

KENDELSE

i

faglig voldgiftssag FV 2022-838

Finansforbundet

(advokat Berit Lassen)

mod

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

for

Nykredit Realkredit A/S

(advokat Merete Preisler)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår forståelsen af et protokollat om pensionsordninger, som er indgået mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Spørgsmålet er, hvornår det er muligt at genkøbe sin pensionsordning efter de nærmere betingelser, som fremgår af protokollatet.

2. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstand:

Nykredit Realkredit A/S skal anerkende, at genkøb af pensionsordninger, jf. overenskomstens Protokollat om pensionsordninger, alene kan ske, når medarbejderne forlader arbejdsmarkedet ved pensionering, medmindre muligheden for genkøb er specifikt opremset i Protokollat om pensionsordninger litra a-e.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse og har nedlagt følgende selvstændige påstand:

Finansforbundet skal anerkende, at pensionsprotokollatet alene regulerer "Udbetaling under fortsat ansættelse", og at medarbejdere, som har fratrådt deres ansættelsesforhold, derfor har ret til genkøb af deres pension i det omfang, der er hjemmel hertil i individuel aftale eller lovgivning.

Klager har over for indklagedes selvstændige påstand nedlagt påstand om afvisning, subsidiært frifindelse.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 11. december 2022 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som formand og opmand og med følgende sidedommere: Kent Petersen og

Mette Hjøllund Schousboe, der begge er udpeget af klager, og Jens Lund Mosbek og Trine Schiørring Plesner, der begge er udpeget af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D og E.

Efter votering var der ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden. Der var enighed om, at kendelse kan udformes uden gengivelse af vidneforklaringer og uden fuld gengivelse af parternes argumenter.

4. Retsgrundlag mv.

I Standardoverenskomsten (STOK'en) af 2020, som er indgået mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening, er anført bl.a.:

"§ 1 Standardoverenskomstens område

Stk. 1. Overenskomsten omfatter medarbejdere med beskæftigelse inden for Finansforbundets område i virksomheder, som er medlem af FA, medmindre medarbejderne er omfattet af en anden mellem FA og Finansforbundet indgået overenskomst om løn- og arbejdsvilkår eller af en virksomhedsoverenskomst.

...

§ 39 Pensionsbidrag

Medarbejdere omfattet af overenskomster indgået mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet eller en virksomhedsoverenskomst i henhold til hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet er den 1. i måneden efter sit fyldte 18. år berettiget til en pensionsordning.

Pensionsbidraget forhøjes til mindst 16,90%, heraf mindst 11,65% fra virksomheden."

STOK'en indeholder bl.a. et protokollat om de pensionsordninger, der er omtalt i § 39. Af protokollatet fremgår bl.a.:

"Pensionsvilkår og ydelsessammensætning mv.

Ændringer i bestående eller nye pensionsordningers indhold, opbygning og sammensætning mv., aftales mellem virksomheden på den ene side og den Faglige repræsentant på den anden side.

Pensionsordninger etableres som kollektive ordninger og skal indeholde både opsparring og risikodækning. Der aftales lokalt mindstekrav herfor, dog skal ordningen være baseret på et unisexberegningsskema.

Medarbejdere kan ved opnåelse af pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1a, individuelt fravælge risikodækning.

Medarbejdere, der er berettiget til overenskomstmæssigt pensionsbidrag, kan fra den 1. i måneden efter at have opnået pensionsudbetalingsalderen jf. Pensionsbeskatningsloven § 1a, efter samråd med sit pensionselskab, fravælge egetbidraget og vælge at få arbejdsgiverbidraget udbetalt som et ikke pensionsgivende tillæg til lønnen. Der beregnes ikke ferietillæg eller feriegodtgørelse af udbetalt pensionsbidrag.

...

