

**Kendelse**  
**af**  
**2. oktober 2015**  
**i**  
**faglig voldgiftssagen**  
**FV2013.0096:**

**Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (DFL)**  
(advokat Jacob Goldschmidt)

**mod**

**Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)**  
(advokat Jakob Cohr Arffmann)

### **1. Uoverensstemmelsen og parternes påstande**

Sagen angår, om pensionssikringsregulativet i parternes overenskomst indebærer, at dækningen ved invaliditet skal udgøre den procentdel af medarbejderens årsløn, som medarbejderen valgte ved indtræden i ordningen.

DFL har nedlagt påstand om, at FA skal anerkende, at overenskomstens pensionsregulativ punkt A1 (tidligere B1) har den konsekvens, at medarbejderens valg af invaliderentens procentuelle størrelse af medarbejderens årsløn ved indtræden i ordningen betyder, at invaliderente ved udbetaling som minimum skal have samme procentuelle størrelse.

FA har påstået frifindelse.

### **2. Sagens behandling ved faglig voldgift**

Sagen er den 17. september 2015 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede side-dommere:

Udpeget af DFL:

Juridisk konsulent Morten Vadstrup og faglig sekretær André Mersebak, begge DFL.

Udpeget af FA:

Adm. direktør Mariane Dissing, FA, og afdelingsdirektør Jørgen Aaby Nielsen, Nordea.

Der blev afgivet forklaring af HR Governance and Control Officer Poul Hansen, Codan Forsikring A/S, og advokat Peter Teisen, SEB Pension.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden. Parterne er enige om, at det kan ske uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes argumentation

### 3. Parternes overenskomstaffalte pensionssikringsregulativ

Den mellem DFL og FA for forsikringsområdet indgåede overenskomst indeholder et pensions-sikringsregulativ, hvori det bl.a. hedder:

”Regulativets dækningsområde:

Medarbejdere omfattet af en overenskomst indgået mellem FA og DFL eller et FA-medlemsselskab og DFL.

Selskabsbestemt eller lokalt aftalt pensionsordning

Selskabet kan enten etablere pensionsordning som selskabsbestemt pensionsordning efter pkt. A, eller selskab og personaleforening kan aftale en anden pensionsordning.

En lokalt aftalt pensionsordning skal efterfølgende godkendes af DFL.

Uanset om pensionsordningen er selskabsbestemt efter pkt. A eller indgået som aftale mellem selskabet og personaleforeningen, skal selskabet tilstræbe at give medarbejderne de bedst mulige vilkår i pensionsordningen, i forhold til bl.a.:

- administrationsomkostninger
- investeringsfleksibilitet
- forrentning og afkast
- priser og vilkår
- valgfrihed
- rådgivning
- m.v.

Selskabet skal give fyldestgørende information til personaleforeningen om pensionsordningens konkrete omfang, indhold og konsekvenser.

Informationen til personaleforeningen skal gives i god tid, før ordningen skal træde i kraft.

...

Fællesbestemmelserne under pkt. B og C samt pkt. A1 gælder for begge modeller.

A. Selskabsbestemt pensionsordning

Medarbejderen kan vælge inden for følgende forsikringsydelse:

1. Dækning ved invaliditet

Invaliderenten skal ved indtræden i ordningen udgøre mellem 20 og 80 % af medarbejderens årsløn. Udbetalingen sker månedsvis.

Medarbejderen skal som en mulighed kunne bruge pensionsmidler til betaling af helbredsforsikring samt til invaliditetsdækning og præmiefritagelse ved tab af 50 % af erhvervsevnen.

## 2. Dækning ved død

Følgende forsikringsformer kan vælges:

- a. Livsforsikring, der udbetales som et éngangsbeløb ved død inden opnået pensionsalder.
- b. Ratepension, der udbetales ved død inden opnået pensionsalder. Udbetalingen sker i den aftalte garantiperiode.
- c. Ægtefællepension (overlevelsesrente).
- d. Børnepension. Udbetaling ophører tidligst ved barnets fyldte 18. år. Børnepension fordobles, hvis barnet bliver forældreløs.

Der gives medarbejderen mulighed for en reserve- eller depotsikring.

Medarbejderen er berettiget til at undlade dækning ved død.

## 3. Dækning ved alderspensionering

Følgende forsikringsformer kan vælges:

- a. Livsforsikring, der udbetales som et éngangsbeløb ved opnået pensionsalder.
- b. Ratepension, der udbetales fra opnået pensionsalder. Udbetalingen sker i den aftalte garantiperiode.
- c. Alderspension, der udbetales livsvarigt fra opnået pensionsalder.

Foretages investering i Unit-Link eller andre investeringsprodukter begrænses disse til maksimalt at udgøre 50 % af den løbende pensionspræmie.

Pensionsordningen etableres hos den eller de af forsikringsselskabet sædvanligvis benyttede pensionsleverandører.

## B. Fællesbestemmelser

### 1. Etablering

Selskabet etablerer en pensionsordning, hvorfra medarbejderen vælger på baggrund af vejledning herom fra selskabet.

