

Finansklagenemnda Person

Avgjørelse FinKN 2025-860

1.9.2025

Gjensidige Pensjonsforsikring AS

Livsforsikring/uføredokumentering/pensjon

Uførepensjon – beregning – karensklausul – tjenstepensjonsloven §§ 8-3, 8-5 & 8-7 og fal. § 19-10.

Forsikrede hadde gjennom arbeidsgiver dekning ved uførhet. I 2019 og 2020 registrerte foretaket og Nav forsikredes lønn på rundt kr 650 000. Forsikrede fikk i april 2020 offentlig godkjenning som var nødvendig for ny stilling hos arbeidsgiver. Forsikrede ble diagnostisert med lymfekreft juli 2020. I 2021 registrerte foretaket lønn på rundt kr 650 000, men med økning til kr 800 000 fra august 2021. Arbeidsgiver meldte juni 2021 om uførhet til foretaket, og oppga årslønn på kr 665 834 ved sykmeldingstidspunktet oppgitt til juli 2020. Foretaket innvilget uførepensjon september 2021. I desember 2022 klagde forsikrede på utmålingen av uførepensjon. Saken reiste spørsmål om hvilket inntektsgrunnlag som skulle legges til grunn ved utmålingen av uførepensjon. Videre om eventuell lønnsøkning var omfattet av karensklausul i vilkårene. Nemnda bemerket at utgangspunktet for beregningen er den lønn forsikrede hadde da uførheten inntraff. Det fulgte av avtalen at godtgjørelse for overtid m.m. ikke skulle tas med i beregningen. Forsikrede var på uføretidspunktet registrert med en fastlønn på ca. kr 650 000, og forsikrede hadde ikke sannsynliggjort at han hadde høyere avtalt lønn enn det som ble registrert av foretaket. Nemnda uttalte videre at nemndas rent skriftlige saksbehandling medførte at senere uttalelser fra arbeidsgiver om høyere lønn ikke kunne tillegges vekt. Nemnda ga foretaket medhold

Saksfremstilling

Forsikrede var omfattet av arbeidsgivers kollektive dekninger, herunder dekninger ved uførhet.

Fra dokumentasjonen i saken fremgikk følgende inntektsdata:

2018

- Foretaket har registrert fra arbeidsgiver inntekter varierende mellom 537.337 og 717.406 kr.
- Nav registrerte kr 686.300

2019

- Foretaket har registrert fra arbeidsgiver kr 665.834
- Nav registrerte kr 652.700

2020

- Foretaket har registrert fra arbeidsgiver kr 665.834
- Tall fra Nav foreligger ikke

2021

- Foretaket har registrert fra arbeidsgiver kr 665.834, men fra 1.8.21 kr 800.000.
- Tall fra Nav foreligger ikke

2022 og videre

- Arbeidsgiver rapporterte fra 1.1.22 til 1.22.24 30-35% stilling, og inntekt mellom ca 200.000 og 230.000.

Nav registrerte to kortere sykemeldinger i 2020, som var relatert til covid-19 sykdom i henholdsvis mars og april 2020.

Forsikrede fikk offentlig godkjenning som var nødvendig for ny stilling hos arbeidsgiver, jf. brev av 23.4.20.

I e-post til arbeidsgiver av 10.6.20 opplyste forsikrede at han ønsket å flytte til en annen avdeling i en annen del av landet. Arbeidsgiver ga uttrykk for at dette ville la seg gjøre, og skrev videre:

Husk også: du opplyste at du vil sende søknad om (ny stilling) ila kort tid. Imøteser denne.

Forsikrede søkte på ny stilling i e-post til arbeidsgiver datert 17.6.20.

Forsikrede ble 23.7.20 diagnostisert med lymfekreft, og henvist til pakkeforløp.

Nav registrerte utbetaling for 90-99 % sykmelding fra 1.8.20 til 31.1.21.

