

Ankenævnet *for* Forsikring

Den 12. april 2023 blev i sag nr. 99111:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

mod

Sampension Livsforsikring A/S
Tuborg Havnevej 14
2900 Hellerup

afsagt

k e n d e l s e :

Forsikringstageren har pensionsordning. Hun har i klageskema af 16/12 2022 til nævnet bl.a. anført:

"Det drejer sig om at jeg som elev startede i det offentlige. Fik løn med pension, fandt ud af for små 10 år siden den var uden dødsfaldsdækning. Problemet er at jeg gerne vil sikre mine pensionsmidler, hvis det ulykkelige skulle ske, til mine efterladte. Jeg forlod det offentlige for 12 år siden og til marts 2023 har jeg været ansat i det private siden. Jeg får hos min nuværende arbejdsgiver pension oven i min løn, den fortsatte selvfølgelig på den samme som jeg altid havde haft. Det er der jeg bliver opmærksom på at der ikke er dødsfaldsdækning på pensionen. Jeg kan ikke forstå jeg skal hænge fast i en offentlig pensionsgruppeforsikring, når jeg ikke arbejder der mere. Sampension siger/skriver at de har tilbudt mig ændringer senest i 2017, men som jeg kan se 3 i 1 ordningen som stadig ikke dækker fuldt ud.

Jeg vil bare gerne skifte selskab det bør være en ret som borger i dette land. Min mand er i øvrigt selvstændig og de har tilbudt jeg kan rykke der over, men nej det kan ikke lade sig gøre. Har skrevet til Sampension mange gange og jeg bliver ved.

Hvad vil du konkret opnå hos selskabet?

Have lov til at skifte selskab, eller minimum sikre hele pensionen."

I brev af 16/1 2023 fra selskabet til nævnet hedder det bl.a.: "[Klageren] har klaget over, at det ikke er muligt for hende at tilknytte sikring ved død til den opsparede værdi på hendes pensionsordning.

Selskabet gør gældende, at den type dækning ikke tilbydes i det pensionsprodukt, som klager har.

Relevante og generelle forsikringsbetingelser

Vi vedlægger det regulativ, der var gældende pr. 1. november 2011, hvor klager videreførte indbetalingerne til pensionsordningen via sin nye arbejdsgiver, (**Bilag 1**).

Det fremgår af henholdsvis §§ 6 og 8 vedrørende dækninger og udbetaling, at ordningen alene indeholder dækninger ved død i form af dødsfaldssum fra gruppelivsforsikringen, ægtefællepension og børnepension.

Det fremgår af § 12 vedrørende fratrædelse, at pensionsordningen (bortset fra gruppelivsforsikringen) kan fortsættes, hvis medarbejderens nye arbejdsgiver indbetaler præmien. I det tilfælde fastholdes pensionsydelsernes indbyrdes forhold.

Yderligere fremgår af § 12, afsnit B, at opsparet værdi kan overføres til en ny pensionsordning, hvis medarbejderen ansættes i en stilling med obligatorisk pensionsordning.

Kort sagsfremstilling

Klager blev optaget i pensionsordningen den 1. august 1994 som led i en ansættelse ved ...

På daværende tidspunkt blev medarbejderne optaget i produktet Fleksibel Pensionsordning.

Pensionerne blev beregnet som en procentdel af den pensionsgivende løn, og præmien blev fordelt i en på forhånd fastlagt rækkefølge. Præmien gik først til obligatoriske dækninger i form af gruppelivsforsikring, derefter til børnepension svarende til 10 procent af den pensionsgivende løn, alderspension svarende til 30 procent af lønnen, alderssum svarende til 50 procent af lønnen, og invalidepension svarende til 30 procent af lønnen, i den nævnte rækkefølge.

Kunderne fik pensionsdækning i det omfang, præmien rakte til, og var der derefter overskydende præmie, kunne denne anvendes til valgfri dækninger i form af alderspension, invalidepension, ægtefællepension og ugiftesum.

