

Finansklagenemnda Person

Avgjørelse FinKN 2023-118

13.2.2023

Nordea Liv Norge AS

Livsforsikring/uføredkninger/pensjon

Utmelding - kollektiv pensjonsforsikring - helt arbeidsdyktig? - innskpensjl. § 6-1.

Klager ble utmeldt av en kollektiv pensjonsforsikringsordning 10.9.19. Han ble medlem av ordningen da han jobbet som vikar 1.8.14 til 31.12.16, men ble ikke utmeldt da vikariatet var slutt fordi han var sykemeldt. Etter dette var han i arbeidstrening fra 11.4.18 til 15.6.18, og jobbet så med lønnstilskudd fra 3.12.18 til 3.9.19. Etter utmeldingen fikk han ny jobb med midlertidig lønnstilskudd fra 16.9.19 til 4.10.19. Han har i etterkant ikke vært i arbeid, og ble innvilget uførepensjon 30.9.21. Uføretidspunktet ble satt til desember 2019. Saken reiste særlig spørsmål om klager kunne meldes ut av ordningen i september 2019, og da om han på tidspunktet for utmeldingen var "helt arbeidsdyktig". Etter en konkret vurdering konkluderte nemnda med at klager var "helt arbeidsdyktig" på utmeldingstidspunktet. Nemnda viste til at klager forut for utmeldingen hadde arbeidet i en 100 % stilling mellom 1.12.18 til 1.9.19, og at han ikke mottok syke- eller uføreytelser i tiden etter at arbeidsforholdet var avsluttet. Nemnda viste også til at klager ikke kontaktet arbeidsgiver eller selskapet med opplysninger om sykdom på tross av oppfordringen om dette ved utmeldelse/tilbud om fortsettelsesforsikring. Selskapet ble gitt medhold.

Saksfremstilling

Klager ble innmeldt i arbeidsgivers (O. AS) kollektive pensjonsforsikring 1.8.14.

Klager var 1.8.14 - 31.12.16 ansatt i en 100 % vikariatstilling.

Selskapets saksbehandling av tidligere krav

Selskapet opplyste i brev av 12.12.17 at det hadde fått "melding om at [klager] har vært sammenhengende sykemeldt i lengre tid", og at han kunne ha rett til uførepensjon under forsikringen.

I brev av 10.1.18 purret selskapet på forespurt egenerklæring.

Klager fylte ut fullmakt og egenerklæringsskjema 17.1.18. Der fremgikk at sykdommen begynte 1.7.16, lege ble kontaktet 1.9.16 og første sykedag (100 %) var 19.12.16. Hovedårsak til uførheten var alkoholisme som gjorde at han ikke klarte å mestre arbeidsoppgavene.

Selskapet innvilget søknad om uførepensjon og betalingsfritak 28.8.18.

Klager skrev til selskapet 8.12.18 at han "[...] prøver [seg] i jobb og [han] lurte på hva det har å si for forsikringen [...]".

Klager fylte ut et "oppfølgingsskjema" i selskapets nettportal 22.12.18. Klager opplyste at han prøvde seg i fast jobb, hvor han hadde en 6 mnd. kontrakt med Nav/arbeidsgiver om 50 % lønnstilskudd fra Nav. Dette var fra 1.12.18.

Selskapet viste 2.1.19 til "opplysninger om din friskmelding. Som følge av dette opphører retten til uførepensjon fra 01.12.2018 og utbetalingen er derfor stanset."

Utmelding og nytt krav

Klagers arbeidsgiver ble av selskapet informert om opphøret av betalingsfritaket for arbeidsuførhet i kollektiv pensjonsforsikring. Videre at klager måtte meldes ut av forsikringen dersom det var endringer i arbeidsforholdet. Utmelding ble fra arbeidsgivers side foretatt 10.9.19.

