

Er dine ansatte informert? Svaret er nei!



I en serie på 2 artikler tar vi for oss to sider av informasjonsplikten i Lov om Forsikringsavtaler. I den første artikkelen fokuserer vi på «Din glede og dine fordeler av å kunne informere bedre.» I artikkel 2 ser vi mer på selve informasjonsplikten «Din plikt til å informere de ansatte om bedriftens ordninger for personforsikring».

Med vennlig hilsen

Øystein Sydnes

Salgs- og markedsansvarlig – Daglig leder

Insurance Process Management AS

Telefon: (+47) 9923 6511 **E-post:** oystein@ipmas.no | **Besøk oss på:** www.ipmas.no

[View my profile on LinkedIn](#) Foretaksregisteret: [NO 986 466 878 MVA](#)

Artikkel 1: Din glede og dine fordeler av å kunne informere bedre.

Mange arbeidsgivere bruker mye penger hvert år på å forsikre sine ansatte. Kollektive ordninger er veldig mye billigere i forhold til individuelle forsikringer. La oss se på et eksempel.

Visste du at en god ordning for personforsikring kan utgjøre en brutto lønnsforskjell på 100.000,- kroner?

En bedrift som sikrer sine ansatte for fritidsulykke, annen sykdom og gruppeliv kan gjerne betale 10.000,- pr ansatt årlig.

Hvis en ansatt slutter skal han ha tilbud om fortsettelsesforsikring fordi han trer ut av den kollektive ordningen. Og hva blir prisen da? **60.000,- kroner per år.**

Gjennom arbeidsgivers kollektive ordning betaler den ansatte 4.000,- fordi premien skattlegges.

Og hvilket poeng vil vi frem til? Jo, det viktigste poenget å få frem er at hvis de ansatte ikke kjenner til bedriftens forsikringsordninger så får heller ikke arbeidsgiver noe igjen for å bruke mye penger på gode forsikringsordninger.

Eller for å si det på en annen måte:

Hvis en ansatt velger å gå til ny arbeidsgiver for 95.000,- høyere lønn, og dersom denne arbeidsgiveren ikke har tilsvarende forsikringsordning, så taper den ansatte på å bytte jobb.

Hvor viktig er det å vite hvilken individuell erstatning man kan få?

For stort sett de fleste personforsikringene er det i praksis omfattende og svært komplisert å regne ut en individuell erstatning.

Vi velger å si svært komplisert fordi vi har utfordringer selv når vi skal kontrollregne vår kalkulator i Personportalen. Vi velger å si svært komplisert fordi forsikringsrådgivere, underwrite og meglere sliter med å regne ut erstatningen de også.

Så da våger vi påstanden:

Det er i praksis omfattende og svært komplisert å regne ut din individuelle engangserstatning.

De lovbestemte og tariffbestemte forsikringsordningene legger grunnlaget for hvorfor det er umulig å regne ut erstatningen. For oss i IPM er det interessant å lese Norsk Offentlig Utredning 2004:3. Her avgrensers faktisk informasjonsplikten fordi ordningene er så vanskelig å

forstå at man delvis legger ansvaret for aktivt å sette seg inn i hva den kollektive forsikringen over på medlemmene (altså de ansatte).

Samtidig er lov om forsikringsavtaler tydelig på både informasjonsplikten og informasjonsansvaret til forsikringsgiver og forsikringstaker (arbeidsgiver) overfor de sikrede (de ansatte). Terskelen for at den ansatte eller den begunstigede kan påberope seg mangelfull eller feil informasjon er lav. Derved kan forsikringsgiver fort komme i et utvidet erstatningsansvar. Hvis forsikringstakeren (arbeidsgiveren) er årsaken, kan forsikringsgiver søke regress overfor denne.

Dersom forsikringsmegler er inne i bildet, overtar megleren mye av informasjonsplikten og informasjonsansvaret på vegne av forsikringsgiveren.

Mye har skjedd siden 2004. Ikke minst har IPM selv bidratt til å gjøre det umulige mulig med kalkulatoren i

Personportalen. Noen andre aktører i markedet har også muligheter til å beregne individuelle engangserstatninger. For oss er det fristende å anta at vurderingen i en eventuell ny utredning i 2015, ville være at den enkelte ansatte burde ha krav på individualisert informasjon.

De systemene som er på markedet tar hensyn til alle nødvendige variabler som må hensyntas i et erstatningsoppgjør. Det kan være lønn, alder, sivilstatus, barn osv.

Litt reklame for Personportalen.

Personportalen gjør det til en glede å informere. Den er enkel å tilpasse bedriften eller kommunen, og de ansatte får individualisert informasjon. Fordi kalkulatoren i systemet gir den enkelte ansatte presis informasjon, så forenkles samtidig det aktivitetskravet som påligger den ansatte.

La oss si at alle ansatte faktisk valgte å oppfylle det aktivitetskravet som påligger dem, og gikk til sin HR sjef og forlangte detaljert informasjon. **Stakkars HR-sjef!**

Sett ut ifra egen arbeidssituasjon kan nok HR-sjefen være glad for at ikke flere maser. Men vi tror vel at intensjonen i Lov om Forsikringsavtaler §11-1 egentlig er at den enkelte ansatte burde vite hvilken presise erstatning man kan forvente.

Uten individuell erstatningsberegning vet man ikke hvilken erstatning man kan få, og derav har man heller ikke oversikt over hvilket forsikringsbehov man faktisk har.

Vi har lagt igjen mye av sjela vår i utviklingen av Personportalen. Fordi vi mener den ansatte bør vite hvor godt eller dårlig de er forsikret. Men også fordi vi tror at informasjonsplikten oppfylles på en måte som gjør arbeidsdagen enklere for både arbeidsgiveren, megleren og forsikringsselskapet.

Så da er både informasjonsplikten og aktivitetskravet oppfylt. Så enkelt at det er en glede å informere.