Pensionsordningen indeholdt således ikke nogen dækninger i form af sikring af den opsparede værdi ved død.

Klager fratrådte den pensionsgivende stilling den 1. februar 2011, og den 26. maj 2011 sendte selskabet hende et fratrædelsesbrev. Brevet var vedlagt en blanket, hvor klager kunne krydse af, hvordan hun ønskede, pensionsordningen skulle fortsætte, (**Bilag 2**).

Hun returnerede den udfyldte og underskrevne blanket den 19. september 2011. Det fremgik af blanketten, at klager ønskede at få tilsendt en pensionsaftale, så hendes nye arbejdsgiver kunne fortsætte indbetalingerne, (**Bilag 3**).

Selskabet kontaktede i den forbindelse klager telefonisk, og under samtalen oplyste pensionsrådgiveren, at det ikke ville være muligt at videreføre dækningerne fra gruppelivsforsikringen, at de månedlige indbetalinger ville blive fordelt efter et på forhånd fastlagt mønster, klager ikke havde indflydelse på, samt at der ville være tale om livsbetingede ydelser, der bortfaldt ved død, (**Bilag 4**).

Den 26. oktober 2011 fik klager tilsendt et tilbud, hvoraf det fremgik, at dækningen ved død ville bestå af en månedlig børnepension til børn under 21 år, samt en pensionsaftale som både hun og arbejdsgiver skulle underskrive (**Bilag 5**). Selskabet modtog dokumenterne retur den 7. november 2011, og den 21. december 2011 sendte vi en forsikringsoversigt til klager, hvor dækningerne på den nye ordning fremgik, (**Bilag 6**).

Den 1. januar 2013 blev den alderssum, pensionsordningen indeholdt, placeret på en særskilt police. Årsagen var, at en ændring af skattereglerne medførte, at der ikke længere kunne indbetales præmie til dækningen.

Klager kontaktede selskabet den 10. januar 2013 og spurgte, hvorvidt de penge, der var indbetalt til pensionsordningen ville forsvinde i tilfælde af død. Hun spurgte også til sine muligheder for at få en pensionsordning med dødsfaldsdækning. Herefter fulgte en længere mailkorrespondance, hvor selskabet redegjorde for, at det ikke var muligt for klager at foretage ændringer af pensionsordningens dækningssammensætning, samt at hun ikke kunne fortryde oprettelsen af pensionsordningen med tilbagevirkende kraft. Endelig blev klager oplyst om, at hun kunne standse indbetalingerne til pensionsordningen, (**Bilag 7**).

Den 2. april 2014 sendte selskabet et tilbud om ændring af pensionsordningen til præmiefri forsikring til klager, (**Bilag 8**). Det blev dog ikke accepteret af klager.

Klager kontaktede selskabet igen den 4. juni 2014 og spurgte til mulighederne for overførsel af ordningen til et andet pensionsselskab. Selskabet besvarede henvendelse den 11. juni 2014 og oplyste, at der var mulighed for overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, såfremt klager accepterede tilbuddet om ændring til præmiefri forsikring, (**Bilag 9**).

Herefter blev selskabet kontaktet af klagers bankrådgiver. I den forbindelse blev det igen oplyst, at der kun kunne ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning. Samtidig blev det oplyst, at klager ønskede, at en del af det bidrag, der blev indbetalt af hendes arbejdsgiver, skulle gå til ægtefællepension, ligesom hun ønskede at blive skrevet op til omvalg til det nye markedsrenteprodukt 3 i 1 Livspension, (**Bilag 10**).

Selskabet skrev den 26. juni 2014 til klager, at det ikke var muligt for hende at vælge ægtefællepension, men at hun ville blive skrevet op til omvalg til det nye produkt, når dette var muligt, (**Bilag 11**).