### 2. Indtræden

Medarbejdere indtræder i en pensionsordning, jf. overenskomstens bestemmelser. Medarbejdere, der fra tidligere ansættelse i forsikringsbranchen har en pensionsordning, indtræder straks fra det 25. år i en pensionsordning uanset ovennævnte regler.

### 3. Særlige bestemmelser

En medarbejder, der har fået afslag på en anmodning om ændring af en pensionsordning, kan forelægge sagen til forhandling mellem aftaleparterne.

En medarbejder, som ved indtræden i pensionsordningen er fyldt 50 år, kan vælge en opsparingsordning i pensionsøjemed.

Det samme gælder, hvis en medarbejders helbredsforhold betinger en præmie, der er mere end 10 % højere end normalpræmien.

Medarbejdere, der skal indtræde i pensionsordningen og på dette tidspunkt er fyldt 60 år, kan vælge at forblive uden for de i dette afsnit omtalte pensionsordninger. Medarbejdere, der er fyldt 65 år, kan fravælge dækning ved invaliditet.

...

### 6. Præmiebetaling

Bidraget til de nævnte pensionsordninger fastsættes i de til enhver tid gældende overenskomster mellem FA og DFL ...

### Hensigtserklæring om pensionsordninger

FA og DFL er enige om, at en medarbejder efter 40 års ansættelse i branchen bør kunne oppebære en samlet dækningsgrad på ca. 75 procent af slutlønnen ved en livsvarig alderspensionering gennem garanterede pensionsprodukter, medregnende offentlige ydelser.

Pensionsselskaber anbefaler, at den rene pensionsopsparing har en størrelse, så udbetalingen herfra dækker mellem 60 og 65 procent.

FA og DFL ønsker at medtænke den samlede dækningsgrad inklusiv offentlige ydelser i målsætningen. I medfør heraf vil behovet for pensionsopparingens størrelse variere med årslønnen.

Aktuarmæssige beregninger i 2008 viser, at

Ved tab af arbejdsevne på 50 procent skal præmieprocent til rådighed op på:

Ved en løn på 250.000 kr., 16 procent,  
(Livrente udmønter ca. 49 procent, offentlige pensioner ca. 26 procent.)

...

FA og DFL skal derfor ved de nuværende og kommende overenskomstforhandlinger, inden for den aftalte ramme, søge at afsætte midler, således at pensionsmålsætningens sigte nærmer sig.”

#### **4. Opmandens begrundelse og resultat**

**4.1.** En kollektiv firmapensionsordning som aftalt mellem DFL og FA i pensionssikringsregulativet bygger på løbende bidragsbetaling af den aktuelle løn. Det er almindeligt for en sådan ordning, at det er bidragene og ikke pensionsydelseerne som er fastsat på forhånd. Det har derfor formodningen imod sig, at en sådan bidragsfinansieret pensionsordning skulle give en ydelsesdefineret dækning.

Der kan imidlertid forekomme ydelsesdefinerede dækningselementer vedrørende død eller invaliditet i en firmapensionsordning.

Hovedspørgsmålet under sagen er, om den ramme, som det kollektivt aftalte pensionssikringsregulativ sætter for de enkelte virksomheders firmapensionsordning, indeholder et krav om en ydelsesdefineret invaliderente.

**4.2.** Det følger af pensionssikringsregulativet, at virksomhederne omfattet af overenskomsten mellem DFL og FA enten skal etablere en selskabsbestemt pensionsordning efter regulativets afsnit A eller med personaleforeningen aftale en anden ordning. Det er imidlertid særligt angivet, at pkt. A1 om dækning ved invaliditet gælder for begge modeller. Dette må ses som udtryk for, at overenskomstparterne har anset hensynet til forsørgelse ved invaliditet for særlig vigtigt og derfor prioriteret anvendelsen af pensionsbidraget, således at det i første række skal sikre forsørgelse ved invaliditet.

**4.3.** Efter pkt. A.1 skal firmapensionsordningen give en dækning ved invaliditet i form af en invaliderente, som ved indtræden i ordningen skal udgøre en andel af medarbejderens årsløn, og som udbetales månedsvis.

Da der er tale om en løbende indbetaling af bidrag, der er sat i forhold til den aktuelle løn, til en ordning, som prioriterer forsørgelse ved invaliditet, således at der ved invaliditet månedsvis skal udbetales en invaliderente svarende til en andel af årslønnen, taler ordningens formål og under-

liggende økonomi for en forståelse, hvorefter der sigtes til årslønnen på skadestidspunktet. Det forhold, at det er angivet, at det er ”ved indtræden i ordningen”, at invaliderenten skal udgøre en andel af årslønnen, kan på den angivne baggrund ikke føre til en forståelse, hvorefter der sigtes til en invaliderentedækning i form af en procentdel af årslønnen på tidspunktet for indtræden i ordningen. Angivelsen af, at det er ”ved indtræden i ordningen”, at invaliderenten skal udgøre mellem 20 og 80 % af årslønnen, må herefter forstås som en angivelse af, at rammen for den foreskrevne firmapensionsordning indebærer, at den enkelte medarbejder ”ved indtræden” skal foretage et valg af invaliderenteprocent i forhold til årslønnen på skadestidspunktet i intervallet 20 – 80 %.

