

Finansklagenemnda Person

Avgjørelse FinKN-2020-183

19.3.2020

DNB Livsforsikring AS (Pensjon, Personal)

Livsforsikring/uføredekninger/pensjon

Delvis ufør – overgang til ny pensjonsordning – medlem "frisk del"

Klager var omfattet av tidligere arbeidsgivers (A) pensjonsavtale med uføredekning. Han ble ufør i 2009, og mottok 100 % uførepensjon fra denne ordningen. I juni 2016 ble han ansatt i 100 % stilling hos en annen arbeidsgiver (B). Han ble medlem av Bs pensjonsordning, og mottok senere 100 % uførepensjon fra denne. Han oppfylte likevel vilkårene om minst 20 % uføregrad under avtale A, og ble derfor ikke meldt ut av den ordningen. Pensjonsforetaket (selskapet) informerte i november 2017 om nye lovregler om uførepensjon som ville tre i kraft fra 1.1.17. Videre at klager ikke var medlem av tidligere arbeidsgivers (A) nye uførepensjonsordning, og at eventuell senere økt uføregrad under den eksisterende avtalen hos A. ikke ville gi rett til økt uførepensjon, med mindre klager tegnet fortsettelsesforsikring. Klager tegnet ikke fortsettelsesforsikring. I løpet av 2017/2018 ble han igjen 100 % ufør. Tvist om klager under pensjonsavtalen hos tidligere arbeidsgiver (A.) hadde krav på uførepensjon beregnet på grunnlag av den økte uføregraden. Nemnda viste i sin vurdering til Finanstilsynets gjennomgang av relevante rettskilder 28.7.17 og konkluderte med at klager ikke hadde krav på å være med i tidligere arbeidsgivers nye uførepensjonsordning. Selskapet ble gitt medhold.

Saksfremstilling

Klager (bussjåfør, f. 1965) var omfattet av tidligere arbeidsgiver As pensjonsavtale med uføredekning. Ordningen var innskuddsbasert, og uten fripoliserett.

Klager har fra 2009 mottatt utbetaling av uførepensjon fra tidligere arbeidsgiver As pensjonsordning. Klager fikk innvilget 100 % uføretrygd fra Nav i 2012.

Klager var en periode ansatt i 100 % stilling hos en annen arbeidsgiver B., og ble 8.6.16 meldt inn i Bs pensjonsordninger (i samme selskap som As pensjonsordninger). Han ble meldt ut igjen 28.2.18. Han mottar i dag 100 % uførepensjon under Bs avtale.

Nav informerte 21.12.16 om at klager i 2017 ville få redusert uføreytelser med kr 121 520, fordi han var registrert med en inntekt på kr 410 000.

Selskapet informerte 17.11.17 om nye lovregler om uførepensjon. På dette tidspunktet mottok klager uføreytelser fra As uføreordning basert på 35 % uføregrad. Selskapet opplyste at klager ikke lenger var ansatt hos A., og at han derfor ikke var medlem av As nye uførepensjonsordning. Dersom hans uføregrad økte, ville hans uføregrad under As gamle ordning (og som han mottok ytelser fra), ikke gi rett til økt uførepensjon under denne avtalen. Selskapet opplyste at klager kunne sikre slik rett ved å tegne fortsettelsesforsikring innen 5.6.18. Han tegnet ikke slik fortsettelsesforsikring.

I meldinger om økt uføregrad fra 40 til 80 % opplyste selskapet 20.4.18 at økt uføregrad under avtalen hos tidligere arbeidsgiver, ga klager rett til tilsvarende økt innskuddsfritak for alderspensjon, men at det ikke ga rett til økt uførepensjon.

Det var etter dette ytterligere kontakt mellom partene hva gjaldt faktisk uføregrad basert på inntektsopplysninger.

Selskapet redegjorde 2.9.19 for hvordan klagers uførepensjon under avtalen hos A. var beregnet, og at det etter det nye regelverket ikke var adgang til å øke denne ut over uføregraden på 35 % per 1.1.17, selv om hans uføregrad var økt.

Klage til Finansklagenemnda ble registrert 29.7.19.

Det fremgår av vilkårenes pkt. 5.1.2 "Særskilt om arbeidsuføre":

Dersom medlemmet er minst 20 % arbeidsufør og pensjonsordningen omfatter innskuddsfritak, uførepensjon eller premiefritak, kan vedkommende ikke meldes ut, med mindre dette følger av lof og loi. Dersom innskuddsfritak, uførepensjon eller premiefritak ikke inntreffer i henhold til bestemmelsene i regelverket, kan medlemmet likevel meldes ut av pensjonsordningen.