Klagers bankrådgiver kontaktede selskabet telefonisk den 22. august 2014 med spørgsmål til mulighederne for ændring af pensionsordningen, omvalg til markedsrente og genkøb, (**Bilag 12**). Det blev i den forbindelse afklaret, at klager ikke kunne foretage ændringer af ordningen, og at hun alligevel ikke kunne skifte til det nye produkt, fordi hun var ansat i fleksjob.

Selskabet bekræftede de ovennævnte oplysninger skriftligt den 29. august 2014 og gav samtidig tilsagn om, at klager ville få tilsendt endnu et tilbud på omlægning til præmiefri forsikring, (**Bilag 13**). Tilbuddet blev sendt den 2. september 2014, men vi modtog ikke nogen accept fra klager (**Bilag 14**).

Klager kontaktede selskabet den 11. september 2017, og oplyste, at hun ikke kunne forstå, at pensionsordningens opsparede værdi ikke bliver udbetalt ved død. På dette tidspunkt var der åb-

net mulighed for, at også kunder ansat i fleksjob kunne overgå til markedsrenteproduktet 3 i 1 Livspension. Hvis klager valgte dette produkt, ville hun have mulighed for sikring af en del af pensionsordningens opsparede værdi ved død. Valg af dækningen krævede dog, at der blev afleveret tilfredsstillende helbredsoplysninger. Alt dette informerede selskabet klager om den 13. september 2017, (**Bilag 15**).

Klager kontaktede selskabet telefonisk den 10. oktober 2017 og fik i den forbindelse oplyst, at den opsparede værdi af hendes alderspension ikke kunne sikres ved død i det nuværende produkt. Selskabet kunne dog sende klager et tilbud på overgang til 3 i 1 Livspension, hvilket gav mulighed for at sikre en del af værdien, (**Bilag 16**).

Selskabet sendte tilbuddet den 14. november 2017, og den 24. november 2017 kontaktede klagers ægtefælle os telefonisk og oplyste, at klager sandsynligvis ikke ville kunne aflevere tilfredsstillende helbredsoplysninger. Derfor ønskede klager alligevel ikke omvalg til 3 i 1 Livspension, men i stedet et nyt tilbud på omskrivning af policen til præmiefri forsikring, (**Bilag 17**).

Tilbuddet blev sendt den 4. januar 2018, (**Bilag 18**), men selskabet modtog aldrig nogen accept fra klager.

Den 5. januar 2021 ringede klager igen til selskabet og bad om sikring af den opsparede værdi af hendes alderspension. Selskabet oplyste endnu engang, at dette ikke var muligt, (**Bilag 19**).

Klager ringede igen den 13. januar 2021 og fik oplyst, at hendes ordning kunne overflyttes til en anden obligatorisk pensionsordning, (**Bilag 20**).

Klagers ægtefælle kontaktede selskabet den 6. oktober 2021 og bad om tilbud på overgang til 3 i 1 Livspension, så klager kunne opnå sikring af den opsparede værdi af hendes alderspension. Efter som selskabet imidlertid havde lukket for omvalg til markedsrente fra 1. januar 2019, var dette ikke længere muligt, (**Bilag 21**).

Herefter fulgte en længere korrespondance med klager i perioden fra 13. februar 2022 til 30. november 2022 vedrørende mulighederne for tilknytning af sikring ved død til hendes nuværende ordning samt mulighederne for omvalg til markedsrente, (**Bilag 22 og 23**).

Selskabets stillingtagen til klagen

Klager ønsker at overflytte sin pensionsordning til et andet selskab eller alternativt at sikre hele ordningens opsparede værdi i tilfælde af død.

Heroverfor gør selskabet gældende, at det fremgår af regulativet for klagers ordning, at hun kan overføre sin ordning til en ny obligatorisk pensionsordning, samt at dækning i form af sikring af ordningens opsparede værdi ikke tilbydes i det pensionsprodukt, som klager har.