I sykemeldinger fra legen ble forsikrede 100 % sykemeldt. I legeerklæring ved arbeidsuførhet 29.4.21 vurderte legen at forsikrede var minst 80 % arbeidsufør, i hovedsak på grunn av fatigue og andre senvirkninger av kreftbehandling. Og fra status presens:

Fått tilbud å bli (deleier)etter sykepengene gått ut, da mister fast lønn, men får mye mer lønn for timene som er innlevert, men ikke bestemt enda. Han jobbet i 20 år for (...), når har blitt da kommer kreftdiagnose og muligens mister drømmejobben. Har vært på kurs, fått beskjed at ca 40% får fatigue etter cellegiftkur.

Videre, fra arbeidsevnevurdering 15.6.21:

Arbeid og muligheter:

Du opplyser at ditt mål er å komme tilbake til jobben din som (opprinnelig stilling) hos (arbeidsgiver) hvor du har vært ansatt siden 2018.

(...)

Målet ditt er å beholde arbeidsforholdet du har i dag som (...) ved (arbeidsgiver). NAV støtter deg i dette målet da vi vurderer at din kompetanse og arbeidserfaring gjør deg godt kvalifisert til denne jobben og vi vurderer at dette vil være korteste veien tilbake i arbeid for deg.

Arbeidsgiver meldte 17.6.21 om uførhet til foretaket, og årslønn kr 665 834 på sykmeldingstidspunktet oppgitt til 18.7.20.

I legeerklæring til foretaket opplyste fastlege 3.9.21 om at forsikrede var diagnostisert med Hodgkins lymfom 23.7.20, og at han ble behandlet for dette fra 29.1.20. Videre at forsikrede hadde fått cellegift, og blitt frisk, men likevel hadde senvirkninger i form av bl.a. utmattelse. Det ble også opplyst at forsikrede var 100 % arbeidsufør fra 18.7.20 til 18.7.21, og at han deretter gikk over på AAP. Til slutt at forsikrede «jobber noe nå».

Foretaket innvilget 14.9.21 uførepensjon med kr 5 298,43 per måned. Arbeidsgiver opplyste 22.6.22 bl.a.:

(Forsikrede) jobbet frem til juni 2020 som (...) i (arbeidsgiver). Deretter gikk han over fra (stilling) til (ny stilling). I juli 2020 gikk (forsikrede) ut i 100% sykemelding frem til juli 2021. Han ble pr. 15. august 2021 tatt opp som deltaker i selskapet. Fra juli 2021 har (forsikrede) vært delvis sykemeldt.

Det er hva (forsikrede) ville tjent i perioden som (ny stilling) som er relevant i dette tilfellet.

Våre (ansatte i ny stilling) har en fastlønn på kr. 710 000, samt provisjon med 40,18% på produksjon over kr. 1 800 000, samt feriepenge.

I perioden før sykemelding i 2020 (som vil være det beste estimatet på hans arbeidskapasitet i og med at dette var den siste perioden før han gikk ut i helt eller delvis sykemelding), hadde (forsikrede) en produksjon fra 01.01.2020— 30.06.2020 på ca. kr. 993 000, noe som ville tilsvart en årsumsetning på kr. 1 986 000. I denne perioden var han ansatt som (opprinnelig stilling). Siden den gang har hans timepriser økt med mellom kr. 400-600 pr. time.

Basert på beskrivelsen ovenfor vil vi anta at (forsikrede) ved en full friskmelding i perioden som (ny stilling) ville hatt en årlig produksjon på om lag kr. 2 800 000. Og av dette mottatt en fastlønn/provisjonsinntekt/feriepenger på ca. kr. 1 112 000.

Dette underbygges ved at (forsikrede) i 2022 produserte for kr. 1 227 077 med en sykmeldingsgrad på ca. 65%. Ved 100% arbeidskapasitet ville produksjonen vært på ca. Kr. 3 500 000.

Videre, 22.10.22, beskrev arbeidsgiver provisjonen ytterligere. Arbeidsgiver antok at forsikrede ved full friskmelding ville hatt en provisjonsinntekt på kr. 1 200 000.

Forsikrede skrev i e-post til foretaket 13.12.22 at han var uenig i utmålingen, og viste til at lønnsgrunnlag lagt til grunn var for lavt.

