

Fra: ARBEIDSGRUPPEN  
Til: Finansdepartementet

Dato: 02.02.2005

## **Forslag til enkelte endringer i lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven**

<b>1.</b>	<b>Innledning og oppsummering.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Bakgrunn for arbeidsgruppen.....</b>	<b>10</b>
<b>3.</b>	<b>Problemstillinger knyttet til folketrygdens regelverk .....</b>	<b>10</b>
3.1	KORT OM FOLKETRYGDENS REGELVERK.....	10
3.2	TIDSBEGRENSET UFØRESTØNAD .....	12
3.2.1	<i>Kort om reglene om uførepensjon i lov om foretakspensjon .....</i>	<i>12</i>
3.2.2	<i>Innføring av tidsbegrenset uførestønad i folketrygden.....</i>	<i>13</i>
3.2.3	<i>Henvelseler om tidsbegrenset uførestønad.....</i>	<i>14</i>
3.2.4	<i>Kredittilsynets vurderinger .....</i>	<i>14</i>
3.2.5	<i>Arbeidsgruppens generelle vurderinger.....</i>	<i>16</i>
3.2.6	<i>Arbeidsgruppens vurderinger vedrørende forskjeller i nivå på tidsbegrenset uførestønad og uførepensjon i folketrygden .....</i>	<i>18</i>
3.3	ATTFØRINGSPENGER I FOLKETRYGDEN.....	19
3.4	REHABILITERINGSPENGER I FOLKETRYGDEN .....	22
<b>4.</b>	<b>Regulering av alders- og etterlattepensjon til uføre .....</b>	<b>24</b>
4.1	REGLENE I LOV OM FORETAKSPENSJON.....	24
4.2	PROBLEMSTILLING.....	24
4.3	ARBEIDSGRUPPENS VURDERING .....	25

<b>5.</b>	<b>Administrasjonsreserve ved opphør som ikke skyldes konkurs.....</b>	<b>29</b>
5.1	REGLENE I LOV OM FORETAKSPENSJON OG INNSKUDDSPENSJONSLOVEN.....	29
5.2	PROBLEMSTILLING.....	31
5.3	ARBEIDSGRUPPENS VURDERINGER .....	33
<b>6.</b>	<b>Oppdekking av manglende premiereserve ved overgang fra en ytelsesordning til en innskuddsbasert ordning.....</b>	<b>35</b>
6.1	REGLENE I LOV OM FORETAKSPENSJON.....	35
6.2	PROBLEMSTILLING.....	35
6.3	ARBEIDSGRUPPENS VURDERINGER .....	36
<b>7.</b>	<b>Lovbestemt permisjon og medlemskap i flere pensjonsordninger .....</b>	<b>36</b>
7.1	REGLENE I LOV OM FORETAKSPENSJON.....	36
7.2	PROBLEMSTILLING.....	36
7.3	KREDITILSYNETS SYNSPUNKTER I SAKEN .....	37
7.4	ARBEIDSGRUPPENS VURDERING .....	37
<b>8.</b>	<b>Rettigheter ved opphør når summen av medlemstid i ordninger etter lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven overstiger 12 måneder .....</b>	<b>39</b>
8.1	REGLENE I LOV OM FORETAKSPENSJON OG INNSKUDDSPENSJONSLOVEN.....	39
8.2	PROBLEMSTILLING.....	40
8.3	ARBEIDSGRUPPENS VURDERING .....	40
<b>9.</b>	<b>Omdanning og lukking for sykemeldte og uføre.....</b>	<b>42</b>
9.1	REGLENE I LOV OM FORETAKSPENSJON OG INNSKUDDSPENSJONSLOVEN .....	42
9.2	PROBLEMSTILLING.....	43
9.3	ARBEIDSGRUPPENS VURDERINGER .....	44
<b>10.</b>	<b>Sammenslåing av foretak og mulighet for tilbakeføring av premiefondsmidler.....</b>	<b>47</b>
10.1	REGLENE I LOV OM FORETAKSPENSJON.....	47
10.2	PROBLEMSTILLING.....	48
10.3	ARBEIDSGRUPPENS VURDERINGER .....	49
<b>11.</b>	<b>Medlemsdefinisjon og fordeling av premiefondsmidler ved omorganisering av foretaket.....</b>	<b>50</b>
11.1	REGLENE I LOV OM FORETAKSPENSJON OG INNSKUDDSPENSJONSLOVEN .....	50
11.2	PROBLEMSTILLING.....	51

11.3	ARBEIDSGRUPPENS VURDERINGER .....	53
<b>12.</b>	<b>Merknader til de enkelte bestemmelser .....</b>	<b>54</b>
12.1	TIL LOV 24. MARS 2000 NR. 16 OM FORETAKSPENSJON .....	54
12.2	TIL LOV 24. NOVEMBER 2000 NR. 81 OM INNSKUDDSPENSJON I ARBEIDSFORHOLD (INNSKUDDSPENSJONSLOVEN).....	56

## **1. Innledning og oppsummering**

Pensjonsordninger i arbeidsforhold, såkalte tjenstepensjonsordninger, utgjør et supplement til pensjon fra folketrygden. Foretak i privat sektor oppretter i hovedsak supplerende pensjonsordninger i samsvar med bestemmelsene i lov 16. mars 2000 nr. 24 om foretakspensjon eller lov 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven). Pensjonsordninger etter disse lovene gis en skattemessig gunstig behandling.