Selskapet sendte klager 16.9.19 melding om at han var utmeldt fra innskuddspensjon med investeringsvalg. Under "Generelt" skrev selskapet:

Dersom du var syk på utmeldingstidspunktet kan du ha krav på fortsatt medlemskap i pensjonsavtalen. Du må da snarest ta kontakt med din tidligere arbeidsgiver. [...]

Samme dag sendte selskapet et tilbud om tegning av fortsettelsesforsikring, som ikke ble akseptert innen fristen 30.3.20. I tilbudet står det under "Generelt":

Dersom du var syk på utmeldingstidspunktet kan du ha krav på fortsatt medlemskap i pensjonsavtalen. Du må da snarest ta kontakt med ovennevnte arbeidsgiver [...]

Dersom utmelding skjer som følge av at tjenestepensjonsavtalen er opphørt og du var syk på avtalens opphørsdato, kan du på tilsvarende måte som nevnt over ha rettigheter i henhold til avtalens uføredeknninger. Du må da snarest ta kontakt med Nordea Liv. For også å være sikret rettigheter ved annen sykdom eller senere sykdom og evt. andre deknninger, må tilbud om fortsettelsesforsikring være akseptert. [...]

Nav avslo søknad om AAP 14.2.20, og viste til at det var gått mer enn 52 uker siden AAP opphørte. Videre at saken ikke ble behandlet etter vilkårene om gjenopptak, men som en ny søknad. Nav viste til at klagers "fastlege oppgir i legeerklæring av 290120 at det ikke er noe i veien for at [han] kan være i jobb. [Klager] har imidlertid for tiden problemer med smerter i hofter og bein. Dette gjør at [han] på det nåværende tidspunkt ikke kan ta arbeid som er tungt fysisk". Nav vurderte da at arbeidsevnen ikke var nedsatt med mer enn 50 %.

Det ble gjennomført et møte med Nav 4.3.20, som bl.a. medførte at ny legeerklæring fra fastlegen ble innhentet. Begrunnelsen var at legen ikke hadde vurdert/forstått at klager også slet med depresjon og psykisk sykdom.

I fastlegeerklæring 12.3.20 fremgår "at det har vært en markant forverring av [klagers] psykiske helse den siste tiden", med dårlig søvn, angstanfall, mv. Tidligere tester påviste konsentrasjonsvansker og depresjon over flere år, som medførte nedsatt funksjon ift. jobb og arbeidssøking. Klager ble henvist psykolog og psykiater.

I melding datert 19.6.20 opplyste klager at han ikke klarte å stå i jobb lenger enn til august 2019. Klager mente han hadde rett til utbetaling under forsikringen dersom Nav innvilget AAP.

Nav innvilget arbeidsavklaringspenger fra 17.12.19, jf. vedtak 21.10.20. I vedtaket fremgår også at klager var sykemeldt fra 16.12.19 til 12.1.20 og igjen fra 15.4.20. I mellomtiden gikk klager på dagpenger. "[Klager] krysset ikke av at [han] var syk på meldekortet før den 15. april 2020".

Klager meldte krav til selskapet 21.10.20, og skrev at han:

[...] klarte å stå i denne jobben i 9 måneder før jeg måtte gi meg (til August 2019). Jeg tok kontakt med veileder nav og fikk ingen veiledning om å komme tilbake til arbeidsavklaringspenger, men veiledet til å søke om dagpenger. Fikk et nytt engasjement som ikke gikk bra i Oktober 2019 og da jeg først fikk veiledning til å søke gjenopptakelse av aap, sa nav jeg var for sen til å søke gjenopptakelse, da det var gått mer en 52. Det har vært en kamp mot nav som først i dag har medført jeg har fått innvilget ny aap fra 17/12-19. Jeg mener jeg nå igjen har rett til uførepensjon fra dere.