I erklæring fra spesialist i onkologi av 29.6.23 ble det vist til kreft og behandling, og vmi ble vurdert til 63 %:

Konklusjon

Basert på min vurdering ovenfor som inkluderer både tidsnær journaldokumentasjon og pasientens egen opplevelse av skaden vurderer jeg varig medisinsk invaliditet som følge av kreftsykdom og dens behandling som følgende:

-uttalt kronisk fatigue som følge av kombinasjonsbehandling med cellegift: 24 %

-sensorisk polyneuropati som følge av nevrotoksisk cellegift: 25 %

-redusert delfunksjon av testiklene: 14 %

-ereksjonssvikt som følge av fysisk skade/ sykdom: 18 %

-moderat utbredte arr: 7 %

Samlet invaliditet beregnet etter reduksjonsmetoden vurderes da til 63 %.

I sluttrapport om arbeidsavklaring fra Nav 7.11.2, sto det:

Konklusjon:

Observasjon, og resultat tilsier at det er åpenbart at deltaker har utfordringer med stillesittende kontorlaglige oppgaver som krever utholdenhet og konsentrasjon, selv over kort tid, som i dette tilfellet på 91 minutter. Dette til tross for pauser. Han gjennomførte en oppgave som gav resultater og tidsbruk i henhold til norm. De resterende oppgavene ble ikke startet på. Veileder avbryter SIA grunnet tydelige observerte helse utfordringer.

SIA andre gang blir avlyst etter avtale mellom veileder og deltaker.

Plan for tilbakeføring (for deltakere med arbeidsforhold):

A2G vurderer at det ikke er helsemessig forsvarlig med tilbakeføring til eget arbeid hos (arbeidsgiver).

Norsk pasientskadeerstatning vurderte 19.9.23 forsikredes klage dit. Det fremgår at forsikrede tok en CT av bekken og mage 25.6.20. Videre at han i juli 2020 kjente en kul på armen og oppsøkte legevakt 18.7.20, og ble henvist til pakkeforløp.

Økonomiansvarlig hos arbeidsgiver skrev 24.6.24 om forsikredes lønnsutvikling bl.a.:

Jeg har lett litt tilbake i tid i forbindelse med lønnen til (forsikrede).

Det kan ikke stemme slik (foretaket) sier at det har vært lik utbetaling iht A-meldingene for disse datoene:

- 01.01.2020

- 01.08.2020

- 05.02.2021

Jeg finner i våre systemer følgende brutto lønnsinntekt rapportert inn via A-meldinger:

- Lønnen varierer fra måned til måned pga provisjon/01.01.2020 (antar dette er lønn for desember som vi etterskuddsbetaler i januar) kr. 45 990

- 01.08.2020 (antar dette er lønn for juli som vi etterskuddsbetaler i august) kr. 40 320

- 05.02.2021 (antar dette er lønn for januar som vi etterskuddsbetaler i februar) kr. 42 000

Lønnen varierer fra måned til måned pga provisjon/overtidsbetaling.

Samlet brutto lønn for 2020 for (forsikrede) er kr. 725 669 (her må man ta med i beregningen at (forsikrede) ble 100% sykmeldt fra juli 2020).

Samlet brutto lønn for 2021 for (forsikrede) er kr. 432 571 (her må man ta med i beregningen at (forsikrede) var 100% sykmeldt fra januar – juli 2021, og delvis sykmeldt fra juli 2021 og ut året. I tillegg gikk han over som deltaker i selskapet fra 15.08.2021, og mottok ikke lønn fra selskapet etter denne datoen, men i stedet fikk han da sin resultatandel/ arbeidsgodtgjørelse fra selskapet). +

Når det gjelder (foretaket) og hva som er innrapportert der som årsinntekt, så er det ikke mulig for meg å se da (foretaket) selv har endret inntekten iht. hva de mener er riktig årsinntekt ut ifra opplysninger om sykmelding. Jeg kan se at (forsikrede) er meldt inn den 01.09.2018 med en årsinntekt på kr. 665 834. Deretter har (foretaket) selv endret både stillingsprosent og lønn fra 01.07.2021.

Dersom det ikke er gjort noen endringer her i hans lønnsinntekt fra oppstart 01.09.2018 til 01.07.2021, så er dette en feil fra vår side.

