14.

101823

Mellem  
[Klageren]

...

og

...

(herefter kaldet Selskabet), er der dags dato indgået følgende aftale:

## Dato for ansættelse og ophør af ansættelsesforholdet

Du er med virkning fra 3. januar 2024 ansat i Selskabet som projektansat (vikarudsendelse).

Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører uden yderligere varsel d. 31. marts 2024 (slutdato), dog med mulighed for forlængelse. Ansættelsesforholdet kan bringes til ophør tidligere end nævnte dato. Se afsnittet: Opsigelse og fratræden.

## Stillingsbetegnelse

Du er udsendt som ... hos vores kundevirksomhed:

[Arbejdspladsen]

...

## Opsigelse og fratræden

Du fratræder senest som angivet i afsnittet 'Dato for ansættelse og ophør af ansættelsesforholdet'."

Det fremgår af klagerens anmeldelse af 27/3 2024:

"Hvornår blev du fastansat: 01-06-2023

Hvornår fik du kendskab til at du ville blive arbejdsløs: 15-03-2024

Dato for sidste arbejdsdag: 31-03-2024

...

Er du fortsat ledig? Ja

Sagde du selv op? Nej

Har du fået nyt arbejde? Nej."

Det fremgår af e-mail fra kontaktperson af 15/6 2024:

"On 01 May 2024, at 11:21, [kontaktperson] <...@...> wrote:

...

Som lovet kommer opslag/beskrivelse herunder.

'Jeg skal starte med at beklage forsinkelsen på det lovede udkast herfra, men som nævnt i samtalen så er der rygende travlt og jeg mistede for en stund overblikket over igangværende opgaver.

## Afdelingen kort fortalt:

I afdelingen arbejder vi med ... i [arbejdspladsen]. Forretningen er steget væsentligt i størrelse og kompleksitet siden Corona pandemiens start og det ser ikke ud til at blive bedre foreløbigt.

Helt konkret er afdelingen ansvarlig for oprettelse, samt placering af ... til vores ... og herefter slipper vi først ansvaret igen, når varerne er landet på lageret. Så alle tænkelige scenarier med

# Ankenævnet for Forsikring

15.

101823

forsinkelser, råvaremangel, leverandørlagre, kvalitetsudfordringer, testordre mfl. udgør 90% af vores hverdag.

Arbejdet er meget operationelt og vi lider ofte under det faktum, at processerne er tegnet, men at folk opererer individuelt og ikke altid får fulgt tingene til dørs pga. højt arbejdspress.

Profiler med meget stor ..., ..., ..., som er villige til at bringe det i spil i en kombination med det ... ville være en gave sendt fra himlen!

Kerneopgaver:

...

Lad mig høre fra dig, hvad der evt. kunne være et match. Vi ønsker opstart hurtigst muligt."

Det fremgår af anden e-mail fra kontaktperson til klageren af 15/6 2024:

"On 01 May 2024, at 11:33, [kontaktperson] <...@...> wrote:

...

Som aftalt kommer herunder bekræftelse på stillingen ved [arbejdspladsen].

Efter mundtlig samtale med ... i maj 2023, samt stillingsbeskrivelsen som han sendte til mig i samme omgang, har det fra start været min helt klare opfattelse, at ansættelsesforholdet imellem [arbejdspladsen] og [klageren] har været med henblik på forlængelse- og eller fastansættelse.

Vi har ansat mange konsulenter for [arbejdspladsen] de seneste 5 år, hvor konsulenterne efter en periode, enten er blevet forlænget eller fastansat, når en mulighed har budt sig. Det har ikke været forudset, at [klagerens] kontrakt skulle være tidsbegrænset."

Det fremgår af tredje e-mail fra kontaktperson til klageren af 15/6 2024:

"fre. 26. apr. 2024 kl. 15.23 skrev ... <...@[arbejdspladsen]>:

...

Jeg bekræfter hermed nedenstående.

...

From: [Klageren]

Sent: Friday, April 26, 2024 11:09 AM

To: [arbejdspladsen]

...

Vil du bekræfte nedenstående?