Selskapet avsto kravet 19.1.21. Det ble vist til at klager ikke var risikodekket hos selskapet da "[han] ble langvarig syk den 17.12.2019". I avslaget fremgikk også at klager ble meldt ut av den kollektive pensjonsforsikringen 18.9.19 med virkning fra 10.9.19, og ikke tegnet fortsettelsesforsikring.

Den 5.2.21 ble selskapets vurdering påklaget. Klager opplyste at Nav hadde fortalt at han "hadde vist arbeidsevne bare etter en måned", og ville miste (tidligere) AAP-rettigheter. Videre informerte klager at han hadde presset seg til han ikke klarte mer i august 2019. Han hadde kontaktet Nav og ble "villedet til nå å melde [seg] som arbeidssøkende og søke om ledighetstrygd istedenfor å gi ... veiledning for å komme tilbake på arbeidsavklaringspenger." Klager var nå "så syk og i desperasjon over situasjonen [han] nå stod i økonomisk kastet [seg] ut i et nytt engasjement ... som [han] heller ikke klarte". I den perioden mottok klager også tilbud om fortsettelsesforsikring. Han forsto dette som et tilbud om å fortsette sparing til pensjon, og mente selskapet burde tatt kontakt før han ble utmeldt av ordningen. Klager konkluderte med at han hadde vært syk helt fra uførepensjon ble innvilget i 2018. Videre opplyste klager at han ville prøve seg i arbeid.

Selskapet opprettholdt avslaget 29.3.21. Der fremgår bl.a. at "For perioden 01.11.2019 15.12.2019 blir [klager] av NAV oppfattet som arbeidssøkende, og blir av NAV bedt om å søke om ledighetstrygd".

Av arbeidsevnevurdering fra Nav datert 22.6.21 fremgår at klager var i tiltaket "Utvidet oppfølging" gjennom Nav fra 19.3.18 til 28.9.20, med flere korte arbeidsforhold og to av lengre varighet". I de fleste av [klagers] mange arbeidsforhold har [han] sagt opp jobben i frustrasjon, enten over dårlige arbeidsforhold eller på grunn av konflikter med arbeidsgiver". Klager var i arbeidstrening fra 11.4.18 til 15.6.18, og i N. AS. med lønnstilskudd fra 3.12.18 til 3.9.19. Dette arbeidsforholdet ble avsluttet grunnet konflikter med arbeidsgiver om lønn, oppfølging og hvordan bedriften ble driftet. Det fremgår så ny jobb hos T. AS med midlertidig lønnstilskudd fra 16.9.19 til 4.10.19. Forholdet ble avsluttet da arbeidet ble for tungt for knærne. Det står også at det er "observert at [klager] har det bedre i de perioder [han] ikke er i tiltak eller jobb. [Klager] er da roligere og ikke så sint og frustrert".

Det fremgår også av arbeidsevnevurderingen 22.6.21 at en psykiater skrev en erklæring om at behandling ikke ville føre til bedring av arbeidsevnen, og at det ikke var aktuelt med lønnet arbeid i ordinær bedrift. En psykolog oppga i en erklæring at klager slet med "sammensatt lidelse med personlighetsforstyrrelse, hyperkinetisk forstyrrelse (ADHD) blandet med angst og depresjon, i tillegg til alkoholavhengighet (fortiden avholdende)". Selv om nye medisiner mot ADHD hadde positiv innvirkning, var det "usannsynlig at [han] kan komme tilbake til ordinært arbeidsliv". Nav vurderte at arbeidsevnen var avklart som varig nedsatt til ethvert yrke pga. sykdom. "Det er dokumentert at [klager] i flere år har hatt en alvorlig psykisk lidelse som gjør at det er vanskelig ... å innordne [seg] etter normer og regler i en arbeidssituasjon. [...] I følge opplysninger som har kommet frem er [klagers] væremåte pga sykdom uforenelig med å være i ett ordinært arbeidsliv".

I brev av 22.7.21 skrev klager at han ikke reagerte da han mottok brev "om slutt for forsikring 16/9-2019" da han ikke forstod noe, og ikke kjente reglene.

