

Arbejdsmarkedspension i arbejds- og forsikringsretligt perspektiv

af Jens Kristiansen



Jens Kristiansen
jens.kristiansen@jur.ku.dk

Artiklen¹ belyser de obligatoriske pensionsordninger, som knytter sig til ansættelsesforholdet (arbejdsmarkedspension). Den inddrager både de generelle arbejdsmarkedspensioner for brede erhvervsgrupper og de virksomhedsspecifikke pensionsordninger. Indgangsvinklen er arbejdsretlig, men artiklen belyser også arbejdsmarkedspensionens forsikringsretlige aspekter. Der er tale om et ganske kompliceret samspil mellem de arbejds- og forsikringsretlige regelsæt, og arbejdsmarkedspensionens særegne retlige konstruktion giver derfor også anledning til usikkerhed på en række punkter. I praksis knytter der sig ikke mindst en betydelig usikkerhed til retstilstanden i forbindelse med ændringer i pensionsordninger.

Artiklen er tidligere publiceret i *Ugeskrift for Retsvæsen* 2005, bogsektionen side U2005,B271 ff.

På trods af arbejdsmarkedspensionens store betydning for både den enkelte lønmodtager og samfundsøkonomien er det ganske småt med teoretisk behandling af de retlige spørgsmål, som knytter sig til ordninger af denne karakter. En fremtrædende grund hertil er formentlig, at arbejdsmarkedspension – modsat almindelig privat pension og forsikring – befinder sig i et krydsfelt mellem arbejds- og forsikringsretlige regler. Ud fra både en arbejds- og forsikringsretlig synsvinkel har arbejdsmarkedspensionen således en særegen karakter.²

Artiklens formål er at belyse en række af de centrale retlige spørgsmål i forbindelse med arbejdsmarkedspension, herunder ved ændrin-

ger i eksisterende pensionsordninger. Min indgangsvinkel til arbejdsmarkedspensionen er af arbejdsretlig karakter, selv om jeg løbende inddrager forsikringsretlige aspekter. De behandlede spørgsmål er generelt præget af betydelig usikkerhed, og jeg vil derfor heller ikke udelukke, at navnlig teoretikere med en mere forsikringsretligt orienteret indgangsvinkel vil besvare nogle af spørgsmålene anderledes.

I fokus for artiklen er de bidragsfinansierede pensionsordninger, som har obligatorisk karakter for de deltagende lønmodtagere. De

Jens Kristiansen er professor, dr.jur. ved Københavns Universitet.

frivillige pensionsordninger falder således udenfor, også de frivillige ordninger, som enkeltlømodtagere etablerer i et pensionsinstitut efter samme retningslinjer som en obligatorisk ordning. Jeg indleder med en oversigt over de forskellige pensionsordninger og deres retsgrundlag (1). Derefter behandles først de generelle arbejdsmarkedspensioner for erhvervsgrupper på tværs af virksomheder (2) og dernæst de virksomhedsspecifikke pensionsordninger (3). Artiklen rundes af med nogle sammenfattende bemærkninger om arbejdsmarkedspensioner og behovet for et mere grundlæggende analysearbejde (4).

I. Forskellige hovedtyper af arbejdsmarkedspensioner

I dag er det normale, at lønmodtagere har en pensionsordning som led i deres ansættelsesforhold. Det skønsmæssige antal af pensionsdækkede lønmodtagere udgør ifølge en nyere opgørelse 1,8 mio. personer.³ Der er ikke tale om én fælles pensionsordning, men om en række spredte ordninger for større eller mindre lønmodtagergrupper. På et overordnet plan er det formentlig hensigtsmæssigt at sondre mellem de lovbaserede tjenestemandspensioner på den ene side og de aftalebaserede arbejdsmarkedspensioner for andre erhvervsgrupper og ansatte på enkeltvirksomheder på den anden side.

Tjenestemandspensionen er karakteriseret ved at være baseret på en tilsagnsordning, hvor tjenestemanden er garanteret en vis andel af sin slutløn afhængig af anciennitet. De nærmere pensionsvilkår er fastlagt ved lov for statsansatte og ved regulativ for kommunalt ansatte. Der er efterhånden kun godt 100.000 tjenestemandsansatte, og denne ansættelsesform anvendes stort set ikke længere ved nyansættelser i det offentlige, bortset fra rets- og politisektoren. Tjenestemandspension spiller derfor ikke længere en væsentlig rolle i det

samlede arbejdsmarkedspensionssystem og vil heller ikke blive berørt i denne artikel.⁴

Ved siden af tjenestemandspensionen har der gennem en række år eksisteret kollektive pensionsordninger på enkeltstående områder. På især det akademiske område blev der etableret en række pensionsordninger i de offentlige overenskomster i forbindelse med overenskomstansættelsens løbende afløsning af tjenestemandsansættelsen i 1950'erne og 1960'erne. Spørgsmålet om arbejdsmarkedspension var mere generelt oppe at vende i overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked i 1961 og 1963. LO var interesseret i at udligne den markante pensionsmæssige forskel mellem lønmodtagere med henholdsvis den almene folkepension og den særlige tjenestemandspension eller anden tilsvarende pension i kraft af ansættelsesforholdet. Forhandlingerne resulterede ikke i nogen aftale, men i et udvalgsarbejde, som førte til loven om Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP) i 1964, der indførte en obligatorisk tillægspension for alle lønmodtagere finansieret af parterne selv.⁵

Med ATP-loven blev der lagt et spor ud for én fælles pensionsordning for alle lønmodtagere, men ordningen har ikke udviklet sig til en reel arbejdsmarkedspension, da dens bidrags- og ydelsesniveau altid har været af ganske behersket karakter. I 1980'erne blev pensionsspørgsmålet imidlertid på ny aktuelt med et socialdemokratisk beslutningsforslag om en arbejdsmarkedspensionsreform med det sigte bl.a. at etablere en ny selvstændig arbejdsmarkedspensionsordning. Forslaget mødte bred politisk opbakning, men de borgerlige partier foretrak at lade arbejdsmarkedets parter knytte ordningerne til overenskomsterne. Derved kunne det sikres, at pensionen blev finansieret af parterne og dermed også lønmodtagerne selv.⁶

For den enkelte lønmodtager stod etablering af pensionsordninger imidlertid ikke højt på listen over ønsker til overenskomstfor-

handlingerne. Lønforhøjelser og andre umiddelbart anvendelige goder var langt mere foretrukne end egenfinansierede pensionsydelser mange år ude i fremtiden. Som følge af det markante politiske ønske om pensionsaftaler valgte en række faglige organisationer alligevel at rejse pensionskrav som led i overenskomstforhandlingerne. Og allerede i 1989 blev der etableret pensionsordninger på det offentlige område og i 1991 og 1993 på de fleste private områder.⁷

På linje med Arbejdsmarkedets Tillægspension baserer arbejdsmarkedspensionen sig på et selvfinansieringsprincip. Ved at overlade arbejdsmarkedspensionen fuldt ud til overenskomsterne har den til gengæld ikke fået samme almene karakter som ATP-ordningen. De enkelte pensionsordninger omfatter (på linje med overenskomsterne selv) en afgrænset gruppe af lønmodtagere med en bestemt uddannelses- eller erhvervmæssig baggrund på tværs af virksomheder. Overenskomsterne omfatter ikke alle arbejdsgivere og lønmodtagere inden for området, og visse lønmodtagergrupper er der stort set ikke indgået overenskomster for, f.eks. privatansatte akademikere.