- Det fremgår af pensionsregulativets § 12, at der efter fratrædelse kan ske overførsel til en ny obligatorisk pensionsordning. Det er således ikke muligt at overføre pensionsordningens værdi til privat oprettede ordninger i banker eller til frivillige ordninger i andre pensionsselskaber.
- Pensionsordningens obligatoriske og valgfrie dækninger er beskrevet i regulativet §§ 6 og 8, hvor det fremgår, at de mulige dækninger ved død består af dødsfaldssum fra gruppelivsforsikringen, ægtefællepension og børnepension.

Ankenævnet for Forsikring

5.

99111

- Klager er i forbindelse med videreførsel af ordningen via ny arbejdsgiver i 2011 blevet informeret om, at hun ikke ville have mulighed for at ændre på dækningssammensætningen fremadrettet, og det fremgik af det tilbud, hun modtog, at der alene var dækning ved død i form af børnepension.
- Siden starten af 2013 er klager adskillige gange blevet gjort opmærksom på, at hun havde mulighed for at standse indbetalingerne til pensionsordningen og oprette en ordning med den ønskede dækning i et andet pensionselskab. Selskabet har over årene sendt klager tre forskellige tilbud på ændring af ordningen til præmiefri forsikring, men klager har valgt ikke at acceptere nogen af dem.
- Klager er i 2017 blevet tilbudt omvalg til markedsrenteproduktet 3 i 1 Livspension, hvor der ville være mulighed for etablering af sikring ved død af en del af den opsparede værdi. Klager har dog valgt ikke at acceptere tilbuddet, fordi tilknytning af yderligere dødsfaldsdækning ville indebære krav om tilfredsstillende helbredsoplysninger.
- Klagers pensionsordning er blevet behandlet i overensstemmelse med de regler, som ordningen er omfattet af, og at klager har valgt ikke at benytte sig af mulighederne for at standse indbetalingerne eller vælge om til et andet pensionsprodukt, er ikke selskabets ansvar.

Klagen bør således ikke tages til følge."

Klageren har den 23/1 2023 til nævnet bl.a. bemærket:

"Det svar var lige det, jeg vidste ville komme. Alle de punkter der bliver nævnt, er ganske rigtige. Men det er jo ikke der mit problem ligger, de skriver de har tilbudt mig 3 i 1 ordningen 2 gange, men der sikrer man jo kun en lille del af pension. Det ville være rart at man kunne sikre mand og børn, hvis det ulykkelige skulle ske. Jeg har som sagt arbejdet i det private i 12 år, så kan stadig ikke se hvorfor jeg skal være en del af en pension, der hører til i [offentlig institution], men det bliver jeg nok aldrig klog på. I forhold til 3 i 1 ordningen ville jeg ikke kunne give en god nok helbredserklæring, da jeg har haft en kronisk ... sygdom i ... år (...) – derfor er jeg i fleksjob. Det er også nemt at skrive man kan flytte sin pension til en anden hvis arbejdsgiver har en, men det har han ikke og ser ingen interesse i det.

Endnu engang tak for at tage min sag op, men som sædvanlig ender det skuffende. Vanvid man ikke selv har rådighed over sine penge, især når de sidste 12 års indbetalinger er kommet fra egen løn gennem arbejdsgiver."

Selskabet har i brev af 17/2 2023 til nævnet bl.a. bemærket:

"I den forbindelse finder vi anledning til endnu engang at understrege, at klagers pensionsordning er blevet behandlet i overensstemmelse med de regler, som ordningen er omfattet af. At klager har valgt ikke at benytte sig af mulighederne for at standse indbetalingerne eller vælge et andet pensionsprodukt, er ikke selskabets ansvar."

Nævnet har fået forelagt bilag fra sagen. Af brev af 26/5 2011 fra selskabet til klageren fremgår bl.a.:

"Præmien er stoppet

Ankenævnet for Forsikring

6.

99111

Fra den 1. februar 2011 bliver der ikke længere betalt til din pensionsordning i SAMPENSION. Det er derfor vigtigt, at du tager stilling til, hvad der skal ske med ordningen.

Vi vedlægger en brochure, hvor du kan læse om dine muligheder. Du bør især være opmærksom på de afsnit, der handler om videreførelse og gruppeliv.