I forsikringsbevis 3.12.18 er årlig uførepensjon angitt til kr 147 628, samt innskuddsfritak (senere forsikringsbevis til forsikrede er ikke vedlagt). Videre:

...

7 Pensjonsgrunnlag

Pensjonsgrunnlaget er den lønn medlemmet mottar fra foretaket i innskuddsåret.

For alle medlemmers lønn skal det ses bort fra godtgjørelse for overtid, skattepliktige naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser eller andre varierende eller midlertidige tillegg.

Avvik fra dette regelverket må avtales særskilt og vil fremgå av en egen tilleggsavtale.

I vilkår 2018 (identiske for 2021) er det vist til lov om tjenestepensjon.

10.2b Uførepensjon etter lov om tjenestepensjon

...

Uførepensjonen beregnes med utgangspunkt i medlemmets lønn på det tidspunktet arbeidsuførheten starter.

Dette beløpet gjelder ved 100 % arbeidsuførhet. Uførepensjonen fastsettes i forhold til medlemmets uføregrad til enhver tid.

Ved innvilgede arbeidsavklaringspenger vil ytelsen fra (foretaket) maksimalt utgjøre 70 % av lønn opp til 12 G inklusiv en beregnet folketrygdytelse på 66 % av lønn opp til 6 G. Overskytende blir godskrevet bedriftens premiefond.

Forsikrede har i det vesentlige anført at grunnlaget for uførepensjon forsiktig anslått er minst kr 1 112 000. Han ble ansatt i opprinnelig stilling i 2018. Han fikk godkjenning i april 2020 og fikk ny stilling 1.7.20 og tatt opp som deltaker 15.8.21. Det er godt dokumentert gjennom bl.a. korrespondanse mellom forsikrede og arbeidsgiver i første halvdel av 2020. Forsikrede hadde dermed ved uførheten i juli 2020 en vesentlig høyere inntekt enn det foretaket legger til grunn. Det vises også til beregninger fra arbeidsgivers økonomiavdeling. Etter vilkårene skal det tas

utgangspunkt i inntekten da uførheten startet, jf. også tjenestepensjonsloven § 8-7, jf. § 8-5, jf. § 8-3 der lønn er «den lønn som medlemmet mottar fra foretaket i løpet av året». Dette er også i samsvar med lovens formål/system som er å sikre medlemmenes inntekter. Det er videre vist til Prop. 199 L (2023-2013) om § 4-3, hvor det klart gis uttrykk for at ved lønnsendringer så er det den nye lønnen som skal legges til grunn.

At vilkårene er uklare om dette er foretakets risiko, jf. uklarhetsregelen og Rt-1997-1807, samt nemndas avgjørelse FSN-4711. Forsikrede krever også dekket utgifter til advokat.

Foretaket har i det vesentlige anført at lønnsgrunnlaget etter tjenestepensjonsloven § 8-7, jf. § 8-5, jf. § 4-3 og vilkårene pkt. 7 er den lønn som medlemmet mottar fra foretaket i løpet av året og at endring av lønn skal tillegges virkning i pensjonsplanen fra det tidspunkt endringen trer i kraft. Overtid og andre varierende eller midlertidige tillegg skal ikke medtas. Vilårene gis større vekt når uføredekningen er et ikke lovpålagt tillegg til lovbestemt alderspensjon. Foretaket kan ikke bestride opplysninger om endringer i forsikredes stilling hos arbeidsgiver, men må legge til grunn den lønn arbeidsgiver rapporterte inn hvert år, jf. pkt. 6.3. Sitatet fra Prop. 199 L (2012-2013) til § 4-3 gjelder der en faktisk økt lønn ikke er rapportert inn. Det er ikke tilfellet her, der forsikrede anfører et hypotetisk tilfelle ved at han ville ha tjent mer dersom han ikke ble syk. Det vises også til norsk lovkommentar 242 til tjenestepensjonsloven § 8-5, hvor det står at beregningen skal ta utgangspunkt i lønnen fra uføretidspunktet, altså når minstekravet til uføregrad for rett til pensjon fra ordningen er oppfylt.

