

Ankenævnet *for* Forsikring

Den 13. maj 2020 blev i sag nr. 94110:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

mod

PFA Pension
Marina Park
Sundkrogsgade 4
2100 København Ø

afsagt

k e n d e l s e :

Forsikringstageren har forsikring ved tab af erhvervsevne. I klageskema af 27/8 2019 til nævnet samt i vedlagte bilag har klageren[s advokat] bl.a. anført:

"Kort redegørelse for sagen

Jeg har været ansat 26 i [...] og har en pensionsforsikring der sikrer tidlig alderspension - svarende til f.eks tjenestemænd. Det har været en regel om at man ikke kan genansættes i [...]. Nu mener PFA at det gælder alt arbejde. Dette har ikke tidligere været praktiseret og det står heller ingen steder. Tværtimod har det modsatte været bekræftet. De har fundet et gl. aftale fra 1995 frem og tolker den sådan - selv om det tydeligt fremgår at der er tale om genansættelse.' Dette har jeg også fået bekræftet hos underskriveren. Aftalen er siden ændret og flyttet 3 gange uden manglende adgang til arbejder har været nævnt - naturligvis fordi det ikke har været hensigten.

Hvad vil du konkret opnå hos selskabet?

Erstatning for det tab deres fremfærd har givet mig.

...

Jeg klager herved til Ankenævnet for Forsikring, da jeg mener at blive behandlet uretfærdigt af PFA og [...] - og da sagen har haft store økonomiske og personlige konsekvenser for mig.

Jeg vil derfor gerne have bekræftet at jeg er berettiget til tidlig pension fra PFA – som beskrevet i Pensionsvilkår for [...]. - uanset om jeg evt. arbejder hel- eller deltid udenfor [...].

Det er ubestridt fra [arbejdsgiver], at jeg er berettiget til tidlig pension – men PFA påstår nu, at der gælder en regel om, at jeg ikke må arbejde samtidig – heller ikke selv om det er udenfor [...] – og at et sådant arbejde udenfor [...] vil medføre at jeg fortaber min ret til pension.

Jeg har derfor – pga PFA's uretmæssige krav - været tvunget til at stoppe med at arbejde – med et meget betydeligt økonomisk tab til følge:

Der står intet om forbud mod at arbejde / modregning ved at arbejde i Pensionsvilkår for afd. C (bilag 1)

Jeg har på forespørgsel til PFA fået oplyst, at der ikke er noget til hinder for at jeg arbejder samtidig med at modtage førtidspension (bilag 2)

I [arbejdsgivers] aktuelle, interne beskrivelse af ordningen med tidlig alderspension er det eneste der står om arbejde, at man ikke kan forvente at blive genansat i [arbejdsplads] (bilag 3)

Sagen

Jeg er omfattet af en persongruppe i [arbejdsgiver] der er berettiget til tidlig alderspensionering – fra 60 år.

I selve pensionsregulativet, som nu er en forsikring hos PFA, står der intet om forbud mod at arbejde – eller om at medlemmet ikke kan blive genansat i [arbejdsgiver]. Se bilag 1.

Ordningen var tidligere en FORSIKRING i [andet pensionsselskab] - og blev overtaget af PFA ved [andet pensionsselskabs] fusion med PFA. Ved denne fusion blev det fremhævet at vilkår forblev uændret, se bilag 4. Dette har Finanstilsynet tillige bekræftet, altså at vilkårene for pensionen er overtaget af PFA på uændrede vilkår fra [andet pensionsselskab]. Bilag 5 er 'Almindelige Forsikringsbetingelser' i [andet pensionsselskab].

Historisk har ordningen været administreret af [arbejdsgiver] selv, eller via en selvstændig afdeling af Pensionskassen for [arbejdspladsens] Personale (afdeling C)

Jeg har tidligere modtaget en bekræftelse på, at jeg fortsat var berettiget, og at aftalens indhold var uændret. Se bilag 6 (Guldbrevet).

'træde ud af aktiv tjeneste'

Et væsentligt element i denne sag – og [...]PFA's eneste argument for at nægte mig pension – er udtrykket 'træde ud af aktiv tjeneste'

Udtrykket stammer fra et dokument fra 1995, (bilag 7) hvor det blandt andet fremhæves, at baggrunden er et ønske om at visse medarbejdere (medlemmerne af [...] Klub) skal have mulighed for at gå tidligt på pension på vilkår som svarer til alderspension for en medarbejder med fuld anciennitet i Pensionskassen for [arbejdsgivers] Personale– dvs. som det står 'træde ud af aktiv tjeneste i [arbejdsgiver]'.

Dette dokument fra 1995 er ikke en del af Pensionsregulativet, og i [arbejdsgivers] beskrivelse i 2018 af førtidspensionsordningen – bilag 2 - fremgår det da også blot, at et af vilkårene er at 'en førtidspensionist ikke på ny kan blive genansat'. Jeg har ikke tidligere været præsenteret for dokumentet fra 1995 (bilag 7) og først blevet præsenteret for det efter min opsigelse.

Ankenævnet for Forsikring

3.

94110

Problemstilling:

Problemet opstår, fordi jeg efter min pensionering tog arbejde i et andet [...]. Da [arbejdsgiver] hørte om dette, fremkom de med den påstand, at en af betingelserne for min førtidspensionen nu var, at jeg ikke måtte arbejde overhovedet. [Arbejdsgiver] påstår nu, at formuleringen i bilag 1 'træde ud af aktiv tjeneste...' også omfatter alt andet arbejde.

[Arbejdsgiver] har ikke besvaret min påstand om at det ikke kan gælde, da der intet står om dette i pensionsregulativet. PFA har, på [arbejdsgivers] vegne, på lignende måde påstået, at der gælder en regel om, at jeg ikke må arbejde udenfor [arbejdsgiver] – uden at PFA dog, på trods af gentagne opfordringer, har kunne påvise hvor i Pensionsregulativet dette er beskrevet. Bilag 8 (brevet fra [arbejdsgivers] advokat)

Da PFA og [arbejdsgiver] således uberettiget truede med at fratage mig min pension, har jeg – uden at anerkende PFA og [arbejdsgivers] påstand – været tvunget til at afslutte min ansættelse idet jeg naturligvis ikke vil sætte min pension, som jeg har arbejdet for i over 26 år, over styr. Dette medfører et ikke ubetydeligt økonomisk tab.

PFA/[arbejdsgiver] benytter således deres økonomiske magtposition til at påtvinge mig individuelle vilkår, der ikke fremgår af Pensionsregulativet – (eller af forarbejderne til dette) – og disse individuelle vilkår forringer klart mine rettigheder i forhold til Pensionsregulativet.

Da jeg har kendskab til andre der er omfattet af ordningen – og som har arbejdet samtidig med førtidspensionen – uden at blive sanktioneret af [arbejdsgiver] virker det som om [arbejdsgiver] mener at kunne diktere vilkår for hvert enkelt medlem/mig – uden hensyntagen til hvad der står i Pensionsregulativet. Andre berettigede er heller ikke ved pensioneringen blevet pålagt begrænsninger i forhold til arbejde. (Det passer fint med PFA's svar i bilag 2)

Min ønske er derfor at Ankenævnet for Forsikring kan fastslå at jeg er behandlet uretfærdigt af PFA og [arbejdsgiver], og at min ret til pension skal følge reglerne i Pensionsregulativ for Afdeling [...]– og er uafhængig af evt. arbejde.

Herudover ønsker jeg erstatning for det økonomiske tab, som PFA/[arbejdsgiver]'s urigtige afgørelse har påført mig. Tabet for mig opstår som en direkte følge af det urigtige krav fra PFA/[arbejdsgiver] og jeg derfor var tvunget til at opsigte min kontrakt med [anden arbejdsgiver].

Mit økonomiske tab er tabt arbejdsfortjeneste som følge af PFA/[arbejdsgiver]'s urigtige afgørelse. Der er tale om løn i de 4 år og 2 mdr. pensionen løber (til mit 65. år) samt de år jeg fortsat ville kunne være ansat derefter - forventeligt til 67 år.

Min brutto årsløn som jeg blev tilbudt og havde kontrakt på fra 1. januar 2019 var kr. 920.000. Har haft en mindre indkomst som følge af jeg påbegyndte arbejde begrænset indenfor de rammer PFA og [arbejdsgiver] har udstukket ud svarende til ca. kr. 98.000 i 2019.

Mit tab kan således opgøres til brutto:

I perioden begrænsningen fra PFA løber fra den 1 januar 2019 - til ultimo februar 2023, ialt 50 mdr. kr. 3.833.000.

Ved fortsat arbejde til 67 år, som jeg havde forventet yderligere kr. kr. 1.840.000 svarende til i alt kr. 5.673.000.

Begrundelsen for at tage de sidste år med er, at det kan være meget svært at få job på det niveau som 65 årig efter ikke at have arbejdet i 4 år. Har selv som 60 årig oplevet hvor mange job der skal søges inden det lykkes.

Hvis det ønskes kan kontrakten med [anden arbejdsgiver] fremsendes ligesom de kan bekræfte at arbejdstidsbegrænsningen på 225 timer, gjorde jeg ikke kunne opfylde kontrakten."

Selskabet har i brev af 26/9 2019 til nævnet bl.a. redegjort for sagsforløbet og afgørelsen således:

"Hvilken type forsikring er der tale om?

Forsikrede er via sit tidligere ansættelsesforhold hos [...] (herefter arbejdsgiver) omfattet af Aftale om førtidspension indgået mellem arbejdsgiver og [...] Klub (herefter foreningen) i 1995, dublet af bilag 7. Tilsagnet giver de omfattede medlemmer ret til at overgå til førtidspension fra det fyldte 60. år og frem til pensionsalderen nås.

Hvad handler tvisten om – parternes overordnede synspunkter?

Twisten omhandler, hvorvidt forsikrede har ret til udbetaling af førtidspension i henhold til Aftale om førtidspension fra 1995 sammenholdt med tilsagn afgivet af arbejdsgiver uden hensyntagen til, at forsikrede ikke har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet, men derimod har påtaget sig arbejde på fuld tid.

Forsikrede kræver erstatning for tabt arbejdsfortjeneste fra 60 år og frem til det 67. år, i alt 5.673.000,00 kr.

PFA fastholder, såfremt forsikrede ønsker at gøre brug af det fortsat gældende, individuelle tilsagn fra 2002 fra arbejdsgiver, jf. førtidspensionsaftale fra 1995, at dette medfører, at forsikrede skal være trådt tilbage fra arbejdsmarkedet.

PFA skal bemærke, at spørgsmålet om erstatning for tabt arbejdsfortjeneste ligger uden for ankenævnets område, idet kravet ikke udspringer af pensionsaftalen.

Der er endsiqe ikke grundlag for erstatning, idet forsikrede har uændret mulighed for at påtage sig arbejde på fuld tid. Konsekvensen heraf er dog, ifølge gældende aftale om førtidspension, dublet af bilag 7, at forsikrede ikke samtidig har ret til at oppebære førtidspension. Endelig vil udbetaling af førtidspension længst løbe til alder 65 år, og ikke til 67 år, hvor forsikrede bliver berettiget til udbetaling af almindelig alderspension.

Forsikredes krav om erstatning for fremtidigt tab af arbejdsfortjeneste er således grundløst.

Forsikrede kan derfor, såfremt denne imod forventning må anses for at være berettiget til både at modtage førtidspension og samtidig arbejde på fuld tid, udelukkende gøre krav på udbetaling af førtidspension fra det fyldte 60. år og frem til det 65. år.

Sagsfremstilling

Forsikrede modtog i juni 2002 individuelt tilsagn fra arbejdsgiver, dublet af bilag 6, der bekræftede, at aftalen om førtidspension fra 1995 fortsat er gældende på uændrede vilkår.

Førtidspensionsaftalen fra 1995 hjemler en ret for de af aftalen omfattede medarbejdere til at oppebære førtidspension samt pensionsbidrag finansieret af arbejdsgiver fra det fyldte 60. år og indtil pensionsalderen nås ved det 65. år forudsat, at modtageren heraf har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet, jf. dublet af bilag 7.