Nav innvilget søknad om 100 % uføretrygd i vedtak 30.9.21. Uføretidspunktet ble satt til desember 2019, da inntektsevnen ble varig nedsatt med minst halvparten, og han etter sykemelding 16.12.19 hadde mottatt sammenhengende ytelser.

Som svar på sekretariatets spørsmål om nærmere redegjørelse for avslaget, opplyste selskapet 14.10.21 at:

[...] Det kan dokumenteres at arbeidsgiver ved utmelding bekreftet at medlemmet var "fullt arbeidsdyktig på utmeldingstidspunktet" ved å krysse av for dette. Med full arbeidsdyktighet menes 100% arbeidsdyktighet i en fulltidsstilling.

Den 17.10.21 skrev klager at han var klar overfor selskapet "at det [han] var med på var engasjementer igjennom Nav for å finne ut om [han] var frisk nok til å ta ... arbeid (arbeidstrening). Engasjementet var på 3 måneder som ble forlenget [...]". Selskapet skrev 5.11.21 at det ikke er "registrert noe telefonkontakt eller skriftlig korrespondanse [...] i 2019". Klager opplyste 17.11.21 at den aktuelle kontakten var da han skulle begynne tiltaket i 2018.

Klager informerte 28.11.21 at han hadde klaget på Navs vedtak angående uføretidspunkt. Vedlagt fulgte også kopi av klagen til Nav, hvor klager hadde laget en oversikt over hva han husket av syke- og arbeidshistorien. Sykehistoriegjennomgangen startet med innleggelse ved et senter 7.2.11 til 18.7.11, og fortsatt poliklinisk behandling til 2014. I klagen fremgår at "[klager] mener uføretidspunktet bør settes tilbake til da det stoppet opp for [han] og [han] fikk AAP i 2011. Han har "på veien fått mange diagnoser". Alvorlig ad/hd diagnose, personforstyrrelse diagnose og alkoholbruk ble nevnt.

Selskapet opplyste 16.12.21 at det fulgte uføretidspunktene Nav benyttet. Videre at en endring hos Nav ville medføre en ny vurdering av saken. Et evt. uføretidspunkt i 2010 ville også kunne ha betydning for om klager kunne meldes inn i uføredekningene.

Saken ble avsluttet i Finansklagenemnda 16.12.21, i påvente av Navs klagebehandling og dennes evt. betydning for selskapets vurdering.

Nav klageinstans opprettholdt tidligere vedtak om uføretidspunkt, jf. vedtak 7.4.22. I vedtaket fremgår en gjennomgang av trygde- og arbeidshistorikken, som i stor grad er lik Navs redegjørelse 1.12.21. Der er det imidlertid også bl.a. vist til en legeerklæring 19.9.17 om at klager "hadde fungert bra i jobben i lengre tid og det hadde vært en motivasjon til å ikke drikke. Men som følge av en forverring økte [klagers] alkoholinntak". Han var da under behandling ved en rusklinikk, med planlagt utskrivning i desember 2017. Det står også at klager startet å arbeide igjen fra desember 2018. Han arbeidet en kort tid før dagpenger ble innvilget til og med oktober 2020, da han gikk over på arbeidsavklaringspenger. Det står også om arbeidsforholdet hos N. AS (mellom desember 2018 og august 2019) at:

NAV gikk inn med lønnstilskudd slik at [klager] skulle få tiden [han] trengte til opplæring og ikke bli lagt noe press på i starten. [Klager] beholdt veileder fra tiltaket Utvidet oppfølging under hele perioden i arbeidsforholdet. Det fremkommer av videre dialoger at [han] var misfornøyd med lønnen [han] fikk i arbeidsforholdet. [Klagers] arbeidsforhold ble avsluttet som følge av en konflikt mellom [klager] og kollegaer. I rapporten fra tiltaket Utvidet oppfølging fremgår det at på jobb gjør [klager] en god jobb og er en god ressurs for arbeidsgiver, men at det er tydelig utfordrende når [han] opplever at det ikke er ro og orden i bedriften. Arbeidsforholdet varte i ca. 8 måneder og i interne notat fremgår det at de ønsket å tilby [klager] fast jobb. [...]