Det anføres subsidiært at forsikrede før evt. lønnsøkning var kjent med symptom på det som senere viste seg å være kreft, og at disse ikke ordinære lønnsøkninger omfattes av karensklausulen i § 19-10, inntatt i forsikringsbevis.

Finansklagenemnda Persons begrunnelse

Spørsmålet er hvilket inntektsgrunnlag som skal legges til grunn ved utmåling av erstatning under en kollektiv uføredekning. Videre om foretaket kan avslå ytterligere krav med henvisning til karensklausul, jf. fal. § 19-10.

I bevisvurderingen legger nemnda størst vekt på tidsnære bevis. Det som er skrevet i tid senere om det samme faktum tillegges mindre vekt. Dette er også i tråd med de retningslinjer Høyesterett har gitt for vurdering av bevis og forklaringer i saker, jf. HR-2018-2344 avsnitt 39 og 40, og Rt-1998-1565, og er dessuten et utslag av nemndas rent skriftlige saksbehandling.

Uføredekningen er opprettet under tjenestepensjonsloven, som regulerer uføredekninger i kapittel 8.

Beregning av uførepensjon er regulert i § 8-7. Etter denne bestemmelsen skal uførepensjon beregnes på grunnlag av medlemmets lønnsgrunnlag etter § 8-5 på den måten som er fastsatt i pensjonsplanen.

Etter § 8-5 første ledd er lønnsgrunnlaget ved beregningen av uførepensjon fra ordningen «medlemmets normale årslønn i foretaket, beregnet på uføretidspunktet etter reglene i § 4-3.» Videre er det i annet ledd fastsatt at der «skade, sykdom eller lyte oppstått i medlemstiden gradvis har redusert et medlems inntektsevne over flere år», skal man i stedet ta utgangspunkt i medlemmets lønnsgrunnlag før slik skade. Dette forutsetter imidlertid at foretaket «før uføretidspunktet har underrettet pensjonsinretningen om det høyere lønnsgrunnlaget som i tilfelle skal legges til grunn ved beregningen» av medlemmets uførepensjon.

I § 8-3 er det nærmere regler for vurderingen av nedsatt inntektsevne. Etter første ledd skal vurderingen av hvor mye medlemmets inntektsevne er blitt nedsatt, bygge på en sammenligning

av inntekten før og etter uførhet, slik disse er definert i tredje ledd. Vurderingen innebærer at inntektsmulighetene vedkommende hadde før uføretidspunktet, skal sammenlignes med de inntektsmulighetene denne personen har etter uføretidspunktet. Annet ledd definerer uføretidspunktet som det «tidspunktet inntektsevnen ble varig nedsatt minst til det nivå som kreves etter regelverket». For det tilfelle at inntektsevnen er gradvis redusert over flere år, kan det tas utgangspunkt i inntektsevnen før skade, sykdom eller lyte oppstod.

Det følger av tredje ledd at medlemmets normale årslønn i foretaket før uføretidspunktet skal legges til grunn som medlemmets inntekt før uførhet. Inntekt etter uførhet skal fastsettes til den inntekten medlemmet forutsettes å kunne skaffe seg ved å utnytte restinntektsevnen vedkommende har. Ethvert arbeid som medlemmet kan utføre er relevant, og det skal legges vekt på alder, evner, utdanning, yrkesbakgrunn og arbeidsmuligheter på hjemstedet, eventuelt andre steder hvor det er rimelig at medlemmet tar arbeid. Til slutt følger det av fjerde ledd at inntekt før og etter uførhet skal justeres i samsvar med senere regulering av grunnbeløpet i folketrygden (G).

I § 4-3 reguleres beregning av lønn. Bestemmelsen fastsetter at:

- (1) Et medlems lønn er den lønn som medlemmet mottar fra foretaket i løpet av året.
- (2) Endring i lønn skal tillegges virkning i pensjonsplanen fra det tidspunkt endringen trer i kraft.
- (3) Det kan i pensjonsplanen fastsettes at det skal ses bort fra godtgjørelse for overtid, skattepliktige naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser eller andre varierende eller midlertidige tillegg, eller at det i stedet at det skal gjøres et fradrag på inntil 10 prosent av lønn etter første ledd.