Udbetaling under fortsat ansættelse

Udbetaling under fortsat ansættelse kan aftales, hvis et eller flere af følgende principper efterleves:

a. Alderspension i form af en løbende ydelse (fx ratepension eller livrente) kan udbetales fra det tidspunkt, hvor medarbejderen opnår ret til folkepension, eller hvor pensionsaftalen udløber.

b. Alderspension i form af løbende ydelser (fx ratepension eller livrente) kan efter rådgivning fra medarbejderens pensionselskab udbetales forholdsmæssigt svarende til nedsættelse i arbejdstidsprocenten, hvis medarbejderen har nået pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningsloven § 1 a.

c. Alderspension i form af en livsbetinget sumudbetaling kan – uanset om ansættelsesforholdet fortsat består eller er ophørt – udbetales fra det tidspunkt, hvor medarbejderen opnår pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1 a.

d. Alderspension i form af kapitalpension eller aldersopsparring kan deludbetales én gang fra det tidspunkt, hvor medarbejderen opnår pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1 a. For medarbejdere i fortsat ansættelse kan den samlede deludbetaling af kapitalpension omfatte op til et beløb – før afgift – svarende til medarbejderens bruttoårsløn opgjort pr. seneste 1. januar. For medarbejdere i fortsat ansættelse kan den samlede deludbetaling af aldersopsparring omfatte op til et beløb svarende til halvdelen af medarbejderens bruttoårsløn opgjort pr. seneste 1. januar.

Resterende kapitalpension eller aldersopsparring kan udbetales fra det tidspunkt, hvor medarbejderen forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension.

e. Udbetaling i andre tilfælde end de ovennævnte kan ikke finde sted, medmindre der foreligger en dispensation fra overenskomstens parter."

5. Sagsfremstilling

I brev af 15. oktober 2014 fra forbundsformand F, Finansforbundet, til formand G, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, er anført bl.a.:

”Finansforbundet har gennem en periode haft en dialog med FA’s sekretariat i forhold til, at nogle pensionselskaber har udbetalt pensionsmidler ved opnåelse af pensionsalderen ifølge pensionsbeskatningsloven.

Parterne har indtil eftersommeren 2014 haft en fælles forståelse om pensionsudbetaling, som gør, at denne praksis ikke er i overensstemmelse med overenskomsten. Den fælles forståelse har været praktiseret af begge parter – nemlig, at udbetaling af pension ikke kan ske, så længe man er ansat. Som følge heraf kræver udbetaling før pensionering en dispensation fra overenskomstparterne, som efter hidtidig praksis kun gives i særlige tilfælde.

Der er dog nu sket det, at FA’s sekretariat har ændret deres fortolkning af udbetalingstidspunktet. FA’s sekretariat mener nu, at pensionselskaberne kan bestemme, om medarbejdere kan få alle eller de fleste af deres pensionsmidler til udbetaling inden deres pensionering, da dette ikke er reguleret af ordlyden i overenskomsten. Sekretariatets nuværende holdning strider således mod den tidligere klare fælles forståelse af overenskomsten.

FA’s nye fortolkning indebærer nogle utilsigtede konsekvenser, som jeg synes skal inddrages i vores fælles overvejelser. Det vil bl.a. kunne få en voldsom konsekvens for den enkeltes økonomi som pensionist, ligesom det vil kunne få store forretningsmæssige konsekvenser for pensionsudbydere, som vil opleve et fald i pensionsmidler under deres forvaltning.

Da jeg er meget bekymret over dette holdningsskift, som – foruden det principielle forhold organisationerne imellem – kan have store negative konsekvenser for medarbejdere og også for FA’s medlemsvirksomheder, mener jeg, at det er i begge interesser, at vi snarest mødes og får en politisk drøftelse af dette”.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter for Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Arbejdsgruppen holdt et møde den 5. januar 2015 mellem, og i et referat af mødet dateret 12. januar 2015 er anført bl.a.:

”Finansforbundet refererede de drøftelser, møder og tiltag, som har fundet sted mellem FA og Finansforbundet siden ca. medio 2014, og hvor forbundet havde oplevet en ændret tilgang fra FA’s side. Det primære formål med pensionsordninger i et ansættelsesforhold er fortsat, at en medarbejder har et forsørgelsesgrundlag, når medarbejderen forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension. Der er dog over en årrække sket en udvikling, hvor tilbagetrækningsalderen er steget. Forbundet er dog mest interesseret i at se fremad og foreslår, at organisationerne forsøger at udtrykke nogle fælles standpunkter omkring spørgsmålet om udbetaling af alderspension, og at man herefter kommunikerer dem ud til medlemmerne.

