

Finansklagenemnda Person

Avgjørelse FinKN 2023-294

25.4.2023

Nordea Liv Norge AS

Livsforsikring/uføredkninger/pensjon

Månedlig utbetaling av uførepensjon – krav på engangsutbetaling? - tjenstepensjonsloven kap. 8.

Forsikrede fikk innvilget uførepensjon med månedlige utbetalinger frem til fylte 67 år. Forsikrede krevde uførepensjonen utbetalt som engangsbeløp, noe foretaket avsto. Saken reiste spørsmål om forsikrede har krav på en engangsutbetaling av uførepensjonen, herunder om foretakets månedlige utbetalinger var i strid med likestilling og diskrimineringsloven, jf. EU/EØS-retten. Nemnda bemerket at tjenstepensjonsloven ikke hjemlet fremsatt krav om at uførepensjon skulle utbetales som et engangsbeløp. Forsikredes anførsel om at foretakets utbetalingspraksis var diskriminerende og i strid med likestillings- og diskrimineringsloven og EU/EØS retten, falt utenfor nemndas mandat. Foretaket ble gitt medhold.

Saksfremstilling

Forsikrede var omfattet av en kollektiv pensjonsforsikring med dekning bl.a. for uførepensjon.

Det er fremlagt et notat 9.6.15 fra legejournalen til et av forsikredes familiemedlemmer, hvor det fremgår at forsikrede etterlyste behov for mer praktisk bistand og avlastning, at situasjonen var utfordrende, og at forsikrede synes det var vanskelig å be om mer hjelp uten å måtte argumenter mye for det.

I melding om uførhet 11.11.15, opplyste forsikrede at hovedårsaken til uførheten var "*Diagnose moderat depresjon, samt utmattelse*" og at første sykedag var 10.8.14. Forsikrede viste blant annet til en redegjørelse fra psykiater om at hun var blitt syk som følge av belastningen omsorgen for hennes familie medførte, uten hjelp fra kommunen eller andre offentlige pleietilbud, og at trakassering/mobbing på arbeidsplassen bidro sterkt til hennes uførhet.

Det er fremlagt en uttalelse 2.5.19 fra spesialist i psykiatri, A.

Under henvisning bl.a. til EU/EØS-direktivene 2006/54/EF og 79/7/EØF, ba forsikrede opplyst om foretaket hadde vurdert EØS-retten ved beregningen av uførerente/uførepensjon, jf. brev av 5.5.22. Ytterligere presiseringer ble gitt i senere brev samme dag.

Etter ytterligere korrespondanse 27.5.22, viste foretaket til at en løpende periodisk utbetaling var i henhold til gjeldende regelverk, og at dette ikke kunne endres til en engangsutbetaling, jf. e-post av 9.7.22.

Foretaket innvilget uførepensjon med månedlig utbetaling frem til fylte 67 år, jf. brev av 25.8.22.

Forsikrede har fremlagt kopi av EU-direktiv 79/7/EØF og 2006/54/EF, skjermdumper fra regjeringens hjemmeside, samt henvisning til en rekke lenker og brev fra Kultur- og likestillingsdepartementet 7.9.22. Forsikrede har i tillegg fremlagt kopi av skatteoppgjør fra 2014-2021, skjermdump av forsikredes fripolise og spesifikasjon av pensjonsutbetaling for januar 2022.