Klageinstansen skrev under sin vurdering at det er "ingen tvil om at [klager] har hatt helsemessige utfordringer lenge før fastsatt uføretidspunkt i desember 2019. Det er likevel ikke uvanlig at personer med helseutfordringer har arbeids- og inntektsevne". Klageinstansen vurderte så om de to nevnte arbeidsforholdene etter sykdom i 2010 (hos O. AS og N. AS) var uttrykk for reell inntektsevne. Instansen mente at det ikke var grunnlag for å anse forholdet hos O. AS som et mislykket arbeidsforsøk. Det viste til at det var et ordinært arbeidsforhold, uten tilskudd fra Nav. Det varte i 2,5 år og sluttårsaken var at vikariatet utløp. Det var kun kortvarige sykemeldinger i perioden, og ikke dokumentasjon på så stor grad av tilrettelegging eller velvilje fra arbeidsgiver. Konklusjonen var at dette arbeidsforholdet ga uttrykk for reell inntektsevne. Det var da ikke grunnlag for å sette uføretidspunktet tilbake til 2010. Da det gjaldt arbeidsforholdet hos N. AS

(mellom desember 2018 og august 2019), viste instansen til historikken gjennomgått ovenfor, og skrev at det syntes hovedsakelig å være:

uenigheter som var årsaken til at arbeidsforholdet ikke fungerte. Selv om det i arbeidsforholdet forelå lønnstilskudd, utelukker ikke dette for å anse arbeidsforholdet som ordinært arbeid og uttrykk for reell arbeidsevne, ... Det fremkommer likevel av sluttrapporten fra tiltaket at [klager] stort sett gjør en god jobb og får gode tilbakemeldinger, men legger [seg] opp i forhold som ligger utenfor [eget] arbeidsområde, som manglende orden og ro i arbeidsforholdet. Dette medfører ... utfordringer ..., da [klager] har behov for mye struktur og orden.

Vi ser at det er forhold som taler for at ... siste arbeidsforhold kan anses som mislykket arbeidsforsøk. Dersom ... uføretidspunkt flyttes til desember 2016 vil [klager] imidlertid få et lavere beregningsgrunnlag enn [han] har i dag. Vi har dermed ikke gått nærmere inn på vurderingen om ... uføretidspunkt kan settes til desember 2016, da det uansett ikke kan flyttes til 2010.

Selskapet opprettholdt avslaget 9.7.22, og saken ble igjen klaget inn til Finansklagenemnda 10.7.22.

Navs fremstilling av trygde- og arbeidshistorikk

Nav gjennomgikk trygde- og arbeidshistorikken i oversendelsesbrevet til klageinstansen 1.12.21. Oppsummert fremgår det følgende historikk i Navs systemer:

Sykemelding 3.5.10 til 15.3.11, og AAP 16.3.11 til 25.8.14.

Arbeid i 100 % stilling mellom 1.8.14 og 31.12.16.

Sykemelding 19.12.16 til 13.12.17, og AAP 14.12.17 til 3.12.18

Arbeid i 100 % stilling mellom 1.12.18 til 1.9.19

Arbeid i 100 % stilling mellom 1.10.19 til 31.10.19.

Navs innsynsrapport viser at klager arbeidet hos N. AS 1.12.18 til 1.9.19 - 37,5 timer per uke og S.M. AS 1.10.19 til 31.10.19 - 47,42 timer per uke.

Klager har i det vesentlige anført at han har rett til utbetaling under forsikringen. Det stemmer ikke at klager var 100 % arbeidsdyktig da han ble utmeldt 10.9.19. Tilstanden var så dårlig at han ikke forstod hva tilbudet om fortsettelsesforsikring var.