FA tilsluttede sig formålet med pensionsordninger og, at man fremadrettet forsøger at formulere nogle fælles standpunkter om udbetaling af alderspension, hvor man bl.a.

differentierer efter alder og forholder sig til muligheden for sumudbetaling, men ikke til pensionsordninger med løbende udbetaling som fx ratepension og livrente.

FA vil bestræbe sig på at sende et udkast herom senest den 15. januar. ..."

I mail af 5. januar 2015 fra chefforhandler B, Finansforbundet, til seniorkonsulent E, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, er anført bl.a.;

"Vi har HB-møde 13. januar hvor vi gerne ville behandle de forhold vi drøftede på mødet i dag. Derfor ville jeg gerne lige have din bekræftelse på, at vi arbejder mod følgende fælles fleksible forståelse mht. førtidig udbetaling fra vores overenskomstbaserede pensionsordninger:

Mellem FF og FA er der en fælles forståelse af, at pensionsordningens værdi skal anvendes når medarbejderen pensioneres for at sikre denne et vist økonomisk fundament. Der er samtidig mellem FF og FA en fælles forståelse for principper, der for visse af elementerne i en pensionsordning kan tjene som grundlag for en udbetaling, mens medarbejderen fortsat er ansat i virksomheden. Disse principper er:

1. Løbende ydelser (herunder ratepension) – kan udbetales når man forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension.

2 . Livsbetingede éngangsydelser – kan udbetales fra man opnår den til enhver tid gældende alder i pensionsbeskatningslovens § 1 a.

3. Kapitalpensioner, begrænsning på 1 års løn, hvis konverteret til aldersopsparing da tages der højde for afgift – kan udbetales fra man opnår den til enhver tid gældende alder i pensionsbeskatningslovens § 1 a.

Grunden til at jeg ville sætte pris på en bekræftelse er, at vi ellers risikerer politisk fnidder. Jeg anerkender, at du selvsagt også må tage nødvendigt forbehold for dit baglands godkendelse."

E svarede ved mail af 6. januar 2015 til B bl.a.:

"Vi er enige i de anførte tre punkter (se nedenfor) som målsætninger for vor fællesforståelse mht. førtidig udbetaling fra overenskomstbaserede pensionsordninger. Vi sender snarest et protokoludkast som aftalt.

Jeg har indsat med rødt en præambel til dine tre punkter som vi gerne vil have med."

Det er fremgået af forklaringerne i voldgiftssagen, at afsnittet i den citerede mail fra B, der starter med ordene "Mellem FF og FA...", er indsat af E, jf. hans bemærkning herom i den citerede mail af 6. januar.

Ved mail af 6. januar 2015 videresendte B denne mailkorrespondance til F og C fra Finansforbundet, og anførte heri bl.a.:

”Som I så i går skrev jeg til FA, så vi er på nogenlunde sikker grund mht. det vi forelægger for HB den 13. januar. Her er Es svar, som jeg finder uproblematisk, da de vel nærmest løber i den retning vi gerne vil trække dem tilbage til.”

Der var fortsatte drøftelser om protokollatet på grundlag af et udkast dateret 26. januar 2015. Det endelige protokollat, der tilføjer et afsnit med overskriften ”Udbetaling under fortsat ansættelse” til det protokollat om pensionsordninger, som indgår i STOK’en, blev underskrevet den 13. april 2015 og er gengivet ovenfor under punkt 4, Retsgrundlag.

Der var efterfølgende en mailkorrespondance mellem organisationerne om såvel orienteringen til forbundets medlemmer som til medlemsvirksomhederne om protokollatets indhold. I mail af 24. april 2015 fra C, Finansforbundet, til J, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, er anført bl.a.:

”Jeg har dog den generelle kommentar, at vi gerne ville have, at det er tydeligere, at der er tale om, at under nogle fastlagte principper, så er der nogle begrænsede muligheder for at få sin pension udbetalt, når man når pensionsalderen. I alle andre tilfælde kræver det en dispensation fra overenskomstens parter.”

