

# Finansklagenemnda Person

## Avgjørelse FinKN-2021-655

5.7.2021

### SpareBank 1 Forsikring AS (Pensjon)

#### Livsforsikring/uføredekninger/pensjon

Delvis ufør- pensjonsordning flyttet – økt uføregrad – beregning av ny uførepensjon – fortsettelsesforsikring – fal. §§ 11-3 og 19-7 – lof. §§ 2-8 – lot. §§ 8-5, 8-6 og 8-7.

Forsikrede fikk innvilget uførepensjon med 60 % i 2015 under arbeidsgivers kollektive pensjonsordning. Arbeidsgiver fortsatte å betale for dekning av forsikredes restarbeidsevne på 40 %. Som følge av endringer i regelverket ble ordningen lukket, og forsikrede ble meldt inn i ny ordning hos arbeidsgiver. Forsikredes uføregrad økte etter dette til 100 %, og hun fikk uførepensjon for den resterende uføregrad (40 %) under ny ordning. Forsikrede anførte at ytelsen var for lav, da hun fikk forholdsvis vesentlig lavere uførepensjon for hvert prosentpoeng av de siste 40 % uførhet, sammenliknet med hva hun fikk for hvert prosentpoeng av sin opprinnelige 60 % uførhet. Saken reiste spørsmål om beregningen av uførepensjonen, subsidiært om selskapet var ansvarlig for høyere ytelse som følge av mangelfull informasjon ved overgangen. Atter subsidiært om forsikrede hadde krav på fortsettelsesforsikring. Etter nemndas vurdering var det korrekt at alle som var delvis uføre ved endringstidspunktet 1.1.17, og som senere hadde fått økt uføregrad, skulle få beregnet økningen av uføregraden etter de nye bestemmelsene om uførepensjon. I disse tilfellene vil de ansatte ikke tre ut av ordningen, og selskapet pliktet ikke å gi tilbud om fortsettelsesforsikring selv om overgangen innebar en reduksjon av ytelser. Nemnda konkluderte videre med at det ikke var grunnlag for en påstand om brudd på opplysningsplikten. Selskapet ble gitt medhold.

---

#### Saksfremstilling

Forsikrede (f. 1969) ble i 2008 meldt inn i daværende arbeidsgivers kollektive pensjons- og forsikringsdekninger. Selskapet hadde en såkalt 70 %-dekning i henhold til lov om foretakspensjon (LOF).

Forsikrede ble sykemeldt 13.10.14, og ble innvilget arbeidsavklaringspenger 9.11.15.

Selskapet innvilget 50 % uførepensjon fra 1.11.15, og 60 % uførepensjon fra 1.12.15. Da selskapet innvilget 50 % uførepensjon med barnetillegg og betalingsfritak 3.12.15 mottok klager arbeidsavklaringspenger, og det ble derfor beregnet et fradrag etter LOF § 6-4. Totalt innvilget uførepensjon ved 50 % arbeidsuførhet var kr 54 798, og av disse ble kr 18 252 utbetalt til klager, og kr 36 546 ble tilført bedriftens premiefond, jf. LOF § 6-4. Da forsikrede ble 60 % varig ufør ble uførepensjonen oppjustert. Fradraget etter LOF bortfalt, og hele uførepensjonen med to barnetillegg etter en uføregrad på 60 %, totalt kr 65 732 per år, ble utbetalt til klager. Arbeidsgiver fortsatte å betale for dekning av forsikredes restarbeidsevne på 40 %.

Nav innvilget 13.9.16 60 % uføretrygd.

I forsikringsbevis 24.6.17 ble forsikredes årlige uførepensjon med betalingsfritak oppgitt å være kr 14 923. Pensjonsgrunnlag ble oppgitt til kr 188 857, i 40 % stilling.

Selskapet informerte 6.9.17 om endringer i uføredeknningen, og at utbetaling for innvilget uførepensjon ville skje fra en egen ordning uavhengig av arbeidsgivers avtale. Økt uføregrad ville ikke gi utbetaling fra denne ordningen.

I forsikringsbevis 5.10.17 ble det opplyst om arbeidsgivers nye hybridpensjonsordning, med 5,6 % innskudd på inntekter fra 0-7,1 G. Forsikredes lønn i 40 % stilling var oppgitt til kr 188 856, og årlig uførepensjon med betalingsfritak kr 15 029.

Nav innvilget 7.5.19 100 % uførepensjon, basert på en inntekt før uførhet på kr 558 503.

Selskapet informerte 24.5.19 om at det hadde registrert forsikredes uføregrad på 100 %, og at årlig uførepensjon under den gamle uføreordningen (avtale ...) for forsikredes opprinnelige 60 % uførhet var på kr 55 882. Videre at forsikrede ville få en årlig utbetaling under den nye ordningen på kr 9 844 for de resterende 40 % økning i uføregrad til 100 % uførhet.

Forsikrede klaget 2.6.19 på at hun mente økningen skulle vært på kr 37 254, og at hun ellers ville tape veldig mye penger fordi hun hadde forsøkt å klare 40 % jobb, fremfor å ta ut 100 % uførepensjon i 2016 slik hun ble anbefalt av lege. Hun anførte videre at hun hadde fått mangelfull informasjon om betydningen av endringene i regelverket for uførepensjon.

Selskapet fastholdt beregningen 11.7.19.

I ny klage 3.9.19, anførte forsikrede i hovedsak det samme som i klagen 2.6.19, men hun vedla et skriv hun opplyste å ha mottatt på et informasjonsmøte der det blant annet var skrevet:

Sannsynligvis skal endret uføregrad som skyldes samme årsak som den som nå gir utbetaling av uførepensjon følge gammel uføreordning.

Forsikrede har vedlagt plansjer som ble vist under et informasjonsmøte, og der det står skrevet at "Uførepensjon videreføres uendret".

I en annen plansje ble det opplyst at det var stor usikkerhet om hva som ville gjelde etter overgang til lovpålagt ny uføreordning.

Selskapet opplyste 16.11.20 at plansjene forsikrede viste til var fra informasjon i tilknytning til at arbeidsgiver var i prosess for å endre fra innskuddspensjon til hybridpensjon, og at dette var uavhengig av endringene som måtte gjøres da lovverket ble endret (pensjonsreformen). Selskapet opplyste videre at forsikredes ytelser for de nye 40 % uførhet ville ha blitt den samme uten overgang fra innskudds- til hybridpensjon.

Klage til Finansklagenemnda ble registrert 28.1.20.

**Forsikrede** har i det vesentlige anført at ytelsen for de siste 40 % uførhet er for lav. Årsaken til den økte uførheten er den samme som årsaken til de første 60 % uførhet. Subsidiært at selskapets informasjon var mangelfull. Hun fikk ikke opplyst at ytelsen ble vesentlig dårligere med den nye ordningen, men tvert imot at den var like god. Med god informasjon kunne hun ha tegnet en privat dekning uten begrensningene i den nye loven/ordningene. Det er vist til lov om tjenstepensjon (lot.) § 8-5 pkt. 2 og § 8-3 pkt. 2, ("første skadedato"), og til lof. § 2-8, og til fal. § 11-3. Videre viste hun til retten til å tegne fortsettelsesforsikring, jf. fal. § 19-7, som hun i så tilfelle skulle ha fått tilbud om. Det er helt urimelig at hun straffes økonomisk for å ha forsøkt å jobbe 40 % når hun kunne blitt 100 % ufør i 2016.

**Selskapet** har i det vesentlige anført at beregningen er korrekt og i tråd med lot. §§ 8-5 – 8-7. Arbeidsgiver gikk fra lovens maksimalordning etter gammel lov (lof.) og videreførte avtalen med den nye lovens maksordning. Spørsmålet om ytelser for medlemmer som var delvis uføre og mottok delvis uførepensjon per 1.1.17 er ikke regulert i loven, men reguleres av en felles

bransjestandard (clean cut pr 1.1.17), med støtte i Finanstilsynets tolkinger i brev datert 8.6.17. Det skal da gjøres fradrag for fripolisen under den gamle ordningen. Det ble gitt tilstrekkelig informasjon om endringene, jf. fal. § 11-3 og lof. § 2-8. Selskapet viste også til at størrelsen på fremtidig uførepensjon ble oppgitt i forsikringsbeviset, og at forsikrede kunne henvendt seg til selskapet dersom hun hadde spørsmål. Selskapet videreførte risikodekninger ved endringen, og forsikrede hadde da ikke krav på tilbud om fortsettelsesforsikring. Dette var i tråd med bransjenormen.

### **Finansklagenemnda Persons begrunnelse**

Saken gjelder spørsmål om beregningen av uførepensjon når forsikredes uføregrad økte fra 60 % til 100 % etter endring av ordningen. Subsidiært om selskapet på erstatningsmessig grunnlag kan holdes ansvarlig på grunn av mangelfull informasjon ved overgang til ny ordning.

Når det gjelder faktum bemerkes det at det er enighet om uførepensjonen forsikrede ble innvilget under arbeidsgivers opprinnelige uføreordning. Dette var en ren risikodekning, uten fripoliserett. Den opprinnelige uføreordningen ble avsluttet av arbeidsgiver 31.12.16, som en fullt innbetalt forsikring uten oppsparing for forsikredes 60 % uføregrad per 31.12.16. Dette er i henhold til regelverket, jf. Finanstilsynets brev datert 8.6.17.

I tråd med reglene i ny tjenstepensjonslov og de føringer som ble gitt av Finanstilsynet, ble overgangen til ny ordning gjort som en såkalt "clean cut". Dette betyr at ny uførhet inntruffet fra 1.1.17 skulle vurderes under ny uføredekning.

Da avtalen ble endret 1.1.17 stod klager i 40 % stilling, med tilhørende ytelser, beregnet etter nye regler, jf. tjenstepensjonsloven §§ 8-5 til 8-7. Det følger av forsikringsbevis datert hhv. 24.6.17 og 5.10.17 at det for forsikrede ble innbetalt 5,6 % av lønn på kr 188 857 for en 40 % stilling, dette var i tråd med den ordningen arbeidsgiver hadde i selskapet.

Da forsikrede ble 100 % ufør, innvilget selskapet uførepensjon for de siste 40 % under den nye ordningen. Ved beregningen ble det tatt utgangspunkt i 100 % uførepensjon under ny ordning på kr 37 254, og gjort fradrag for fripolise fra tidligere arbeidsforhold, og deretter innvilget 40 % av summen, beregnet til kr 9 844 per år.

Beregningen innebærer at forsikrede fikk forholdsvis vesentlig lavere uførepensjon for hvert prosentpoeng av disse siste 40 % uførhet, sammenliknet med hva hun fikk for hvert prosentpoeng av sine opprinnelige 60 % uførhet. Forsikrede har anført at ytelsen for de siste 40 % uførhet er for lav. Forsikredes anførsler forstås slik hun mener det at det bør foretas en vurdering av hvilke konsekvenser overgangen til ny uførepensjon vil ha for hvert enkelt medlem.

Spørsmålet om hvordan uførepensjon skal beregnes når forsikrede var innvilget delvis uførepensjon under gammel ordning, og uføregraden øker etter etablering av ny ordning, er ikke direkte regulert i lovverket.

Finanstilsynet har uttalt seg om spørsmålet i brev til hhv. Finans Norge 8.6.17, og til Storebrand Livsforsikring AS 28.7.17.

Det følger av Finanstilsynets uttalelser i brevet av 8.6.17 at lønnsgrunnlaget ved innmelding i ny uføreordning, er lønnen på overgangstidspunktet. Premiefritaket er låst til opprinnelig sykedato, og arbeidstakeren får sparing etter den til enhver tid gjeldende lønn for den "friske delen":

Lønnsgrunnlaget for den "friske delen" ved innmelding av delvis uføre arbeidstakere i ny uførepensjonsordning, skal være gjeldende lønnsgrunnlag på innmeldingstidspunktet. (...) Når det gjelder opptjening for den "uføre delen", har livsforsikringsforetaket fortsatt ansvaret for at premiefritaket for uførepensjonsdelen videreføres etter de samme prinsipper som i den tidligere uførepensjonsordningen,

herunder at opptjeningen er basert på samme lønnsgrunnlag som i den tidligere uførepensjonsordningen. Det videreførte premiefritaket skal ikke være en del av de nye uførepensjonsordningen.

Hva gjelder rett til uførepensjon fra den fullt innbetalte forsikringen ved økt uføregrad er følgende lagt til grunn i brevet av 8.6.17 (nemndas utheving):

*En delvis ufør arbeidstaker blir innmeldt 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 dette føre til utbetaling av uførepensjon fra den nye uførepensjonsordningen. Finanstilsynet legger til grunn at beregningen i ytelser ved økt uføregrad følger den nye uførepensjonsordningens pensjonsplan og vilkår for rett til uførepensjon.*

Dette innebærer slik nemnda ser det at alle som var delvis uføre ved endringstidspunktet 1.1.17 og som på et senere tidspunkt øker sin uføregrad, skal ha utbetalt økningen etter regler om ny uførepensjon slik forsikrede har fått. I disse tilfellene vil de ansatte ikke tre ut av ordningen, og selskapet gir derfor ikke tilbud om fortsettelsesforsikring der overgangen rent faktisk vil innebære en reduksjon av ytelser. Dette er også i tråd med regelverket slik dette må forstås.