Selskapet har i det vesentlige anført at klager ikke har rett til uførepensjon og betalingsfritak i kollektiv pensjonsforsikring. Klager var ikke omfattet av forsikringsordningen da han ble varig syk 17.12.19. Tidligere arbeidsgiver (O. AS) meldte klager ut av ordningen 10.9.19.

I vilkårene står det at medlemmet ikke kan meldes ut så lenge det for medlemmet utbetales pensjon, ytes premiefritak eller medlemmet ikke er helt arbeidsdyktig. Ved opphør av arbeidsforholdet i O. AS. startet klager i nytt arbeid (fulltidsstillinger i 10 måneder) i regi av Nav med midlertidig lønnstilskudd. Dette innebar at klager var ansatt på ordinære lønns- og arbeidsvilkår, og ble innmeldt i de kollektive forsikringsordninger som selskapene hadde tegnet for sine medlemmer. Når en arbeidstaker starter i nytt fulltidsarbeid, foreligger det ikke grunnlag for å anse arbeidstakeren for å være ufør mens han var i O. AS' tjeneste. Den langvarige perioden i nye fulltidsstillinger, viste også at O. AS hadde anledning til å melde klager ut av ordningen. Klager har vært i 100 % fulltidsstillinger både rett før og i etterkant av utmeldingstidspunktet. Dette medfører at han ikke anses som arbeidsufør, noe som også understøttes av at Nav først fastsatte arbeidsuførhet fra 16.12.19.

Ved utmelding krysset O. AS av for "fullt arbeidsdyktig på utmeldingstidspunktet". Dersom opplysningene selskapet mottok fra arbeidsgiver ikke stemte, ble klager informert om at han kunne ha krav på fortsatt medlemskap i pensjonsavtalen. Klager måtte da snarest ta kontakt med

tidligere arbeidsgiver. Samme informasjon fremgikk av tilbudet om fortsettelsesforsikring, som heller ikke ble akseptert. Forsikringsdekningen var følgelig opphørt på uføretidspunktet den 17.12.19.

Finansklagenemnda Persons begrunnelse

Spørsmålet er om klager kunne meldes ut av forsikringsordningen 10.9.19.

I hvilke tilfeller et medlem kan meldes ut av en forsikringsordning, er avhengig av den avtale som er inngått mellom forsikringstakeren og selskapet. I denne avtalen er utmeldingsadgangen regulert i vilkårene pkt. 13. Herfra hitsettes følgende:

§ 13 Utmelding av forsikringen

1. Sluttes medlemmet i foretaket eller av annen grunn trer ut av den gruppe eller de grupper av arbeidstakere som forsikringen omfatter, plikter foretaket å melde medlemmet ut av forsikringen. Foretaket kan ikke melde medlemmet ut av forsikringen så lenge det for medlemmet utbetales pensjon eller ytes premiefritak eller medlemmet ikke er helt arbeidsdyktig. [...] Foretaket skal sammen med utmeldingen sende Nordea Liv en erklæring om medlemmets arbeidsevne ved utmeldingen. Foretaket eller Nordea Liv plikter da å gi medlemmet skriftlig bekreftelse om utmeldingen, og forsikringen opphører tidligst 14 dager etter at slik bekreftelse er sendt, jfr. § 15.

[...]

Det følger av første punktum at foretaket plikter å melde medlemmet ut av forsikringen dersom han/hun slutter i foretaket. Klager i aktuelle sak ble ikke meldt ut da vikariatet utløp 31.12.16. Begrunnelsen var at han da var sykemeldt og etter hvert mottok ytelser fra selskapet. Arbeidsgiver meldte heller ikke klager ut av ordningen da selskapets ytelser stoppet, fordi han da begynte å jobbe i ny full stilling hos en annen arbeidsgiver (fra 1.12.18 til 1.9.19). Klager ble først meldt ut av ordningen da han sto uten jobb, den 10.9.19.