Sammen med brochuren sender vi en svarblanket. Den kan du bruge, når du skal oplyse os om dit valg. Hvis du er fratrådt på grund af sygdom, er det vigtigt, at du oplyser det på svarblanketten.

Sender du ikke svarblanketten til os, bevarer du dækningen i 12 måneder efter præmieophør. Ordningen bliver herefter ændret til en præmiefri forsikring.

Gruppeliv

Dækningen på din gruppelivsforsikring bortfalder 12 måneder efter at præmien er stoppet. Det samme gør en eventuel begunstiggelse.

Dækningen bortfalder, hvis du er fyldt 60 år og vælger at få udbetalt alderspension fra os.

Du har mulighed for at beholde dødsfaldssummen på din gruppelivsforsikring. Ønsker du tilbud på det, skal du kontakte os senest seks måneder, efter dækningen bortfaldt. Du har dog altid en måned fra datoen på dette brev."

Af svarblanket underskrevet af klageren den 12/9 2011 fremgår bl.a.:

Svarblanket

Jeg ønsker, at min pensionsordning bliver behandlet på denne måde:
(Sæt kryds):



Min nye arbejdsgiver ønsker at fortsætte min pensionsordning, da jeg ikke bliver omfattet af en ny obligatorisk ordning hos min nye arbejdsgiver. Jeg ønsker at få tilsendt en pensionsaftale.

Af selskabets telefonnotat af 25/10 2011 efter samtale med klageren fremgår bl.a.:

"Ønsker at vidf. med ny arbejdsgiver. Hun er ansat i fleksjob, så der kan ikke vælges over i 3i1 Liv. Jeg har forklaret hende at en vidf. ikke indeholder dækningerne i gruppeliv, de bortfalder 12 måneder efter den obligatoriske fratrædelse. Det er hun indforstået med. Jeg har forklaret, at de månedlige indb. fordeles efter et på forhånd aftalt mønster. Hun har ingen indflydelse på det. Det er til livsbetingede ydelser der bortfalder ved hendes død."

I brev af 26/10 2011 fra selskabet til klageren hedder det bl.a.:

"Betalingen til pensionsordningen fortsætter

Du og din nye arbejdsgiver ønsker at betale til din pensionsordning i SAMPENSION. Vi vedlægger et tilbud, hvor vi forudsætter, at I betaler 2.940,36 kr. hver måned fra den 1. november 2011. Vi vedlægger også en pensionsaftale, som skal ses i sammenhæng med tilbuddet.

Ankenævnet for Forsikring

7.

99111

I skal *ikke* udfylde aftalen, hvis din overenskomst oplyser, at din arbejdsgiver skal oprette en obligatorisk pensionsordning hos os.

Gruppelivsforsikring

Vi gør dig opmærksom på, at videreførelsen *ikke* omfatter en gruppelivsforsikring.

Den gruppelivsforsikring, du havde i forbindelse med din tidligere ansættelse, gælder i 12 måneder efter den 1. februar 2011.

Hvilken svarfrist har du og hvad skal du sende tilbage til mig?

Ønsker du at ændre din ordning, skal vi inden 14 dage have modtaget:

- Underskrevet tilbud på videreførelse
- Udfyldt pensionsaftale, som skal være underskrevet af både dig og din arbejdsgiver

...

TILBUD 1

Tilbuddet viser, hvordan du er sikret i din pensionsordning i SAMPENSION, hvis du vælger at lade din arbejdsgiver betale præmie til din pensionsordning fra den 1. november 2011.

...

Ved dødsfald	Skattekode*	
Månedlig børnepension til hvert barn under 21 år	1	2.605 kr.

„

Af pensionsregulativ pr. 1/4 2008 fremgår bl.a.:

"§ 8 Udbetaling ved død

Ved medarbejderens død kan der udbetales:

A. Dødfaldssum fra gruppelivsforsikring

Ved død før udgangen af den måned, hvori medarbejderen fylder 67 år, udbetales en dødsfaldssum.