Forsikrede opsagde sin stilling pr. 1. januar 2019, hvorefter forsikrede overgik til førtidspension i henhold til det individuelle tilsagn af 26. juni 2002, dublet af bilag 6, der hviler på Aftalen om førtidspension fra før 1995 indgået mellem arbejdsgiver og foreningen, dublet af bilag 7.

Forsikrede har siden 1. januar 2019 i henhold til tilsagnet modtaget månedlig udbetaling af førtidspension på 35.028,00 kr. jf. udbetalingsbrev af 14. december 2018 bilag A, samt månedligt pensionsbidrag, på senest 11.918,16 kr., fra tidligere arbejdsgiver, som indbetales til en anden pensionsordning, der ikke vedrører den ordning, sagen handler om.

PFA oplyste ved mail af 2. januar 2019, at PFA overvejende administrerede ordningen, at arbejdsgiver ikke havde mulighed for at ændre ordningen samt, at der ikke umiddelbart var noget til hinder for, at forsikrede påtog sig lønnet arbejde. PFA henviste i øvrigt forsikrede til arbejdsgiver, dublet af bilag 2.

Forsikrede oplyste i mail af 4. januar 2019 til PFA, at forsikrede havde fået tilbudt et fuldtidsjob og i den forbindelse ønskede, at PFA formelt bekræftede, at forsikrede både kunne arbejde på fuld tid og samtidig oppebære 35.028,00 kr. månedligt i førtidspensionsydelse fra tidligere arbejdsgiver, bilag B.

PFA oplyste den 9. januar 2019, at arbejdsgiver opretholdt, at der gælder et maksimum for, hvor meget forsikrede må arbejde, bilag C.

Forsikrede anmodede den 28. februar 2019, om at få oplyst, hvoraf det fremgik, at vilkårene for førtidspension var forringet. PFA henviste i mail af 21. marts 2019 forsikrede til dennes tidligere arbejdsgiver.

Forsikrede klagede til PFA's pressechef den 29. marts 2019, idet forsikrede mente, at PFA's administration af ordningen medfører en forringelse i forhold til de vilkår, der oprindeligt var gældende for førtidspensionsordningen, bilag D.

PFA bekræftede modtagelsen af klagen den 5. april 2019 og besvarede klagen den 29. april 2019. PFA lagde ved besvarelsen vægt på, at det følger af Aftale om førtidspension fra 1995, at en modtager af førtidspension ikke kan vende tilbage til de aktives rækker, bilag E.

Forsikrede svarede samme dag og ønskede at få oplyst, hvoraf det nærmere fremgår, at forsikrede ikke må påtage sig arbejde. PFA svarede herpå den 1. maj 2019 og oplyste, at det fremgår af pensionsvilkårene § 1 samt 3, at retten til førtidspension følger af tilsagnet fra arbejdsgiver, dublet af bilag 1.

Forsikrede replicerede den 13. maj 2019 og anførte, at forsikrede var uenig i henvisningen samt, at der intet er til hinder for, at forsikrede kan påtage sig fuldtidsarbejde og samtidig oppebære førtidspension fra tidligere arbejdsgiver.

PFA henviste i mail af 24. maj 2019 til § 3, stk. 2 i pensionsvilkårene for Afdeling C, dublet af bilag 1, hvoraf fremgår, at retten til førtidspension er betinget af, at forsikrede opfylder vilkårene i det individuelle tilsagn fra arbejdsgiver.

Forsikrede henvendte sig den 2. august 2019 til PFA Kundetillid. PFA's Kundetillid besvarede henvendelsen den 9. august 2019 og henviste til ankenævnet.

Begrundelse for selskabets 'afgørelse'

Forsikrede anfører, at der i pensionsregulativet ikke er nævnt noget om et forbud mod at arbejde eller om, at medlemmer ikke kan blive genansat hos tidligere arbejdsgiver.

Indledningsvis skal det fastslås, at hensigten med Aftalen om førtidspension fra 1995 er at tilbyde de af aftalen omfattede medarbejdere mulighed for, på særdeles gunstige vilkår, at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet. Det gunstige forhold består for forsikrede i, at denne i 5 år modtager førtidspensionsydelse, ca. 35.000 kr. pr. måned, samtidig med, at opsparing til alderspension forøges, ca. 12.000 kr. pr. måned, betalt af tidligere arbejdsgiver. Herefter følger det, at retten til at oppebære førtidspension er en betinget ret.

Af aftalen om førtidspension fra 1995 fremgår det, at medlemmerne skal have adgang til at træde ud af aktiv tjeneste på vilkår, som svarer til alderspensionering for en medarbejder, der har fuld anciennitet i pensionskassen for [arbejdssted], dublet af bilag 7. Det præciseres endvidere under 'Generel aftale', at ordningen for den enkelte medarbejder er bindende således, at en førtidspensionist ikke kan vende tilbage til de aktives rækker.

Af brev af 26. juni 2002 fremgår det, dublet af bilag 6, at aftalen om førtidspension fortsat er gældende trods ændring fra kollektivt til individuelt tilsagn. Brevet tilsiger, at Aftalen om førtidspension fra 1995 fortsat er gældende.

Der blev i forbindelse med fusionen mellem [andet pensionsselskab] og PFA ikke fremsendt særskilt information om Afdeling C til de omfattede medlemmer, idet ordningen og administrationen heraf fortsatte på tilsvarende vilkår efter fusionen.

Af seneste pensionsvilkår for Afdeling C, jf. § 1, følger det også, at førtidspensionstilsagnet fortsætter på tilsvarende vilkår i PFA. Dernæst fremgår det af § 3, stk. 2 a), at retten til førtidspension følger af det individuelle tilsagn fra arbejdsgiver, dublet af bilag 1.

Opnåelse af førtidspension ved det fyldte 60. år forudsætter således, at medlemmet trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, og hensigten med ordningen har således aldrig været at give forsikrede mulighed for at opnå dobbeltindtjening.

Arbejdsgiver har dog valgt at administrere ordningen lempeligt, idet der i praksis ikke kræves fuld tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, men derimod accepteres det, at forsikrede kan have et bi-job med op til 225 arbejdstimer årligt.

Ankenævnet for Forsikring

7.

94110

Konklusion

PFA skal fastholde, at forsikrede, såfremt denne ønsker at gøre brug af tilsagnet om førtidspension, ikke kan vende tilbage til de aktives rækker, det vil sige påtage sig fuldtidsarbejde.

Påtager forsikrede sig arbejde ud over 225 timer årligt, må det anses for at være i strid med det af arbejdsgiver afgivne tilsagn, hvilket har den konsekvens, at førtidspensionen bortfalder og allerede udbetalte førtidspensionsydelse vil blive krævet tilbagebetalt."

Klageren har i brev af 16/10 2019 til nævnet bl.a. anført:

"I forhold til om sagen skal behandles i Ankenævnet anfører PFA i skrivelsen 26. september, at de selv den 9. august i forbindelse med min klage har henvist til Ankenævnet.

Det fremgår tillige i af 'Almindelige Forsikringsbetingelse' i [andet pensionsselskab] §14 - se bilag 5.

[Andet pensionsselskab] blev som beskrevet i min første klage til Ankenævnet fusioneret med PFA. Det blev fremhævet at vilkår forblev uændrede - se bilag 4. Dette har Finanstilsynet tillige tidligere bekræftet.

Sagens substans er:

1: Om der i PFA's pensionsregulativ er regler, der forhindrer en af pensionsregulativet omfattet person i at arbejde – helt eller delvist uden for [arbejdsgiver] – samtidig med at denne modtager pension fra Afdeling C.

2: Derudover er der spørgsmålet om opgørelsen af erstatningskravet for tabt arbejdsfortjeneste.

Ad 1:

PFA har ikke kunnet påvise et eneste sted i Pensionsregulativet, hvor der står noget om at den berettigede ikke har lov til at arbejde samtidig. Heraf følger at der heller ikke er regler om evt. modregning / eller andre konsekvenser hvis modtager har – eller tager arbejde. Emnet er slet ikke omtalt overhovedet. Som følge heraf var jeg i min gode ret til at indgå job aftale med – uden at [anden arbejdsgiver] komme i konflikt med Pensionsregulativet

Bilag 1: Pensionsregulativet

I mailen jeg modtog fra PFA 2. januar - bilag 2 - var der ikke noget forbehold om "umiddelbart" - men kun en bekræftelse på at PFA (og før dem [andet pensionsselskab]) begge har ment, at det er tilladt at tage lønnet arbejde, mens der modtages pension fra afdeling C.

Efter en længere korrespondance svarede PFA 1. maj 2019 at begrænsningerne fremgik at §1 samt § 3, stk. 2 i Pensionsvilkår for afd. C - bilag 1.

Denne påstand gentages i PFA's svar til Ankenævnet den dateret 26. september 2019.

§ 1 er en formålsparagraf. (bilag 1) Den 'fastsætter hvordan ansatte eller tidligere ansatte i [...] som var omfattet af et efterlønstilsagn henhørende under 'Teknisk grundlag for afdeling C' anmeldt af [andet pensionsselskab] til Finanstilsynet fortsætter med dette efterlønstilsagn på tilsvarende vilkår i PFA Pension'. Af Teknisk grundlag for afdeling C - bilag 9 - fremgår det af afsnit 1.2

Ankenævnet for Forsikring

8.

94110

'Den endelige ret til førtidspension opnås, såfremt den pågældende er ansat i en lønramme for [klub] på sin 60 års fødselsdag.'

Aftalen fra 2002 og aftalen fra 1995 er ikke nævnt og der fremgår iøvrigt ingen begrænsninger overhovedet i forhold til beskæftigelse.

Der henvises således ikke til Aftalen fra 1995 som PFA anfører.

'§ 3 stk. 2, Førtidspension udbetales tidligst fra alder 60 og længst til den måned hvor medlemmet fylder 65 år. Retten til førtidspension er betinget af, at nedenstående vilkår er opfyldt i perioden indtil alder 60 år

Stk. 2 a) Medlemmet skal fra den 1. oktober 2002 til den 31. marts i 2008 have været medlem af den dengang benævnte [...] Klub og have ret til førtidspension, og medlemmet skal i den måned, hvor vedkommende fylder 60 år, være berettiget til førtidspension jf. individuelt tilsagn herom fra [tidligere arbejdsgiver], eller'

Stk 2 b) at man ikke må have ret til invalidepension fra afdeling A eller B.

Stk 2 c) at man ikke må oppebære førtids eller invalidepension fra afdeling C.

Andet står der ikke! Ingen begrænsninger i forhold til beskæftigelse.

Jeg opfylder alle kravene. På min 60 års dag den [...] var jeg fortsat ansat i [arbejdsgiver].

Det følger tillige af Almindelige forsikringsbetingelser fra [andet pensionsselskab] (bilag 5) §1 at dækningen er betinget af at forsikrede i måneden hvor han eller hun fylder 60 år, er berettiget til førtidspensionen i henhold til det individuelle tilsagn.

Ingen har på noget tidspunkt tvivlet på min berettigelse til pensionen og den har jo også været udbetalt fra 1. januar 2019, 8 mdr. efter jeg blev 60 år.

'Vende tilbage til de aktives rækker':

[Arbejdsgiver] har i deres interne aftaler/ interne information om afdeling C – som danner grundlag for Pensionsregulativet - ikke på noget tidspunkt nævnt begrænsninger i retten til arbejde, hverken da den var i Pensionskassen eller senere som forsikring i [andet pensionsselskab] eller PFA.

Aftalen om førtidspensionen fra 1995 - bilag 7- er jeg først blevet præsenteret for efter min opsigelse. Der beskrives forholdet, at medlemmet ikke kan vende tilbage til de aktives rækker.

Dette har af alle hidtil været tolket som, at man ikke kan genansættes [hos arbejdsgiver] og samtidig modtage pensionen - selvom der også er eksempler på dette er sket.

Udtrykket de aktives rækker refererer helt klart til de aktives rækker i [arbejdsgiver], der er nævnt i formålet, der er at give tidlig pension på vilkår som svarer til alderspensionering.

Ifølge den interne information på [arbejdsgivers] intranet betyder dette udtryk derfor kun, at den pågældende ikke kan forvente at blive genansat i [arbejdsgiver] - se bilag 3.