Regelforståelsen sikrer at alle arbeidstakere behandles likt etter ny pensjonsplan når økningen i uføregrad skjer etter at de nye reglene om uførepensjon har trådt i kraft. Slik beregning er i tråd med det likhetsprinsippet som ligger til grunn for reguleringen i tjenstepensjonsloven, som blant annet er kommet til uttrykk i lovens § 2-9 annet ledd og der det i bokstav c) klart fremgår at regelverket i pensjonsordninger skal utformes med sikte på at forskjellsbehandling mellom arbeidstakere unngås så langt det er mulig når det gjelder samlet pensjon sett i forhold til lønn og tjenestetid i foretaket.

Etter nemndas syn er modellen selskapet har benyttet ved beregning av ytelser etter endringstidspunktet i tråd med løsningen som må legges til grunn basert på Finanstilsynets uttalelser. Ytelser etter ny pensjonsplan ved økt uføregrad fastsettes ved å ta utgangspunkt i hvordan dette ville blitt beregnet for en forsikret som var meldt inn i 100 % stilling, og som deretter ble innvilget 60 % uførepensjon i den nye ordningen, og på et senere tidspunkt ble 100 % ufør.

Videre bemerkes at arbeidsgiver siden endringstidspunktet har betalt inn premie for "friskdelen" (40 %), nettopp for å kunne dekke opp en eventuell økning i uføregraden utover 60 % etter det nye regelverket.

Modellens fradrag for fripolise er etter nemnda i tråd med tjenstepensjonsloven § 8-7 annet ledd. Når det gjelder den konkrete beregningen av forsikredes ytelser legger nemnda selskapets opplysninger til grunn.

Forsikrede har subsidiært anført at selskapets informasjon var mangelfull. Selskapets informasjonsplikt overfor forsikringstaker, altså foretaket/arbeidsgiver, er regulert i fal. § 11-3. I tillegg finnes det særlige regler om selskapets informasjonsplikt i kollektive personforsikringsordninger i fal. kapittel 19. Foretaket, altså arbeidsgiver, er dessuten pålagt informasjonsplikter overfor medlemmene i ordningen, jf. tjenstepensjonsloven § 2-8.

De særlige reglene om informasjonsplikt i fal. kapittel 19 skal sikre at medlemmer i kollektive forsikringsordninger mottar den informasjonen de har behov for. I kollektive livsforsikringer er det vanligvis forsikringstakeren som administrerer ordningen, og har den direkte kontakten med forsikringsselskapet. Reglene i fal. er ment å sikre at medlemmene ikke går glipp av sine rettigheter etter forsikringsavtalen fordi forsikringstaker ikke oppfyller sine administrative forpliktelser overfor selskapet. De mest sentrale bestemmelsene i fal. om hva slags informasjon medlemmene har krav på er fal. § 19-3 om løpende informasjonsplikt og § 19-4 om

forsikringsbevis. Selskapets ansvar i tilfeller der forsikringstakeren ikke har oppfylt enkelte av sine administrative forpliktelser, reguleres i fal. §§ 19-9 og 19-5.

I aktuelle sak er det sendt ut forsikringsbevis 24.6.17 og 5.10.17. Ny forsikringssum for ny beregnet uførepensjon fremkommer klart av begge bevisene. Videre har selskapet informert om endringer i uføredekningen i et informasjonsbrev 6.9.17. I brevet oppfordres de forsikrede til å ta kontakt dersom de har spørsmål. På bakgrunn av informasjonen som er sendt ut i saken, finner nemnda at selskapet har overholdt sin informasjonsplikt overfor forsikrede.

Saken reiser videre spørsmål om forsikrede har hatt rett til barnetillegg til uførepensjon. Det følger av forsikringsbevisene forsikrede har mottatt under punktet "Barnetillegg til uførepensjon" at det "utbetales et barnetillegg for dine barn som er under 18 år". Dette er i tråd med tjenstepensjonsloven § 8-6 tredje ledd. Reglene om barnetillegg ble endret ved innføring av tjenstepensjonsloven, og barnetillegg etter den nye loven er en frittstående risikodekning tilknyttet uføredekningen som opphører når barnet fyller 18 år.

Forsikredes barn er født 4.2.01. Barnet var fylt 18 år på det tidspunktet forsikrede fikk rett til ytelser ved økt uføregrad 1.4.19, og det er da etter nemndas syn klart at forsikrede ikke har krav på barnetillegg.

Avgjørelsen er enstemmig.

#### **Finansklagenemnda Persons konklusjon**

Selskapet gis medhold.

*Ved behandlingen deltok Kaja de Vibe Malling (leder), Tonje Giertsen (selskapsrepresentant) og Paal Bjønness (forbrukerrepresentant).*