De to pensjonslovene trådte i kraft 1. januar 2001 og innebærer at man har et modernisert regelverk for skattefaviserte pensjonsordninger i privat sektor. Lov om foretakspensjon var i hovedsak en videreføring av de tidligere reglene om skattefaviserte pensjonsordninger i privat sektor, de såkalte 1968-reglene. Med innskuddspensjonsloven ble det åpnet for innskuddsbaserte, skattefaviserte pensjonsordninger. I slike ordninger betales et innskudd for arbeidstakeren, og endelig pensjon vil avhenge av innbetalte midler og avkastning på disse midler.

Etter at lovene trådte i kraft, har det blitt gjort enkelte endringer i dem. Blant annet har det blitt åpnet for at et foretak kan tilby sine arbeidstakere en kombinert pensjonsordning, dvs at den samlede pensjonsordningen består av én del som utformes i samsvar med lov om foretakspensjon og en annen del etter innskuddspensjonsloven. Det er også åpnet for at foretaket kan la sine arbeidstakere selv velge å bli medlem av enten en foretakspensjonsordning eller en ordning etter innskuddspensjonsloven (parallelle pensjonsordninger).

Finansdepartementet har i ulike forbindelser mottatt flere innspill til endringer i de to lovene. Arbeidsgruppen vurderer i dette notatet innspill på følgende områder:

1. Folketrygdens regelverk (lov om foretakspensjon)
  - a. Innføring av tidsbegrenset uførestønad i folketrygden

- b. Rehabiliteringspenger i folketrygden
  - c. Attføringspenger i folketrygden
2. Andre innspill til endringer
- a. Regulering av alders- og etterlatteytelsene til uføre (lov om foretakspensjon)
  - b. Administrasjonsreserve ved opphør som ikke skyldes konkurs (lov om foretakspensjon)
  - c. Oppdekking av manglende premiereserve ved overgang fra en ytelsesordning til en innskuddsordning (begge lovene)
  - d. Lovbestemt permisjon og medlemskap i flere pensjonsordninger (begge lovene)
  - e. Rettigheter ved opphør når summen av medlemskap i ordninger etter de to lovene overstiger 12 måneder (begge lovene)
  - f. Omdanning og lukking av pensjonsordninger for sykemeldte og uføre (begge lovene)
  - g. Sammenslåing av foretak og mulighet for tilbakeføring av premiefondsmidler (lov om foretakspensjon)
  - h. Medlemsdefinisjon og fordeling av premiefondsmidler ved omorganiseringer av foretaket (begge lovene)

I det følgende gis en kort oppsummering av de ulike problemstillingene og arbeidsgruppens konklusjoner.

### **Folketrygdens regelverk**

Folketrygden utbetaler sykdomsrelaterte ytelser i form av sykepenger, rehabiliteringspenger, attføringspenger og ved uførhet.

Foretakspensjonsordninger har bare én sykdomsrelatert ytelse, nemlig uførepensjon. Det er i den sammenheng reist enkelte problemstillinger knyttet til hvilke folketrygdytelser uførepensjon fra ordningen skal supplere.

Tidsbegrenset uførestønad ble innført i folketrygden fra 1. januar 2004.

Endringen innebærer at det i folketrygden sondres mellom to ulike uføreytelser (tidsbegrenset og varig), mens pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven i prinsippet bare har én uførepensjon. Det har blitt reist spørsmål fra ulike hold ved hvilke konsekvenser dette har for forsikringskontrakter om uførhet.

Kredittilsynet har på oppdrag fra departementet vurdert om innføringen av tidsbegrenset uførestønad reiser særskilte spørsmål i forhold til gjeldende

forsikringsvilkår om uførepensjon. Kredittilsynet peker i sitt svarbrev på én problemstilling knyttet til størrelsen/nivået på kompensasjon i ordninger etter lov om foretakspensjon. Det vises til at tidsbegrenset uførestønad for den enkelte kan være forskjellig fra den uførepensjon man ville mottatt fra folketrygden. Dette vil påvirke samlet kompensasjon siden uførepensjon fra ordningen er den samme i de to tilfellene.<sup>1</sup>

Arbeidsgruppen deler vurderingen av at uførepensjon fra pensjonsordningen ikke kan tilpasses faktisk utbetaling fra folketrygden, for eksempel i tilfelle folketrygden utbetaler tidsbegrenset uførestønad (og ikke uførepensjon). Det er i vurderingen blant annet pekt på at pensjonsordningene er nettoordninger, dvs. utgjør et tillegg til folketrygden, og at størrelsen på pensjon fra ordningen avhenger av opptjent pensjon. Arbeidsgruppen viser imidlertid til at lov om foretakspensjon ikke anses å være til hinder for at fremtidig pensjonsopptjening innrettes slik at en sikter mot at samlet kompensasjon er den samme i de to tilfellene, dvs. at uførepensjon fra ordningen er forskjellig (avhengig av hvilken ytelse som utbetales fra folketrygden).

Når det gjelder rehabiliteringspenger, er det i lov om foretakspensjon ikke eksplisitt angitt om det er anledning til å utbetale uførepensjon fra ordningen i perioden folketrygden utbetaler rehabiliteringspenger. Finansnærings Hovedorganisasjon (FNH) har uttalt at det bør være en slik adgang. Arbeidsgruppen har imidlertid kommet til at det er naturlig at perioden med rehabiliteringspenger likestilles med perioden med syke- og attføringspenger. Arbeidsgruppen foreslår derfor at det presiseres i lovteksten at det ikke kan utbetales uførepensjon fra ordningen i perioden der det utbetales rehabiliteringspenger.

Vedrørende attføringspenger, fremgår det av lov om foretakspensjon § 6-1 at det ikke kan utbetales uførepensjon i perioden med attføringspenger fra folketrygden. FNH har uttalt at de mener det bør være en slik adgang. Arbeidsgruppen viser til en endring som foreslått av FNH vil nøytralisere det skillet som er innført i folketrygden (og lov om foretakspensjon) mellom perioden med uføreytelser fra folketrygden og perioden med attføringspenger. Arbeidsgruppen foreslår derfor ikke endringer i gjeldende rett på dette punkt.