Da [klageren] blev ansat hos [arbejdspladsen], blev hun ansat i en projektstilling hvor hun havde til opgave at stå for vores såkaldte ... projekt.

(Herudover ville der også på et senere tidspunkt komme andre projekter, som ikke var defineret på daværende tidspunkt).

Projektet går/gik ud på at få styr på vores ..., altså ... som ....

Vi har fra [arbejdspladsens] side ikke været skarpe/-gode nok til at ....

[Klageren] skulle derfor lave en proces, samt sørge for at udføre projektet og få implementeret processen internt i organisationen.

Planen var, at først skulle ... tælles op, derefter ... og til sidst ....

Da [klageren] blev færdig med processen, samt næsten færdig med optælling af ..., besluttede [arbejdspladsen] at lægge projektet på hold pga. omstrukturering i organisationen, samt andre prioriteringer. Derfor var det desværre ikke muligt at forlænge [klageren], som ellers havde været planen fra start. Dette kom bag på alle.

Generelt har vi mange konsulenter/projekt-ansættelser hvor de bliver forlænget i op til 2 år, hvorefter de så får en intern stilling i organisationen."

Det fremgår af police for 2024:

### "Dækning ved ledighed

...

Kvalifikationsperiode	6 måneder
Kvalifikationsperiode ophør	01. maj 2022
Dækningsperiode pr. skade	6 måneder

...

Dækningsomfang	Forsikringssum pr. måned - op til.		
Lønsikring	kr.	16.500	Maks. 90% af din arbejdsfortjeneste

### Generelle oplysninger om policen

Gyldig fra/til 03. januar 2024 – 31. december 2024."

Det fremgår af forsikringsbetingelserne nr. LS-1021-1-D gældende fra 1/11 2023:

### " 1. Hvem er dækket (sikrede) og under hvilke vilkår

Forsikringstageren der fremgår af policen.

#### 1.1 Krav til forsikringstager:

...

1.1.5 Beskæftiget som lønmodtager i et dansk registreret firma.

...

### 3. Hvad dækker forsikringen

#### 3.1 Ufrivillig arbejdsledighed.

Dvs. opsigelse som man ikke har haft indflydelse på.

...

### DEFINITIONER

#### 18. Definitioner

##### 18.1 Lønmodtager:

Skal opfylde begge betingelser for at være lønmodtager hvilket er:

18.1.1 Din hovedbeskæftigelse har en ansættelsesaftale med en arbejdsgiver, som ikke indeholder en aftalt udløbsdato, bortset fra almindelig pensionsdato."

# Ankenævnet for Forsikring

17.

101823

Nævnets sekretariat har hørt lydfil med telefonsamtale mellem klageren og selskabet af 11/3 2024.

## Nævnet udtaler:

Klageren har haft lønsikring siden 15/3 2021. Klageren var ansat i tidsbegrænsede stillinger fra 1/6 2023 til 30/12 2023 og fra 3/1 2024 til 31/3 2024 hos samme arbejdsgiver. Klageren anmeldte ledighed den 27/3 2024. Selskabet har afvist at dække klagerens ledighed. Klageren ønsker lønsikring og yderligere tilbagebetaling af præmie.

Selskabet har under sagens behandling i nævnet anerkendt, at selskabet burde have reageret på klagerens oplysninger i marts 2024 om en tidsbegrænset ansættelse og rådgivet klageren om, at lønsikringen i den situation ville være uden værdi. Selskabet har derfor bragt lønsikringen til ophør med tilbagevirkende kraft pr. 3/1 2024 og tilbagebetalt præmie.

For så vidt angår tilbagebetaling af præmie har klageren anført, at "Jeg har været ansat hos [arbejdspladsen] siden 01-06-2023, på flere forskellige kontrakter, da lovningen var start, netop har været forlængelse indtil fastansættelse. Altså har jeg betalt ind til en forsikring som ikke dækker ved ledighed i, i alt 10 måneder. Ikke kun 3 måneder".