Der står intet i denne interne information i [arbejdsgiver] om forbud mod at arbejde generelt – hverken på hel – eller deltid. Det af [arbejdsgiver] omtalte krav om maksimalt 225 timers arbejde står heller ikke omtalt nogen steder – og jeg kender flere tidligere medarbejdere i AL, der har arbejdet for såvel [arbejdsgiver] som andre samtidig med at de modtog pension i afdeling C. Der er ingen af disse der er blevet mødt med samme krav om maks. 225 timer p.a. eller blevet truet med af fragtelse af pensionen eller blevet afkrævet oplysninger om indtægter i pensionsperioden.

Det er således ikke korrekt – som PFA anfører – at det er et krav 'at modtageren har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet'

Det er heller ikke korrekt, at pensionens vilkår kan bestemmes af et af [arbejdsgiver] afgivet 'individuelt tilsagn'.

'Individuelt pensionstilsagn'

Det er korrekt at [arbejdsgiver] i 2002 afgiver et individuelt pensionstilsagn til hver berettiget – Dette skete på følgende baggrund, der fremgår af bilag 10 - Orientering til medlemmer:

'Aftalen var oprindeligt en kollektiv aftale mellem [arbejdsgiver] og [klubben]. Baggrunden for aftalen var, at medlemmer af [...] Klub skulle have adgang til at træde ud af aktiv tjeneste i [arbejdsgiver] på vilkår, lige til alderspensionering for en medarbejder med fuld anciennitet i Pensionskassen for [arbejdsgivers] personale. Den blev etableret i 1984. Den svarede til, hvad der på det tidspunkt allerede var indført i andre [...].'

Der er således ikke tale om en særlig gunstig ordning eller at [arbejdsgiver] ensidigt har foræret medarbejderne noget. Ordningen har været givet som følge af krav fra og via forhandling med [klubben] og været markedskonformt i forhold til ansættelser i sektoren. Den blev i 2002 til et individuelt tilsagn, som følge af at [arbejdsgiver] på baggrund af krav fra Finanstilsynet om at pensionstilsagnet skulle hensættes i regnskabet - ikke ville fortsætte aftalen med nye medlemmer af [...] klub.

Ordningen blev senere overført til Pensionskassen for [arbejdsgivers] Personale - se bilag 6 anden del. Denne blev senere opløst - hvilket krævede 2/3 flertal blandt medlemmerne (jeg stemte for)- og overført til [andet pensionsselskab]. [Andet pensionsselskab] blev siden fusioneret med PFA.

Såfremt hensigten har været at der skulle være fuld tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet ville vilkårene vel have fremgået af de senere ændringer i Pensionskassen for [arbejdsgivers] Personale, - bilag 6, [andet pensionsselskab] bilag 5 eller PFA bilag 1. Det er ikke nævnt nogen af stederne.

Det individuelle består i at den er sendt til hver enkelt frem for at være en kollektiv ordning, og i beregningen af pensionens størrelse, idet den er afhængig af slutlønnen, hvilke løntrin man har haft undervejs og man altså skal have modtaget brevet i 2002 populært kaldet 'guld brevet'.

Så først når personen har valgt at gå på pension – og slutløn trinnet således kendes – kan det individuelle pensionstilsagnet beregnes. Herved omdanne tilsagnsordningen til et konkret pensionsbeløb for den berettigede. Pensionen forhøjes tillige med den overenskomstsmæssige udvikling.

Derfor er ydelserne ikke til at forudse præcist og [arbejdsgiver] betaler derfor løbende til pensionerne. Beregninger fremgår af bilag 9 -Teknisk grundlag.

Denne nødvendige regneregulering om størrelsen af det individuelle pensionstilsagn kan da ikke udstrækkes til at PFA har ret til i øvrigt at fastsætte andre vilkår, der ikke fremgår af den interne aftale i [arbejdsgiver] eller af Pensionsregulativet.

Koncipist reglen:

PFA og [arbejdsgiver] anfører flere steder at selv om det ikke står formuleret nogen steder, var hensigten med ordningen at man ikke måtte arbejde samtidig.

Det må være en professionel pensionsleverandørs ansvar at formulere et Pensionsregulativ, så det udtrykker alle relevante dele af aftaleparternes ønsker og hensigten med ordningen.

Hvis dette ikke er sket kan det ikke komme mig til skade, at meningen med ordningen var en anden end den der er formuleret i de skriftlige aftaler – jeg har adgang til. Hvis ikke jeg kan stole på betingelserne i Pensionsregulativet – og på et klart ja fra PFA til at arbejde uden for [arbejdsgiver] – hvad skal jeg så stole på?

Som medarbejder i [arbejdsgiver] har jeg kendt ordningen fra de interne beskrivelser i [arbejdsgiver] af denne, samt PFA's pensionsregulativ, og jeg hverken vidste eller burde vide at der skulle gælde andre regler end dem der er kommunikeret internt i [arbejdsgiver] – og af PFA i form af pensionsregulativet.

Hertil kommer at jeg for få bekræftet dette i forhold til [arbejdsgiver] en sikkerheds skyld spurgte PFA om jeg måtte arbejde samtidig – og jeg fik det svar at det måtte jeg godt 'fordi der ikke stod noget om dette i Pensionsregulativet' (min fremhævning) se bilag 2: mail fra PFA.

Været åben - fortalt hvad jeg ville:

Alt i alt mener jeg at have gjort hvad der kunne forventes af en modtager af pension fra afdeling C, for at afdække om det kunne give problemer at jeg arbejdede samtidig – og jeg fik det klare svar / den klare opfattelse at det var der ikke problemer med.

Hvis PFA og [arbejdsgiver] vurderer at dette forbud mod at arbejde uden for [Arbejdsgiver] var væsentligt – og at en overtrædelse kunne medføre fortabelse af pensionen – burde dette krav være tydeligt formuleret og kommunikeret – både af [arbejdsgiver] internt og af PFA i pensionsregulativet.

Det er ikke tilfældet – og det kan ikke være rigtigt at en sådan vilkårlig – og ikke formuleret regel skal have denne for mig alvorlige konsekvens.

Bland medarbejdere omfattet af ordningen har jeg aldrig mødt en anden opfattelse. Hvis jeg havde haft den mindste mistanke herom, havde jeg naturligvis ikke planlagt og ageret efter dette. Denne konflikt har jeg på ingen måde ønsket. Jeg har i 26 år været en yderst loyal og højt præsterende medarbejder.

Erstatningskravets størrelse:

Erstatningskravet er en direkte konsekvens af PFA's urigtige krav til mig om kun at måtte arbejde 225 timer om året.

Selvom jeg protesterede over dette urimelige/urigtige krav, blev jeg mig presset til at efterkomme det – da jeg ellers blev truet med at ville miste hele min pension.

Se bilag 8 – trusselbrevet fra [arbejdsgiver]'s advokat og bilag 13 svar herpå.

Dette krav om deltid medførte at jeg ikke kunne starte arbejde på fuld tid i [anden arbejdsgiver] – Forsøgte med en midlertidig løsning med arbejde indenfor rammerne af de 225 timer, i håbet om en snarlig afklaring med PFA, men den kom som bekendt ikke og jeg var derfor tvunget til at stoppe i jobbet.

Se mail fra [anden arbejdsgiver] bilag 11 + Bilag 12 - kopi af kontrakten med [anden arbejdsgiver] som jeg ikke kunne tiltræde.

Der er således en direkte sammenhæng mellem PFA's urigtige afgørelse og mit tab – og PFA skal derfor erstatte dette.

Kontrakten med [anden arbejdsgiver] var ikke tidsbestemt – og jeg havde planer om at arbejde længst muligt – da jobbet var et drømmejob – lønnen var god – og jeg havde ikke realistiske muligheder for at finde et tilsvarende job.

Nu hvor jeg er [...] – og tvungen pensionist – af PFA - er det helt urealistisk at finde et blot nogenlunde tilsvarende job – og jeg vil selvfølgelig ikke risikere at miste min pension.

KONKLUSION

- PFA har ikke formuleret nogen regler om arbejde uden for [arbejdsgiver]
- [Arbejdsgiver] har ikke formuleret nogen regler om arbejde uden for [arbejdsgiver]
- PFA har udtrykkeligt godkendt at jeg arbejdede uden for [arbejdsgiver] samtidig med at jeg modtog pension og godkendt det tidligere - ligesom [andet pensionselskab] og før det Pensionskassen.
- Jeg hverken vidste – eller burde vide – at der åbenbart var tænkt et forbud mod at arbejde. Det har ikke været hensigten – eller håndhævet over for andre medarbejdere i [arbejdsgiver].
- Hvis hverken PFA eller [arbejdsgiver] kan formulere tydelige regler om et så væsentligt punkt – må det komme dem til skade at de ikke har gjort det.
- Der har ikke tidligere været lagt begrænsninger vedrørende andre berettigedes beskæftigelse eller, på nogen måde, lavet kontrol eller lignende heraf. Tværtimod kender jeg flere tilfælde der har været alment kendt, og hvor [arbejdsgiver] ikke har sanktioneret eller pålagt begrænsninger.
- Jeg har været ansat 26 år i [arbejdsgiver] og kendt ordningen fra de officielle kilder. Derfor har jeg planlagt min økonomi / mit arbejdsliv efter denne, og også fortalt loyalt om min ansættelse andetsteds - uden at have nogen anelse om at det kunne have så voldsomme konsekvenser.
- Først efter jeg havde oplyst at jeg startede anden beskæftigelse gik [arbejdsgiver] i gang med at undersøge om de kunne forhindre dette og de var meget lang tid (21 dage) om at

komme frem til, at det nu pludselig ikke kunne accepteres. Hvis reglerne allerede fandtes eller var klare kunne de vel have sagt det med det samme - eller inden opsigelsen."

Selskabet har i brev af 7/11 2019 til nævnet bl.a. anført:

"PFA fastholder, at forsikrede, såfremt denne ønsker at gøre brug af tilsagnet om førtidspension, ikke kan vende tilbage til de aktives rækker, det vil sige påtage sig fuldtidsarbejde.

PFA's kommentarer til det modtagne gensvar er følgende:

PFA skal begynde dette gensvar med at fastslå, at aftalegrundlaget for forsikredes tilsagnsordning består af de vilkår, der er beskrevet i forsikredes Bilag 1 'Pensionsvilkår for [tidligere arbejdsplads] Afdeling C', 'Guldbrevet' fra 2002 forsikredes bilag 6 samt aftalen om førtidspension fra 1995 forsikredes Bilag 7. Det af forsikrede fremsendte tekniske grundlag, oplysninger på intranet eller korrespondance med tidligere arbejdsgiver eller PFA, har således ikke betydning for forsikredes retigheder og vilkår, idet disse netop følger af aftalegrundlaget for tilsagnet. PFA skal desuden bemærke, at forsikrede har udeladt dokumentation for flere af sine påstande i sit gensvar, hvorfor disse påstande ikke kan tillægges betydning.

Forsikrede oplyser, at forsikrede er blevet truet med, at forsikrede vil miste hele sin pension. PFA skal understrege, at forsikrede ikke er blevet truet med at få fratrækt hele sin pension, da forsikredes pensionsordning i PFA ikke er knyttet til tilsagnsordningen. Klagen vedrører alene tilsagnsordningen, og konsekvensen for denne ordning, såfremt forsikrede vælger at påtage sig fuldtidsarbejde, er, at forsikrede ikke fra det 60. til det 65. år kan modtage løbende månedlig ydelse samt pensionsbidrag fra tilsagnsordningen. Endvidere vil der eventuelt skulle ske tilbagebetaling af allerede udbetalte ydelser samt pensionsbidrag. Forsikredes pensionsordning med alderspension er uændret, og forsikrede har fortsat mulighed for at indbetale til denne ordning.

Forsikrede henviser til, at det fremgik af mail af 2. januar 2019 fra PFA, dublet af bilag 2, at der ikke er noget forbehold i forhold til, hvorvidt en modtager af førtidspension kan påtage sig arbejde på fuld tid.

Som anført i PFA's første indlæg af 26. september 2019 skrev forsikrede to dage senere, den 4. januar 2019, en mail til PFA, hvori han bad om en formel bekræftelse fra PFA på, at han kunne påtage sig det tilbudte fuldtidsjob og fortsat modtage ydelser og pensionsbidrag fra førtidspensionsordningen. Dette vidner om, at forsikrede ikke har tillagt PFA's svar af 2. januar 2019 formel betydning.

Og PFA afklarer den 8. januar 2019 (to hverdage efter mailen fra 4. januar 2019), at forsikrede ikke kan påtage sig et fuldtidsjob og fortsat modtage ydelser og pensionsbidrag fra førtidspensionsordningen (bilag G).

Endvidere fremgår det af mail af 9. april 2019 (bilag C) sendt af forsikredes tidligere arbejdsgivers advokat til forsikredes advokat, medsendt den 16. oktober 2019 af forsikrede, at forsikrede gentagne gange er blevet gjort udtrykkeligt opmærksom på, at betingelserne for at oppebære den særligt gunstige pensionsordning er, at forsikrede faktisk går på pension.

I mailen fremgår: 'Min klient [...] [tidligere arbejdsgiver redigeret] er blevet bekendt med, at [...] [forsikrede redigeret] på trods af, at han gentagne gange er blevet gjort udtrykkeligt opmærksom på, at betingelserne for at oppebære den særligt gunstige pensionsordning fra min klient var, at han faktisk gik på pension, nu - som aktuel nyder af pensionsordningen fra min klient - har genoptaget sin erhvervsmæssige karriere hos en konkurrent.'

Forsikrede anfører, at koncipistreglen medfører, at forsikrede er berettiget til at påtage sig arbejde på fuld tid og samtidig gøre brug af førtidspensionsordningen for derved at opnå dobbeltindtjening.

PFA skal hertil bemærke, at det i brev af 16. marts 2012 fra tidligere arbejdsgiver (dublet af bilag 6) fastslås, at 'vilkår og rettigheder i det individuelle tilsagn er uændrede på trods af, at Pensionskassen for [arbejdsgivers] Personale er ophørt med at eksistere, da [andets pensionsselskab] har påtaget sig at videreføre ordningen'. Ligeledes fremgår det af samme brev, at det alene var fremgangsmåden i forbindelse med overgangen til førtidspension, der blev ændret ved overdragelsen til [andet pensionsselskab], senere PFA. Der henvises således særskilt til tilsagnet givet i brev af 26. juni 2002 samt til den oprindelige aftale om førtidspension, dublet af bilag 6 og 7. Af brev af 26. juni 2002, benævnt af forsikrede som 'Guldbrevet' fastslås det ligeledes, at forsikrede vil blive stillet som om aftalen om førtidspension fortsat var gældende.

I 'guldbrevet' fra 2002 fremgår det: 'For dig som ansat i [tidligere arbejdsplads] ... har opsigelsen INGEN BETYDNING, idet [...] [tidligere arbejdsgiver] samtidigt med opsigelsen af den kollektive aftale har besluttet på individuelt plan at give tilsagn om at nuværende ansatte i [...], der er medlem af [...] Klub... vil blive stillet, som om aftalen om førtidspensions fortsat var gældende.' De vilkår, som aftalen af 1995 bygger på, er dermed uændrede. Det er alene fremgangsmåden i forbindelse med, at et medlem ønsker at gøre brug af ordningen, der er blevet justeret som følge af bestandsoverdragelsen. Ændringen betød, at forsikrede, med 3 måneders varsel, skulle rette henvendelse til både arbejdsgiver og [andet pensionsselskab], senere PFA, for at meddele ønsket om at gøre brug af ordningen. PFA henviser i øvrigt til PFA's svar af 26. september 2019.

Forsikrede hævder, at forsikrede først fik kendskab til førtidspensionsaftalen fra 1995, dublet af bilag 7, efter dennes opsigelse i 2018.

PFA har noteret sig, at forsikrede samtidig hævder, at aftalen altid af 'alle' har været tolket som manglende mulighed for genansættelse hos tidligere arbejdsgiver. Forsikrede har tidligere modtaget 'Guldbrevet' dateret 26. juni 2002, som er dette, forsikrede støtter ret på, og det angives i dette brev, at aftalen om førtidspension fra 1995 fortsat er gældende. Forsikrede kan ikke være uden kendskab til aftalen, idet rettigheder og vilkår netop udspringer heraf.

Forsikrede mener, at der ikke gælder et krav om generel tilbagetrækning, men derimod alene foreligger manglende mulighed for genansættelse hos tidligere arbejdsgiver. Forsikrede henviser som dokumentation herfor til intranettet hos tidligere arbejdsgiver, fremsendt af forsikrede den 3. september 2019. Endelig henviser forsikrede til det tekniske grundlag for [andet pensionsselskab], som er vedlagt gensvaret.

Det tekniske grundlag indeholder alene en overordnet beskrivelse af førtidspensionsordningen med det formål at forklare de anmeldte beregnings- og hensættelsesmetoder over for Finanstilsynet. PFA skal understrege, at det tekniske grundlag ikke er en del af aftalegrundlaget gældende

for det enkelte medlem af førtidspensionsordningen, hvorefter de konkrete vilkår og rettigheder heller ikke fremgår heraf.

I forhold til oplysninger fra et intranet, svarende til en personalehåndbog, skal PFA bemærke, at dette ikke kan anses for at være aftalegrundlaget. Det er derimod aftalen om førtidspensionsordning fra 1995, dublet af bilag 7, hvorfor PFA henviser hertil.

Forsikrede anfører til støtte for sit krav, at flere tidligere medarbejdere, omfattet af førtidspensionsordningen, har påtaget sig fuldtidsarbejde samtidig med, at de modtog ydelser og pensionsbidrag. Forsikrede har ikke vedlagt dokumentation herfor. PFA er i øvrigt ikke bekendt med, at dette skulle være tilfældet.

Slutteligt skal det nævnes, at forsikrede, efter seneste ankenævnsvar direkte opfordrer til, efter indbringelse af sagen for ankenævnet, at sagen afsluttes med en alternativ løsning, bilag F. PFA skal hertil anføre, at såfremt forsikrede ønsker at gøre brug af det fortsat gældende, individuelle tilsagn fra 2002 fra arbejdsgiver, jf. førtidspensionsaftale fra 1995, medfører dette, at forsikrede skal være trådt tilbage fra arbejdsmarkedet. PFA afventer ankenævnets kendelse."

Til dette har klageren fremsendt brev af 21/11 2019, hvori det bl.a. er anført:

"Jeg fastholder, at der ikke i nogen del af aftalegrundlaget er formuleret et forbud mod, at jeg påtager mig erhvervsarbejde uden for [arbejdsgiver], samtidig med at jeg modtager førtidspension.

Aftalegrundlaget mellem mig og PFA er, 'Pensionsvilkår for [arbejdsgiver] Afdeling C' (bilag 1).

Aftalegrundlaget mellem mig og [arbejdsgiver] er Guldbrevet (bilag 6) samt – teoretisk set – Aftalen om førtidspension af 1995 (bilag 7)

Jeg bestrider ikke, at kravet alene vedrører førtidspensionen – som anført af PFA. Dog vil jeg gerne tage forbehold for yderligere erstatning, som følge af de sagsomkostninger og den tort og svie sagen har påført mig – nu hvor sagen snart er 1 år gammel.

PFA anfører som et argument - at jeg flere gange er blevet gjort opmærksom på, at jeg ikke måtte tage erhvervsarbejde samtidig med jeg modtog førtidspension. Dette er imidlertid først sket lang tid efter min opsigelse den 16. november 2018. Jeg havde en aftale om ansættelse fra den 1. januar 2019 (bilag 12). PFA har har først meddelt negativt svar til arbejde efter denne dato.

[Arbejdsgiver] har første gang i pensionsbrev af 11. december [2018] meddelt, at alene deltidsbeskæftigelse kunne accepteres og mundligt nogle få dage før. Det har således hverken fra [arbejdsgiver] eller PFA tidligere været lagt nogen begrænsninger. (se bilag bilag 2 og bilag 14). Det har de reelt haft mulighed for siden 1995.

Jeg vil tillige gøre opmærksom på, at denne tvist alene handler om hvorvidt dette forbud er hjemlet i 'Pensionsvilkår for afdeling C' – ikke om jeg har fået oplyst et sådant forbud – eller hvornår jeg fik det.

Et urigtigt vilkår bliver ikke mere rigtigt af at blive gentaget.

PFA fremhæver, at der i de omtalte dokumenter fremhæves at mine vilkår og rettigheder er uændrede – efter overgangen til PFA. Det er præcis det jeg gerne vil opnå. PFA har endnu ikke påvist et eneste sted, hvor der står at jeg ikke må arbejde udenfor [arbejdsgiver] samtidig med, at jeg modtager Førtidspension. En uændret videreførsel af Førtidspensions aftalen vil derfor indebære, at jeg godt må arbejde ved siden af.

Det eneste sted hvor der står formuleret et forbud er i mit pensionstilsagn af 11. december 2018, og dette vilkår er skrevet ind i tilsagnet af [arbejdsgiver], efter jeg, den 21. november 2018, loyalt havde oplyst at jeg ville arbejde i [anden arbejdsgiver]. Jeg henviser her til min beskrivelse i mit gensvar af 16. oktober 2019.

Det er mig bekendt, første gang [arbejdsgiver] har skrevet et sådant vilkår ind i det individuelle pensionstilsagn, og alle tidligere modtagere er ikke blevet mødt med dette krav.

PFA efterspørger dokumentation for, at tidligere medarbejdere har taget arbejde, mens de modtog pension, og skriver, at de ikke var bekendte med dette.

I mail fra Formand i klubben (bilag 14) er udover ham selv, nævnt [...]. Derudover kan [...] nævnes, der umiddelbart i forlængelse af ansættelsen som filialdirektør i [arbejdssted], med [arbejdsgivers] kendskab, arbejdede 3 år som fuldtidsansat i [anden arbejdsplads], mens der blev modtaget pension fra Afdeling C. Der er flere eksempler.

Efter den brutale adfærd jeg selv har oplevet fra [arbejdsplads] og PFA - har jeg valgt ikke at finde igangværende eksempler.

PFA har dog selv i svar af 2. januar 2019 (bilag 2) bekræftet tidligere at have givet accepten til at arbejde, og at det også før PFA overtog forsikringen har været således.

Det virker derfor lidt omvendt, at det er mig der skal fremlægge dokumentationen og at PFA (der jo kender alle forsikrede) ikke, hverken har reageret eller tilrettet dem, der har forespurgt, eller fulgt op på deres indtægts og ansættelsesforhold, eller for den sags skyld på nogen af pensionsmodtagerne i afdeling C's forhold.

At de ikke har gjort dette, og at de ikke tidligere har pålagt begrænsninger til nogen forsikrede (heller ikke mig) - viser at den nuværende holdning alene er fabrikeret til lejligheden.

Min [ægtefælle] - der har modtaget invalidepension fra [...], har for eksempel gennem mange år skulle afgive oplysninger om sine indtægtsforhold og det er vel almindelig praksis.

Beskrivelse på [arbejdsgivers]'s intranet (bilag 3) viser tillige hvordan Pension C omtales og hidtil har været opfattet og administreret i [arbejdsgiver].

PFA anfører flere steder som hovedargument, at det er Aftalen om førtidspension af 1995 – der er det egentlige aftalegrundlag.

Jeg bestrider at PFA kan støtte ret på dette interne dokument mellem Personaleklubben og [arbejdsgiver].

Hvis aftalen om førtidspension af 1995 var vigtig for pensionstilsagnet – burde PFA have henvist til dette i 'Pensionsvilkår for afdeling C'. Det har de ikke gjort – og dermed står Pensionsvilkårenes vilkår som de eneste gældende. Når jeg i mit svar af 16. oktober 2019 nævner 'Teknisk Grundlag'(bilag 9), er det fordi, det derimod er dette, der henvises til i §1 i 'Pensionsvilkår for afdeling C'(bilag 1).

Hvis det – mod forventning – lægges til grund at Aftalen om førtidspensionering af 1995 har betydning for mit pensionstilsagn – at den skulle indeholde hjemlen til at indføre et individuelt forbud mod erhvervsarbejde samtidig med førtidspensionen – henviser jeg til vedlagte bilag 14

Bilaget er en erklæring fra [...], den medarbejder i [arbejdsgiver], der som formand for [...] Klub forhandlede og underskrev 'Aftale om førtidspension af 1995.' (Bilag 7)

[...] oplyser

- At temaet om erhvervsarbejde udenfor [arbejdsgiver] ikke på noget tidspunkt indgik i forhandlingerne med [arbejdsgiver].
- At formuleringen 'træde ud af de aktives rækker' helt klart var møntet på at stoppe i [arbejdsgiver] / at man ikke kunne forvente at blive genansat i [arbejdsgiver]
- At [...] selv tog arbejde i [...] – mens han var på førtidspension – med [arbejdsgivers] fulde kendskab.

Da PFA's hovedargument således er underkendt, vil jeg anmode om, at sagen tages op til afgørelse snarest muligt.

PFA har ikke fremført nogle nye saglige argumenter – og PFA's hovedargument er nu underkendt som værende grundløst.

De har tillige afvist forslag om i fællesskab at finde en løsning.

Jeg håber at PFA's fremfærd i denne sag skyldes ukendskab til de faktiske forhold / manglende grundighed da de formulerede / overtog Pensionsvilkår fra [andet pensionselskab]. Jeg vægrer mig ved at tro at PFA – mod bedre vidende – har fremturet mod mig på denne grove måde - alene for at beskytte [arbejdsgiver]."

Hertil har selskabet i brev af 13/12 2019 til nævnet bl.a. anført:

"PFA fastholder, at forsikrede, såfremt denne ønsker at gøre brug af tilsagnet om førtidspension, ikke kan vende tilbage til de aktives rækker, det vil sige påtage sig fuldtidsarbejde.

PFA's kommentarer til det modtagne gensvar er følgende:

Forsikrede fremfører, at forsikrede først omkring den 11. december 2018, i forbindelse med modtagelse af pensionstilsagnet, blev bekendt med, at man som førtidspensionist ikke kunne påtage sig fuldtidsarbejde, og dette var efter, at forsikrede den 21. november 2018 loyalt havde oplyst, at forsikrede ville arbejde på fuld tid.

Forsikrede har siden den 1. januar 2019 oppebåret førtidspensionsydelse, ca. 35.000 kr. pr. måned, samtidig med, at opsparing til alderspension forøges med ca. 12.000 kr. pr. måned, betalt af

tidligere arbejdsgiver. Det skal fastholdes, at retten til at oppebære førtidspension er en betinget ret, der giver de af 1995-aftalen omfattede medarbejdere mulighed for, på særdeles gunstige vilkår, at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet.

Det forhold at tidligere arbejdsgiver, efter at have modtaget oplysning fra forsikrede om, at denne fortsat ønskede at arbejde på fuld tid, vælger at understrege, at fuldtidsarbejde og tidlig tilbage-trækning ikke er foreneligt, kan ikke føre til et andet resultat.

Forsikrede har i forbindelse med gensvaret fremsendt mail af 7. december 2018 fra en forhenværende kollega, hvoraf fremgår, at denne kollega i et ukendt omfang påtog sig lønnet arbejde samtidig med, at denne oppebar førtidspension.

Det skal bemærkes, at eftersom der ikke kan ske vidneafhøring i ankenævnet, bør vidneudsagnet ikke tillægges vægt. Alternativt skal der opfordres til, at sagen, efter ankenævnets vedtægter § 4, stk. 3, afvises med den begrundelse, at ønsket om mundtlighed ikke kan efterkommes. Det skal endvidere bemærkes, som tidligere anført i indlæg af 26. september, at forsikredes krav om erstatning for tabt arbejdsfortjeneste og svie og smerte ligger uden for ankenævnets område, idet kravet ikke udspringer af pensionsaftalen."

Heroverfor har klageren i brev af 29/12 2019 til nævnet bl.a. anført:

"Jeg har den 17. december 2019 modtaget PFA's gensvar af 13. december 2019.

Jeg fastholder, at der ikke i nogen del af aftalegrundlaget er formuleret et forbud mod, at jeg påtager mig erhvervsarbejde uden for [arbejdssted], samtidig med at jeg modtager førtidspension.

PFA anfører - igen - som et argument - at jeg flere gange er blevet gjort opmærksom på, at jeg ikke måtte tage erhvervsarbejde samtidig med jeg modtog førtidspension. PFA anfører dog trods alt, at jeg først fik denne information efter jeg havde sagt op og meddelt at jeg ville starte nyt job.

Jeg vil derfor - igen - gøre opmærksom på at denne tvist alene handler om hvorvidt et sådant forbud er hjemlet i 'Pensionsvilkår for afdeling C' – (bilag 1) ikke om jeg har fået oplyst et sådant forbud – eller hvornår jeg fik det. Et urigtigt vilkår bliver altså ikke mere rigtigt af at blive gentaget.

PFA skriver tillige at der tale om en betinget ret som giver medarbejdere omfattet af 1995 aftalen mulighed for at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet. PFA oplyser dog ikke hvilke betingelser der i givet fald skulle være opfyldt.

Hvis PFA mener betingelserne i 'Pensionsvilkår for afdeling C' (bilag 1) opfylder jeg disse. Det har PFA heller ikke bestridt. Hvis PFA mener betingelserne i 'aftale om førtidspension af 1995' (bilag 7) vil jeg – igen – bestride at denne aftale er en del af aftalegrundlaget mellem mig og PFA. Selv hvis dette skulle blive lagt til grund – opfylder jeg alle betingelser i denne aftale.

Specielt bemærkes at udtrykket 'træde ud af de aktives rækker' i denne aftale alene betyder at jeg ikke kunne forvente at blive genansat i [arbejdsgiver]. Som det står i afsnit 2 er formålet at medarbejdere skal have adgang kunne til at træde ud af aktiv tjeneste i [arbejdssted] på vilkår der svarer til alderspensionering og altså ikke som PFA anfører træde ud at arbejdsmarkedet.

Jeg har i mit svar af 23. november 2019 tilbagevist, at denne aftale på nogen måde kan bruges som hjemmel til PFA's påstand, men jeg gør det gerne igen. Se mere herom senere i dette svar

PFA afviser nu at dokumentationen for, at tidligere medarbejdere har taget arbejde, mens de modtog pension, kan tillægges betydning.

Men – PFA har jo selv efterspurgt denne dokumentation – i PFA's svar af 7. november 2019. Så hvordan kan PFA først efterlyse dokumentation, og når den så foreligger – da afvise den? Men for god ordens skyld ønskes sagen naturligvis ikke afvist pga. af disse, idet jeg som også beskrevet i mit sidste indlæg, mener det på være PFA's ansvar at holde styr på dette.

PFA påstår tillige i samme svar, at de ikke er bekendt med tidligere sager om modregning pga. arbejde, men dette skyldes jo alene, at jeg er den eneste, der i ordningens 35 årige levetid nu er blevet pålagt denne fiktive begrænsning.

Jf. Bilag 2 - har PFA og tidligere [andet pensionsselskab] bekræftet tidligere at have givet tilladelse til/accepteret arbejde, mens der modtages pension fra afdeling C. Når de giver en sådan tilladelse /accept uden sanktioner bekræfter det med al tydelighed, at administrationen af Afdeling C tidligere er sket uden hensyntagen til evt. arbejde.

De fremlægger heller ikke nogle eksempler på at have givet begrænsninger tidligere, simpelthen fordi det ikke er sket. Der har heller ikke på noget tidspunkt været kommunikeret herom til de begunstigede, hverken fra [arbejdsgiver] eller PFA

PFA anfører – igen - som hovedargument, at det er Aftalen om førtidspension af 1995 – der er det egentlige aftalegrundlag.

Jeg bestrider – igen - at PFA kan støtte ret på dette interne dokument mellem Personaleklubben og [arbejdsgiver].

Hvis aftalen om førtidspension af 1995 var vigtig for pensionstilsagnet – burde PFA have henvist til dette i 'Pensionsvilkår for afdeling C'. Det har de ikke gjort – og dermed står Pensionsvilkårenes vilkår som de eneste gældende.

Hvis det – mod forventning – lægges til grund at Aftalen om førtidspensionering af 1995 har betydning for mit pensionstilsagn – at den skulle indeholde hjemlen til at indføre et individuelt forbud mod erhvervsarbejde samtidig med førtidspensionen – henviser jeg til bilag 14.

Bilaget er en erklæring fra [...], den medarbejder i [arbejdssted], der som formand for [...] klub i 1995 forhandlede og underskrev 'Aftalen om førtidspension af 1995.' (bilag 7) [...] oplyser:

At temaet om erhvervsarbejde udenfor [arbejdsplads] ikke på noget tidspunkt indgik i forhandlingerne med [arbejdsgiver].

At formuleringen 'træde ud af de aktives rækker' helt klart var møntet på at stoppe i [arbejdsplads] / at man ikke kunne forvente at blive genansat i [arbejdssted].

At [...] selv tog arbejde i [...] – mens han var på førtidspension – med [arbejdsgivers]’s fulde kendskab.

PFA synes således i deres seneste svar at have overset, at deres hovedargument om at støtte ret på Aftalen om Førtidspension af 1995 ikke kan bruges, da denne aftale, med grundig dokumentation, ikke indeholder noget som helst, der kan støtte PFA’s synspunkt.

Mit krav om tabt arbejdsfortjeneste er – dokumenteret - en direkte konsekvens af PFA’s urigtige fortolkning af Pensionsregulativet, (hele sagen handler jo om at PFA – med udtrykkelig henvisning til pensionsaftalen – tvang mig til at opsiges mit job og dermed påførte mig det store tab), og mit krav om godtgørelse for svie og smerte er en direkte konsekvens af PFA’s langtrukne sagsbehandling af min klage over denne urigtige fortolkning.

Begge krav er således direkte relateret til pensionsaftalen og PFA’s håndtering af denne.

PFA har ikke fremført nogle nye saglige argumenter – og PFA’s hovedargument vedr. Aftalen om førtidspension af 1995 er stadig underkendt som værende grundløst.

Da PFA’s argumenter kører i ring – og da PFA ikke forholder sig seriøst til den dokumentation jeg fremlægger – giver det ikke længere mening med denne form for sagsbehandling.

Jeg vil derfor anmode Ankenævnet om – hurtigst muligt – at træffe afgørelse i sagen på det foreliggende grundlag."

Selskabet har herefter i brev af 24/1 2020 til nævnet bl.a. anført:

"PFA fastholder, at forsikrede, såfremt denne ønsker at gøre brug af tilsagnet om førtidspension, ikke kan vende tilbage til de aktives rækker, det vil sige påtage sig fuldtidsarbejde.

PFA’s kommentarer til det modtagne gensvar er følgende:

Forsikrede fremfører, at der ikke i nogen del af aftalegrundlaget er formuleret et forbud mod, at forsikrede påtager sig erhvervsarbejde samtidig med, at der oppebæres førtidspension. Forsikrede afviser, at retten til førtidspension udspringer af aftalen fra 1995, dublet af bilag 7.

PFA skal fortsat henvise til, at det af brev af 16. marts 2012, jf. brev af 26. juni 2002, fremgår, at aftalen om førtidspension fortsat er gældende som en del af forsikrede ansættelsesvilkår, dublet af bilag 6. I brevet præciseres det, at 'Aftalen om førtidspension fra 1995' er uændret gældende.

I forbindelse med fusionen mellem [andet pensionsselskab] og PFA blev der ikke fremsendt særskilt information om Afdeling C til de af aftalen omfattede medlemmer, idet ordningen og administrationen heraf fortsatte på tilsvarende vilkår efter fusionen. Endelig er det fastslået i vilkårene § 3, stk. 2 a, at retten til førtidspension følger af det individuelle tilsagn fra arbejdsgiver. Førtidspensionstilsagnet er således uændret, hvilket også fremgår af vilkårene § 1, dublet af bilag 1.

PFA har ikke yderligere kommentarer til sagen, og den kan afgøres på det foreliggende grundlag."

Klageren har i brev af 21/2 2020 til nævnet bl.a. anført:

"Brevet giver mig anledning til følgende, afsluttende bemærkninger, idet indholdet af mine tidligere indlæg fastholdes.

PFA bruger mange ord og megen plads på 'udenomssnak' og forholder sig kun yderst sparsomt til det konkrete aftalegrundlag.

Man søger at påberåbe sig, at... hensigten med Aftalen om førtidspension fra 1995 er at tilbyde de af aftalen omfattede medarbejdere mulighed for, på særdeles gunstige vilkår, at trække sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet.

Det kan vel være – men det skulle i så fald have fundet vej til vilkårene, og det er ikke sket.

Risikoen for det påhviler i det hele PFA

Jeg bestrider – naturligvis – ikke, at retten til førtidspension følger af det individuelle tilsagn fra min tidligere arbejdsgiver jfr. bilag 1, § 3, stk. 2

PFA påberåber sig videre, at pensionsretten er suspensivt betinget. Det er for så vidt isoleret set korrekt. Det fremgår af § 3, stk. 2, at

Førtidspension udbetales tidligst fra alder 60 år og længst indtil den måned, hvor medlemmet fylder 65 år. Retten til førtidspension er betinget af, at nedenstående vilkår er opfyldt i perioden indtil alder 60 år

- a) medlemmet skal fra den 1. oktober 2002 til den 31. marts 2008 have været medlem af den dengang benævnte [...] Klub og have ret til førtidspension, og medlemmet skal i den måned, hvor vedkommende fylder 60 år, være berettiget til førtidspension jf. individuelt til sagn herom fra [arbejdsgiver], eller
- b) medlemmet må ikke ved det fyldte 60. år have ret til invalidepension fra pensionsregulativ for afdeling A, henholdsvis afdeling B, eller
- c) medlemmet kan ikke samtidig oppebære førtidspension efter disse Pensionsvilkår for [arbejdsgiver] afdeling C og førtidsalderspension, jf. regulativ for afd. A § 4, stk. 1c og regulativ for afd. B § 4, stk. 1c.

De tre betingelser, der er oplistet under a) - c) fremstår som udtømmende. b) og c) er uden relevans for den foreliggende sag. Betingelsen under a) bestemmer således, at

- Medlemmet skal fra den 1. oktober 2002 til den 31. marts 2008 have været medlem af den dengang benævnte [...] Klub
- og have ret til førtidspension,
- og medlemmet skal i den måned, hvor vedkommende fylder 60 år, være berettiget til førtidspension jf. individuelt til sagn herom fra [arbejdsgiver], eller

PFA skylder fortsat at forklare, hvilken af disse betingelser, jeg ikke opfylder ved at tage ansættelse et andet sted.

- Jeg var fra den 1. oktober 2002 til den 31. marts 2008 medlem af den dengang benævnte [...] Klub
- jeg havde ret til førtidspension,

- og i den måned, hvor jeg fyldte 60 år, var jeg berettiget til førtidspension jf. individuelt tilsagn herom fra [arbejdsgiver] fra den 26. juni 2002 og aftalen om førtidspension fra 1995.

PFA har intet sted dokumenteret eller konkret henvist til, hvoraf det skulle fremgå, at jeg ikke må arbejde efter at være overgået til førtidspension; og med god grund. Man kan studere pensionstilsgagnet, aftalen fra 1995, de Almindelige Forsikringsbetingelser og Pensionsregulativ for Afdeling C lige så længe man lyster – og man vil ikke kunne finde et ord om det.

PFA søger tilsyneladende at hage sig til det halmstrå, at det i aftalen fra 1995 står, at

Ordningen er for den enkelte bindende, således, at en førtidspensionist ikke kan vende tilbage til de aktives rækker.

Det er imidlertid revet ganske ud af sammenhængen. Det fremgår nemlig i det 2. indledende afsnit, at Baggrunden for nærværende aftale har vedvarende været og er stadig, at medlemmer af [...] Klub skal have adgang til at træde ud af aktiv tjeneste i [arbejdsgiver] ... (Min understregning).

Dét er definitionen af de aktives rækker. Det er det eneste resultat, der kan nås efter en naturlig både ord- og formålsfortolkning. Passussen bestemmer udelukkende at medlemmer af [...] Klub ikke må have adgang til at gå tilbage i aktiv tjeneste i [arbejdsgiver] og derved få ret til både løn (incl. pensionsbidrag) og pensionsbidrag i henhold til aftalen og førtidspension fra [arbejdsgiver]. Det er for så vidt ikke hverken overraskende eller urimeligt.

PFA har stirret sig så blinde på at fastholde sit uberettigede standpunkt, at man i bare frygt for at tabe ansigt fuldkommen har forladt al normal aftalefortolkning og blot stædigt gentager de samme ufunderede postulater.

Der er ikke tale om, at jeg søger almisser fra min tidligere arbejdsgiver eller fra PFA. Jeg gør krav på den ydelse, som jeg fortjente mig til gennem 26 års uafbrudt ansættelse i [arbejdsplads]. Ikke andet og ikke mere.

Hverken PFA eller [arbejdsgiver] har desuden kunnet påvise nogen saglig grund til den fortolkning, der ved en 'trussel' om uberettiget tilbageholdelse af min pension afskar mig fra at påtage mig et lukrativt job.

PFA [arbejdsgiver] påføres ingen ekstra omkostninger eller risiko ved, at jeg tager sådan ansættelse. Det er således helt kondenseret blot udtryk for en forældet og patriarkalsk holdning om, at andre skal bestemme, hvordan jeg skal leve efter at være fratrådt min stilling i [arbejdsplads]. Det ligger langt udenfor arbejdsgivers instruktionsbeføjelse og vedkommer i ingen måde PFA.

PFA's usaglige afgørelse har således haft den direkte konsekvens - med PFA's fulde viden og accept – at at jeg var tvunget til at opgive det job havde, da jeg startede min førtidspension. (PFA har løbende koordineret deres argumentation over for mig, så den passede med den ligeledes usaglige hetz, jeg var udsat for fra [arbejdsgiver]) Den direkte konsekvens af PFA's usaglige afgørelse er således, at jeg har lidt et tab i form af tabt arbejdsfortjeneste på kr. 5.673.000 for den periode jeg havde forventet at arbejde og kr. 3.833.000 for den periode arbejdsforbuddet iflg. PFA gælder.

Så jeg beder Ankenævnet konkludere at:

- 1: PFA's afgørelse om forbud med at arbejde var usaglig og uberettiget
- 2: Anerkende at denne usaglige afgørelse har haft den voldsomme og direkte konsekvens at jeg har mistet lønindtægt for minimum kr. 5.673.000.

Da det er PFA der – uberettiget - har truet med at stoppe min pension – er det også PFA, der skal erstatte mit tab ved deres usaglige afgørelse."

Selskabet har i brev af 9/3 2020 til nævnet bl.a. anført:

"PFA fastholder, såfremt forsikrede ønsker at gøre brug af det fortsat gældende, individuelle tilsagn fra 2002 fra arbejdsgiver, jf. førtidspensionsaftale fra 1995, at dette medfører, at forsikrede skal være trådt tilbage fra arbejdsmarkedet. Det fastholdes endvidere, at der er ikke grundlag for erstatning, idet forsikrede uændret har mulighed for at påtage sig arbejde på fuld tid. Forsikrede har dog ikke samtidig ret til at oppebære førtidspension.

PFA har ikke yderligere kommentarer til sagen, og den kan efter vores vurdering afgøres på det foreliggende grundlag."

Nævnet har fået forelagt bilag fra sagen, hvoraf nogle gengives nedenfor. Af aftale om førtidspension af 1995 indgået mellem arbejdsgiver og forening fremgår bl.a.:

"Baggrunden for nærværende aftale har vedvarende været og er stadig, at medlemmer af [...] Klub skal have adgang til at træde ud af aktiv tjeneste [på arbejdsplads] på vilkår, som svarer til alderspensionering for en medarbejder, der har fuld anciennitet i Pensionskassen for [arbejdsgivers] Personale.

Ordningen om førtidspensionering gælder alene for medlemmer af [...] Klub.

Generel aftale

...

Ifølge aftalen har alle medarbejdere, som er medlem af [...] Klub, adgang til at gå på førtidspension fra det tidspunkt, hvor den enkelte medarbejder fylder 60 år - det vil sige den 1. i efterfølgende måned. Ordningen gælder indtil pensionsalderen nås, hvorefter medlemmet overgår til alderspension fra pensionskassen.

Ved invaliditet eller dødsfald i perioden indtil det 65. år indtræder pensionskassen i forpligtelsen.

...

Ordningen er for den enkelte medarbejder bindende, således at en førtidspensionist ikke kan vende tilbage til de aktives rækker."

Af brev af 26/2 2002 fra klagerens tidligere arbejdsgiver fremgår bl.a.:

"Som ansat [på arbejdsplads] og medlem af [...] Klub er du formentlig bekendt med, at der igennem efterhånden lang tid har været samtaler vedrørende aftalen om førtidspension fra 1995.

Situationen har været den, at [arbejdsgiver] på grund af ændrede krav fra Finanstilsynets side har set sig nødsaget til at bede [...] Klub om en genforhandling af aftalen, og efter ganske lang tid blev der i marts måned 2002 opnået enighed mellem [arbejdspladsens] ledelse og bestyrelsen i [...] Klub. Før endelige skriftlige aftaler blev indgået, greb HK/Service imidlertid ind og tilkendegav, at aftalen skulle forhandles med HK/Service og ikke med bestyrelsen i [...] Klub.

HK/Service har i denne forbindelse gjort gældende, at aftalen om førtidspension er en overenskomststudfyldende aftale, der til enhver tid skal følge overenskomsten, medens [arbejdsgiver] på sin side har været - og fortsat er - af den opfattelse, at aftalen om førtidspension er en lokalaftale indgået mellem [arbejdspladsen] og [...] Klub.

Siden marts måned 2002 har [arbejdsgiver] søgt at afklare disse synspunkter over for HK/Service, men situationen er fortsat den, at HK/Service ikke umiddelbart vil anerkende det forhandlingsresultat, som [...] Klub og [arbejdsgiver] nåede frem til i marts måned 2002. I denne forbindelse har HK/Service også holdt fast i et synspunkt om, at aftalen om førtidspension er overenskomststudfyldende.

Det er nu under et møde med HK/Service den 24. juni d.a. blevet endeligt konstateret, at parterne ikke kan opnå enighed, og derfor har [arbejdsgiver] ikke set anden udvej end at opsige aftalen om førtidspension over for HK/Service og [...] Klub. Opsigelsen er sket med 3 måneders varsel, og således at aftalen om førtidspension - som kollektiv aftale - bortfalder ved udgangen af september måned 2002.

For dig som ansat [på arbejdsplads] og medlem af [...] Klub har opsigelsen INGEN BETYDNING, idet [arbejdsgiver] samtidigt med opsigelsen af den kollektive aftale har besluttet på individuelt plan at give tilsagn om, at nuværende ansatte [på arbejdspladsen], der er medlem af [...] Klub, og medlemmer - der måtte blive optaget inden udgangen af september måned 2002 - vil blive stillet, som om aftalen om førtidspension fortsat var gældende.

Realiteten er derfor i forhold til dig alene den, at aftalen om førtidspension ikke er gældende på kollektivt plan, men på individuelt plan som en del af dine ansættelsesvilkår.

Derimod vil medarbejdere, der bliver medlem af [...] Klub efter udgangen af september måned 2002, ikke have rettigheder svarende til de, der hidtil har fulgt af aftalen om førtidspension.

Såfremt der måtte være spørgsmål til denne orientering, er du velkommen til at rette henvendelse til Personalekontoret, direktør [...] eller direktør [...]."

Af brev af 16/3 2012 fra klagerens tidligere arbejdsgiver fremgår bl.a.:

"Vi henviser til det tilsagn, som du har modtaget, om adgang til at kunne gå på førtidspension fra alder 60 år. Kopi af brev udsendt den 26. juni 2002 er vedlagt.

I det vedlagte brev henvises til slut til den oprindelige aftale om førtidspension. Heri nævnes, at Pensionskassen for [arbejdsgivers] Personale er den pensionskasse, som udmålingen af førtidspensionens størrelse fastsættes af.

Med overdragelsen af samtlige aktiver og passiver fra Pensionskassen for [arbejdsgivers] Personale til [andet pensionselskab] vil fremgangsmåden i forbindelse med overgangen til førtidspension blive ændret.

Fra den 1. januar 2012 skal du med et varsel på min. 3 måneder rette henvendelse til HR-afdelingen for at gøre opmærksom på dit ønske om at gå på førtidspension under denne aftale. Samtidig skal du rette henvendelse til [andet pensionselskab] og der meddele, at du ønsker at gøre brug af din ret til at gå på førtidspension jf. det individuelle tilsagn, som [tidligere arbejdsgiver] har givet dig herom.

Vilkår og rettigheder i det individuelle tilsagn er uændrede på trods af, at Pensionskassen for [arbejdsgivers] Personale er ophørt med at eksistere, da [andet pensionselskab] har påtaget sig at videreføre ordningen."

Af arbejdspladsens medarbejderhåndbog af 30/10 2018 fremgår bl.a.:

"Førtidspension

Medarbejdere, der fra den 1. okt. 2002 til den 31. marts 2008 var medlem af den dengang benævnte '[...] Klub' (Nu [...]) har ret til førtidspension. For ordningen gælder følgende:

- [Arbejdspladsen] betaler det fulde pensionsbidrag i perioden frem til det 65. år.
- Ordningen giver ret til at gå på førtidspension i henhold til aftalens vilkår fra det 60. år og indtil pensionsalder 65 år nås
- Ved ønske om førtidspension har [arbejdsgiveren] krav på et varsel på min. 3 mdr.
- Ordningen er bindende således, at en førtidspensionist ikke på ny kan blive genansat.

Af mail af 7/12 2018 fra tidligere formand for foreningen fremgår bl.a.:

"Ad 1: Det har aldrig, i min tid som formand for klubben, været diskuteret, om man måtte have lønnet arbejde, samtidig med udbetaling af førtidspension. Og jeg har aldrig hørt om, at det skulle have været sket i de øvrige formænds tid, hvor aftalen også har været gældende [...].

Ad 2: Der var ingen forhandlinger, vedr. lønnet arbejde, ved siden af udbetalingerne fra afdeling C.

Ad 3: Aftalen indeholder ingen 'forbud' mod at tage nogen form for lønnet beskæftigelse, bortset fra bemærkningen om, at man ikke kan vende tilbage til de aktives rækker og her menes, helt klart: [tidligere arbejdsplads].

Ad 4: Som nævnt under punkt 3, så er der ikke mulighed for at vende tilbage til [arbejdspladsen]. Aftalen tager ingen forbehold, med hensyn til beskæftigelse uden for [arbejdspladsen].

Ad 5: Jeg har selv haft lønnet beskæftigelse [uden for arbejdspladsen] samtidig med, at jeg har fået udbetaling fra pensionskassen afdeling C, altså inden min 65 års fødselsdag. [Tidligere arbejdsgiver] var bekendt med, at jeg arbejdede for [anden arbejdsgiver]- ikke fordi, at jeg havde spurgt om lov, for det tog jeg naturligvis som en selvfølge, at det havde jeg lov til - men mere som en venlig 'forbrugeroplysning'. Og der var ingen der sagde 'hov, hov, det må du ikke'.

Ankenævnet for Forsikring

25.

94110

Derudover er jeg kun bekendt med, at [anden person], var beskæftiget som [anden stilling], efter sin fratræden. Hvordan hendes vilkår var, i forhold til pensionskassen, er jeg ikke bekendt med, men jeg formoder, at her har det hele ligget 'badet i lys' fra starten.

Ad 6: Jeg kan da godt forestille mig, at der flere, der har haft lønnet indtægt, ved siden af de indtægter, som afdeling C har givet dem, men af gode grunde, er det jo umuligt at vide, hvis ikke de selv gør opmærksom på det. [Tidligere arbejdsgiver] har jo heller ingen reel mulighed for at vide det - og det kommer i øvrigt heller ikke [tidligere arbejdsgiver] ved!!"

Af selskabets mail af 2/1 2019 til klageren fremgår bl.a.:

"Mht. de mere juridiske spørgsmål, så administrerer PFA blot ordningen, og hæfter derfor ikke økonomisk for ordningen i tilfælde af, at [arbejdsgiver] går konkurs. Derfor kan jeg heller ikke rigtig sige noget om hvad der sker i det tilfælde – der vil jeg mene, at [arbejdssted] selv må kunne svare dig på hvad der så ville ske. Tag evt. fat i Leif Klinge, han har måske et bedre svar.

Hvis PFA skulle gå hen og gå konkurs, så er det blot selve administrationen af ordningen som vil skulle overgå til nogen andre, og det vil ikke have nogen indflydelse på dine udbetalinger.

I forhold til at '[arbejdsgiver] ændrer regler', eller hvordan du formulerede det, så vil jeg ikke mene, at det er noget de bare sådan kan beslutte sig for at gøre, men igen er det ikke noget jeg ved så meget om – det gør nogen i [arbejdsplads] måske. Jeg forestiller mig, at hvis [arbejdsgiver] ville få lyst til at ændre eller fjerne ordningen, så ville dette ikke kunne ske uden at medlemmerne af ordningen ville få en kompensation i størrelsesorden med hvad de forventer at skulle have udbetalt.

Og så til det mest relevante:

Min kollega [...] er blevet stillet det samme spørgsmål før min tid, og konkluderede på daværende tidspunkt at det er tilladt at påtage sig lønnet arbejde imens man modtager udbetalinger fra Afdeling C, da der intet står i Pensionsregulativet om at det ikke er tilladt.

Hun har dertil noteret, at [...] (tidl. Aktuar for [andet pensionsselskab]) er blevet spurgt og at han heller ikke mener der er noget problem i dette."

Af klagerens mail af 7/1 2019 til selskabet fremgår bl.a.:

"Jeg henviser til skrivelsen af 14. december 2018 angående min månedlige pension og vores senere korrespondance og telefonsamtaler angående lønnet arbejde.

Jeg er nu i den lykkelige situation at være tilbudt et fuldtidsjob og vil i den forbindelse gerne bede PFA formelt bekræfte, at jeg kan takke ja til stillingen og fortsat modtage i de i brevet nævnte kr. 35.028 månedligt."

Af selskabets mail af 9/1 2019 til klageren fremgår bl.a.:

"PFA har som administrator ingen beslutningskraft i sagen, hvorfor den skal afgøres mellem dig og [arbejdsgiver]. Vi kan derfor ikke komme med nogen afgørelse, og bliver nødt til at henvise dig til [arbejdspladsens] HR-afdeling.

Vores uofficielle og uformelle vurdering af pensionsregulativet for [arbejdspladsens] afd. C er, at der ikke er et krav om, at et berettiget medlem til udbetaling af egenpensionen maksimalt må arbejde 200 timer om året, men at dette krav dog alligevel kan gøres gældende, hvis [arbejdsgiver] i deres kommunikation om ordningen til deres ansatte har gjort opmærksomme på det, eller hvis det på anden måde har været tydeligt at det var [arbejdsgivers] praksis."

Af selskabets mail af 29/4 2019 fremgår bl.a.:

"Indledningsvis skal jeg beklage dit lange sagsforløb med afklarende spørgsmål om dit tilsagn om førtidspension fra [tidligere arbejdsplads] Afdeling C. Dernæst skal jeg bekræfte, at PFA Pension har overtaget ordningen for [tidligere arbejdsplads] Afdeling C på tilsvarende vilkår som i [andet pensionselskab] inden fusionen med PFA.

Det følger af de gældende vilkår, at din ret til udbetaling af førtidspension blandt andet er betinget af, at du er berettiget i henhold til dit individuelle tilsagn fra [tidligere arbejdsgiver]. Du modtog dit individuelle tilsagn ved brev af 26. juni 2002. Det fremgår af dette tilsagn, at du skal stilles som at Aftalen om førtidspension fra 1995, indgået mellem [tidligere arbejdsgiver] og [...] Klub, fortsat gælder for dig på individuelt plan.

Det følger af Aftalen om førtidspension fra 1995, at en modtager af førtidspension ikke kan vende tilbage til de aktives rækker. Det betyder, at du som udgangspunkt ikke vil være berettiget til førtidspension i henhold til dit individuelle tilsagn fra [tidligere arbejdsgiver], såfremt du har påtaget dig arbejde, da du derved ikke opfylder betingelserne for at få udbetaling.

I det omfang [tidligere arbejdsgiver] udvider deres individuelle tilsagn til dig således, at du i et nærmere fastsat omfang kan påtage dig arbejde og fortsat være berettiget til førtidspension, vil PFA rette sig efter dette. Det vil dog kræve, at både du og PFA får en godkendelse fra [tidligere arbejdsgiver] herom."

Af pensionsregulativ for afdeling C fremgår bl.a.:

"§ 2. Formål.

Stk. 1.

Pensionskassens formål er at drive pensionskassevirksomhed. I dette pensionsregulativ for afdeling C er medlemmerne sikret alderspension eller førtidspension.

Medlemmer med ret til førtidspension er desuden medlemmer af enten pensionsregulativ for afdeling A (tarifvilkår) eller pensionsregulativ for afdeling B (tilsagnsvilkår).

...

§ 3. Pensionskassens medlemmer.

Stk. 1.

Pensionsregulativ for afdeling C omfatter

- a) personer, der fra den 1. okt. 2002 til den 31. marts 2008 var medlem af den dengang benævnte [...] Klub og har ret til førtidspension, eller
- b) personer ansat eller tidligere ansat i selskabet, hvor selskabet har valgt at oprette en opsat eller straks begyndende alderspension.

...

Stk. 3.

Såfremt medlemmet udtræder af pensionskassen eller ændrer lønvilkår, så medlemmet ikke opfylder betingelserne for deltagelse i afdeling C, ophører medlemskabet uden nogen rettigheder for medlemmet

§ 4 Egenpension

...

Stk. 2.

Førtidspension udbetales tidligst fra alder 60 år og længst til den måned, hvor medlemmet fylder 65 år.

Retten til førtidspension er betinget af, at nedenstående vilkår er opfyldt i perioden indtil alder 60 år.

- a) Medlemmet skal fra den 1. okt. 2002 til 31. marts 2008 have været med af den dengang benævnte [...] klub og have ret til førtidspension, og medlemmet skal i den måned, hvor vedkommende fylder 60 år, være berettiget til førtidspension jf. individuelt tilsagn herom fra [arbejdsgiver] eller
- b) Medlemmet må ikke ved det fyldte 60 år have ret til invalidepension fra pensionsregulativ for afdeling A, henholdsvis afdeling B, eller
- c) Medlemmet kan ikke samtidig oppebære førtidspension efter pensionsregulativ for afdeling C og førtidsalderspension, jf. regulativ for afd. A § 4, stk. 1c og regulativ for afd. B § 4, stk. 1c.

§ 5 Fortabelse af pension

Stk. 1.

Egenpension fortages, såfremt et medlem i et sammenhængende tidsrum af 3 år ikke har hævet pensionen uden senere at kunne bevise lovligt forfald. "

Nævnet udtaler:

Klageren, som er født i 1950'erne, er via sit tidligere ansættelsesforhold inden for finanssektoren omfattet af en aftale om førtidspension indgået i 1995 mellem klagerens tidligere arbejdsgiver og en medarbejderforening. Førtidspensionsaftalen hjemler ret til at oppebære førtidspension samt pensionsbidrag finansieret af arbejdsgiveren fra det fyldte 60. år, og indtil pensionsalderen nås ved det 65. år. I brev af 26/6 2002 modtog klageren et individuelt tilsagn fra sin tidligere arbejdsgiver, som bekræftede, at aftalen om førtidspension fra 1995 fortsat var gældende på uændrede vilkår.

Klageren opsagde stillingen hos sin tidligere arbejdsgiver pr. 1/1 2019, og har siden modtaget månedlige udbetalinger af førtidspension, samt månedlige pensionsbidrag. I mail af 2/1 2019 oplyste selskabet, at der umiddelbart ikke var noget til hinder for, at han påtog sig lønnet arbejde. I mail af 7/1 2019 meddelte klageren, at han havde fået tilbudt et fuldtidsjob hos en anden arbejdsgiver, og at han ønskede at få bekræftet, at han kunne arbejde på fuld tid og samtidig oppebære de månedlige førtidspensionsydelse fra den tidligere arbejdsgiver. I mail af 9/1 2019 oplyste selskabet, der administrerer ordningen på klagerens tidligere arbejdsgivers vegne, at klagerens tidligere arbejdsgiver opretholdt et maksimum på årligt 200 timer i henhold til, hvor meget han måtte arbejde, og i mail af 29/4 2019 fastholdte selskabet, at klageren som udgangspunkt ikke ville være berettiget til førtidspension, såfremt han påtog sig arbejde.

Klageren ønsker at få bekræftet, at han er berettiget til førtidspension, uanset om han har et arbejde uden for sin tidligere arbejdsplads på deltid eller på heltid. Han ønsker også at få erstatning for tabt arbejdsfortjeneste fra hans fyldte 60. år frem til det 67. år, svarende til i alt 5.673.000 kr., idet han var tvunget til at opsige sin kontrakt med den nye arbejdsgiver. Han har anført, at han opfylder kravene for udbetaling af førtidspensionsydelse, og at der i pensionsregulativet ikke er en regel om, at pensionsydelse er betinget af, at man ikke har lønindtægter. Han har anført, at han først blev præsenteret for aftalen om førtidspension indgået mellem hans tidligere arbejdsgiver og en medarbejderforening i 1995 efter sin opsigelse, at udtrykket 'de aktives rækker' af alle har været fortolket som, at man ikke kunne genansættes hos arbejdsgiveren og samtidig modtage førtidspensionsydelse, og at der ikke var en generel begrænsning om, at man ikke måtte arbejde uden for den tidligere arbejdsplads. Han har anført, at flere ansatte, herunder en tidligere formand for medarbejderforeningen, har taget arbejde, mens de var på førtidspension, og at arbejdsgiveren havde fuldt kendskab hertil. Han har endvidere henvist til en mail fra den tidligere formand, hvor det oplyses, at aftalen fra 1995, så vidt det er den tidligere formand bekendt, aldrig tidligere er blevet fortolket som i nærværende sag, og at dette heller aldrig har været meningen med aftalen.

Selskabet har gjort gældende, at det fremgår af aftalen om førtidspension fra 1995, at såfremt klageren ønsker at gøre brug af tilsagnet om førtidspension, skal klageren være trådt tilbage fra arbejdsmarkedet. Selskabet har gjort gældende, at såfremt klageren påtager sig arbejde udover 225 timer årligt, må det anses for at være i strid med det af arbejdsgiveren afgivne tilsagn, hvilket har den konsekvens, at førtidspensionen bortfalder, og at allerede udbetalte førtidspensionsudbetalinger vil blive krævet tilbagebetalt. Selskabet har anført, at retten til at oppebære førtidspension er en betinget ret, idet opnåelse af førtidspension ved det fyldte 60 år forudsætter, at klageren trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, og at hensigten med ordningen aldrig har været at give forsikrede mulighed for at opnå dobbeltindtjening.

Selskabet har gjort gældende, at spørgsmålet om erstatning for tabt arbejdsfortjeneste ligger uden for nævnets område, idet kravet ikke udspringer af pensionsaftalen, og at der endvidere ikke er grundlag for erstatning, idet klageren har uændret mulighed for at påtage sig arbejde på fuldt tid. Selskabet har hertil gjort gældende, at såfremt klageren mod forventning må anses for at være berettiget til både at modtage førtidspension og samtidig arbejde på fuld tid, har han udelukkende krav på udbetaling af førtidspension fra det fyldte 60 år og frem til det 65. år.

Af aftale om førtidspension fra 1995 fremgår det, at "Baggrunden for nærværende aftale har vedvarende været og er stadig, at medlemmer af [...] Klub skal have adgang til at træde ud af aktiv tjeneste [på arbejdsplads] på vilkår, som svarer til alderspensionering for en medarbejder, der har fuld anciennitet i Pensionskassen for [arbejdsgivers] Personale... Ordningen er for den enkelte medarbejder bindende, således at en førtidspensionist ikke kan vende tilbage til de aktives rækker".

Af brev af 26/2 2002 fra klagerens tidligere arbejdsgiver fremgår det, at "Det er nu under et møde med HK/Service den 24. juni d.a. blevet endeligt konstateret, at parterne ikke kan opnå enighed, og derfor har [arbejdsgiver] ikke set anden udvej end at opsige aftalen om førtidspension over for HK/Service og [...] Klub... For dig som ansat [på arbejdsplads] og medlem af [...] Klub har opsigelsen INGEN BETYDNING, idet [arbejdsgiver] samtidigt med opsigelsen af den

kollektive aftale har besluttet på individuelt plan at give tilsagn om, at nuværende ansatte [på arbejdspladsen], der er medlem af [...] Klub, og medlemmer - der måtte blive optaget inden udgangen af september måned 2002 - vil blive stillet, som om aftalen om førtidspension fortsat var gældende".

Af medarbejderhåndbog af 30/10 2018 fra klagerens tidligere arbejdsplads fremgår det, at "Medarbejdere, der fra den 1. okt. 2002 til den 31. marts 2008 var medlem af den dengang benævnte '[...] Klub' (Nu [...]) har ret til førtidspension. For ordningen gælder følgende: [Arbejdspladsen] betaler det fulde pensionsbidrag i perioden frem til det 65. år. Ordningen giver ret til at gå på førtidspension i henhold til aftalens vilkår fra det 60. år og indtil pensionsalder 65 år nås. Ved ønske om førtidspension har [arbejdsgiveren] krav på et varsel på min. 3 mdr. Ordningen er bindende således, at en førtidspensionist ikke på ny kan blive genansat".

Af mail af 7/12 2018 fra tidligere formand for medarbejderforeningen fremgår det, at "Det har aldrig, i min tid som formand for klubben, været diskuteret, om man måtte have lønnet arbejde, samtidig med udbetaling af førtidspension...: Der var ingen forhandlinger, vedr. lønnet arbejde, ved siden af udbetalingerne fra afdeling C. 3: Aftalen indeholder ingen 'forbud' mod at tage nogen form for lønnet beskæftigelse, bortset fra bemærkningen om, at man ikke kan vende tilbage til de aktives rækker og her menes, helt klart: [tidligere arbejdsplads]. Som nævnt under punkt 3, så er der ikke mulighed for at vende tilbage til [arbejdspladsen]. Aftalen tager ingen forbehold, med hensyn til beskæftigelse uden for [arbejdspladsen]... Jeg har selv haft lønnet beskæftigelse [uden for arbejdspladsen] samtidig med, at jeg har faet udbetaling fra pensionskassen afdeling C, altså inden min 65 års fødselsdag. [Tidligere arbejdsgiver] var bekendt med, at jeg arbejdede for [anden arbejdsgiver]".

Af selskabets mail af 2/1 2019 til klageren fremgår det, at "Min kollega [...] er blevet stillet det samme spørgsmål før min tid, og konkluderede på daværende tidspunkt at det er tilladt at påtage sig lønnet arbejde imens man modtager udbetalinger fra Afdeling C, da der intet står i Pen-

sionsregulativet om at det ikke er tilladt. Hun har dertil noteret, at [...] (tidl. Aktuar for [andet pensionselskab]) er blevet spurgt og at han heller ikke mener der er noget problem i dette".

Af pensionsregulativ for arbejdspladsens afdeling C fremgår det, at "Pensionskassens formål er at drive pensionskassevirksomhed. I dette pensionsregulativ for afdeling C er medlemmerne sikret alderspension eller førtidspension.... Førtidspension udbetales tidligst fra alder 60 år og længst indtil den måned, hvor medlemmet fylder 65 år. Retten til førtidspension er betinget af, at nedenstående vilkår er opfyldt i perioden indtil alder 60 år a) medlemmet skal fra den 1. oktober 2002 til den 31. marts 2008 have været medlem af den dengang benævnte [...] Klub og have ret til førtidspension, og medlemmet skal i den måned, hvor vedkommende fylder 60 år, være berettiget til førtidspension, jf. individuelt tilsagn herom fra [arbejdsgiver], eller b) medlemmet må ikke ved det fyldte 60. år have ret til invalidepension fra pensionsregulativ for afdeling A, henholdsvis afdeling B, eller c) medlemmet kan ikke samtidig oppebære førtidspension efter disse Pensionsvilkår for [arbejdsplads] afdeling C og førtidsalderspension, jf. regulativ for afd. A § 4, stk. 1c og regulativ for afd. B § 4, stk. 1c".

Fortolkning af aftalegrundlaget

Efter en gennemgang af sagen og efter en samlet vurdering finder nævnet, at det af aftalegrundlaget, herunder førtidspensionsaftalen fra 1995, ikke med tilstrækkelig klarhed fremgår, at klageren for at oppebære sin ret til førtidspensionsydelse, ikke eller kun i begrænset omfang må varetage andet arbejde uden for sin tidligere arbejdsplads. Selskabet skal derfor anerkende, at klageren uden begrænsninger er berettiget til at arbejde uden for sin tidligere arbejdsplads, og at han samtidig er berettiget til at modtage førtidspensionsydelse.

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at det af førtidspensionsaftalen af 1995 fremgår, at "Ordningen er for den enkelte medarbejder bindende, således at en førtidspensionist ikke kan vende tilbage til de aktives rækker", og at rækkevidden af formuleringen er ganske uklar. Nævnet har hertil lagt vægt på, at den tidligere formand for foreningen i mail af 7/12 2018 har anført, at førtidspensionsaftalen hidtil havde været fortolket således, at man ikke kunne genan-

sættes hos arbejdsgiveren samtidig med, at man modtog førtidspension. Nævnet har i den forbindelse også tillagt det vægt, at denne fortolkning tillige fremgår af den af klageren fremlagte medarbejderhåndbog af 30/10 2018 fra klagerens tidligere arbejdsplads, hvori det anføres, "Ordningen er bindende således, at en førtidspensionist ikke på ny kan blive genansat".

Nævnet har også lagt vægt på, at det af pensionsregulativet for arbejdspladsens afdeling C ikke fremgår, at det er en betingelse for udbetaling af førtidspensionsydelse, at klageren ikke varetager andet arbejde uden for sin tidligere arbejdsplads.

Erstatning

Nævnet finder det på baggrund af det ovenfor anførte godtgjort af klageren, at selskabets sagsbehandling og rådgivning har været fejlagtig og mangelfuld, og at selskabet på denne baggrund er erstatningsansvarlig over for klageren.

Efter det oplyste om, at lønnen i det job, som klageren var blevet tilbudt og valgte ikke at tiltræde, var væsentligt højere end klagerens aktuelle pensionsydelse, finder nævnet, at klageren for at begrænse sit tab og dermed efterleve den almindelige tabsbegrænsningspligt i erstatningsretten, burde have tiltrådt jobbet og parallelt hermed ført sag om retten til de omtvistede pensionsydelse.

Klageren ville i denne situation ved at have indbragt sagen for nævnet have opnået at få betalt de pensionsydelse, som selskabet havde tilbageholdt.

Nævnet finder, at det i erstatningsretlig henseende ikke kan komme selskabet til skade, at klageren har valgt en anden løsning.

Da selskabet har udbetalt pensionsydelse til klageren, har nævnet ikke grundlag for at pålægge selskabet at udbetale erstatning til klageren.

Ankenævnet *for* Forsikring

33.

94110

Det, som klageren i øvrigt har anført, kan ikke føre til andet resultat.

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

Selskabet, PFA Pension, skal anerkende, at klageren er berettiget til at arbejde på fuld tid uden for sin tidligere arbejdsplads og samtidig modtage førtidspensionsydelse, jf. pensionsaftalen af 1995 og arbejdsgiverens personlige tilsagn af 26/6 2002.

I øvrigt får klageren ikke medhold.

Klagegebyret tilbagebetales.

Jens Kruse Mikkelsen
formand