Det kan ikke føre til et andet resultat, at 1987-overenskomstens gruppe- og pensionssikringsregulativ i litra D, ”Udbetalingsbetingelser”, under pkt. 2, indeholder følgende bestemmelse:

”2. Hvis en medarbejder opfylder betingelserne for at få udbetalt invaliderente, udbetales invaliderenten til selskabet, så længe medarbejderen modtager løn fra selskabet.

Hvis invaliderenten overstiger lønnen, udbetales dog det overskydende beløb til medarbejderen.”

Invaliderente kan godt være en andel af den aktuelle løn på skadestidspunktet og overstige løn for fortsat arbejde som invalideret. Løn efter invaliditet kan være løn for f.eks. arbejde på halv tid, hvorved den aktuelle løn for arbejde på halv tid vil være mindre en f.eks. 80 % af den aktuelle løn på fuld tid.

Det bemærkes i øvrigt, at hvilke muligheder for risikostyring og regulering den enkelte pensionsleverandør måtte have, ikke kan være afgørende for forståelsen af pensionssikringsregulativet.

**4.4.** Pensionssikringsregulativet fastlægger altså, hvad der ”ved indtræden” skal være mulighed for at aftale, at invaliderenteprocenten skal være i forhold til årslønnen på skadestidspunktet. Ved alene at foreskrive, hvad der skal være adgang til ved indtræden, overlader pensionssikringsregulativet det i øvrigt til den enkelte virksomhed sammen med pensionsleverandøren at fastlægge indholdet i en selskabsbestemt firmapensionsordning – med respekt af kravet om ”at tilstræbe at give medarbejderne de bedst mulige vilkår i pensionsordningen”. Pensionssikrings-

regulativet er derfor ikke til hinder for, at den enkelte firmapensionsordning ved aftale mellem virksomhed og pensionsleverandør får et indhold, som giver den enkelte medarbejder mulighed for under fortsat tilknytning til ordningen at foretage omvalg. Pensionssikringsregulativet kan heller ikke anses for at være til hinder for, at en firmapensionsordning udformes således, at pensionsleverandøren f.eks. med henblik på at opretholde den balance mellem pensionsordningens elementer, som er følgen af medarbejderens valg ved indtræden, har mulighed for at ændre den procentandel af den aktuelle årsløn, der ved indtræden er aftalt med den enkelte medarbejder som invalidedækning for denne. I forhold til den enkelte pensionsberettigede skal en sådan ændring i forhold til det, der er aftalt med denne, have hjemmel i aftalegrundlaget – kravene hertil er imidlertid ikke omfattet af denne sag.

**4.5.** Den ramme, som pensionssikringsregulativet sætter for de enkelte firmapensionsordninger, er herefter ikke til hinder for, at en firmapensionsordning kan have et indhold, som giver pensionsleverandøren adgang til med hjemmel i aftalegrundlaget med virksomheden f.eks. at ændre invaliderenteprocentsatsen med henblik på at neutralisere effekten af arbejdsmarkedsbidraget på pensionsordningens enkelte elementer. Det kan nemlig ikke antages, at en sådan ændring tilside-sætter kravet om ”bedst mulige vilkår”, jf. herved finansministerens svar af 15. juni 1993 til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg på spørgsmål 29 vedrørende forslag til lov om arbejdsmarkedsfonde (L 326), hvori det bl.a. hedder:

”Hvis det ... er aftalt, at invalidepensionen skal udgøre en bestemt del af den ansattes bruttoløn, kan det betyde, at andre forsikringslementer må reduceres, når indbetalingen til pensionsordningen reduceres med arbejdsmarkedsbidraget.

Hertil vil jeg dog bemærke, at der samtidig i realiteten sker en forhøjelse af invaliditetsdækningen i forhold til den løbende indkomst, fordi lønmodtageren skal betale arbejdsmarkedsbidrag, mens der ikke skal betales arbejdsmarkedsbidrag af en eventuel invalidepension.

Balancen mellem pensionsordningens enkelte elementer vil i denne situation kunne genoprettes ved at ændre invalidepensionsdækningen til en procent af lønnen efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag. Invalidepensionsdækningen vil svare til dækningen før indførelsen af arbejdsmarkedsbidrag, og den andel af det indbetalte pensionsbidrag, der anvendes til risikodækning kan reduceres, således at balancen mellem pensionsordningens enkelte elementer kan opretholdes.”



**4.6.** Efter det anførte må pensionssikringsregulativets pkt. A1 forstås således, at rammen for udformning af den enkelte firmapensionsordning ikke er så snæver, at der kan gives DFL medhold i den nedlagte påstand – heller ikke med tilføjelse af: ”medmindre invalideprocenten er ændret ved skriftlig aftale mellem medarbejder og pensionsleverandør”. FA må derfor frifindes.

**Thi bestemmes:**

Finanssektorens Arbejdsgiverforening frifindes.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl