

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](https://foretaksregisteret.no/NO_986_466_878_MVA)

Artikkel 2: Din plikt til å informere de ansatte om bedriftens ordninger for personforsikring

Det burde være en glede å overholde informasjonsplikten. For de fleste er det fortsatt en plikt.

Det burde også være en selvfølge at alle ansatte i en bedrift kjenner til forsikringene arbeidsgiver betaler. Men enda viktigere er det å være kjent med de hullene man har i sitt forsikringsbehov.

Hvis du spør en hvilken som helst ansatt om hva han eller hun har av forsikringer via arbeidsgiver, er svaret omtrent i nesten alle tilfeller «vet ikke».

Lov om forsikringsavtaler er tydelig på at forsikringstakeren skal være informert, men de færreste når helt ut til den enkelte ansatte med individuell informasjon. Og da er man kanskje like langt?

Når man etter lovens §11-1 har en rådgivningsplikt i forbindelse med personforsikring, så bør man stille seg spørsmål om det er mulig å gi gode nok råd hvis den enkelte sikrede ikke er kjent med hva bedriftens forsikringsordning betyr for dem individuelt. **For den enkelte ansatte i en bedrift er det faktisk nesten umulig å finne ut hvilken erstatning man kan ha krav på, hvis man ikke har tilgang på en kalkulatortjeneste.**

Selv om arbeidsgiver, forsikringsselskap eller megler formelt sett overholder informasjonsplikten ved å dele ut

forsikringsbevis, så er det av liten verdi hvis det viser seg at den sikrede ikke forstår innholdet og samtidig er dårlig sikret. Hele poenget med informasjonsplikten er å få fram om man har sikkerhet for sin økonomi hvis uhellet skulle være ute.

Enhver arbeidsgiver er ansvarlig for å forsikre sine ansatte i arbeidstiden. Mange arbeidsgivere bruker også store beløp på å sikre de ansattes fritid. Men svært få arbeidsgivere klarer å formidle til den enkelte ansatte hva dette betyr for dem i kroner. Og hva er årsaken til det? Det er ganske enkelt fordi heller ikke forsikringsselskap, forsikringsagent eller forsikringsmegler er i stand til å informere detaljert nok. Man kan kanskje si det så enkelt at når sykdom inntreffer eller uhellet først er ute og man finner ut at den forventede erstatningen overhodet ikke dekker de økonomiske konsekvensene i forbindelse med en sykdom, ulykke eller dødsfall – ja, **da er ikke informasjonsplikten overholdt.**

Da kan både arbeidsgiver, megler og forsikringsselskap få et utvidet erstatningsansvar hvis det kan påvises at den ansatte har vært for dårlig informert. **Det kan derfor være verdt å merke seg at de aller fleste er for dårlig informert til å kunne vurdere sitt eget behov.**

Hvem har informasjonsplikten?

Det er ganske enkelt å svare på dette spørsmålet:

Den forsikringsaktør som har direkte kontakt med kunden (bedriften) er ansvarlig for å oppfylle informasjonsplikten.

Dette kan da være forsikringsselskapet og deres agenter, eller en forsikringsmegler.

Men det er viktig å merke seg at for kollektive forsikringer så har også **forsikringstaker (arbeidsgiver) en eksplisitt informasjonsplikt overfor sine ansatte.**

Dette betyr i praksis at selv om arbeidsgiver har dårlige forsikringsordninger, så plikter man å informere sine ansatte. Og det er det ikke alle som gjør!

Alle bedrifter som har kollektive forsikringer (antallsbaserte ordninger) skal altså, på selvstendig grunnlag informere sine ansatte om dette. Og her er det viktig å merke seg: **Slik informasjon skal også gi opplysninger om vesentlige begrensninger i dekningen.**

Hvorfor velger mange å informere så lite som mulig?

Noen arbeidsgivere er veldig flinke til å informere sine ansatte om bedriftens forsikringsordninger. Dette er fordi disse bedriftene har et tilbud til sine ansatte som de både bør og kan skryte av. I forrige artikkel «*Din glede og dine fordeler av å kunne informere bedre.*» fokuserte vi mer på de positive sidene ved å overholde informasjonsplikten.

Dessverre er det for mange bedrifter som er alt for passive med å få ut informasjon. Dette er som regel fordi de kun har tegnet de lovpålagte eller tariffbestemte forsikringene, og ikke ønsker at de ansatte skal kunne sammenligne seg med bedrifter som har gode ordninger. Men det er også fordi de ikke har gode nok systemer for å kunne gi presis og oppdatert informasjon.

Personforsikring som bedriftene tegner er basert på at man tidlig i livet har større behov enn senere i livet. Man baserer seg på at erstatningsstrukturen i forskrift om standardisert

For de arbeidsgivere som bare har lovpålagt eller tariffbestemte ordninger er det altså vesentlig å informere de ansatte om at de kan være mangelfullt forsikret.

Bedriften som **forsikringstaker bærer risikoen for hvilke forsikringer man velger å tegne**, og på denne måten står man også ansvarlig for at de ansatte har mottatt riktig informasjon.

erstatning dekker alles behov. Det er imidlertid ikke bra å basere seg på det, fordi det er store individuelle forskjeller i egen gjeldssituasjon og familiesituasjon.

Vi i IPM jobber for at alle skal vite mest mulig nøyaktig hvilket behov de har for personforsikring. **Vi velger å leve av informasjon som folk kan forstå, ikke bare av informasjonsplikt.**

Kollektive forsikringer via arbeidsgiver, utover det lovpålagte, er et kraftig undervurdert lønns gode for ansatte.

Personforsikringsprogrammer som for en middels stor bedrift bare koster noen få tusen per ansatt per år, vil fort tilsvare mange titusen i brutto årsinntekt dersom ansatte selv skal kjøpe disse forsikringene individuelt. Noe å ta med seg i fremtidige lønnsforhandlinger.