Udbetaling sker til medarbejderens nærmeste pårørende, dvs. ægtefælle, børn eller børnebørn, testamentsarvinger eller arvinger ifølge loven, medmindre andet er skriftligt aftalt mellem medarbejderen og Forenede Gruppeliv.

Efterlades ingen nærmeste pårørende, særlig begunstiget, testamentsarvinger eller arvinger ifølge loven, sker der ingen udbetaling.

Efterlader medarbejderen sig børn under 24 år, udbetales yderligere en sum for hvert barn. Børnesummen for umyndige fællesbørn, som har ophold i medarbejderens hjem hos dennes ægtefælle, udbetales til ægtefællen. I andre tilfælde udbetales summen til det enkelte barn.

Berettiget til børnesum er medarbejderens egne børn, herunder adoptivbørn og stedbørn. En eventuel samlevers børn og adoptivbørn er berettigede til børnesum:

- når medarbejderen og samleveren uafbrudt i 2 år før medarbejderens død har levet i et ægteskabslignende forhold, og
- når den fælles bopæl i 2 år kan dokumenteres ved folkeregisterattest.

B. Børnepension

Ved medarbejderens død udbetales et månedligt beløb til hvert af medarbejderens børn under 21 år. Berettiget til børnepension er medarbejderens egne børn, herunder adoptivbørn og stedbørn.

Er eller bliver børnene forældreløse, fordobles pensionen. Børnene betragtes som forældreløse, hvis medarbejderen og dennes ægtefælle begge dør, og forældremyndigheden ikke er overgået/overgår til en biologisk far/mor. Udbetalingen ophører, når barnet fylder 21 år eller ved barnets død.

C. Ægtefællepension

Har medarbejderen valgt ægtefællepension, udbetales ved medarbejderens død et månedligt beløb til ægtefællen så længe denne lever.

D. Ugiftesum

Har medarbejderen valgt ugiftesum, udbetales beløbet ved medarbejderens død inden udgangen af den måned, hvori medarbejderen fylder 67 år. ...

...

§ 12 Fratrædelse

Fratræder medarbejderen, uden at være berettiget til pension fra denne pensionsordning, bevares størrelsen af dækningerne i gruppelivsforsikringen i op til 12 måneder efter præmieophør. De enkelte dækninger bevares dog længst til det tidspunkt, hvor de i henhold til de på præmieophørstidspunktet gældende bestemmelser bortfalder. Bliver medarbejderen forinden omfattet af en anden gruppelivsforsikring, der er oprettet som led i et ansættelsesforhold, bortfalder gruppelivsforsikringen på dette tidspunkt. For den øvrige del af pensionsordningen kan der vælges mellem disse muligheder:

A. Pensionsordningen (bortset fra gruppelivsforsikringen) kan fortsætte:

- hvis medarbejderens nye arbejdsgiver indbetaler præmien eller
- hvis medarbejderen selv indbetaler præmien.

Pensionsydelse indbyrdes forhold fastholdes.

KP fastsætter de nærmere vilkår for den fortsatte pensionsordning.

B. Opsparet værdi kan overføres til ny pensionsordning:

- hvis medarbejderen ansættes i en stilling med obligatorisk pensionsordning, i det omfang lovgivningen ikke hindrer det (begrænsninger i retten til at få forsikringens værdi udbetalt gælder fortsat for den overførte værdi) eller
- hvis medarbejderen bliver tjenestemand og får pensionsalderen forhøjet ved overførslen.

C. Pensionsordningen kan ændres til en præmiefri forsikring:

Medarbejderen kan altid vælge at ændre pensionsordningen til en præmiefri forsikring, dvs. en pensionsordning med nedsatte ydelser.