For så vidt angår retten til lønsikring har klageren anført, at der ikke var noget i stillingsopslaget, som indikerede, at der var tale om en tidsbegrænset stilling, at arbejdsgiveren har bekræftet, at det var meningen, at hun skulle forlænges. Klageren har anført, at forudsætningen for ansættelsen var, at der var en reel udsigt til fastansættelse. Klageren har anført, at selskabet har givet dækningstilsagn i telefonsamtalen i marts 2024, hvor hun oplyste, at hun havde en tidsbegrænset ansættelse, og selskabet derefter oplyste, at hun havde optjent 6 måneders lønsikring. Klageren har anført, at selskabet burde have oplyst, at lønsikringen ikke dækker, når hun indgår i en projektansættelse, og at hun i en sådan situation ikke bør betale for forsikrin-

# Ankenævnet for Forsikring

18.

101823

gen. Klageren har anført, at hun forud for projektansættelse i juni 2023 ringede til selskabet og oplyste, at der var tale om en projektansættelse.

Selskabet har anført, at lønsikringen ikke dækker ledighed opstået efter ansættelse i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, at klagerens ansættelseskontrakt er en tidsbegrænset projektansættelse fra 3/1 2024 og med seneste ophør 31/3 2024, og at klagerens ledighedsperiode begyndte 1/4 2024. Selskabet har anført, at ansættelsesaftalen er indgået med et vikar- og rekrutteringsbureau i anledning af en projektansættelse, og at der ikke er dokumentation for forlængelse eller fastansættelse udover den i kontrakten angivne tidsbegrænsede ansættelsesperiode. Selskabet har anført, at selskabet ikke gav et dækningstilsagn ved telefonsamtale i marts 2024, at selskabet alene oplyste om dækningsomfanget, og at der var tale om en forespørgsel fra klageren, som ikke foretog en skadesanmeldelse. Selskabet har anført, at selskabet først den 11/3 2024 blev bekendt med klagerens tidsbegrænsede ansættelse, hvorfor selskabet ikke tidligere har haft mulighed for at rådgive klageren om konsekvenserne af den indgående tidsbegrænsede ansættelseskontrakt.

Det fremgår af ansættelseskontrakt af 23/5 2023, at "Du er med virkning fra 01-06-23 ansat i Selskabet som projektansat ... Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører uden yderligere varsel d. 30-12-23 (slutdato)". Det fremgår af ansættelseskontrakt af 14/12 2023, at "Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører uden yderligere varsel d. 31. marts 2024 (slutdato) ... Du fratræder senest som angivet i afsnittet 'Dato for ansættelse og ophør af ansættelsesforholdet'".

I telefonsamtalen af 11/3 2024 oplyses følgende: "Klageren: Fordi at jeg fik nyt job øh den 1/7 sidste år efter at have været ledig og så har jeg så lige haft job i 10 måneder og jeg har været ansat igennem sådan et konsulentbureau og har hele tiden fået at vide at jeg bliver forlænget og nu har jeg så fået at vide, at det bliver jeg ikke. Så jeg bliver nok højst sandsynligt ledig 1. april og så vil jeg bare høre om du kan hjælpe med at sige hvor mange måneder lønsikring jeg har optjent. Medarbejder: Har du været ansat som noget vikar [navn] eller hvordan? Klageren:

# Ankenævnet for Forsikring

19.

101823

Ja men jeg har ja altså ikke vikar jeg har været ansat som konsulent men på begrænsede kontrakter, hvis man kan sige det sådan. Medarbejder: Okay. Klageren: så jeg har været ansat af sådan et rekrutteringsbureau eller Medarbejder: Okay så du havde du havde du havde et udløb på din kontrakt? Hele tiden hvor du vidste hvornår øh Klageren: Nej ja det er jo så blevet så er jeg jo så blevet forlænget og så var det jo så at de sagde at jeg ville blive forlænget igen men nu har jeg så lige fået at vide at det bliver jeg ikke. Medarbejder: Okay okay lad os lige prøve at [lyden forsvinder] du har inde øh hos os den lyder på 6 måneder og du vil få 15 og et halvt tusind kroner mere ud end dagpengesatsen. Klageren: Okay. Men der er lønsikring i 6 måneder? Medarbejder: Lønsikring i 6 måneder ja. Vil der være. Klageren: Okay. Godt. Perfekt. Det var bare lige det jeg skulle vide fordi at økonomien betyder jo også ret meget i det her men altså jeg leder jo med lys og lygte og ... Medarbejder: ja selvfølgelig, selvfølgelig og så skal vi jo selvfølgelig også tale om din lønsikring når det så er ikke også øh kan man sige Klageren: Jo Medarbejderen: men altså du har en lønsikring i 6 måneder hvis det skulle være. Klageren: Okay perfekt."