Det følger av vilkårene at foretaket ikke kan melde medlemmet ut av forsikringen dersom "medlemmet ikke er helt arbeidsdyktig". Spørsmålet blir etter dette om klager ikke var "helt arbeidsdyktig" 10.9.19.

Forsikringsavtaler skal tolkes objektivt og ut fra en naturlig språklig forståelse, jf. blant annet Rt-1997-1807 (s. 1813) og Rt-2014-379 avsnitt 16. Ved tvil om forståelsen av forsikringsvilkårene, "må uklarheten normalt gå ut over selskapet", jf. Rt-1997-1807.

Begrepet "arbeidsdyktig" er i vilkårenes pkt. 1 definert slik: "Arbeidsdyktig: Ved krav til full arbeidsdyktighet menes 100 % arbeidsdyktig i en fulltidsstilling." Nemnda forstår ordlyden slik at det etter vilkårene for utmelding kreves at medlemmet er 100 % arbeidsdyktig i en fulltidsstilling.

En persons arbeidsdyktighet vil kunne variere i ulike typer jobber. Det kan følgelig stilles spørsmål ved om vilkårene må forstås slik at det er tale om 100 % arbeidsdyktighet i en jobb hos arbeidsgiver som ordningen er knyttet til (her O. AS), eller mer generelt om vedkommende kan inneha en 100 % stilling i arbeidslivet. Der medlemmet fortsatt er ansatt hos arbeidsgiver (O. AS), vil det være naturlig å se på om medlemmet kan inneha en fulltidsstilling der. Ordlyden passer ikke like godt i et tilfelle som det foreliggende, der medlemmet etter en lenger syke-/uføreperiode har jobbet en periode hos en annen arbeidsgiver. Det ville i så fall forutsatt en hypotetisk vurdering, som er vanskelig å foreta med Finansklagenemndas rent skriftlige saksbehandling.

Spørsmål om et medlem er "helt arbeidsdyktig" kan være vanskelig å vurdere, særlig der et medlem har delvis arbeidshemmende helsemessige problemer. På dette punktet fremstår vilkårene noe vanskelig tilgjengelige. Det vil være glidende overganger mellom når man kan presse seg gjennom arbeidet, og når man ikke klarer en fulltidsstilling, og når man kan få sykemelding/uføretytelser. Navs graderte sykemeldinger går ned til 20 % og AAP/uføretytelser

starter normalt på 50 %. Det innebærer at en person kan være "ikke helt arbeidsdyktig" i vilkårenes forstand, men ikke få sykemelding. Dette indikerer at man ved vurderingen av om et medlem kunne meldes ut, ikke alene kan legge vekt på om medlemmet hadde hel eller delvis sykemelding/uføreytelser på utmeldingstidspunktet. Uten slike objektive holdepunkter som en sykemelding vil være, vil det imidlertid være vanskelig å etterprøve en arbeidsudyktighet.

Nemnda har i to lignende saker med identisk vilkårsordlyd, lagt stor vekt på sykemeldingsstatus på utmeldingstidspunktet, jf. 2018-221 og FSN-7164. Det er på det rene at det ville vært adgang til å melde klager ut av ordningen 10.9.19, dersom sykemeldingsstatus alene er avgjørende. Etter nemndas syn taler en naturlig forståelse av ordlyden for at det må foretas en konkret helhetsvurdering av om klager var "helt arbeidsdyktig" på utmeldingstidspunktet. Dette er også i tråd med ukklarhetsregelen.