Bestemmelsen er omtalt i departementets merknader i Prop. 199L (2012-2013) til kapittel 4.1 Pensjonsplan, grunnlag for pensjonsopptjening, s. 23:

I lovforslaget § 4-3 er det inntatt regler om hvilken lønn som skal utgjøre medlemmenes pensjonsgrunnlag ved beregning av årlige innskudd. (...) Departementet slutter seg til Banklovkommisjonens forslag om at det ikke skal være mulig å benytte normerte lønnsgrunnlag eller å bruke fjorårets eller gjennomsnitt av siste to til tre års lønn som grunnlag for pensjonsopptjening, slik det er adgang til etter innskuddspensjonsloven og foretakspensjonsloven. Enkelte høringsinstanser har uttalt at disse alternativene er i bruk i markedet og at de derfor bør videreføres. Departementet mener likevel at lønnsgrunnlaget i et nytt pensjonsprodukt, der mye av risikoen for størrelsen på pensjonen er lagt på det enkelte medlem (arbeidstaker), bør være så nært medlemmenes faktiske lønn som mulig. Dette vil gjøre det enklere for medlemmene å forutberegne sin egen pensjonsopptjening.

Etter dette legger nemnda til grunn at det i utgangspunktet er den lønn forsikrede hadde da uførheten inntraff, som legges til grunn. Det skal ikke gjøres en beregning på bakgrunn av lønn siste året/siste årene. Dette innebærer ikke at faktisk lønn i tiden før uførhet ikke kan komme inn som et bevismoment ved tvist om hvilken lønn som skal legges til grunn. Det følger videre at godtgjørelse for overtid mm kan trekkes fra.

Det følger av avtalen i 2018 og 2021 mellom foretaket og arbeidsgiver pkt. 7 at godtgjørelse for overtid og varierende tillegg trekkes fra lønnsgrunnlaget. Nemnda legger til grunn at dette inngår i arbeidsgivers pensjonsplan. Dette er i tråd med det som er lagt til grunn i proposisjonen. Etter nemndas syn skal lønnsgrunnlaget for en forsikret med fast lønn ta utgangspunkt i denne fastlønnen, uten tillegg for overtidsgodtgjørelse.

Når forsikredes lønn helt eller delvis er basert på provisjon, som må anses varierende, er spørsmålet om dette er omfattet av avtalen. Slik saken foreligger finner ikke nemnda det nødvendig å ta stilling til dette.

I tråd med prinsippene for nemndas bevisvurdering, tar nemnda utgangspunkt i det som fremgår av registreringer tidsnært til da forsikrede ble arbeidsufør i juli 2020.

Det bemerkes at det er ikke er fremlagt dokumentasjon, herunder medisinske journaler e.l., som innebærer at det kan legges til grunn at forsikrede ble arbeidsufør før juli 2020.

Utgangspunktet for vurderingen er hva arbeidsgiver registrerte hos foretaket mht. forsikredes lønn. Foretaket har opplyst at det for perioden 2019 til 1.8.21 er registrert en årslønn på rundt kr 665 834.

Forsikrede har anført at lønn registrert i foretaket er feil, og at han hadde en vesentlig høyere lønn da han ble syk i juli 2020. Forsikrede har vist til merknader til utkast til § 4-3 i Prop. 199 (2012-2013):

Lønnsbegrepet utgjør beregningsgrunnlaget for de årlige innskuddene. Etter første ledd skal et medlems lønn være den lønn som medlemmet mottar fra foretaket i løpet av året. Første ledd tilsvarer i hovedsak regler i foretakspensjonsloven § 5-4 første ledd og innskuddspensjonsloven § 5-5 første ledd første punktum.

I annet ledd er det presisert at dersom lønnen til et medlem endrer seg, skal den nye lønnen legges til grunn som beregningsgrunnlag for årlig innskudd. Ved lønnsøkninger må foretaket derfor gi fortløpende meldinger til pensjonsinnretningen. Gir foretaket først melding etter at en lønnsøkning er iverksatt, vil pensjonsinnretningen likevel måtte beregne premien slik at lønnsøkningen gis virkning fra det tidspunkt den ble iverksatt.