Det fremgår af forsikringsbetingelsernes punkt 18.1., at man for at blive defineret som lønmodtager "Skal opfylde begge betingelser for at være lønmodtager hvilket er: 18.1.1 Din hovedbeskæftigelse har en ansættelsesaftale med en arbejdsgiver, som ikke indeholder en aftalt udløbsdato, bortset fra almindelig pensionsdato."

Efter en gennemgang af sagen finder nævnet, at det er kritisabelt, at selskabet i telefonsamtalen den 11/3 2024 oplyste, at klageren ved udløbet af ansættelsen den 31/3 2024 – uanset at der var tale om en tidsbegrænset ansættelse – havde ret til 6 måneders lønsikring.

Trods dette kritisable forhold finder nævnet, at der ikke er grundlag for at statuere, at selskabet har givet et dækningstilsagn, som er bindende for selskabet. Nævnet har ej heller grundlag for at pålægge selskabet at betale erstatning efter dansk erstatningsret som følge af mangelfuld information, blandt andet fordi klageren ikke ses at have disponeret i tillid til den information, hun fik i telefonsamtalen, og klageren har dermed ikke lidt et tab.

# Ankenævnet for Forsikring

20.

101823

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at klageren ikke indgav en skadesanmeldelse (som selskabet har svaret på) den 11/3 2024, men alene ringede ind for at høre, hvordan hun ville være stillet, når hendes ansættelse nogle uger senere ophørte. Klageren må i en sådan situation indse, at der ikke er tale om en sagsbehandling, som hun betingelsesløst kan støtte ret på. Der er tale om fejlinformation, men betingelserne for at pålægge selskabet at betale erstatning er ikke opfyldt.

Ifølge forsikringsbetingelserne har klageren ikke ret til dækning, idet hun var ansat i en tidsbegrænset stilling med en udløbsdato, og idet det følger af forsikringsbetingelsernes punkt 18.1.1, at dækningen er betinget af, at klagerens ansættelse ikke indeholder en aftalt udløbsdato.

Nævnet finder, at selskabet fra 1/6 2023 reelt ikke har båret nogen risiko, idet der alene ses at være tale om en ledighedsdækning (lønsikring). Nævnet finder, at selskabet i overensstemmelse med praksis skal anerkende, at forsikringen ophørte pr. 1/6 2023, hvorfor selskabet skal tilbagebetale præmie, som angår tiden fra 1/6 2023 og frem. Nævnet henviser til sagerne 89881, 93771 og 93771.

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at klageren pr. 1/6 2023 har været ansat i tidsbegrænsede ansættelser, og at klageren fra 1/6 2023 ikke har haft interesse i forsikringen, idet hun ikke har kunnet opnå dækning.

Der er tale om et tilbagebetalingskrav, hvorfor beløbet forrentes 30 dage efter selskabets modtagelse af klagerens påkrav om tilbagebetaling af præmie, som kan fastsættes til den 15/6 2024, idet det fremgår af klageskemaet af 15/6 2024 til nævnet (og dermed til selskabet), at "Jeg kan ikke se hvorfor jeg skal betale til en forsikring som ikke dækker når uheldet er ude og jeg har brug for den."

Som følge heraf

# Ankenævnet for Forsikring

21.

101823

bestemmes:

---

Selskabet, Forsia Forsikring A/S, skal tilbagebetale præmie til klageren fra den 1/6 2023 og frem. Beløbet forrentes 30 dage efter selskabets modtagelse af klagerens påkrav om tilbagebetaling den 15/6 2024, jf. rentelovens § 3, stk. 2.

Klageren får i øvrigt ikke medhold.

Klagegebyret tilbagebetales.



Peter Thønnings