D. Pensionsordningen kan ophæves:

Medarbejderen kan få forsikringens værdi udbetalt tidligst ét år og senest to år efter det tidspunkt, hvor medarbejderen er fratrådt stillingen og lønudbetalingen er ophørt, hvis disse 4 betingelser alle er opfyldt:

1. Der er ikke betalt præmie i mere end sammenlagt 5 år.

2. Medarbejderen er ikke og skal ikke på et senere tidspunkt optages i en pensionsordning med den nye arbejdsgiver.
3. Den nye arbejdsgiver vil ikke fortsætte præmiebetalingen.
4. Medarbejderen er ikke ansat i en tjenestemandsstilling.

Medarbejderen kan dog, hvis ovenstående 4 betingelser i øvrigt er opfyldt, få udbetalt forsikringens værdi straks efter fratrædelsen og på et hvilket som helst senere tidspunkt, hvis en af disse betingelser er opfyldt:

1. Medarbejderen flytter varigt til udlandet.
2. Forsikringen omfatter efter ændring til præmiefri forsikring ikke nogen løbende pension over 1.200 kr. årligt eller nogen sum over 12.000 kr. eller den grænse, der gælder på fratrædelsestidspunktet.

Herudover kan medarbejderen 24 måneder efter fratrædelsen få forsikringens opsparede værdi udbetalt, hvis denne ikke overstiger den til enhver tid aftalte grænse (20.500 kr. pr. 1. april 2008).

KP kan efter præmieophør til enhver tid skriftligt frigøre sig for forsikringsdækningen mod udbetaling af værdien til medarbejderen, hvis ydelserne ikke overstiger den til enhver tid anmeldte grænse.

Hvis en del af forsikringens opsparede værdi er overført fra medarbejderens pensionsordning fra tidligere stilling, jf. § 4, kan denne del kun ophæves, hvis den tidligere pensionsordnings betingelser for ophævelse er opfyldt, og de ovenfor anførte betingelser for ophævelse er opfyldt for hele pensionsordningen.

Værdien ved ophævelse beregnes på grundlag af de til enhver tid anmeldte regler til Finanstilsynet.

Henstand med præmiebetalingen

Fratræder medarbejderen sin stilling uden at gå på pension, ydes efter præmieophør henstand med betaling af præmie i op til 12 måneder. I denne periode bevares størrelsen af pensionerne bortset fra pensioner i gruppelivsforsikringen.

Størrelsen af pensionerne bevares dog længst til det normale pensioneringstidspunkt. Betaling herfor bliver fratrullet i pensionsordningens værdi.

Er betaling af præmie ikke genoptaget senest ved udgangen af perioden med henstand, ændres automatisk til præmiefri forsikring.

Gruppelivsforsikringen opretholdes i op til 12 måneder efter præmieophør. De enkelte pensioner opretholdes dog længst til det tidspunkt, hvor de i henhold til bestemmelser i dette pensionsregulativ ville bortfalde. Bliver medarbejderen forinden omfattet af en anden gruppelivsforsikring, der er oprettet som led i et ansættelsesforhold, bortfalder gruppelivsforsikringen på dette tidspunkt.

Fortsættelsesforsikring

Dødsfaldssum fra gruppelivsforsikringen kan opretholdes uden afgivelse af helbredsoplysninger. Det kan ske ved, at der senest 6 måneder efter gruppelivsforsikringens bortfald oprettes en indi-

viduelt prisfastsat dødsfaldssum af maksimalt samme størrelse som dødsfaldssummen i gruppe-livsforsikringen."

Nævnet udtaler:

Klageren blev i 1996 omfattet af pensionsordningen "Fleksibel Pensionsordning" som led i sin ansættelse. Pensionsordningen indeholdt en dødsfaldssum fra en gruppelivsforsikring og en børnepension, og der kunne tilvælges ægtefællepension eller ugiftesum. Ordningen indeholdt ikke en sikring af den opsparede værdi ved død.