En virksomhed er ikke afskåret fra selv at etablere en pensionsordning for sine ansatte, medmindre den er omfattet af en overenskomst, som afskærer den mulighed. Tidligere var selvstændige firmapensionskasser (med tilsagn til de ansatte om en vis procentdel af lønnen i pension efter tjenestemandsmode- len) almindelige, men de spiller en stadig mindre rolle. I dag etablerer virksomheder udelukkende firmapensionsordninger via de almindelige pensionsinstitutter. En overenskomstdækket virksomhed skal overholde de vilkår, overenskomsten sætter for firmapensionsordninger, mens andre virksomheder frit kan indgå pensionsaftale med et pensionsinstitut.

2. De tværgående pensionsordninger

2.1 Arbejdsgiverens pligt til at etablere pensionsordning for de ansatte

En kollektiv overenskomst er både en aftale mellem dens parter og en bindende retsfor- skrift for de berørte arbejdsgivere og lønmod- tagere. En arbejdsgiver bliver forpligtet af overenskomsten ved at indmelde sig i arbejds- giverforeningen (eller selv indgå overenskomst med den faglige organisation). Arbejdsgiveren bliver forpligtet af en eventuel pensionsord- ning på samme måde som andre arbejdsvilkår og kan alene frigøre sig fra pensionspligten ved at frigøre sig fra overenskomsten. Det normale er, at en overenskomst tidligst kan opsiges til ét bestemt tidspunkt, og at dens bortfald ydermere er betinget af en ny overens- komst (som omfatter samme parter) eller i- værksættelse af en såkaldt frigørelseskonflikt.

Arbejdsgiveren er forpligtet til at anvende overenskomsten for alle lønmodtagere, som arbejder inden for dens faglige område, med- mindre andet følger af dens indhold. Som altovervejende regel skal arbejdsgiveren der- for etablere pensionsordninger for alle medar- bejdere, der arbejder inden for området, uaf- hængig af om de er medlemmer af den over- enskomstbærende faglige organisation. Ar- bejdsgiveren kan ikke frigøre sig for pligten ved aftale med de(n) ansatte, heller ikke når de(n) pågældende selv fremsætter ønske om mere i løn frem for pension, jf. Arbejdsretten af 17. november 2000 (sag 1996.225).

Det forekommer ganske hyppigt i praksis, at især uorganiserede arbejdsgivere tilside- sætter pligten til at etablere pensionsordning og indbetale pensionsbidrag. De faglige orga- nisationer fører en ganske konsekvent praksis med hensyn til at påtale manglende indbeta- linger, herunder indbringe arbejdsgivere for Arbejdsretten med påstand om efterbetaling af manglende ydelser og bod for det begåede overenskomstbrud, jf. herved arbejdsretslov-

ens § 12. Et meget stort antal af Arbejdsrettens sager vedrører uorganiserede arbejdsgiveres manglende pensionsindbetalinger, og der er en ganske fast praksis for, hvordan overenskomstbrud af denne karakter sanktioneres. Ved siden af efterbetalingspligten vil arbejdsgiveren blive pålagt en bod på 3.500 kr. første gang, 7.000 kr. anden gang og 10.000 kr. tredje gang. Er de skyldige pensionsbeløb opgjort, vil boden eventuelt blive udmålt under hensyn til størrelsen af det manglende beløb og kan derfor være væsentligt større.

Arbejdsgiverens manglende etablering af pensionsordning kan skyldes usikkerhed om, hvorvidt en bestemt person er omfattet af pensionspligten. Arbejdsgiveren kan i medfør af sit fortolkningsfortrin foreløbig bestemme, at der ikke skal indbetales pension til den berørte medarbejder. Men det kan have betydelige konsekvenser for arbejdsgiveren, hvis det efterfølgende viser sig, at der skulle være etableret pensionsordning, jf. f.eks. Arbejdsrettens dom af 5. oktober 2004 (sag 2003.802). Her havde en tandlægeklinik ikke etableret pensionsordning for en medarbejder, som døde. Det viste sig efterfølgende, at lønmodtageren var omfattet af overenskomstens regler om pensionsordning, men pensionsinstituttet var ikke forpligtet over for lønmodtageren og dennes efterladte. Klinikens indehavere blev i stedet dømt ved de civile domstole til at betale den dødsfaldssum på 120.000 kr., som ægtefællen ville have fået udbetalt ved korrekt etableret pensionsordning. Ved Arbejdsretten blev klinikken efterfølgende dømt til dels at efterbetale skyldige pensionsbidrag i størrelsesordenen 11.000 kr, dels at betale en bod på 25.000 kr.

En arbejdsgiver har altovervejende pligt til at indbetale et pensionsbidrag, der fordeler sig med 2/3 til arbejdsgiveren og 1/3 til medarbejderen. Arbejdsgiveren og lønmodtageren kan ikke aftale en anden fordeling, medmindre det har støtte i overenskomsten. Parterne kan således ikke gyldigt aftale, at arbejdsgiveren

udbetaler en bruttoløn, som lønmodtageren selv må sørge for at indbetale det fornødne pensionsbidrag fra. De kan heller ikke aftale, at arbejdsgiverens andel overvælttes på lønmodtageren gennem tilsvarende reduktioner i lønnen, jf. f.eks. Arbejdsrettens dom af 20. september 2001 (sag 1999.909). Her havde en virksomhed gennem en række år modregnet pensionsindbetalinger i de ansattes personlige lønninger (reduktioner). Det samlede uretmæssigt tilbageholdte lønbeløb var anslået til ca. 4,5 millioner kr., som virksomheden blev dømt til at efterbetale sammen med en bod til den faglige overenskomstpart på 750.000 kr.

Arbejdsgiveren har pligt til at drage omsorg for, at det samlede pensionsbidrag indbetales, og hæfter således for manglende indbetaling af lønmodtagerens bidrag. Det gælder også i tilfælde, hvor lønmodtageren i stedet har fået pensionsbidraget udbetalt som almindelig løn. Arbejdsgiveren kan ikke søge det fejlagtigt udbetalte lønbeløb tilbage fra lønmodtageren, hvis denne har været i god tro, jf. f.eks. kendelse af 12. august 1999 i en faglig voldgift mellem Specialarbejderforbundet og Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere. I kendelsen fastslog opmanden, at bidragspligten over for pensionskassen var ubetinget og uafhængig af, om virksomheden ved en fejl havde undladt at indbetale lønmodtagerens andel. Over for den godtroende lønmodtager fandt opmanden det dernæst mest rimeligt at lade virksomheden bære risikoen for den begåede fejl.