Forsikrede har i det vesentlige anført at foretakets utbetalingspraksis er i strid med likestillings- og diskrimineringsloven og EU-direktivene 2006/54/EF og 79/7/EØF. Kjernen i problemstillingen er at sykdommen som utløste forsikredes rett til uførepensjon, skyldes tunge omsorgsoppgaver for egen familie, som ble pålagt av det offentlige - uten valgmuligheter, jf. fremlagt journalnotat. Dette viser at det offentlige la avgjørende vekt på familiesituasjonen – hvilket direktivet dekker, og likestillingsloven omtaler direkte som et beskyttet grunnlag "omsorgsoppgaver", jf. § 3. Foretaket har satt en betingelse for varigheten av ytelsen som innebærer klare ulemper kontra om beløpet hadde blitt utbetalt i en engangssum. I henhold til ordlyden i EU-direktivene 2006/54/EF, kapittel 2, artikkel 5 og 79/7/EØF, artikkel 4, er det ikke adgang til å sette en slik betingelse når grunnlaget for sykdommen og hele situasjonen er slik den er. I Norge er på samme måte likestillings- og diskrimineringsloven laget for å bremse eller helt avskjære de negative følgene av de grunnlag som er listet opp i lovens § 6. Deriblant nettopp kjønn og omsorgsoppgaver. Beskyttelsen loven gir gjelder også "tidligere forhold" - slik at den er gjeldende også når omsorgsbelastningen som for forsikredes del er opphørt, men hvor konsekvensene av den altså ruller videre på andre områder og disse områdene er kommet til som en direkte følge av omsorgsbelastningen. Ved en indirekte diskriminering, skal forsikrede ikke sammenlignes med andre innenfor samme uførepensjonsordning. Forsikrede skal sammenlignes med personer som ikke har en slik sykdomsutløsende familiesituasjon, og som således ikke har påfølgende innteksttap eller andre ulemper fra en slik omsorgssak. Denne differensieringen i vurderingskriteriene ved henholdsvis direkte og indirekte forskjellsbehandling fremgår klart av lovverket og er en internasjonal standard. Foretaket har ikke realitetsbehandlet forsikredes anførsler. Likestillings- og diskrimineringsloven må håndheves. Både Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda henviser til Finansklagenemnda i denne saken. I EØS-direktiv 2006/54 fremgår også at man skal ha en ubetinget tilgang til å få bruken av, og rettighetene i, direktivet prøvd, jf. "access to justice". Saksproblematikken er tatt opp på møte i Stortinget 16.12.22. Dersom nemnda er usikker på håndtering av EØS-regler, skal det bes om veiledning før saken avvises. Finansklagenemnda må være varsomme med å avvise saken og henvise til Diskrimineringsnemnda som rett instans, da det ligger utenfor Diskrimineringsnemnda og ombudets saklige kompetanse å overprøve hvorvidt annen lovgivning er i strid med likestillings- og diskrimineringsloven, jf. diskrimineringsnemndas saker 73/2014 og 21/2015, se også sak "15/483 LDO".

Foretaket har i det vesentlige anført at foretaket følger det gjeldende regelverket om utbetaling av uførepensjon, jf. Tjenestepensjonsloven § 8-1. Det ligger i bestemmelsen om at uførepensjonen ytes "årlig" at den skal utbetales for hvert kalenderår. Ettersom ordningen har som formål å dekke opp for tapt lønn utbetales de med et månedlig intervall. Foretaket er ikke enig i at vilkårene åpner for en konvertering fra løpende betaling til et engangsbeløp. Dersom forsikrede mener at det utformede lovverket er diskriminerende er det Staten som må saksøkes eller innklages til Diskrimineringsnemnda for å utforme et lovverk i strid med likestillings- og diskrimineringsloven. Foretaket har ingen mulighet til å fravike lovverket, og har ingen partstilknytning til spørsmålet som denne saken reiser, jf. Tvisteloven § 1-3 (2). En eventuell avgjørelse om at Tjenestepensjonsloven § 8-1 er diskriminerende i forsikredes situasjon ville medføre behov for å endre lovverket, noe foretaket ikke har mulighet til.

Finansklagenemnda Persons begrunnelse

Spørsmålet er om forsikrede har krav på en engangsutbetaling av uførepensjonen.

Uførepensjon er regulert i Tjenestepensjonsloven kapittel 8. Det følger av lovens § 8-1 at foretak kan opprette en uførepensjon i tillegg til ytelser som følger av folketrygdloven. Dersom det

opprettes en slik ordning, skal uførepensjonen ytes "årlig" etter reglene i kap. 8 til medlemmer som i medlemstiden er blitt uføre.

Nemnda kan ikke se at tjenstepensjonsloven gir hjemmel for å kreve uførepensjon utbetalt som et engangsbeløp, slik forsikrede krever. Det bemerkes at heller ikke de andre bestemmelsene i kap. 8 gir støtte for forsikredes krav. Det vises særlig til tjenstepensjonsloven § 8-8 om "Utbetaling av uførepensjon", første ledd annet punktum som fastsetter at "Retten til uførepensjon opphører dersom medlemmet ikke lenger oppfyller det minstekrav til uføregrad som er fastsatt i regelverket", og til bestemmelsen i annet ledd om midlertidig uførepensjon. Det følger av loven at retten til uførepensjon ikke nødvendigvis er varig, og at den kan endre seg, noe som etter nemndas syn taler med styrke mot en engangsutbetaling av uførepensjon.

Forsikrede har anført at foretakets utbetalingspraksis er diskriminerende og i strid med likestillings- og diskrimineringsloven, som gjennomfører EU-direktivene 2006/54/EF og 79/7/EØF, artikkel 4. Spørsmålet om det foreligger en diskriminerende forskjellsbehandling faller utenfor nemndas mandat.

Avgjørelsen er enstemmig.

Finansklagenemnda Persons konklusjon

Foretaket gis medhold.

Ved behandlingen deltok Kaja de Vibe Malling (leder), Barbro Paulen (bransjerepresentant) og Borgar Sandvik (forbrukerrepresentant).