---

<sup>1</sup> Kredittilsynets brev er vedlagt.

### **Regulering av alders- og etterlatteytelsene til uføre**

Departementet har tidligere kommet til at lov om foretakspensjon ikke åpner for (opp)regulering av alders- og etterlatteytelsene til uføre. Departementet har imidlertid uttalt, blant annet på bakgrunn av uttrykt ønske fra arbeidsgiverhold og finansnæringen, at en vil vurdere en lovendring slik at det åpnes for dette.

Arbeidsgruppen har vurdert en endring som nevnt over, og peker blant annet på at en plikt til slik regulering vil kunne innebære svekkede økonomiske insentiver til å komme tilbake i arbeid, men at reguleringen det her er tale om neppe er av en slik størrelse at det bør ha avgjørende betydning for om slik regulering skal være tillatt. Slik regulering har også vært vanlig fram til lov om foretakspensjon trådte i kraft. Arbeidsgruppen har derfor kommet til at det bør åpnes for regulering av uføre medlemmers opptjente alders- og etterlattepensjon med inntil samme prosentvise tillegg som gis til alderspensjon under utbetaling. Arbeidsgruppen legger til grunn at også etterlattepensjon til alderspensjonister skal kunne reguleres på tilsvarende vis.

### **Administrasjonsreserve ved opphør som ikke skyldes konkurs**

Etter gjeldende regler i lov om foretakspensjon skal kostnader knyttet til utstedelse av fripoliser ved omdanning av en foretakspensjonsordning trekkes fra premiefondet dersom administrasjonsreserven alene ikke er stor nok. Er heller ikke premiefondet tilstrekkelig, skal foretaket dekke det resterende ved direkte innbetaling. Disse bestemmelser gjelder bare omdanningstilfeller, og det er ikke tilsvarende regler om å belaste premiefond/foretaket dersom det av andre årsaker må utstedes et betydelig antall fripoliser. FNH har gitt uttrykk for at foretakspensjonsloven bør vurderes endret slik at foretaket generelt må dekke eventuell manglende administrasjonsreserve ved opphør som ikke skyldes konkurs, og ved andre tilsvarende situasjoner der det må utstedes et stort antall fripoliser i forhold til antall ansatte. Departementet uttalte i svarbrev til FNH av 8. juli 2002 at en vil vurdere en slik endring.

Arbeidsgruppen har i sin vurdering lagt vekt på at en lovendring som skissert fra FNHs side, vil gå på bekostning av medlemmene i pensjonsordningen (en slik endring vil kunne redusere tildeling av premiefond til medlemmene). Videre mener arbeidsgruppen det er en lite heldig at loven generelt skulle pålegge foretaket å etterskuddsvis dekke manglende administrasjonsreserve.

Arbeidsgruppen har derfor kommet til at en ikke vil foreslå endringer i gjeldende rett.

### **Oppdekking av manglende premiereserve ved overgang fra en ytelsesordning til en innskuddsordning**

FNH har pekt på at det kan være en "regelkollisjon" i lovens bestemmelser om bruk av premiefondet. Det vises til at det av overgangsbestemmelsene i loven fremgår at premiefondet (før de eventuelt resterende midler fordeles etter de bestemmelser som gjelder ved avvikling av ordningen) skal brukes til å dekke eventuelle manglende premiereserve som følge av overgang til lineær opptjening, jf § 16-2 tjueførste ledd siste punktum. Imidlertid heter det i 15-6 første ledd, jf. § 15-3 tredje ledd, at premiefondet kan overføres til innskuddsfond dersom ytelsesordningen skal erstattes av en innskuddsordning. Problemstillingen er altså om premiefondet må dekke opp manglende premiereserve før det overføres til innskuddsfondet i den nye pensjonsordningen.

Departementet har tidligere i en tolkning til loven uttalt at premiefondet ikke kan overføres til innskuddsfond før evt. manglende premiereserve er dekket opp, og at det vil foreslås en avklarende presisering i reglene. Arbeidsgruppen foreslår en slik presisering i loven.

### **Lovbestemt permisjon og medlemskap i flere pensjonsordninger**

Det følger av lov om foretakspensjon § 3-7 første ledd at arbeidstakere som har permisjon i henhold til lov for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta arbeid i foretaket etter endt permisjon, *skal* være medlem av pensjonsordningen i permisjonstiden. Advokatfirmaet Schjødt viser til at en arbeidstaker med permisjon i henhold til kommuneloven § 40 nr. 1 i permisjonstiden vil være medlem av annen pensjonsordning i tillegg til foretakspensjonsordningen, og dermed opptjene doble pensjonsrettigheter. Det anføres at slik dobbel opptjening er urimelig. Kredittilsynet har vurdert saken og uttaler at de ser at det kan være uheldig at man får tilfeller med dobbelt medlemskap i pensjonsordninger. Kredittilsynet finner imidlertid ikke at dette hensynet kan begrunne at man fraviker lovens ordlyd og forarbeider i dette tilfellet.

Arbeidsgruppen legger til grunn at bestemmelsen i foretakspensjonsloven etter sitt formål er hensiktsmessig, da arbeidstaker normalt vil vende tilbake til stillingen etter endt permisjon. Lovverket bør imidlertid som hovedregel ikke åpne for at arbeidstaker kan ha dobbelt medlemskap og dobbel

opptjening av pensjon. Arbeidsgruppen foreslår en endring i gjeldende rett slik at arbeidstakere med lovbestemt permisjon og medlemskap i annen pensjonsordning i permisjonstiden (med opptjening), kan holdes utenfor den opprinnelige pensjonsordningen.

### **Rettigheter ved opphør når summen av medlemskap i ordninger etter de to lovene overstiger 12 måneder**

I både lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven er det gitt regler om at medlemmet minst må ha henholdsvis 12 måneders tjenestetid og 12 måneders medlemskap i pensjonsordningen for å få med seg rettighetene dersom medlemskapet opphører. Det er ikke gitt særlige regler ved omdanning. Storebrand Livsforsikring AS har i den sammenheng pekt på en særskilt problemstilling ved omdanning fra foretakspensjonsordning til innskuddspensjonsordning eller motsatt. Storebrand mener det er gode grunner for at opptjente pensjonsrettigheter bør beholdes dersom den samlede medlemstid i de to ordningene er minst 12 måneder (slik at tiden det tar før medlemmet får med seg opptjente rettigheter ikke påvirkes av om pensjonsordningen omdannes).

Arbeidsgruppen viser til at en eventuell særlig regel om beregning av tjenestetid ved omdanning vil regulere få tilfeller og i tillegg ha begrenset økonomisk virkning i de tilfeller som reguleres, samt at loven i dag gir adgang til å utstede fripolise/pensjonskapitalbevis også ved kortere tjenestetid enn 12 måneder. Arbeidsgruppen har på dette grunnlag ansett det som u hensiktsmessig å foreslå særlige lovregler om beregning av tjenestetid i omdanningstilfeller.

### **Omdanning og lukking av pensjonsordninger for uføre**

Denne problemstilling gjelder hvordan sykemeldte og uføre skal behandles dersom en pensjonsordning etter lov om foretakspensjon skal omdannes. Etter gjeldende regler er det ikke adgang til å videreføre den opprinnelige pensjonsordning kun for sykemeldte og uføre. Videre er det ikke adgang i innskuddspensjonsloven til å holde slike arbeidstakere utenfor den nye ordningen. FNH har foreslått at loven endres slik at opprinnelig ordning videreføres for sykemeldte og uførepensjonister.

Arbeidsgruppen har kommet til at det bør gjøres endringer lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven slik at den opprinnelige pensjonsordningen videreføres for uføre medlemmer, dvs. uføre medlemmer som er sikret fremtidig pensjonsopptjening i foretakspensjonsordningen ved



premiefritak. Videre mener arbeidsgruppen at slike grupper – som er sikret pensjonsopptjening i foretakspensjonsordningen – skal unntas fra opptak i innskuddspensjonsordningen så lenge de er uføre. Arbeidsgruppen har foreslått at dette kun skal gjelde for uføre, og ikke sykemeldte.

### **Sammenslåing av foretak og mulighet for tilbakeføring av premiefondsmidler**

Etter lov om foretakspensjon § 13-4 annet ledd skal pensjonsordningenes midler holdes adskilt i tre år dersom to foretak slår seg sammen (og oppretter en ny pensjonsordning for det nye foretaket). Storebrand anfører at bestemmelsen gir lempeligere adgang for foretaket til å tilbakeføre premiefondsmidler enn det som er forenlig med bestemmelsens formål. Storebrand har derfor tatt til orde for å endre bestemmelsen, slik at foretaket vanskeligere kan tilbakeføre premiefondsmidler. Arbeidsgruppen har etter å ha sett nærmere på bakgrunnen for bestemmelsen kommet til at formålet med bestemmelsen ikke er å hindre tilbakeføring av premiefondsmidler (som lagt til grunn av Storebrand), men å sikre separasjon av medlemmenes midler i tilfelle foretaket igjen splittes. Arbeidsgruppen legger til grunn at bestemmelsen virker etter sin hensikt og foreslår ingen endring.

### **Medlemsdefinisjon og fordeling av premiefondsmidler ved omorganisering av foretaket**

Det er i lov om foretakspensjon gitt bestemmelser om at premiefondet – ved ulike former for omorganisering av et foretak – kan/skal fordeles dersom andelen medlemmer som berøres overstiger 2/3. Storebrand peker på at medlemsdefinisjonen det tas utgangspunkt i også inkluderer personer (alders- og uførepensjonister) som ikke vil berøres av endringene og som ikke vil motta premiefond dersom det skal fordeles. Storebrand anfører derfor at kun de som berøres av endringene bør inngå i medlemsdefinisjonen i de aktuelle bestemmelser.

Arbeidsgruppen er enig i Storebrands vurdering av at yrkesaktive kan komme noe uheldig ut i de eksempler selskapet viser til. Arbeidsgruppen peker også på at løsninger om lag i tråd med Storebrands innspill ble drøftet i forarbeidene til lovbestemmelsene. Det foreslås på denne bakgrunn at det gjøres endringer i de aktuelle bestemmelsene, slik at man i disse bestemmelser tar utgangspunkt i de arbeidstakere som oppfyller opptaksvilkårene i pensjonsordningen (og at en således utelater øvrige grupper som inngår i den alminnelige medlemsdefinisjonen, herunder uføre-, alders- og AFP-pensjonister).

## **2. Bakgrunn for arbeidsgruppen**

Finansdepartementet ba i brev av 16. august 2002 Sosialdepartementet og Kredittilsynet om deltakelse i en arbeidsgruppe som skal vurdere enkelte problemstillinger knyttet til lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven. I Finansdepartementets brev ble det vist til brev av 8. juli 2002 til FNH der departementet uttalte at en på enkelte punkter vil utarbeide, eller vurdere å utarbeide, utkast til bestemmelser som foreslått av FNH.

I brevet av 16. august 2002 uttaler departementet om arbeidet i arbeidsgruppen:

”Stikkordsmessig vil dette arbeidet gjelde bestemmelser om:

- generell finansiering av administrasjonsreserve ved utstedelse av fripoliser
- oppdekning av manglende premiereserve ved avvikling etter lov om foretakspensjon § 15-6 første ledd (omdanning til ordning etter lov om innskuddspensjon)
- attføre og uførepensjon som følge av Ot prp nr 102 (2001-2002)”

Ved brev av 23. september 2004 innkalte departementet til første møte i arbeidsgruppen. Det ble i brevet uttalt at også enkelte andre problemstillinger kan være aktuelle å drøfte i arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppen har totalt avholdt syv møter, og har bestått av Trond Brun-Gulbrandsen fra Kredittilsynet, Atle Tellevik og Olaug Bakke fra Arbeids- og sosialdepartementet og Per Øystein Eikrem, Kyrre M. Knudsen og Åse Natvig fra Finansdepartementet.

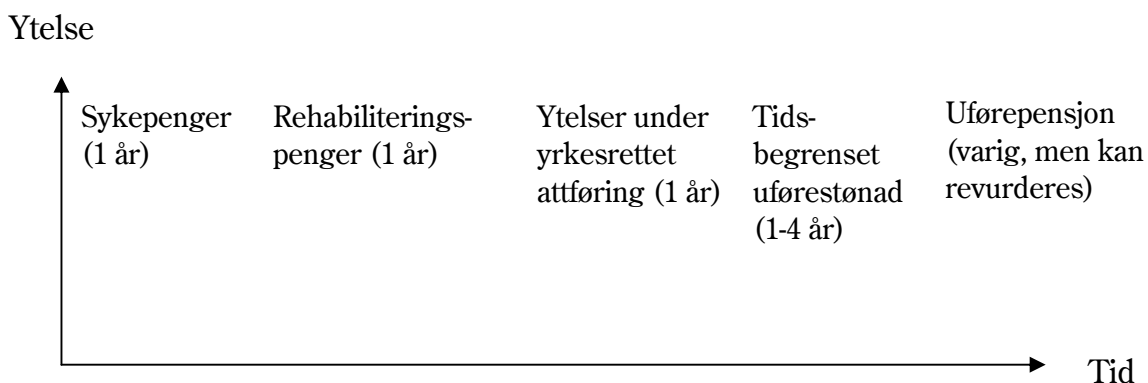
Arbeidsgruppen vil i det følgende vurdere behovet for endringer i lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven som følge av endringer i folketrygdens regelverk og enkelte andre innspill til endringer.

## **3. Problemstillinger knyttet til folketrygdens regelverk**

### **3.1 Kort om folketrygdens regelverk**

Folketrygden har fem sykdomsrelaterte ytelser som er aktuelle fra en person blir sykemeldt til en eventuell innvilgelse av uførepensjon. Dette er sykepengene, rehabiliteringspengene, ytelse under yrkesrettet attføring,

tidsbegrenset uførestønad og uførepensjon. I skissen nedenfor illustreres et vanlig forløp på rekkefølgen og tidsperspektivet for de ulike ytelsene i folketrygden.



Sykepenger kan ytes i maksimalt ett år. I denne perioden vil det gjennomføres ulike oppfølgingstiltak, herunder bedriftsintern attføring, medisinsk behandling osv. Dersom disse tiltak ikke fører frem, skal trygdekontoret vurdere om yrkesrettet attføring via Aetat vil være et aktuelt tiltak. Dersom yrkesrettet attføring anses som aktuelt, vil vedkommende etter 52 uker på sykepenger gå over til attføringspenger. I tilfelle yrkesrettet attføring ikke er aktuelt, og vedkommende fortsatt er under medisinsk behandling med utsikt til bedring, kan det ytes rehabiliteringspenger. Denne ytelsen kan i utgangspunktet løpe i ett år. Dersom det etter dette året ikke er aktuelt å vende tilbake til arbeid, kan rehabiliteringspengene forlenges i ytterligere ett år. I rehabiliteringsperioden skal yrkesrettet attføring vurderes fortløpende, og vedkommende vil få utbetalt attføringspenger fra det tidspunkt yrkesrettet attføring anses aktuelt.

Dersom attføring (og rehabilitering) ikke lykkes, må tidsbegrenset uførestønad eller uførepensjon vurderes. For å få uførepensjon eller tidsbegrenset uførestønad er det et vilkår at hensiktsmessig attføring er gjennomgått.<sup>2</sup> Tidsbegrenset uførestønad kan innvilges for en periode fra 1-4 år og vil være aktuelt dersom det ikke er helt usannsynlig at vedkommende på sikt kan vende tilbake, helt eller delvis, til arbeidslivet. Uførepensjon er i utgangspunktet en varig ytelse, men det er iverksatt tiltak for reaktivisering av uførepensjonister og regler som skal stimulere til å forsøke seg i arbeid.

<sup>2</sup> Imidlertid vil den enkelte kunne gå direkte fra rehabiliteringspenger (evt sykepenger) til tidsbegrenset uførestønad eller uførepensjon dersom helsetilstanden ikke tilsier at attføring vil være hensiktsmessig.