Der opstår særlige spørgsmål i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren er forpligtet af flere overenskomster for samme arbejde (personalegruppe). I sådanne tilfælde skal arbejdsgiveren ikke oprette flere pensionsordninger for samme medarbejder, men efter reglerne i den overenskomst, som generelt nyder fortrin. Arbejdsgiveren skal som hovedregel anvende den overenskomst, som ud fra en helhedsbedømmelse stiller medarbejderne bedst, men det udgangspunkt kan bl.a. fraviges, når der er konkret støtte for det, jf. f.eks. Arbejdsrettens

dom af 1. marts 2005 (2003.870), hvor Arbejdsretten lagde til grund, at Specialarbejderforbundet (SID) havde accepteret, at en tiltrædelsesoverenskomst alene skulle gælde for egne medlemmer, mens de øvrige ansatte skulle følge den allerede indgåede tiltrædelsesoverenskomst med Kristelig Fagforening.

2.2 Lønmodtagerens pensionsret i forhold til pensionsinstituttet

Arbejdsgiveren har pligt til at etablere og løbende indbetale præmier til en pensionsordning for hver medarbejder, så længe ansættelsesforholdet består. Pensionsordningens nærmere indhold er til gengæld ikke et anliggende mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren på linje med andre løn- og arbejdsvilkår. Lønmodtagerens pensionsydelse realiseres altid via et selvstændigt pensionsinstitut, som kan være en pensionskasse (som lønmodtagerne ejer i fællesskab) eller et forsikringsselskab (som overenskomstparterne ejer).

Ifølge overenskomsten kan den enkelte lønmodtager ikke modsætte sig at blive omfattet af pensionsordningen i det foreskrevne pensionsinstitut. Overenskomstparterne har disponeret med bindende virkning for både arbejdsgiveren og lønmodtageren i overensstemmelse med arbejdsretslovens §§ 12, 13 og 21. Ved dom af 17. november 2000 (sag 1996.225) har Arbejdsretten på linje hermed fastslået, at der er tale om »en obligatorisk ordning, som ikke kan fravælges hverken af arbejdsgiver eller arbejdstager, der derfor er forpligtet til at deltage i ordningen«. Ifølge dommen strider den obligatoriske pensionsordning, herunder pligtmæssige anvendelse af ét bestemt pensionsinstitut, heller ikke mod konkurrenceretlige regler, hvilket er i overensstemmelse med EF-domstolens afgørelser i tilsvarende sager.⁸ Ved jobskifte giver overenskomsten dog lønmodtageren adgang til at overføre pensionsordningen til et andet pensionsinstitut, som der skal etableres pensionsordning i efter overenskomsten hos den ny

arbejdsgiver.⁹

Selv om pensionsordningen har obligatorisk karakter, er lønmodtageren først omfattet af en pensionsordning, når arbejdsgiveren har foretaget den fornødne indberetning til pensionsinstituttet. Det er således arbejdsgiverens pligt løbende at sikre, at ansatte bliver indberettet til pensionsinstituttet, når de er omfattet af overenskomstens pensionsordning. Arbejdsgiveren optræder ikke som grupperepræsentant for de ansatte og dermed aftaloplyst i forhold til pensionsinstituttet. Som altovervejende regel består arbejdsgiverens opgave blot i at meddele pensionsinstituttet, at en specifik lønmodtager via sin ansættelse i virksomheden har accepteret at indtræde i pensionsordningen på de generelle vilkår for ordningen. Aftaleretligt set vil arbejdsgiverens rolle derfor normalt være begrænset til at fungere som bud på lønmodtagerens og overenskomstparternes vegne.¹⁰

Så snart arbejdsgiveren har foretaget den fornødne indberetning, indtræder lønmodtageren i en direkte aftalrelation til pensionsinstituttet. Kommunikation mellem pensionsinstituttet og lønmodtageren går ikke (længere) via arbejdsgiveren, men direkte mellem parterne, f.eks. modtager lønmodtageren et pensionsbevis fra pensionsinstituttet. Lønmodtageren ejer sin egen pension i den forstand, at vedkommende selv kan håndhæve ordningen, herunder påtale manglende udbetaling af ydelser ved Ankenævnet for Forsikring eller domstolene.

Aftalereationen mellem lønmodtageren og pensionsinstituttet er som udgangspunkt omfattet af de generelle forsikringsretlige regler. Der er imidlertid tale om en kollektiv forsikring (trepartsforhold), som giver den en særlig karakter sammenlignet med de traditionelle private forsikringer, jf. herved også forsikringsaftalelovens § 97 a om fortrydelsesret ved tegning af livsforsikringer inden for en nærmere fastsat frist. Reglen gælder ifølge stk. 4 ikke for »livsforsikring, der tegnes som

gruffeforsikring eller anden kollektiv forsikring, hvor forsikringsaftalen indgås mellem selskabet og en repræsentant for forsikringstageren«. Bestemmelsen forudsætter således, at aftalerelationen i kollektive forsikringer befinder sig mellem selskabet og en grupperepræsentant (her overenskomstparterne).¹¹

En arbejdsmarkeds pension har ikke blot kollektiv karakter, men den er tillige forankret i en kollektiv overenskomstrelation mellem en arbejdsgiver- og lønmodtagerforening. Hverken pensionsinstituttet eller den enkelte lønmodtager er direkte deltagere i overenskomstrelationen. Overenskomsten fastlægger de overordnede vilkår for pensionsordningens indhold, og der foretages ofte en yderligere specificering af vilkårene i en aftale mellem overenskomstparterne og det selskab, der administrerer pensionsordningen på deres vegne. Pensionsinstituttet fastlægger de detaljerede vilkår i de generelle betingelser for optagelse i pensionsordningen i overensstemmelse med overenskomsten og den indgåede rammeaftale med overenskomstparterne. En tværgående pensionskasse indgår dog typisk ikke en rammeaftale med overenskomstparterne, men dens kompetente organer (generalforsamling og bestyrelse) fastlægger selv pensionsordningens nærmere indhold inden for overenskomstens rammer.

Lønmodtageren er bundet af det overenskomstfastlagte eller overenskomstafledte ydelsesmønster, selv om vedkommende ikke har nogen personlig interesse i en eller flere af ydelserne. En enlig uden børn er således omfattet af ægtefælle- og børnesikringen. Den enkelte lønmodtager kan til gengæld optages i pensionsordningen uden helbredserklæring, hvilket indebærer, at personer med øget døds- og invaliditetsrisiko kan optages på samme vilkår som andre. En høj døds- eller invaliditetsrisiko blandt medlemmerne i den pågældende pensionsordning vil derimod påvirke de generelle ydelser, f.eks. at der bliver mindre til alderspension.