Det faktum at klager jobbet i en 100 % stilling mellom 1.12.18 til 1.9.19, og at han i tiden etter dette ikke mottok syke- eller uføreytelser, trekker i retning av at han var helt arbeidsdyktig på utmeldingstidspunktet. På dette tidspunktet var klager arbeidssøkende i Nav-systemet, noe som normalt fordrer arbeidsdyktighet. I tillegg kommer at klager samme dag som utmeldelsen 16.9.19 fikk tilbud om fortsettelsesforsikring. I begge dokumentene er det informert om at man "snarest [må] ta kontakt" om man var syk på utmeldingstidspunktet. Klager har 22.7.21 opplyst at han ikke tok kontakt, fordi han ikke forstod innholdet. Denne anførselen kan etter nemndas syn ikke føre frem all den tid informasjonen fremstår som relativt klar. Dersom klager ikke forstod innholdet skulle han kontaktet selskapet eller arbeidsgiver og bedt om en nærmere forklaring.

I Navs avslag på søknad om AAP 14.2.20 fremgår det at fastlegen 29.1.20 hadde uttalt at det ikke var noe i veien for at klager kunne være i jobb, men at smerter i hofter og bein hindret han i å ta tungt fysisk arbeid. Isolert taler dette for at klager kunne ta lettere arbeid, tilsvarende en fulltidsstilling. Det fremgår av Nav-vedtak 21.10.20 at klager var sykemeldt fra 16.12.19 til 12.1.20 og igjen fra 15.4.20. I mellomtiden mottok klager dagpenger, og han krysset ikke av at han var syk på meldekortet før 15.4.20.

På den annen side er det flere opplysninger i saken som trekker i retning av at klagers arbeidsevne på utmeldingstidspunktet var nedsatt. Blant annet ble det arrangert et møte 4.3.20 som medførte at Nav skulle innhente en ny legeerklæring fra fastlegen, ettersom han ikke hadde vurdert/forstått at klager også sliter med depresjon og psykisk sykdom. Fastlegen skrev 12.3.20 at det var en "markant forverring av din psykiske helse den siste tiden", med dårlig søvn, angstanfall, mv. Tidligere tester har påvist konsentrasjonsvansker og depresjon over flere år, som medførte nedsatt fungering ift. jobb og arbeidssøking. Det er ikke presisert om forverringen var før utmeldingen, men det tegnes et bilde av langvarige problemer som kunne påvirke arbeidsevnen på utmeldingstidspunktet. Klager har også en omfattende sykepenge- og AAP-historikk i årene før og etter utmeldingen.

Videre bemerkes at det fremgår av psykologerklæringen som er nevnt i arbeidsevnevurderingen 22.6.21, at klager slet med "sammensatt lidelse med personlighetsforstyrrelse, hyperkinetisk forstyrrelse (ADHD) blandet med angst og depresjon, i tillegg til alkoholavhengighet (fortiden avholdende)". Nav vurderte at det var dokumentert at klager "i flere år har hatt en alvorlig psykisk lidelse" som gjør at det er vanskelig å innordne seg etter normer og regler i en arbeidssituasjon og at klagers "væremåte pga av sykdom [er] uforenelig med å være i ett ordinært arbeidsliv."

Etter en konkret helhetsvurdering finner nemnda at klager var "helt arbeidsdyktig" på utmeldingstidspunktet. Nemnda har i vurderingen lagt stor vekt på at klager på dette tidspunktet hadde arbeidet i en 100 % stilling mellom 1.12.18 til 1.9.19, og at han ikke mottok syke- eller uføreytelser i tiden etter at dette arbeidsforholdet var avsluttet. Han må da vurderes som fullt

arbeidsdyktig, og han tok heller ikke selv kontakt med arbeidsgiver eller selskapet og opplyste om sykdom på tross av oppfordringen han mottok ved utmeldelse/tilbud om fortsettelsesforsikring.

Avgjørelsen er enstemmig.

Finansklagenemnda Persons konklusjon

Selskapet gis medhold.

Ved behandlingen deltok Kaja de Vibe Malling (leder), Barbro Paulen (selskapsrepresentant) og Paal Bjønness (forbrukerrepresentant).