Lov om foretakspensjon er utformet i nært samspill med folketrygden. Endringer i folketrygdens regelverk vil derfor kunne ha virkninger for pensjonsordninger etter loven. I det følgende vil arbeidsgruppen se på konsekvenser for lov om foretakspensjon som følge av enkelte endringer i folketrygdens regelverk<sup>3</sup>, samt innspill fra FNH vedrørende samspillet mellom folketrygden og lov om foretakspensjon. Forhold som vil omtales er:

- Tidsbegrenset uførestønad
- Attføringspenger
- Rehabiliteringspenger

## **3.2 Tidsbegrenset uførestønad**

### **3.2.1 Kort om reglene om uførepensjon i lov om foretakspensjon**

Mens folketrygden har fem ulike sykdomsrelaterte ytelser, har pensjonsordninger etter lov om foretakspensjon bare én (uførepensjon). Etter loven er det frivillig om ordningen skal yte slik pensjon. Bestemmelser om uførepensjon er gitt i lovens kapittel 6. Etter § 6-1 første ledd kan det fastsettes at det skal ytes uførepensjon til medlemmer med en uføregrad på 20 prosent eller mer. Det fremgår av § 6-1 fjerde ledd at uførepensjonen løper så lenge uføregraden er så høy som pensjonsordningens regelverk krever, men ikke lenger enn til medlemmet får rett til alderspensjon fra pensjonsordningen.

Dersom uføregraden er 50 prosent eller mer, skal uføregraden i folketrygden legges til grunn, jf. § 6-2 første ledd. Av samme bestemmelse fremgår det at uføregrader mellom 20 og 50 prosent skal fastsettes etter folketrygdens regelverk på den måte pensjonsordningens regelverk angir (folketrygden fastsetter ikke uføregrader lavere enn 50 prosent).

Etter lov om foretakspensjon § 6-3 første ledd skal uførepensjonen fra ordningen svare til den alderspensjon vedkommende ville ha rett til etter regelverket dersom lønnen på tidspunktet for uførheten og tjenestetid etter § 4-3 tredje ledd legges til grunn. Det fremgår av § 4-3 tredje ledd at ved

---

<sup>3</sup> Innskuddspensjonsloven vil ikke omtales i dette punkt. Det har sin bakgrunn i at de ytelser det her er tale om (uførepensjon), i ordninger etter innskuddspensjonsloven må fastsettes i tråd med de regler som gjelder om uførepensjon i lov om foretakspensjon.

beregning av uførepensjon regnes tjenestetiden frem til det tidspunkt vedkommende tidligst ville ha oppnådd rett til alderspensjon.

### 3.2.2 Innføring av tidsbegrenset uførestønad i folketrygden

Tidsbegrenset uførestønad i folketrygden ble innført med virkning fra 1. januar 2004, jf. Ot.prp. nr. 102 (2001-2002) Om lov om endringer i folketrygdloven og i enkelte andre lover (tidsbegrenset uførestønad) og Innst. O. nr. 86 (2002-2003). Det fremkommer i proposisjonen at det er ønskelig å fjerne varighetsperspektivet som tidligere preget uførepensjonsordningen. En ordning med tidsbegrenset stønad ved uførhet blir ansett som et velegnet virkemiddel for å forhindre varig utstøting fra arbeidslivet. Det er i proposisjonen presisert at det ikke foreslås noen endring eller liberalisering av inngangsvilkårene for uføreytelser ved å innføre en tidsbegrenset uførestønad, og det heter i punkt 7.3.1:

”Det legges ikke opp til noen liberalisering av inngangsvilkårene ved å innføre en tidsbegrenset uførestønad. Personer som etter gjeldende regler får uførepensjon skal etter den nye ordningen motta enten uførepensjon eller tidsbegrenset uførestønad. (...) Tidsbegrenset uførestønad skal gis når ytterligere behandling, rehabilitering og attføring på søknadstidspunktet ikke ventes å bedre arbeidsevnen, men fremtidig arbeidsevne er usikker. Som hovedregel skal stønaden gis til alle som har en viss arbeidsevne i behold (som bare er delvis uføre), men den skal også kunne gis til personer som på søknadstidspunktet er 100 prosent uføre. (...)

Videre heter det i proposisjonens punkt 7.2.1 om inngangsvilkår for varig uførepensjon:

”(...) Det foreslås ikke endringer i inngangsvilkårene for å få rett til uførepensjon. Når det er fastslått at vilkårene i §§ 12-2 til 12-7 er oppfylt, må det vurderes om det skal tilstås tidsbegrenset uførestønad eller uførepensjon. Uførepensjon skal som i dag gis som en varig ytelse, men med muligheter for revurdering dersom det skjer vesentlige endringer som har betydning for inntektsevnen/arbeidsevnen. (...)

I ovennevnte proposisjon ble innføringen av tidsbegrenset uførestønad og forholdet til lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven omtalt i avsnitt 6.6 der det heter:

”Pensjonsordninger etter lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven med skattemessig gunstig behandling kan yte uførepensjon etter bestemmelser i lov om foretakspensjon kapittel 6. Eventuell uførepensjon fra slike ordninger kommer i tillegg til uføreytelser fra folketrygden. Uførepensjon etter lov om foretakspensjon omfattes av et forholdsmessighetsprinsipp som innebærer at uførepensjon fra ordningen, sammen med beregnet folketrygdytelse, ikke skal utgjøre en større andel av lønn for medlemmer med høyere lønn enn for medlemmer med lavere lønn. Endringer i folketrygdens uførepensjonsordning medfører at det vil være nødvendig å vurdere behovet for endringer i lov om foretakspensjon. Finansdepartementet tar på dette grunnlag sikte på å komme tilbake med en særskilt vurdering av behovet for endringer i lov om foretakspensjon. Eventuelle forslag til lovendringer vil bli sendt på høring på vanlig måte.”

### 3.2.3 Henveldeiser om tidsbegrenset uførestønad

Det har blitt reist spørsmål fra ulike hold ved hvilke konsekvenser innføringen av tidsbegrenset uførestønad har for forsikringskontrakter med uførepensjonsdekning. Blant annet viste stortingsrepresentant Magnhild Meltveit Kleppa i brev av 4. oktober 2004 til innføringen av tidsbegrenset uførestønad i folketrygden og stilte følgende spørsmål til Arbeids- og administrasjonsministeren:

”Kjem Regjeringa til å ta initiativ overfor forsikringsbransjen for å sikra uføre med tidsavgrensa uførestønad utbetaling av forsikringspengar?”

Finansdepartementet besvarte brevet 7. oktober 2004 og uttalte man arbeider med problemstillinger knyttet til tidsbegrenset uførestønad og lov om foretakspensjon, og at man vil be Kredittilsynet se nærmere på om det er særlege spørsmål knyttet til polisevilkår om tidsbegrenset uførestønad.

I brev av 13. oktober 2004 ble Kredittilsynet bedt om å vurdere om det er særlege spørsmålet knyttet til tidsbegrenset uførestønad i forhold til polisevilkår om uførestønad som er i bruk i private forsikringskontrakter.

### 3.2.4 Kredittilsynets vurderinger

Kredittilsynet vurderte innføringen av tidsbegrenset uførestønad og virkninger for private forsikringskontrakter i brev av 16. november 2004 til

departementet. Brevet er vedlagt. Kredittilsynet har vurdert private kollektive pensjonsordninger, kommunale kollektive, individuelle renteforsikringer (IPA og livrente), individuelle kapitalforsikringer og forsikringer inngått med skadeforsikringsselskap. Når det gjelder private kollektive pensjonsordninger skriver Kredittilsynet:

”(...) Kredittilsynet vil peke på at det å skulle foreta vurdering av uførhet uten at det foreligger et vedtak om uførepensjon fra folketrygden, ikke er en ny situasjon for livsforsikringsselskapene. Et annet moment som Kredittilsynet vil peke på, er at kravet om å ha fått innvilget uførepensjon fra folketrygden ikke er avgjørende for innvilgelse av uførepensjon fra en privat pensjonsordning.

Kredittilsynet vil for øvrig nevne at pensjonsordningene har regelverk og systemer for å ivareta at en ufør arbeidstaker enten endrer sin uføregrad eller går tilbake i fullt arbeid (såkalt reaktivering). Kredittilsynet kan etter dette ikke se at det skal ha noe å si for retten/muligheten til å få innvilget uførepensjon fra en kollektiv pensjonsordning at folketrygden har innført tidsbegrenset uførestønad.”

Kredittilsynet anfører at tidsbegrenset uførestønad i folketrygden ikke reiser særlige problemstillinger for noen av de forsikringskontraktene som er omtalt i brevet, med unntak for én problemstilling knyttet til nivået/størrelsen på den uførepensjon som pensjonsordningen skal utbetale. Kredittilsynet skriver at tidsbegrenset uførestønad kan være høyere enn uførepensjon i folketrygden. Kredittilsynet uttaler i brevet:

”(...) Uførepensjon etter lov om foretakspensjon er tilpasset uførepensjon fra folketrygden (foretakspensjonsloven § 6-3, jf. § 5-5). Samlet pensjon fra folketrygden og pensjonsordningen når det er innvilget tidsbegrenset uførestønad, kan derfor bli høyere enn det som var tiltenkt i pensjonsordningens pensjonsplan.”

For øvrig opplyser Kredittilsynet i brevet at de har presisert overfor pensjonsinnretningene at det på bakgrunn av gjeldende regelverk ”(...) skal utbetales uførepensjon fra pensjonsordningen samtidig med tidsbegrenset uførestønad fra folketrygden, og at det ikke skal foretas noen tilpasning mellom de to ytelsene ved at uførepensjon fra pensjonsordningen bare utbetales delvis.”

### 3.2.5 Arbeidsgruppens generelle vurderinger

Arbeidsgruppen har vurdert om endringene i folketrygden om tidsbegrenset uførestønad medfører at reglene om uførepensjon i lov om foretakspensjon bør endres. I denne vurderingen har arbeidsgruppen lagt til grunn at bestemmelsene om uførepensjon i lov om foretakspensjon bør bidra til at samlede uføreytelser for den uføre fremstår som ryddig og samkjørt, selv om uføreytelsene utbetales fra ulike ordninger. Arbeidsgruppen har lagt til grunn at dette kan sikres ved at rett til uførepensjon fra foretakspensjonsordningen utløses av, og eventuelt opphører som følge av, i hovedsak de samme kriterier som ligger til grunn for tilsvarende ytelser fra folketrygden. Det vil også sikre et ryddig og samkjørt forhold dersom uføregraden fastsettes etter om lag de samme kriterier i folketrygden og i pensjonsordningen.

Arbeidsgruppen viser til at inngangsvilkårene for uføreytelse i folketrygden (tidsbegrenset eller varig) *ikke* er endret som følge av innføringen av tidsbegrenset uførestønad. Også før innføringen av tidsbegrenset uførestønad, kunne folketrygden følge opp den uføre og eventuelt revurdere uføregraden. Etter arbeidsgruppens vurdering medfører innføringen av tidsbegrenset uførestønad derfor ikke en prinsipielt ny problemstilling i forhold til foretakspensjonsloven. At terskelen for uføreytelse ikke er endret, innebærer videre etter arbeidsgruppens syn at de økonomiske forhold i ordningen heller ikke forrykkes som følge av denne innføringen.