Udviklingen går i retning af at indbygge en vis valgfrihed for den enkelte i pensionsordningerne inden for nogle overordnede rammer. Som påpeget af det såkaldte Bremerudvalg kan ønsket om større individuel indflydelse på valg af pensionsinstitut og sammensætning af pensionsydelser imidlertid være vanskelig at forene med det kollektive element og de hermed forbundne lavere administrationsomkostninger. Udvalget peger derfor også meget fornuftigt på, at det i første række må være op til overenskomstparterne og det enkelte pensionsinstitut at gennemføre en øget valgfrihed for den enkelte. En lovmæssig gennemførelse af en øget valgfrihed for den enkelte vil heller ikke harmonere særlig godt med, at det politiske system udtrykkeligt overlod det til organisationerne at etablere og udvikle rammerne for arbejdsmarkeds pensionen.¹²

2.3 Ændringer i pensionsordningen

Pensionsordningen er en integreret del af overenskomsten på linje med andre løn- og arbejdsvilkår. Overenskomsten er et meget dynamisk reguleringsinstrument, fordi den forudsættes genforhandlet (fornyset) med jævne mellemrum i lyset af de ændrede forhold og behov på arbejdsmarkedet. Parterne kan ændre i arbejdsforholdene med bindende virkning for de enkelte arbejdsgivere og lønmodtagere, hvilket normalt også sker med jævne mellemrum i forbindelse med de koordinerede overenskomstforhandlinger (overenskomstfornyelse). Overenskomsterne forhandles i princippet frit, og nye vilkår kan derfor også være til skade for de ansatte, f.eks. en fjernelse eller forringelse af særlige tillæg for overarbejde, selv om overarbejdspligten består uændret. De nye overenskomstmæssige vilkår forpligter som altovervejende regel uden videre parterne i ansættelsesforholdet.¹³

Det arbejdsretlige udgangspunkt er derfor, at overenskomstparterne frit kan aftale ændringer i en pensionsordning med virkning for

fremtiden. Overenskomstparterne kan derimod næppe ændre med tilbagevirkende kraft ved størrelsen af allerede indbetalte pensionsbidrag og de rentetilskrivninger, som er tilført den enkeltes konto.

Overenskomstparterne kan bl.a. ændre de fremtidige bidragssatser, på samme måde som de f.eks. kan forhøje eller nedsætte særlige løntillæg. De vil også kunne ændre i beregningsgrundlaget, herunder grundlagsrenten, for alle fremtidige pensionsbidrag. Nedsættelse af grundlagsrenten kan være aktuel i en situation med meget lave renter med deraffølgende pres på pensionsinstituttets solvensmæssige stilling og investeringsmuligheder. Overenskomstparterne kan ligeledes ændre i pensionsordningens fremtidige indhold, herunder sammensætningen af ydelser. Der kan f.eks. have vist sig et behov for at styrke alderspensionen ved at nedsætte nogle af de andre ydelser.

De ændringer, som overenskomstparterne foretager i en pensionsordning, retter sig ikke mod ansættelsesforholdet (som de fleste andre ændringer), men mod arbejdsgiveres betalingspligt til henholdsvis lønmodtageres pensionsydelser fra pensionsinstituttet. I en række tilfælde vil pensionsinstituttet derfor formelt skulle vedtage ændringerne efter sine egne regler, f.eks. efter vedtægten i en pensionskasse. Teoretisk kunne der godt opstå problemer i nogle tilfælde (især i pensionskasser), men i praksis vil initiativet til ændringerne normalt udgå fra pensionsinstituttet selv. Overenskomstparterne har imidlertid altid den mulighed at lade fremtidige pensionsbidrag indbetale til et andet (nyt) pensionsinstitut, hvis de ønskede ændringer ikke lader sig gennemføre i det eksisterende pensionsinstitut.

Ud fra en praktisk betragtning er spørgsmålet i første række, om den enkelte lønmodtager uden videre er forpligtet af de ændringer, som pensionsinstituttet og overenskomstparterne har vedtaget. Når spørgsmålet giver anledning til tvivl, skyldes det navnlig, at pensi-

onsinstituttet har status af livsforsikrings-selskab, og at det derfor ikke uden videre kan ændre i afgivne pensionsløfter til skade for den forsikrede. Ud fra en klassisk forsikringsretlig synsvinkel vil ændringer i en række tilfælde kræve samtykke fra den forsikrede – i hvert fald hvis adgangen til den specifikke ændring ikke har klar støtte i aftalegrundlaget mellem lønmodtageren og pensionsinstituttet.¹⁴

Der er ikke nogen enkel løsning på, hvorledes dette sammenstød mellem klassiske arbejds- og forsikringsretlige principper skal håndteres for arbejdsmarkedspensioners vedkommende. Forsikringsaftaleloven indeholder ikke en udtrykkelig stillingtagen til spørgsmålet, og ved det seneste udvalgsarbejde om forsikringsaftaleloven faldt en mere principiel analyse af arbejdsmarkedspensionens forsikringsretlige status uden for udvalgets opgave.¹⁵ I modsætning hertil er der i forbindelse med gennemførelsen af den nye svenske forsikringsaftalelov kodificeret en række uskrevne regler om arbejdsmarkedspension i et selvstændigt kapitel. En af de kodificerede regler er, at forsikrings-selskabet kan ændre i forsikringsordningen, dog således at ændringer til skade for den forsikrede skal godkendes af overenskomstparterne. I det omfang et forsikringsvilkår hviler på en særskilt aftale mellem selskabet og den forsikrede, kan vilkåret alene ændres med sidstnævntes samtykke.¹⁶

I dansk ret må sammenstødsproblemet løses konkret i det enkelte tilfælde med vægt på de berettigede forventninger, som den enkelte lønmodtager kan have til en overenskomstbaseret kollektiv pensionsordning af den pågældende karakter. Det er sædvanlig praksis, at overenskomstparterne løbende tilpasser overenskomstfastsatte vilkår til de forandrede forhold i arbejdslivet og samfundet, og arbejdsmarkedspensionen indtager ikke en særposition i den henseende. En lønmodtager kan derfor ikke med rette forudsætte, at enhver væsentlig ændring, som overenskomstparterne

ønsker at gennemføre i pensionsordningen, forudsætter samtykke fra den enkelte. Derimod kan den enkelte lønmodtager med en vis ret forvente, at væsentlige ændringer ikke gennemføres alene af pensionsinstituttet, medmindre det har klar støtte i aftalegrundlaget.

Det er herefter nærliggende, at der også med et forsikringsretligt udgangspunkt må være en forholdsvis vid adgang til at foretage ændringer (uden individuelt samtykke), når ændringerne gennemføres af de parter, som råder over pensionsordningens nærmere indhold i kraft af dens overenskomstmæssige forankring. Den enkelte lønmodtager kan ikke have en berettiget forventning om, at det overenskomstafledte pensionsløfte er beskyttet mod partsaftalte eller partsgodkendte ændringer for så vidt angår fremtidige pensionsbidrag. Den enkelte må formentlig også acceptere, at sammensætningen af pensionsydelse kan ændre sig for allerede indbetalte bidrag, hvis det er sagligt begrundet og ikke medfører urimelige forringelser i den samlede forsikringsmæssige dækning.¹⁷

2.4 Det offentlige tilsyn med pensionsinstitutter

Det enkelte pensionsinstitut er omfattet af den generelle offentligretlige lovgivning om finansiel virksomhed.¹⁸ Loven opstiller i første række krav til det enkelte selskabs solvens med det formål at sikre, at selskaberne har betryggende økonomiske forhold til løbende opfyldelse af de pensionsmæssige forpligtelser. Der er derfor klare grænser for den måde, som pensionsinstitutter må investere opsparede midler på.