Etter overgangsforskriften FOR-2015-12-15-1480 del II pkt. 2 følger:

Ved overgang fra eksisterende til ny uførepensjonsordning skal sykmeldte, og delvis uføre arbeidstakere hva gjelder den arbeidsdyktige delen vurdert i forhold til fulltidsstilling, tas opp i den nye ordningen uten at det innhentes nye helseopplysninger.

Vedlagt selskapets klagesvar fulgte en uttalelse datert 8.6.17 fra Finanstilsynet, der det på s. 5 blant annet var skrevet:

Økt uføregrad vil derfor ikke føre til økt uførepensjon fra den fullt betalte forsikringen. ... En delvis ufør arbeidstaker vil bli meldt inn i ny uførepensjonsordning for sin "friske del" på de vilkår som gjelder for denne uførepensjonsordningen i henhold til kapittel 8 i tjenstepensjonsloven, men uten krav til nye helseopplysninger. Ved økt uføregrad vil det dette føre til utbetaling av uførepensjon fra den nye uførepensjonsordningen. ...

Sekretariatet ga klager medhold.

Selskapet krevde nemndsbehandling og la i den forbindelse frem en uttalelse datert 28.7.17, der Finanstilsynet under pkt. 4.2.2 har vurdert spørsmålet om tidligere ansatte skulle være med i ny ordning.

Klager har i det vesentlige anført at han har krav på 100 % uførepensjon under avtalen hos tidligere arbeidsgiver A. Han ble 100 % uføretrygdet i 2012, og er nå 100 % arbeidsufør. Han skal ikke straffes for å ha forsøkt seg i arbeidslivet, men ikke klarte det. Selskapet har uansett ingen hjemmel til å endre Navs uføregrad. Han viser også til folketrygdloven § 12-14. Selskapet har ikke gitt klager en ordentlig forklaring på hvordan uføregraden og pensjonen er beregnet, og det har gjort feil flere ganger i saken. Selskapet opplyser på sine nettsider at man med ny uføreordning kan jobbe, og at uføregrad justeres opp og ned i samsvar med hvor mye han jobber.

Selskapet har i det vesentlige anført at klager ikke har krav på at uføregraden økes. Etter uførereformen skal avtaler som løp frem til 31.12.16 beregnes etter et annet regelverk enn den nye uførepensjonen som gjaldt fra 1.1.17. Selskapet har i tillegg anført at:

Et delvis uført medlem som er sluttet hos aktuelle arbeidsgiver på tidspunktet for overgang til ny uførepensjon, skal ikke være med over i ny uførepensjonsordning som etableres i henhold til de nye uførepensjonsreglene i tjenstepensjonsloven

jf. fremlagte brev fra Finanstilsynet datert 28.7.17. Ettersom klager på overgangstidspunktet ikke lenger var ansatt hos tidligere arbeidsgiver A., har han derfor ikke krav på å bli innmeldt i dens nye

uførepensjonsordning. Han ble dessuten gitt tilbud om fortsettelsesforsikring på overgangstidspunktet.

Finansklagenemnda Persons begrunnelse

Saken reiser spørsmål om klager har krav på uførepensjon for hans økte uføregrad i den nye uførepensjonsordningen til tidligere arbeidsgiver.

Klagers faktiske uføregrad har økt fra 35 % per 31.12.16, til at han nå er 100 % ufør.

I e-post 13.3.19 fra selskapet til forsikrede er det opplyst at forsikrede ble innvilget 100 % uførepensjon fra 14.10.08. Videre at selskapet senere reduserte utbetalinger fordi forsikrede hadde lønnsinntekter. Nemnda forstår det slik at den laveste uføregrad forsikrede ble vurdert til, var 35 %, jf. selskapets brev til forsikrede datert 31.7.19. Da tidligere arbeidsgivers uføreordning ble konvertert til nytt uførepensjonsregelverk per 1.1.17, er det på det rene at klager ikke arbeidet i foretaket og at hans uføregrad var 35 %. Selskapet ga i 2017 klager opplysning om at dersom hans uføregrad økte, ville hans uføregrad under As gamle ordning (og som han mottok ytelser fra), ikke gi rett til økt uførepensjon under denne avtalen. Selskapet opplyste at klager kunne sikre slik rett ved å tegne fortsettelsesforsikring innen 5.6.18, men slik dekning ble ikke tegnet.