Uttalelsen i proposisjonen støttes av avgjørelse 2016-085. Etter avgjørelsen var foretaket ansvarlig for arbeidsgivers manglende innmelding av ansatt i kollektiv ordning. Når formålet med tjenestepensjonsloven er å sikre ansatte den relevante kollektive dekning, bør dette også gjelde manglende innrapportering av økt lønnsgrunnlag.

Forsikrede har vist til uttalelse fra arbeidsgiver 7.11.23 som viser at foretaket selv har endret tall og at arbeidsgiver rapporterte inn annet grunnlag. Det er tvist om dette. Med nemndas skriftlige saksbehandling, kan ikke nemnda ta stilling til dette, jf. nemndas saksbehandlingsregler pkt. 4.1. En videre bevisføring om dette forutsetter muntlige forhandlinger med utspørring av parter og vitner, og fremstår lite egnet for nemndsbehandling.

Spørsmålet er etter dette om forsikrede har sannsynliggjort at han da han ble sykmeldt hadde en høyere avtalt lønn enn det som er registrert i foretaket.

Nemnda har merket seg at det ikke er fremlagt noe tidsnær dokumentasjon til støtte for forsikredes anførsel. F.eks. er det ikke vedlagt signert ny arbeidsavtale som angivelig skal være inngått med virkning fra 1.7.20. Det er heller ikke vedlagt lønnsavregning for juni og/eller tiden fremt til sykmelding i juli 2020. Nemnda forutsetter at forsikrede, og hans advokat, er kjent med dokumentasjonskravet knyttet til egne anførsler. Når slik tidsnær dokumentasjon mangler, kan ikke nemnda legge avgjørende vekt på arbeidsgivers uttalelser flere år senere.

For ordens skyld bemerkes at arbeidsgiver opplyser at inntekt varierte på grunn av ulike tillegg, blant annet overtid. I henhold til vilkårene regnes ikke dette med i fastsettelse av lønnsgrunnlaget.

Videre har nemnda notert seg at Nav i arbeidsevnevurdering 15.6.21 skriver at forsikredes mål var å komme tilbake til den opprinnelige stillingen han hadde før han ble syk, og å beholde denne. Det må legges til grunn at opplysningene er hentet fra forsikrede selv. Dette reiser etter nemndas syn spørsmål om avtale om ansettelse i ny stilling ble tiltrådt/satt i verk.

Arbeidsgiver har opplyst at ansatte i ny stilling har en fastlønn på kr 710 000, med tillegg i form av provisjon av inntjening over 1.8 millioner kroner. For nemnda er det uklart om det er oppgitt fastlønn i 2020, eller om tallene gjelder per dato for uttalelsen 22.6.22.

Bevisførsel knyttet til spørsmålene er videre lite egnet for nemndas skriftlige saksbehandling.

Etter en konkret vurdering finner nemnda at forsikrede ikke har sannsynliggjort et høyere lønnsgrunnlag enn det foretaket har lagt til grunn.

Nemnda finner videre at forsikredes anførsel om vilkårene er uklare, og at foretaket må bære ansvaret for dette, ikke kan føre frem.

Foretaket har anført at vilkårene for karensklausulen er oppfylt, og at ytterligere krav kan avslås med henvisning til denne, jf. fal. § 19-10.

Nemnda bemerker at foretaket har bevisbyrden for anvendelse av karensklausul iht. fal. § 19-10, og om forsikrede utviste symptomer på aktuelle sykdom før påstått lønnsøkning. Dette må evt. dokumenteres med tidsnære journaler, noe foretaket ikke har vedlagt.

Foretaket kan derfor ikke få medhold i anførselen.

All den tid forsikrede ikke har fått medhold i klagen, er det ikke grunnlag for erstatning for utgifter til advokat.

Avgjørelsen er enstemmig.

Finansklagenemnda Persons konklusjon

Foretaket gis medhold.

Ved behandlingen deltok Kaja de Vibe Malling (leder), Barbro Paulen (bransjerepresentant) og Borgar Sandvik (forbrukerrepresentant).