Både de tværgående pensionskasser og arbejdsmarkedsrelaterede forsikringsselskaber har karakter af livsforsikringsselskaber i lovens terminologi, om end deres særlige karakter er understreget. En tværgående pensionskasse er således ifølge § 304 en forening, som har til formål som led i ansættelsesvilkårene at sikre pension efter ensartede regler for

alle medlemmerne. Og et arbejdsmarkedsrelateret livsforsikringsselskab er ifølge § 307 et livsforsikringsaktieselskab, der ejes af forsikringstagernes faglige organisationer, etableret som følge af overenskomstmæssig aftale, og som ikke udbetaler udbytte til ejerne.

I lighed med andre livsforsikringsselskaber skal både tværgående pensionskasser og arbejdsmarkedsrelaterede livsforsikringsselskaber anmelde deres tekniske grundlag og senere ændringer heri til Finanstilsynet efter lovens § 20. De anmeldte forhold skal være »betryggende og rimelige over for den enkelte forsikringstager og andre berettigede efter forsikringsaftalerne«, jf. § 21, stk. 1. Hvis det anmeldte grundlag ikke opfylder disse krav, kan Finanstilsynet pålægge pensionsinstituttet at foretage de fornødne ændringer, jf. § 21, stk. 6.

Både pensionsinstituttet og overenskomstparterne skal respektere de almene krav til livsforsikringsvirksomhed, når de udformer og ændrer i en pensionsordning. De kan derfor f.eks. ikke aftale et andet fordelingsprincip mellem fællesformuen og den enkelte, end lovens § 21 og kontributionsbekendtgørelsen tillader.

Finanstilsynet har ganske vide skønsmæssige beføjelser i forbindelse med sit rimelighedstilsyn. I princippet berører tilsynet ikke selskabets aftalemæssige forhold med de forsikrede, men i praksis får det – sammen med bl.a. »god skik-reglen« i § 43 – grænserne mellem det offentligretlige tilsyn og det aftaleretlige forhold til at flyde. Finanstilsynet skal i et vist omfang varetage forbrugerbeskyttelsesmæssige hensyn i forhold til selskaberne, og tilsynet vil derfor i en række tilfælde berøre selskabets aftalemæssige relationer med kunderne.

Der er den (processuelle) grænse, at tilsynet alene kan behandle de aftalemæssige relationer som led i det almindelige tilsyn med selskabet. Hvis der udelukkende foreligger et spørgsmål af aftaleretlig karakter, må Finanstilsynet henvise de berørte lønmodtagere til at

indbringe sagen for Ankenævnet for Forsikring eller domstolene, jf. f.eks. Erhvervsankenævnets kendelse af 17.8.1995 (955.189). Her havde Finanstilsynet ifølge Ankenævnet med rette afvist at tage stilling til, om et selskabs nedsættelse af et pensionistillæg var i strid med aftalegrundlaget.

Den enkelte lønmodtager er ikke part i tilsynssagen og kan dermed ikke anfægte Finanstilsynets afgørelse i forhold til pensionsinstituttet, jf. f.eks. Erhvervsankenævnets kendelse af 14.8.1997 (9661.358). Her havde en klage fra en faglig organisation på vegne af en række medlemmer over reduktion af risiko-bonus foranlediget Finanstilsynet til at undersøge, om reduktionen var i strid med det anmeldte grundlag, herunder bonusregulativet, og meddelt klagerne resultatet af sin undersøgelse. Klagerne havde ikke herved opnået partstatus i sagen, men måtte i givet fald forfølge kravet ved domstolene.

Efter Finanstilsynets praksis sætter loven mere snærende grænser for de ændringer, som kan gennemføres i bestående pensionsordninger til skade for lønmodtagerne, end det, der følger af de arbejdsretlige regler. Tilsynet har således statueret, at nedsættelse af en pensionsordnings grundlagsrente og (garanterede) pensionsydelse ikke udelukkende kan gennemføres med overenskomstparternes godkendelse, men kræver samtykke fra den enkelte lønmodtager, jf. f.eks. Erhvervsankenævnets kendelse af 22.8.1997 (j.nr. 6632-0283).

I sagen havde en pensionskasse vedtaget en række ændringer i sit beregningsgrundlag for alle fremtidige pensionsbidrag (nedsættelse af grundlagsrenten). Det ændrede grundlag indeholdt også nye forsikringsdækninger og nedsættelse af eksisterende forsikringsdækninger. Finanstilsynet accepterede i første omgang, at ændringerne var gennemført efter de vedtægtsmæssige regler og med overenskomstparternes godkendelse, selv om det nye tekniske grundlag medførte forringelse af

eksisterende pensionstilsagn. Efter henvendelse fra en række medlemmer genovervejede Finanstilsynet sin praksis og nåede nu – i lyset af bekendtgørelsen om livsforsikringsselskabers informationspligt – frem til, at nedsættelse af afgivne garanterede pensionstilsagn fremover alene kan ske med samtykke fra hvert enkelt medlem. I den konkrete sag skulle pensionskassen dog ikke opfylde kravet om individuelt samtykke, hvilket et medlem klagede over til Erhvervsankenævnet. Ankenævnet udtalte, at Finanstilsynet havde behandlet sagen som tilsynsmyndighed i forhold til pensionskassen, at klageren ikke var part i sagen, og at Finanstilsynet derfor ikke (tillige) burde have behandlet sagen som en konkret klagesag. Medlemmet måtte i stedet anlægge sag mod pensionskassen ved domstolene.