Spørsmålet er om klager, et delvis ufør medlem som har sluttet hos arbeidsgiver, hadde krav på å være med over i den nye uførepensjonsordningen som ble etablert ihht. de nye uførepensjonsreglene i tjenestepensjonsloven.

Etter vilkårenes pkt. 5.1.2 Særskilt om arbeidsuføre kunne ikke forsikrede meldes ut av ordningen så lenge han var minst 20 % arbeidsufør. I praksis måtte dette endres da uførereformen trådte i kraft senest fra 1.1.17. Av overgangs- forskriften FOR-2015-12-15-1480 del II, pkt. 2 følger:

Ved overgang fra eksisterende til ny uførepensjonsordning skal sykmeldte, og delvis uføre arbeidstakere hva gjelder den arbeidsdyktige delen vurdert i forhold til fulltidsstilling, tas opp i den nye ordningen uten at det innhentes nye helseopplysninger.

Selskapet har i forbindelse med nemndsbehandlingen vist til en uttalelse fra Finanstilsynet datert 28.7.17, der spørsmålet om tidligere ansatte skulle være med over i ny uførepensjonsordning adresseres under pkt. 4.2.2. I uttalelsen foretas det en gjennomgang av relevante rettskilder. Herfra hitsettes:

Spørsmålet om også denne gruppen av medlemmer skal eller kan tas opp i den nye uførepensjonsordningen synes ikke å være behandlet spesielt i forarbeidene til overgangsreglene. Det faktum at forarbeidene til medlemskapsreglene i foretakspensjonsloven har lagt til grunn at denne gruppen på gitte vilkår beholder rett til utvidelse av uførepensjonsrettighetene etter fratredelse og således i praksis skal være medlem i pensjonsordningen, kan tilsi at dette legges til grunn også i de nye uførepensjonsordningene, herunder også i forhold til overgangsreglene, men det er også forhold som taler for det motsatte.

Finanstilsynet kan se at arbeidsgiverforetakene finner det urimelig at det skal betales premie for å videreføre uføredekningen for en gruppe som ikke lenger er i foretakets tjeneste. (Selskapet) har dessuten vist til at overgangsreglene gir delvis uføre rett til å bli opptatt som medlemmer av en ny uførepensjonsordning (som eventuelt opprettes av det nye arbeidsgiverforetaket). Dette synes imidlertid bare å gjelde i forhold til overgangsreglene, jf. tjenestepensjonsloven § 3-7. Det er videre vist til at de som har vært medlem av en uførepensjonsordning med fripoliseopptjening vil ha rett til fripolise med opptjening fram til avviklingen av den tidligere uførepensjonsordningen. Etter forskriftens ordlyd i overgangsreglene er det sykmeldte eller delvis uføre arbeidstakere som for sin arbeidsdyktige del ("friske del") skal tas opp i den nye uførepensjonsordningen. Retten til medlemskap og uføredekning avhengig av uføreårsak for tidligere arbeidstakere følger ikke av forskriftens ordlyd. Det er også uklart om det er vurdert og tilsiktet at den aktuelle gruppen ikke skal omfattes. Finanstilsynet vil bemerke at det som følger av pressemeldingens ordlyd likevel ikke kan veie tyngre enn forskriftens ordlyd, og det særlig når forskriften innskrenker den avtalefrihet som følger av tjenestepensjonslovens ordlyd.

Ut fra en samlet vurdering legger Finanstilsynets til grunn at plikten til å oppta delvis uføre medlemmer i den nye uførepensjonsordningen bare gjelder arbeidsgiverforetakets egne arbeids-takere på overgangstidspunktet.

Finanstilsynet vil samtidig anta at overgangsreglene ikke er til hinder for at arbeidsgiverforetaket på frivillig grunnlag kan ta denne gruppen medlemmer av den tidligere uførepensjonsordningen opp i den nye uførepensjonsordningen. Det vises til at spørsmålet om opptak av denne gruppen i ny uførepensjonsordning ikke synes å være eksplisitt vurdert i forhold til det nye regelverket.

Nemnda er enig i Finanstilsynets vurdering og finner etter dette at klager ikke hadde krav på å være med i tidligere arbeidsgivers nye uførepensjonsordning.

Finansklagenemnda Persons konklusjon

Selskapet gis medhold.

Ved behandlingen deltok Kaja de Vibe Malling (leder), Gro Farestvedt (selskapsrepresentant), Tonje Giertsen (selskapsrepresentant), Paal Bjønness (forbrukerrepresentant) og Ingrid Sande Kvålen (forbrukerrepresentant).