888/12

Den 2. april 2012 blev i sag nr. 80.636:

xxxxx xxxxxxxxxx
xxxxxxxxxx xxx xx
xxxx xxxxxxxx

mod

Nordea Pension
Klausdalsbrovej 615
2750 Ballerup

afsagt

k e n d e l s e :

_____

Forsikringstageren er gennem sit tidligere arbejde omfattet af en firmapensionsordning i Nordea Pension. Hun klager over, at selskabet har udbetalt invalidepension til hendes tidligere arbejdsgiver og ikke til hende selv i en periode, hvor hun stadig modtog løn fra arbejdsgiveren.

Af klageskemaet fremgår bl.a.:

"1. Sagsfremstilling, kort redegørelse for sagen. …
Klage over Nordeas afgørelse om at udbetale invalidepension til min arbejdsgiver. Jeg bliver fyret den 23.09.2010 fra … efter 10 år på arbejdet. Før jeg bliver syg, har jeg aldrig haft en eneste sygedag. I et år prøvede jeg at opretholde forbindelse til min arbejdsplads i det omfang jeg kunne arbejde. (bilag …). Jeg har gjort alt hvad jeg kan til at komme ovenpå og beholde mit arbejde, men … var ikke indstillet til at bakke mig op. Tværtimod har fjernet enhver chance for at jeg nogensinde kommer ovenpå. Derfor synes jeg at Nordeas afgørelse om at udbetale min invalidepension til … og kommunens sygedagpengerefusion i hele opsigelsesperioden er faktisk en belønning til … Belønningen for, at de har fyret mig.

2. Hvad vil De konkret opnå hos selskabet? …
At ændre Nordeas afgørelse om at udbetale min invalidepension til arbejdsgiver. For denne afgørelse skal være en forudsætning, at der er et fastholdelseshensyn og den var der ikke i mit tilfælde."

Selskabet har i brev af 27/6 2011 til nævnet bl.a. anført:

"**Hændelsesforløb**
I juni 2010 modtog vi besked om, at [klager] var blevet uarbejdsdygtig.

Den 1. december 2010 (jf. bilag …) skrev vi til [klager] og oplyste hende om, at der var ret til præmiefritagelse og udbetaling af invalidepension fra karensperiodens udløb den 1. juli 2010 og foreløbig frem til den 1. april 2011. Forsikrede blev i den forbindelse gjort opmærksom på, at i henhold til den indgåede pensionskontrakt mellem hendes arbejdsgiver og os skal invalidepensionen udbetales til arbejdsgiveren, så længe medarbejderen modtager løn. Vi skrev videre, at udbetaling til arbejdsgiveren forudsætter medarbejderens skriftlige samtykke.

Den 1. december 2010 sendte vi ligeledes et brev til forsikredes arbejdsgiver, hvor vi medsendte en erklæring til brug for indhentelse af medarbejderens skriftlige samtykke.

Samtykkeerklæringen modtog vi ikke retur i underskrevet stand, men da der i den mellemliggende periode fremkom ny retspraksis om udbetaling af invalidepension til arbejdsgivere, skrev vi den 24. februar 2011 til forsikrede (jf. bilag …). Vi oplyste forsikrede om, at grundet ny retspraksis skal medarbejderen ikke give sit skriftlige samtykke til udbetaling af invalidepension til arbejdsgiveren, så længe arbejdsgiveren udbetaler løn til medarbejderen. Som følge heraf ville præmiefritagelsen og udbetalingen af invalidepension frem til den 1. februar 2011 ske til arbejdsgiveren, hvorefter forsikrede ville overgå til førtidspension.

Ved brev af 3. marts 2011 (bilag …) oplyste vi forsikrede om, at hun fortsat havde ret til præmiefritagelse og udbetaling af invalidepension. Da vi fra forsikredes arbejdsgiver var blevet oplyst om, at forsikrede modtog løn til og med den 31. marts 2011, hvor hun skulle fratræde sin stilling, ville præmiefritagelse og udbetaling af invalidepension overgår til forsikrede den 1. april 2011.

Forsikrede klagede efterfølgende over vores afgørelse om at udbetale invalidepension til arbejdsgiveren, mens forsikrede modtog løn under sin opsigelsesperiode. Vi forklarede ved brev af 23. maj 2011 (bilag …) forsikrede, at vi tidligere havde haft en praksis, hvor vi indhentede samtykke fra forsikrede, inden vi udbetalte invalidepension til arbejdsgiver, men at denne praksis var ændret som følge af ny retspraksis.

Ved sin klage til Ankenævnet for Forsikring ønsker [klager], at invalidepensionen udbetales til hende i stedet for hendes arbejdsgiver. Hun begrundet dette med, at udbetaling til arbejdsgiveren må forudsætte, at udbetalingen sker med henblik på at fastholde medarbejderen i sin ansættelse, hvilket efter forsikredes opfattelse ikke er tilfældet, når hun opsiges fra arbejdspladsen.

Vores begrundelse
I en voldgiftsafgørelse fra 2007 i en sag mellem HK Handel og Dansk Erhverv (Sportsmannsagen) blev det slået fast, at det var i strid med Landsoverenskomstens regler at udbetale invalidepension til arbejdsgiveren. Rækkevidden af afgørelsen har været uklar og som følge heraf indsatte Nordea Liv & Pension et krav om samtykke i firmakontrakterne.

I firmapensionsaftalen af 1. marts 2007 mellem … og Nordea Liv & Pension (jf. bilag …) fremgik bl.a. følgende vedrørende udbetaling af invalidepension:

'Invalidepension udbetales til medarbejderen.

Invalidepensionen udbetales dog til Arbejdsgiveren, så længe medarbejderen modtager løn/sygeløn fra denne. Udbetalingen til Arbejdsgiveren forudsætter medarbejderens skriftlige samtykke.'

3. 80.636

I opmandskendelse af 12. august 2010 i faglig voldgiftssag FV 2009.75 - en sag om fortolkning af Landsoverenskomsten mellem HK Handel og HTS (nu DI), er det fastslået, at det er i overensstemmelse med overenskomsten, at arbejdsgiver får udbetalt eventuel erstatning for erhvervsevnetab, såfremt arbejdstager fortsat er ansat med fuld løn under sygdom. Den seneste kendelse er afsagt under udvidet formandskab, idet kendelsen reelt omhandler stillingtagen til Sportmann-sagen. Med kendelsen tilsidesættes afgørelsen i Sportmann-sagen.

Ved firmaaftale af 1. september 2010 (jf. bilag 6) blev ovenstående tekst ændret som følge af den beskrevne ændring i retspraksis på overenskomstområdet. Herefter fremgår følgende:

'Invalidepension udbetales til medarbejderen.

Invalidepension udbetales dog til Arbejdsgiveren, så længe medarbejderen modtager løn fra denne.'

I sagen U.2011.1479S (jf. bilag …) blev det ligeledes slået fast, at et vilkår om, at udbetaling af erstatning ved medarbejderens tab af erhvervsevne skulle ske til arbejdsgiveren, så længe medarbejderen modtog fuld løn, måtte anses for velbegrundet og sædvanligt i private firmapensionsaftaler. Retten fandt, at medarbejderen ville blive dobbelt kompenseret ved at modtage erstatningsbeløbet i stedet for arbejdsgiveren, og fandt at arbejdsgiveren var berettiget til at modtage beløbet.

Det er således både i og udenfor overenskomstområdet fastslået, at et vilkår om udbetaling til arbejdsgiveren kan være berettiget.

Af de pensionsoversigter, der er sendt til forsikrede fremgår følgende (Se til eksempel pensionsoversigt af 23. marts 2010, jf. bilag …):

'Denne forsikring er oprettet som led i en pensionsordning mellem Dem og en arbejdsgiver.

Pensionsordningen er omfattet af bestemmelserne i den mellem arbejdsgiveren og Nordea Liv & Pension indgående firmapensionsaftale.

Hvis medarbejderen opfylder betingelserne for at få udbetalt invalidepension, udbetales invalidepensionen til arbejdsgiveren, så længe medarbejderen modtager løn/sygeløn fra denne. Hvis invalidepensionen overstiger lønnen, udbetales dog det overskydende beløb til medarbejderen.'

Ved pensionsoversigten er forsikrede således klart og tydeligt blevet gjort opmærksom på, at udbetalingen af invalidepension sker til arbejdsgiver, såfremt forsikrede modtager løn/sygeløn fra arbejdsgiveren. Et krav om samtykke er ikke nævnt i pensionsoversigten, og forsikrede kan derfor ikke på baggrund af pensionsoversigten forvente, at udbetalingen til arbejdsgiveren alene kunne ske med hendes samtykke.

Vilkåret om udbetaling af invalidepension til arbejdsgiveren er et sædvanligt forekommende vilkår i firmapensionsaftaler. Vilkåret er muliggjort ved pensionsbeskatningslovens § 17 og § 24. Der er således ikke tale om, at forsikrede i denne sag er blevet pålagt et usædvanligt eller særdeles byrdefuldt vilkår. Vilkåret medvirker derimod bl.a. til at medarbejdere, der rammes af sygdom, kan forblive i ansættelse i en længere periode og modsvares af arbejdsgiverens forpligtelse til i ansættelsesperioden at betale medarbejderen fuld løn under sygdom.

Det er alene en forudsætning for at udbetale invalidepensionen til arbejdsgiveren, at medarbejderen modtager løn eller sygeløn fra arbejdsgiveren. Forsikrede anfører, at en forudsætning for udbetaling til arbejdsgiveren må være et fastholdelseshensyn. Fastholdelse på ubestemt tid kan imidlertid efter vores opfattelse hverken indfortolkes som forudsætning i pensionsoversigten, firmakontrakten eller i øvrigt som følge af ovennævnte retspraksis.

Vi må derfor fastholde, at vi har været berettiget til at udbetale invalidepensionen til arbejdsgiveren og vi må derfor afvise forsikredes krav."

Hertil har klageren i brev af 10/7 2011 til nævnet bl.a. bemærket:

"Da selskabets (Nordea Pension) svar indeholder oplysninger som jeg ikke er enig i og som jeg ikke har kommenteret tidligere, meddeler jeg dette skriftlig.

1) Selskabets chefjurist … i dette hændelsesforløb skriver 'I juli 2010 modtog vi besked om, at [klager] var blevet uarbejdsdygtig'. Det passer slet ikke, tværtimod det er usandt. Jeg bliver sygemeldt den 13.08.2009, efter ca. 5 uger har jeg genoptaget arbejde delvist i første omgang 20 timer om ugen, men kan ikke holde ud (bliver igen sygemeldt p.g.a. gentagne lungebetændelse og bihulebetændelse). Fra den 16.03.2010 gik jeg ned på 4 eller 3 dages arbejdsuge til d. 17.06.2010, hvor jeg bliver sygemeldt helt. D.v.s. fra 13.08.2009 til juni 2010 (som chefjurist påstår, at de har modtaget besked om, at jeg var blevet uarbejdsdygtig) har jeg været sygemeldt i 10 mdr. Jeg har selv meldt dette til Nordea Pension allerede i december 2009, da jeg var opmærksom om - almindelige forsikringsbetingelser - at man har pligt at melde sygdom allerede efter 2 mdr. og hvis sygdom skal vare endnu 3 mdr. (bilag …).

2) Deres begrundelse (jeg citerer) 'opmandskendelse af 12. august 2010 i faglig voldgiftssag FV 2009.75'.

   På tidspunktet for ikrafttrædelsen af den: 'Opmandskendelse af 12. august 2010' har jeg været syg nøjagtig et år og har allerede haft ret til præmiefritagelse og udbetaling af invalidepension fra (som de skriver) karensperiodens udløb den 1. juli 2010.
   Spørgsmål er, hvornår begynder karensperiodens udløb, når man er sygemeldt fra 13.08.2009. I mit tilfælde begyndte karensperiodens udløb over 9 mdr. for sent. Men uanset det faktum jeg har haft ret til præmiefritagelse og udbetaling af invalidepension fra den 1. juli 2010 d.v.s. at min invalidepension var under udbetaling den 12. august 2010 og tvisten skal afgøres efter de forsikringsbetingelser der var gældende før 12.09.2010.

3) Begrundelse 'at medarbejder ville blive dobbelt kompenseret ved at modtage erstatningsbeløbet i stedet for arbejdsgiveren, og at arbejdsgiveren var berettiget til at modtage beløbet'.

   Når arbejdsgiver modtager fuld refusion fra kommunen og ovenpå medarbejderens invalidepension er det ikke dobbelt kompensation. Derfor oplevede jeg, at de skubbede mig i stedet for at hjælpe mig, dengang jeg behøvede deres hjælp til at komme ovenpå.

   Her sidder jeg tilbage, meget syg, afhængig af dyr medicin, min førtidspension blev reguleret på grund af invalidepension, min præmiefritagelse var gældende kun for … - arbejdsplads. Min andel af forsikringen har jeg betalt i hele perioden."

Herefter har selskabet i brev af 21/7 2011 til nævnet bl.a. anført:

> "Vi har modtaget Ankenævnets brev af 15. juli 2011 med [klagers] svar af 10. juli 2011. Svaret giver anledning til følgende bemærkninger:
>
> Ad. 1) Ifølge Nordea Liv & Pensions registreringer i sagen har [klager] anmeldt sin uarbejdsdygtighed i juni 2010, men dette er i øvrigt ikke afgørende for den foreliggende problematik, som vedrører spørgsmålet om, hvorvidt Nordea Liv & Pension har været berettiget til at udbetale invalidepension til arbejdsgiveren.
>
> Ad. 2) Vilkår om udbetaling af invalidpension til arbejdsgiver har gennem mange år været et sædvanligt vilkår, og berettigelsen af et sådant vilkår er blot slået fast ved den seneste retspraksis, som er gennemgået i vores svar til Ankenævnet af 27. juni 2011. Der kan således ikke siges at have været en anden retstilstand den 1. juli 2010, hvorfra [klager] er tilkendt invalidepension og præmiefritagelse."

Af firmapensionsaftalen af 1/3 2007 mellem selskabet og klagerens tidligere arbejdsgiver fremgår bl.a.:

> "**Udbetaling af invalidepension**
> Invalidepensionen udbetales til medarbejderen.
>
> Invalidepensionen udbetales dog til **Arbejdsgiveren**, så længe medarbejderen modtager løn/sygeløn fra denne. Udbetalingen til **Arbejdsgiveren** forudsætter medarbejderens skriftlige samtykke."

Nævnet udtaler:

Af firmapensionsaftalen af 1/3 2007 fremgår, at udbetaling af invalidepension til arbejdsgiveren forudsætter medarbejderens skriftlige samtykke. Klageren har nægtet at give sit samtykke hertil.

Det følger af nævnets faste praksis, at en forsikret ikke har krav på dækning ved tab af erhvervsevne, i det omfang pågældende stadig oppebærer sin fulde løn. Klageren har således - uanset at hun ikke har givet samtykke til selskabets udbetaling af invalidepension til arbejdsgiveren - ikke krav på selv at få udbetalt invalidepensionen i den periode, hvor hun stadig modtog løn. Nævnet kan derfor ikke kritisere selskabets afgørelse.

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

Klageren får ikke medhold.

Marianne Højgaard Pedersen
formand