Det forekommer ganske vidtgående at støtte kravet om individuelt samtykke på den offentligretlige (bødesanktionerede) pligt for selskabet til at informere den enkelte lønmodtager om indholdet af pensionsordningen. Pensionsoplysningerne har ikke været afgørende for forsikringstegningen, da den udelukkende er betinget af ansættelsen på en virksomhed med en bestemt overenskomstfunderet pensionsordning. At der gør sig særlige forhold gældende for sådanne obligatoriske, kollektive ordninger, er anerkendt i informationsbekendtgørelsens §§ 9 og 10 om orientering af de sikrede om pensionsordningens indhold.¹⁹

Det er ikke umiddelbart til at se ud af Ankenævnets gengivelse af sagen, om Finanstilsynet har lagt vægt på, at initiativet til ændringerne udgik fra pensionskassen, og at overenskomstparterne derfor kun har haft en godkendende rolle. Arbejdsretligt gør det imidlertid næppe en forskel, om ændringerne i pensionsordningen gennemføres efter direkte forhandlinger mellem overenskomstparterne eller som en godkendelse af en vedtagelse fra pensionsinstituttets kompetente organer. Overenskomstparterne kan i almindelighed disponere med bindende virkning for de be-

rørte lønmodtagere, så længe parterne holder sig inden for de generelle rammer for ændringer i overenskomstmæssige forhold, jf. herom i afsnit 2.3. Det er ydermere et udtrykkeligt krav fra overenskomstparterne selv, at væsentlige ændringer i pensionsordninger skal godkendes af dem, inden de sættes i værk.²⁰

Der er efter min opfattelse gode grunde til en varsom anvendelse af rimelighedsprincippet, når et ændret beregningsgrundlag er aftalt mellem eller godkendt af overenskomstparterne. De forbrugerbeskyttelsesmæssige hensyn er i dette tilfælde ikke nær de samme som ved private (individuelle) livsforsikringer, da ændringerne er aftalt mellem eller godkendt af de ligeværdige parter, som har etableret og råder over pensionsordningen i arbejdsretlig henseende. En varsom anvendelse af rimelighedsprincippet vil ikke afskære en utilfreds lønmodtager fra at få domstolene til at prøve ændringernes forsikringsaftaleretlige fundament, herunder om de gennemførte ændringer helt eller delvist kræver personligt samtykke fra de berørte, jf. nærmere herom i afsnit 2.3.

3. De virksomhedsspecifikke pensionsordninger

De tværgående pensionsordninger, som er behandlet i afsnit 2, suppleres af pensionsordninger for alle eller visse grupper af medarbejdere i én virksomhed eller virksomheder i samme koncern (firmapension). Det er nødvendigt at sondre mellem firmapensioner, som er etableret på et rent ansættelsesretligt grundlag (3.1), og dem, der er forankret i en kollektiv overenskomst (3.2).

3.1 Selvstændige firmapensionsordninger

Den enkelte arbejdsgiver og de ansatte kan frit beslutte at etablere en firmapensionsordning, hvis den ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst (med begrænsninger i adgangen

hertil). Private virksomheder skal afdække pensionstilsagn til medarbejdere i en pensionskasse eller et forsikringsselskab. Parterne kan således ikke aftale, at arbejdsgiveren selv udbetaler den ansatte pension ved en bestemt alder. Derimod er der ikke noget problem i, at arbejdsgiveren og medarbejderen aftaler, at der er taget højde for pensionen i lønnen, og at medarbejderen selv sørger for at etablere pensionsordning, jf. i det hele pensionskasselovens § 1, stk. 1.

Private virksomheder etablerer i dag normalt firmapensioner i et af de almindelige forsikringsselskaber. Sådanne firmapensioner er ikke omfattet af de særlige regler i firmapensionskasseloven, men de almene regler i loven om finansiel virksomhed. Arbejdsgiveren indgår aftalen med forsikringsselskabet og har dermed en helt anderledes indflydelse på den konkrete udformning af en firmapension end de tværgående pensionsordninger.

Forsikringsselskaberne har normalt et fast koncept for firmapensioner. Ved en typisk ordning indbetaler arbejdsgiveren et samlet pensionsbidrag på 15 % af den enkelte sikredes løn, som fordeler sig med 10 % til arbejdsgiveren og 5 % til medarbejderen. Medarbejderen bliver uden videre omfattet af en obligatorisk gruppeforsikring ved dødsfald og invaliditet samt en alderspension, mens det er muligt for den enkelte at få yderligere forsikringsdækning eller andre forsikringsydelse mod at opspare mindre til alderspensionen.

Forsikringsretligt set har arbejdsgiveren formentlig status af forsikringstager og aftalepart i forhold til forsikringsselskabet, mens de ansatte er de sikrede, jf. forsikringsaftalelovens § 2, stk. 2 og 3. Arbejdsgiveren optræder dermed som aftalepart på vegne af alle sikrede og råder i fællesskab med pensionsinstituttet over pensionsordningen. Forsikringsretligt behøver arbejdsgiveren næppe samtykke fra hver enkelt medarbejder for at skifte pensionsleverandør eller foretage ændringer i den bestående ordning.²¹

Arbejdsretligt set vil en firmapension være et led i ansættelsesforholdet, og arbejdsgiveren kan derfor foretage ændringer i pensionsordningen efter de almindelige regler om vilkårsændringer i ansættelsesforholdet. Det er dog en betingelse, at ændringerne ikke er i konflikt med lovgivning eller overenskomster, jf. om overenskomstmæssige begrænsninger i afsnit 3.2.

Der sondres i hovedsagen mellem to forskellige fremgangsmåder ved vilkårsændringer. Arbejdsgiveren kan i medfør af ledelsesretten foretage uvæsentlige ændringer uden varsel eller med et passende varsel. Ved væsentlige ændringer må arbejdsgiveren derimod følge den individuelle fratrædelsesprocedure, således at der skal varsles med det individuelle opsigelsesvarsel, og medarbejderen må vælge mellem at samtykke til de nye ansættelsesvilkår eller fratræde med en retstilling som en opsagt medarbejder.²²

Ansættelseskontrakten danner udgangspunkt for vurderingen for, om den foretagne ændring har væsentlig karakter. Er pensionsordningen nærmere fastlagt i ansættelsesaftalen, vil ændringer i de aftalte vilkår som udgangspunkt have væsentlig karakter. Som regel indskrænker ansættelseskontrakten sig imidlertid blot til at nævne, at medarbejderen er omfattet af en pensionsordning, og at pensionsbidraget udgør en vis andel af lønnen med en nærmere bestemt fordeling mellem parterne. I så fald vil arbejdsgiveren have en videre adgang til at foretage sagligt begrundede ændringer i pensionsordningen i medfør af ledelsesretten.

Pensionsordninger er i dag normale i ansættelsesforhold, og både arbejdsgiverens og lønmodtagerens pensionsbidrag må anses for en del af det samlede arbejdsvederlag, jf. U 1994.907/2 H om arbejdsgiverbetalte bidrag til en individuel pensionsopsparing. Tilsvarende må gælde de obligatoriske pensionsordninger, selv om parterne ikke har mulighed for at råde over pensionsbidraget på sam-

me måde som i de individuelle pensionsordninger.²³

En nedsættelse af både arbejdsgiverens og lønmodtagerens pensionsbidrag vil som udgangspunkt være en væsentlig vilkårsændring, selv om pensionsbidragenes størrelse ikke er nævnt i ansættelseskontrakten. Det udgangspunkt må dog kunne fraviges, hvis medarbejderen får anden økonomisk kompensation, f.eks. højere løn.