I 2011 fratrådte klageren, og selskabet sendte den 26/5 2011 et fratrædelsesbrev, hvor klageren kunne vælge, hvordan pensionsordningen skulle fortsætte. Selskabet oplyste, at dækningen på gruppelivsforsikringen bortfaldt efter 12 måneder. Klageren returnerede svarblanketten og oplyste, at hendes nye arbejdsgiver ønskede at fortsætte pensionsordningen, idet klageren ikke ville blive omfattet af en ny obligatorisk ordning hos sin nye arbejdsgiver. Af selskabets telefon-notat af 25/10 2011 fremgår det, at "Ønsker at vidf. med ny arbejdsgiver. ... Jeg har forklaret hende at en vidf. ikke indeholder dækningerne i gruppeliv, de bortfalder 12 måneder efter den obligatoriske fratrædelse. Det er hun indforstået med."

Den 1/11 2011 underskrev klageren selskabets tilbud på videreførelse af pensionsordningen. Af tilbuddet fremgår det, at klageren ved dødsfald alene havde dækningen "børnepension til hvert barn under 21 år".

Klageren ønsker at kunne overføre sin pensionsordning til et andet selskab eller som minimum at sikre hele pensionen ved dødsfald. Hun har anført, at hun bør have ret til at skifte væk fra pensionsordningen, da den blev oprettet som led i hendes ansættelse i det offentlige, hvor hun ikke har arbejdet i 12 år. Hun har tidligere fået tilbud fra selskabet om at skifte til selskabets 3 i 1-markedsrenteprodukt – hvor en del af pensionen er dødsfaldssikret – men hun har ikke accepteret tilbuddet, blandt andet fordi hun ikke kan afgive en god nok helbredserklæring til at kunne blive omfattet af dødsfaldsdækningen.

Selskabet har anført, at klageren efter pensionsregulativets regler kan overføre sin ordning til en ny obligatorisk pensionsordning og ikke til privat oprettede ordninger. I klagerens pensionsprodukt tilbydes ikke dækning i form af sikring af den opsparede værdi. Selskabet har anført, at selskabet har behandlet klagerens ordning i overensstemmelse med de regler, som ordningen er omfattet af. Selskabet har siden 2013 flere gange tilbudt, at klageren kunne standse indbetalingerne for at oprette en ordning med den ønskede forsikringsdækning i et andet selskab.

Nævnet bemærker, at klagerens pensionsordning er oprettet som en obligatorisk arbejdsmarkedspensionsordning, hvor pensionsrettigheder og muligheder er fastsat som led i en overenskomstaf tale mellem arbejdsmarkedets parter.

Efter en gennemgang af sagen finder nævnet, at der ikke er grundlag for at kritisere, at selskabet har afvist, at klageren kan overføre pensionsordningen til et andet pensionsselskab eller til en bank. Nævnet kan ikke pålægge selskabet at skulle tilbyde klageren en dødsfaldsdækning, som ikke er en del af mulighederne i klagerens pensionsordning.

Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at det fremgår af pensionsregulativets § 12, at overførsel af opsparet værdi kan ske til en ny pensionsordning, hvis medarbejderen ansættes i en stilling med obligatorisk pensionsordning. Nævnet lægger til grund, at klageren ikke er ansat i en stilling med obligatorisk pensionsordning.

Nævnet bemærker, at klagerens pensionsordning ikke indeholder dækning i form af sikring af den opsparede værdi ved død. Af pensionsregulativets § 12 fremgår det, at gruppelivsforsikringen – som giver ret til dødsfaldssum – ophører 12 måneder efter fratrædelse, og at dette også gælder, hvis pensionsordningen fortsættes med indbetalinger fra ny arbejdsgiver eller medarbejderen selv. Af selskabets fratrædelsesbrev af 26/5 2011, af telefonnotat af 25/10 2011 og af

Ankenævnet *for* Forsikring

12.

99111

selskabets brev af 26/10 2011 fremgår det, at klageren er blevet vejledt om ophøret af gruppe-livsforsikringen.

Som følge heraf

b e s t e m m e s :

Klageren får ikke medhold.



Svend Bjerg Hansen