J svarede ved mail af 27. april 2015 bl.a.:

”Hej C

Vi kan godt imødekomme jer langt hen ad vejen. Se min opdaterede tekst her:

Udbetaling af alderspension

....

Hvis medarbejderen ønsker at få udbetalt en del af sin pension under et løbende ansættelsesforhold, er der nogle begrænsede muligheder herfor. Det væsentligste kriterium er her, om medarbejderen har opnået pensionsudbetalingsalderen, som indtræder fem år før folkepensionsalderen. De præcise muligheder fremgår af protokollat om udbetaling af alderspension m.v.”

I mail af 5. maj 2015 fra C til J er anført bl.a.:

”Vi forestiller os, at vi sender nedenstående mail til de faglige repræsentanter ...

...

På baggrund af spørgsmål i forhold til at kunne udbetale pensionsopsparinger, når en medarbejder når pensionsudbetalingsalderen pt. 60 år, har Finansforbundet og FA aftalt et protokollat, der klarlægger nogle begrænsede muligheder for udbetaling af alderspension, mens man stadig er i arbejde.

Vi er enige om, at overenskomstens bestemmelser om pensionsordninger i ansættelsesforhold har som hovedformål at sikre medarbejdere en alderspension, når ansættelsesforholdet ophører og/eller en risikodækning, hvis medarbejderen under ansættelsen rammes af en forsikringsbegivenhed som fx dødsfald eller nedsat arbejdsevne.

..."

I mail af 28. april 2016 fra juridisk konsulent K, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, til C, Finansforbundet, er anført bl.a.:

"Jeg kan forstå, at du har fået en henvendelse fra PFA Pension omkring muligheden for genkøb/tilbagekøb af pensionsordninger etableret inden for STOK.

Det er FA's opfattelse, at STOK ikke er til hinder for, at pensionsordninger giver mulighed for genkøb, når medarbejderen er fratrådt.

Jeg er med på, at der har været en dialog mellem Finansforbundet og FA om muligheden for udbetaling af alderspensionsordninger i det løbende ansættelsesforhold, jf. protokollat af 26. januar 2015.

Protokollatet tager efter vores opfattelse ikke stilling til den situation, at medarbejderen fratræder og ønsker at gøre brug af en genkøbsmulighed, som fremgår af pensionsordningens betingelser."

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2020 blev der ikke rejst spørgsmål om ændring af protokollatet om pensionsordninger på de omtvistede punkter.

Finansforbundet fremsatte den 16. marts 2021 fællesmødebegæring med henvisning til en mail fra Nykredit til Finansforbundet, Nykreds. I mailen, som angår pensionsordninger, der omdannes til en privat ordning, er anført, at Nykredit fremover ville bruge en påtegning, hvoraf fremgik bl.a.:

"...

Udtrædende arbejdsgiver:

Navn: Nykredit Realkredit

...

Dette beløb kan ikke, så længe ansættelsesforholdet består, genkøbes uden dispensation fra Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet dog med respekt af overenskomstens til enhver tid værende bestemmelser.”

Der er under voldgiftssagen fremlagt en række eksempler på dispensationer til genkøb af pensionsordninger.

6. Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at det omtvistede pensionsprotokollat skal forstås sådan, at udbetaling af pension alene kan ske, når medarbejderen forlader arbejdsmarkedet ved pensionering, medmindre der er tale om en af de situationer, hvor muligheden for genkøb udtrykkeligt er nævnt i protokollatets litra a-e. Denne forståelse støttes af ordlyden af pensionsprotokollatet, idet der er opremset 5 begivenheder, som kan begrunde genkøb, mens der i øvrigt kræves en dispensation.

Den påberåbte forståelse støttes også af det hensyn, der ligger bag protokollatet. Formålet med ordningen har været at sikre medlemmerne noget at leve af, når de går på pension. Hvis en pension kunne udbetales, så snart en medarbejder fratræder sin stilling, ville opsparingen heller ikke være kreditorbeskyttet.

Endvidere støttes forståelsen af parternes forudsætninger under forhandlingerne om protokollatet, sådan som de er blevet godtgjort under bevisførelsen med de fremlagte dokumenter og forklaringerne. Også den efterfølgende praksis angående dispensationsansøgninger på grundlag af protokollatet viser, at begge parter har opfattet protokollatet sådan, at udbetaling ikke er mulig, blot fordi en medarbejder fratræder sin stilling.

Indklagedes selvstændige påstand er for uklar til at blive taget under påkendelse og skal derfor afvises, subsidiært skal klager frifindes.

Indklagede har anført navnlig, at der ikke i pensionsprotokollatet findes nogen regulering af situationer efter ansættelsesforholdets ophør. Tværtimod følger det direkte af ordlyden, at protokollatet alene regulerer de situationer, hvor ansættelsesforholdet består. Dette stemmer også med parternes korrespondance inden vedtagelsen af protokollatet.

Denne forståelse støttes også af, at en overenskomst efter almindelige arbejdsretlige principper kun forpligter og skaber rettigheder for organisationerne og deres medlemmer.

Det følger også af arbejdsretlig praksis, at en overenskomstpart ikke kan tviste sig til et resultat, som parten ikke har kunnet forhandle sig til. I denne sag har klager ikke engang forsøgt at forhandle sig til det resultat, man argumenterer for.

Desuden har klager udvist retsfortabende passivitet ved ikke at have rejst et overenskomstkraav ved fornyelserne i den mellemliggende tid eller langt tidligere at have gennemført en sag om fortolkning af bestemmelsen.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår forståelsen af et protokollat om pensionsordninger. Protokollatet er en del af Finansforbundets og Finanssektorens Arbejdsgiverforenings overenskomst og regulerer bl.a., hvilke vilkår der skal sikres for de pensionsordninger, som etableres i medfør af Standardoverenskomsten (STOK).

Klagers påstand angår spørgsmålet, om det følger af protokollatets bestemmelser, at de kollektive pensionsordninger, der etableres i medfør af overenskomsten, skal være

udformet således, at genkøb/tilbagekøb kun er mulig for den enkelte medarbejder, når vedkommende forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension, medmindre der er tale om et tilfælde, som er omfattet af opregningen i protokollatets afsnit om, hvornår der kan ske udbetaling under fortsat ansættelse. Indklagedes selvstændige påstand angår modsvarende spørgsmålet, om pensionsprotokollatet overhovedet regulerer, hvordan pensionsordningerne skal være udformet med hensyn til genkøbsmuligheder for medarbejdere, som ikke længere er ansat (hvilket efter proceduren skal forstås med tilføjelsen i en virksomhed, der er omfattet af overenskomsten). Vurderingen af disse spørgsmål må ske med udgangspunkt i hele overenskomsten og navnlig hele protokollatet om pensionsordninger, dvs. ikke kun det afsnit om "udbetaling under fortsat ansættelse", som blev vedtaget af overenskomstparterne i 2015.

Der er ikke grundlag for at antage, at angivelsen af overenskomstens anvendelsesområde i STOK § 1 indebærer, at overenskomsten ikke kan bestemme, at de pensionsordninger, der etableres, skal være udformet således, at pensionsaftalen indeholder vilkår om begrænsninger i mulighederne for genkøb, indtil medarbejderen forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension, uanset om den pågældende måtte få ansættelse i en anden branche (under en anden overenskomst).

I protokollatet om pensionsordninger er det bl.a. bestemt, at pensionsordningerne skal etableres som kollektive ordninger.

Endvidere kan medarbejdere efter protokollatet individuelt fravælge risikodækning ved opnåelse af pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1 a. Denne bestemmelse må nærliggende forstås som byggende på, at udbetaling i hvert fald ikke kan ske, før man har nået pensionsalderen, men kan dog også forstås sådan, at udbetaling først

kan ske endnu senere, idet bestemmelsen kun åbner mulighed for at fravælge noget af ordningen.