Ved skifte af pensionsleverandør er situationen noget mere usikker. Det er vist ganske udbredt i praksis, at virksomheder uden videre skifter pensionsleverandør – i hvert fald hvis det nyder bred støtte i medarbejdergruppen. Som regel er hverken ledelsen eller medarbejderne formentlig bekendt med de (mulige) retlige begrænsninger i et skifte af pensionsleverandør. Og forsikringsmæglerne – som spiller en betydelig rolle på dette område – gør vist heller ikke nogen dyd ud af få klarlagt eventuelle retlige bindinger.

En arbejdsgiver kan formentlig skifte pensionsleverandør i medfør af ledelsesretten, hvis den ny pensionsordning samlet set stiller lønmodtagerne lige så godt som den gamle ordning. Er lønmodtagerne generelt stillet ringere i den ny ordning, vil det efter omstændighederne være en væsentlig vilkårsændring, som må varsles efter den individuelle opsigelsesprocedure. Vælger lønmodtageren at fratræde i forbindelse med en sådan varsling, kan pensionsordningen videreføres i det eksisterende selskab som en privat ordning.

En overførsel af lønmodtagernes pensionssmidler fra den hidtidige til den ny ordning kan alene ske i medfør af ledelsesretten, hvis den er uden omkostninger af nogen art for den enkelte lønmodtager. I modsat fald er der tale om en væsentlig vilkårsændring, som må varsles efter den individuelle opsigelsesprocedure, hvor lønmodtageren kan vælge at fratræde og fastholde sin pensionsordning i det eksisterende selskab som en privat ordning. Hvis det eksisterende selskab kan kræve overflytnings-

gebyr, må arbejdsgiveren derfor selv betale gebyret, hvis man vil undgå at skulle anvende opsigelsesproceduren.

En række forsikringselskaber har som vilkår for firmapensioner, at virksomheden alene kan få overført den opsparede værdi med samtykke fra medarbejderne. I så fald vil det være nødvendigt for arbejdsgiveren at indhente den enkelte medarbejders samtykke i forbindelse med overførsel af opsparingen til en ny pensionsleverandør. I praksis kan det være nødvendigt for arbejdsgiveren at anvende den individuelle opsigelsesprocedure, således at den ansatte kan vælge at samtykke til overførslen (fortsætte ansættelsen på de ny vilkår) eller fratræde og bevare pensionsordningen i det eksisterende selskab som en privat ordning.

Ved skifte af pensionsleverandør bliver pensionsordningen indpasset i et eksisterende pensionsgrundlag i et andet forsikringselskab. Der bliver derfor ikke tale om at ændre det tekniske grundlag og dermed anmelde et nyt grundlag til Finanstilsynet i medfør af § 20 i loven om finansiel virksomhed. Pensionsordningen skal blot overholde det allerede anmeldte grundlag i det ny forsikringselskab.

3.2 Overenskomstforankrede firmapensionsordninger

En arbejdsgiver kan som nævnt i det foregående afsnit opnå en større handlefrihed ved at benytte firmapension, dels fordi arbejdsgiveren selv optræder som aftalepart i forhold til pensionsinstituttet, dels fordi pensionsaftalen i højere grad kan skræddersys til virksomhedens og de ansattes behov. Også for overenskomstforpligtede arbejdsgivere kan der derfor være interesse for at kunne benytte firmapension frem for at deltage i den generelle pensionsordning på området.

Overenskomsten sætter imidlertid en ganske fast retlig ramme for anvendelsen af firmapensioner. Det generelle udgangspunkt er,

at overenskomstforpligtede arbejdsgivere skal anvende den generelle pensionsordning på området. Arbejdsgiveren begår overenskomstbrud ved at indbetale bidrag til en firmapension frem for den foreskrevne generelle pension og kan ydermere være forpligtet til at efterbetale den fulde bidragsrestance til ordningen. I en række tilfælde bemyndiger overenskomsterne imidlertid arbejdsgiveren til at anvende firmapension frem for at indberette de ansatte til den generelle ordning. Men der er betydelige forskelle på arbejdsgiverens handlefrihed i de enkelte overenskomster. En række overenskomster giver f.eks. kun arbejdsgiveren mulighed for at fortsætte med en eksisterende firmapension, mens andre tillige giver mulighed for at etablere en firmapension frem for at deltage i den generelle ordning.

Som en generel rettesnor er fleksibiliteten for den enkelte virksomhed større i overenskomster for funktionærer end for faglærte og ufaglærte arbejdere. Det illustreres af de to overenskomster på industriens område mellem Dansk Industri og CO-Industri. Ifølge industriens overenskomst (for faglærte og ufaglærte arbejdere) er det klare udgangspunkt, at virksomheden skal anvende Industriens Pension. Det kan betyde, at virksomheden må afvikle eksisterende firmapensionsordninger. Det er dog muligt at opretholde en eksisterende firmapension for de medarbejdere, som var ansat på optagelsestidspunktet, mens senere ansatte skal følge Industriens Pension, jf. overenskomstens § 48.

I industriens funktionæroverenskomst kan arbejdsgiveren derimod vælge at etablere en firmapension frem for at anvende en af de tværgående pensionsordninger. Her er bevægelsesfriheden således betydeligt større for den enkelte virksomhed, men en firmapension skal dog overholde en lang række detaljerede krav, som er opregnet i overenskomstens § 17, stk. 4. Ordningen skal være obligatorisk for alle medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, og bidragene skal mindst

svare til de overenskomstfastsatte. Der må ikke stilles krav om helbredserklæring, og der er en række krav til sammensætningen af pensionsydelse.

En overenskomst kan også have stor praktisk betydning for virksomhedens adgang til at skifte pensionsleverandør. I de første år gav overenskomsterne som regel kun arbejdsgiveren adgang til at fastholde eller etablere en firmapension frem for at deltage i den generelle ordning. En virksomhed kunne derimod ikke skifte pensionsleverandør, heller ikke selv om det var et fælles ønske fra ledelsen og medarbejderne. Udviklingen er imidlertid gået i retning af at give virksomhederne adgang til at skifte pensionsleverandør på nærmere fastsatte vilkår, som varierer fra overenskomst til overenskomst.

Ifølge industriens funktionæroverenskomst kan ledelsen selvstændigt beslutte at skifte pensionsleverandør, men det skal foregå uden omkostninger for de sikrede lønmodtagere, jf. § 17, stk. 8. Den ny ordning skal ydermere honorere overenskomstens krav til firmapension, og skiftet skal varsles 12 måneder i forvejen, medmindre de lokale parter er enige om et kortere varsel, dog ikke under 6 måneder. Bestemmelsen giver tillige den enkelte lønmodtager mulighed for i stedet at lade sig overflytte til en af de generelle pensionsordninger.

I en række overenskomster på Dansk Handel & Services område er der ligeledes indført en adgang til at skifte pensionsleverandør i medfør af et særligt protokollat til overenskomsterne. Her kan ledelsen ikke ensidigt beslutte at skifte pensionsleverandør, men skal have tilslutning fra et flertal af de berørte medarbejdere efter forudgående information om indholdet af og konsekvenserne ved et skifte. Den enkelte medarbejder kan til gengæld ikke kræve sig overflyttet til en af de generelle pensionsordninger i stedet for den ny firmapension. De overenskomstmæssigt fastsatte betingelser skal også være opfyldt i

den ny ordning, og overførsel af medarbejderens depoter skal ske uden omkostninger for den enkelte.