Det fremgår endvidere af protokollatet, at medarbejdere, der er berettiget til overenskomstmæssigt pensionsbidrag, fra den 1. i måneden efter at have opnået pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningsloven § 1 a, efter samråd med sit pensionselskab kan fravælge egetbidraget og vælge at få arbejdsgiverbidraget udbetalt som et ikke pensionsgivende tillæg til lønnen. Denne bestemmelse vedrører situationer, hvor en medarbejder efter opnået pensionsalder fortsætter sin ansættelse i en virksomhed, der er omfattet af overenskomsten, men synes at måtte bygge på en forudsætning om, at der ikke sker udbetaling.

Det afsnit i protokollatet, som blev vedtaget af overenskomstparterne i 2015, angår "udbetaling under fortsat ansættelse". Ordlyden angiver ikke nogen begrænsning med hensyn til, hvem ansættelsen kan være hos, f.eks. om det skal være i et job, der hører under samme overenskomst.

Det fremgår af de fremlagte bilag og er blevet bekræftet af vidneforklaringerne, at baggrunden for, at dette afsnit blev forhandlet og vedtaget, var et ønske fra Finansforbundet om at lempe mulighederne for at få udbetalt pensionen (helt eller delvis), mens vedkommende stadig er i ansættelse og altså endnu ikke er gået på pension, selv om dette er muligt. Drøftelserne vedrørte således dette spørgsmål og ikke spørgsmålet om en overenskomstmæssigt fri adgang til genkøb efter at være skiftet til et andet job, der hører under et andet overenskomstområde.

Afsnittets punkt a) angår udbetaling af alderspension som løbende ydelse. Det er muligt, når man har nået folkepensionsalderen eller pensionsaftalen er udløbet. Punkt b) angår

supplering af deltidsløn med forholdsmæssig udbetaling af alderspension som løbende ydelse. Det er muligt, når man har nået pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1 a. Punkt c) angår udbetaling af alderspension i form af en livsbetinget sum. Det er muligt, når man har nået pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1 a, og dette punkt gælder efter ordlyden – uanset afsnittets overskrift – hvad enten ansættelsesforholdet fortsat består eller er ophørt. Punkt d) angår deludbetaling af alderspension i form af kapitalpension eller aldersopsparring. Det er muligt, når man har nået pensionsudbetalingsalderen, jf. pensionsbeskatningslovens § 1 a. En sådan deludbetaling kan ske én gang, og resten kan ifølge protokollatet først udbetales, når man forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension. Punkt e) angår udbetaling i henhold til en konkret dispensation fra overenskomstens parter. Dette er ifølge protokollatet muligt i "andre tilfælde end de ovennævnte", hvilket nærliggende må forstås som alle andre tilfælde, hvor man ønsker at få udbetalt pensionen helt eller delvist, før man er gået på pension.

På den anførte baggrund og efter bevisførelsen i øvrigt må overenskomsten og protokollatet om pensionsordninger mest nærliggende forstås som byggende på en fælles forudsætning om, at pensionen, hvis ikke andet fremgår, først må kunne udbetales, når vedkommende forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension. Vedtagelsen i 2015 af afsnittet om udbetaling "under fortsat ansættelse" ændrede ikke herpå.

Denne forståelse støttes af, at der er tale om overenskomstbaserede kollektive pensionsordninger med både opsparing og risikodækning.

Der er ikke herved taget stilling til, i hvilket omfang det kan være muligt at flytte sin pensionsordning over i en ny pensionsordning, hvis man skifter til et andet job, der hører under et andet overenskomstområde.

Klager findes ikke i det samlede forløb at have udvist en retsfortabende passivitet.

Som følge af det anførte skal klager have medhold i sin påstand og frifindes for indklagedes selvstændige påstand.

Thi bestemmes

Nykredit Realkredit A/S skal anerkende, at genkøb af pensionsordninger, jf. overenskomstens Protokollat om pensionsordninger, alene kan ske, når medarbejderne forlader arbejdsmarkedet ved pensionering, medmindre muligheden for genkøb er specifikt opremset i Protokollat om pensionsordninger litra a-e.

Finansforbundet frifindes for indklagedes selvstændige påstand.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 19. december 2022

Lars Hjortnæs