4. Afsluttende bemærkninger

Som det fremgår af det foregående, må både de generelle pensionsordninger og de specifikke firmapensioner anskues i et samspil mellem de arbejds- og forsikringsretlige regelsæt. Samspillet kompliceres generelt af, at hverken den arbejdsretlige eller forsikringsretlige lovgivning indeholder udtrykkelige regler om arbejdsmarkeds pension. Det beror til dels på det bevidste politiske valg, at arbejdsmarkeds pensionen skal være forankret i overenskomsts systemet, jf. også Bremerudvalgets bemærkninger herom.

Det fremtrædende overenskomstmæssige element giver arbejdsmarkeds pensionen en ganske særegen karakter i forsikringsretlig henseende. Man kan derfor ikke håndtere det forsikringsretlige mellemværende mellem den enkelte lønmodtager og pensionsinstituttet på samme måde som en almindelig privat forsikringsaftale. Den specielle retlige konstruktion, der er benyttet i arbejdsmarkeds pensionen, trænger til et mere grundlæggende analysearbejde.

Som led i et sådant analysearbejde og bedømmelsen af konkrete tvister er det efter min opfattelse af central betydning at være opmærksom på pensionsordningens overenskomstmæssige fundament. Det er ikke mindst ganske vigtigt, at de organisationer, som politikerne har betroet ansvaret for arbejdsmarkeds pensionerne, også bevarer muligheden for løbende at tilpasse ordningerne til ændrede forhold i arbejdslivet. Indtil det tidspunkt, hvor der måtte blive gennemført specifikke lovregler om arbejdsmarkeds pensioner, er de kollektive overenskomster det centrale (privatretlige) retsgrundlag for pensionsordningen og dermed for mellemværendet mellem den enkelte lønmodtager og pensionsinstituttet.

Noter

- ¹ Artiklen er en stærkt bearbejdet version af et foredrag i Det Danske Selskab for Forsikringsret den 29. marts 2005 om »Hvem ejer egentlig arbejdsmarkeds- og firmapensionerne – og hvad vedkommer det egentlig medlemmerne?«
- ² Man skal stadig tilbage til Bernhard Gomard, *Privat pension og social sikring*, 1968, for at finde en mere grundlæggende analyse af pensionsordningernes retlige karakter.
- ³ Se Økonomi- og Erhvervsministeriet m.fl., *Større valgfrihed i pensionsopsparingen*, 2003, s. 43 ff.
- ⁴ Se i øvrigt nærmere herom hos bl.a. Jørgen Mathiassen, *Forvaltningspersonellet, Tjenestemænd og overenskomstansatte*, 2. udg. 2000, s. 108 ff, og Oluf Emborg og Peer Schaumburg-Müller, *Offentlig personaleret*, 1998, s. 175 ff.
- ⁵ Se mere udførligt om ATP-ordningen og dens baggrund i betænkning nr. 341/1963 om Arbejdsmarkedets Tillægspension.
- ⁶ FT 1985/86, tillæg A, sp. 6321 ff, og Forhandlingerne sp. 2163 ff.
- ⁷ Se for en detaljeret beskrivelse af forløbet Jesper Due & Jørgen Steen Madsen, *Fra magtkamp til konsensus, Arbejdsmarkedspensionerne og den danske model*, 2003.
- ⁸ Se nærmere om de konkurrenceretlige spørgsmål Ruth Nielsen, *Kollektive overenskomster og konkurrenceretten*, U 2001.B27-32, Niklas Bruun & Jari Hellsten (eds.), *Collective Agreement and Competition in the EU*, 2001, og Jens Kristiansen, *Den kollektive arbejdsret*, 2004, s. 51 ff.
- ⁹ De nærmere vilkår ved skifte af pensionsinstitut er reguleret ved en frivillig aftale i regi af Forsikring & Pension og Foreningen af Firmapensionskasser (jobskifteaftalen), som en række pensionsinstitutter har tilsluttet sig.
- ¹⁰ Se nærmere om budfunktionen Mads Bryde Andersen, *Grundlæggende aftaleret*, 2. udg. 2002, s. 263 ff.
- ¹¹ Se også om den særlige trepartsstruktur Henning Jønsson & Lisbeth Kjærgaard, 2003, s. 32 f, og betænkning 1423/2002 om forsikringsaftaleloven, s. 319 ff.
- ¹² Økonomi- og Erhvervsministeriet m.fl., *Betænkning om større valgfrihed i pensionsopsparingen*, 2003, s. 233 ff.
- ¹³ Se f.eks. Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 3. udg. 2001, s. 35 ff og 504 f, og Jens Kristiansen, *Grundlæggende arbejdsret*, 2005, s. 327 f.
- ¹⁴ Se f.eks. Henning Jønsson & Lisbeth Kjærgaard, *Dansk forsikringsret*, 8. udg. 2003, s. 82 ff, 149 og 175 f.
- ¹⁵ Betænkning 1423/2002 om forsikringsaftaleloven, navnlig s. 319 ff.
- ¹⁶ *Försäkringsavtalslag (2005:104)*, kap. 20 om kollektivavtalsgrundad personförsäkring, § 9. Loven hviler på et omfattende udredningsarbejde, jf. navnlig SOU 1986:56 om personförsäkringslag, se særligt s. 175 ff og 447 ff om de overenskomstbaserede forsikringsordninger. Loven er nærmere omtalt hos Bertil Bengtsson, *Nyheter i 2005 års försäkringsavtalslag; en översikt*, i *Nordisk Forsikringstidsskrift* 2005, s. 137-58.
- ¹⁷ Se for lignende synspunkt Bernhard Gomard, 1968, s. 114 ff.
- ¹⁸ Lovbkg. nr. 90 af 3.2.2005 om finansiell virksomhed.
- ¹⁹ Bekendtgørelse nr. 609 af 14.7.1995 om information fra forsikringsselskabet til forsikringstager ved indgåelse af en livsforsikringsaftale.
- ²⁰ Se for så vidt angår statsansatte nu Personalestyrelsens cirkulære af 27.5.2005 om generelle krav til indhold af bidragsfinansierede pensionsordninger i staten.
- ²¹ Se Henning Jønsson & Lisbeth Kjærgaard, *Dansk forsikringsret*, 8. udg. 2003, s. 33, og Mads Bryde Andersen, *Aftaleretlige konsekvenser af førtidspensionsreformen på private livs- og pensionsforsikringer*, *Nordisk Forsikringstidsskrift* 2001, s. 365-91 (s. 389 f).
- ²² Se generelt herom Ole Hasselbalch, s. 501 ff.
- ²³ Se tilsvarende Lars Svenning Andersen, *Funktionærret*, 3. udg. 2004, s. 253, og Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 3. udg. 2001, s. 887.