Arbeidsgruppen viser til at uføreytelse fra pensjonsordningen normalt skal fastsettes med samme uføregrad som i folketrygden. Det er således en nær sammenheng mellom de to ordningene. Når det gjelder varighet på ytelsen, er det ikke et krav i lov om foretakspensjon om at uførevurderingen i folketrygden må være endelig før det kan utbetales uføreytelse fra pensjonsordningen. For eksempel heter det i spesialmerknaene til § 6-2 annet ledd, jf. Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon punkt 22.6.2:

”Det kan ofte ta tid å avgjøre om vilkårene for rett til uførepensjon fra folketrygden er oppfylt. For å sikre at medlemmet ikke står uten dekning, har departementet lagt til grunn at pensjonsordningens fastsettelse av uføregrad skal benyttes inntil uføregraden er endelig avgjort av trygdemyndighetene, eventuelt domstolene. Hvis det i ettertid viser seg at den foreløpige avgjørelsen ikke er i overensstemmelse med den endelige, skal det skje en korrigerings.”



At et uføretilfelle løpende skal vurderes i forhold til ordningens regelverk og vilkår, følger også av § 6-1 fjerde ledd. I spesialmerknaene til denne bestemmelsen, jf. punkt 22.6.2 i Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon, heter det:

”Fjerde ledd gjelder tidspunkt for opphør av utbetaling av uførepensjon. Selv om uførepensjonen normalt er en langtidsytelse, vil den bare løpe så lenge vilkårene om uførhet og uføregrad i regelverket er oppfylt. (...).”

Etter arbeidsgruppens vurdering er således ikke bestemmelsene i lov om foretakspensjon til hinder for at tilstått uføreytelse fra pensjonsordningen revurderes etter at det har gått noe tid, slik også Kredittilsynet har uttalt i brevet nevnt foran. Uførepensjonen, og en eventuell endring av den, vil måtte vurderes opp mot vilkårene for slik ytelse i pensjonsordningens regelverk, jf. foretakspensjonsloven § 6-1 fjerde ledd. Det følger videre av § 6-2 at uføregraden skal være den samme i ordningen som i folketrygden (dersom uføregraden er høyere enn 50 prosent), eller fastsettes etter de regler som folketrygden angir (lavere uføregrad enn 50 prosent). Bare når særskilte grunner tilsier det, kan uføregraden fastsettes på annen måte, jf. § 6-2 annet ledd. I de langt fleste tilfeller vil derfor eventuelle endringer i uføregrad i folketrygden også få virkning for medlemmets rett til uførepensjon fra pensjonsordningen.

For at en ordning med revurdering av uførepensjon skal fungere godt, må pensjonsordningen ha et system for oppfølging. Arbeidsgruppen viser i den sammenheng til at Kredittilsynet i ovennevnte brev uttaler at pensjonsordningene har regelverk og systemer for å ivareta at en ufør arbeidstaker enten endrer sin uføregrad eller går tilbake i fullt arbeid (såkalt reaktivering).

På bakgrunn av ovenstående drøfting, legger arbeidsgruppen til grunn at det generelt ikke er nødvendig med endringer eller presiseringer i lov om foretakspensjon som følge av innføringen av tidsbegrenset uførestønad i folketrygdens regelverk.

### 3.2.6 Arbeidsgruppens vurderinger vedrørende forskjeller i nivå på tidsbegrenset uførestønad og uførepensjon i folketrygden

Arbeidsgruppen viser til at Kredittilsynet i brevet av 16. november 2004 til departementet anfører at gjeldende regler – ved beregning av uførepensjon fra ordningen – innebærer at uførepensjonen som utbetales fra pensjonsordningen ikke skal justeres i tilfelle folketrygden utbetaler tidsbegrenset uførestønad.

Dersom tidsbegrenset uførestønad for den enkelte er høyere enn uførepensjonen, vil altså samlet kompensasjon bli høyere enn det som er tiltenkt i ordningens regelverk. Motsatt er tilfelle om tidsbegrenset uførestønad er lavere enn uførepensjonen. Arbeidsgruppen viser til at beregning av tidsbegrenset uførestønad og uførepensjon fra folketrygden følger to ulike regelsett. Den tidsbegrensede stønaden beregnes med utgangspunkt i pensjonsgivende inntekt i kalenderåret, eventuelt gjennomsnittet av de siste tre forutgående kalenderårene, før inntektsevnen ble nedsatt. Kompensasjonsgraden er 66 prosent av denne inntekten begrenset oppad til 6 G. Uførepensjon beregnes som alderspensjon. Størrelsen på pensjonen avhenger av opptjente pensjonspoeng gjennom hele yrkeslivet, hvilket sluttpoengtall som beregnes ut fra besteårsregelen og fremtidig fremskriving av pensjonspoeng. Hvilken av de ytelsene som er høyest vil derfor avhenge av mange faktorer. I noen tilfeller vil tidsbegrenset uførestønad være høyere enn uførepensjon, mens den i andre tilfeller vil være lavere. Arbeidsgruppen viser til beregningene ved innføringen av tidsbegrenset uførestønad som innebærer at (netto) tidsbegrenset uførestønad for en enslig, med en del forutsetninger, vil være høyere for de inntekt mellom ca 250 000 og 400 000. For andre inntekter vil uførepensjon være høyest.

Arbeidsgruppen viser til at det i lov om foretakspensjon ikke sondres mellom ulike typer av uføreytelser fra folketrygden. Siden man helt inntil tidsbegrenset uførestønad ble innført kun har hatt én uføreytelse fra folketrygden (uførepensjon), er det denne som har vært utgangspunktet for pensjonsopptjeningen. Allerede opptjent pensjon kan ikke reduseres. Pensjonsordninger etter lov om foretakspensjon bygger på prinsippet om at pensjonsytelsene er fastsatte nettoytelser som kommer i tillegg til de til enhver tid gjeldende folketrygdtytelser. Dette medfører at pensjonsytelser fra pensjonsordningen skal utbetales på vanlig måte uavhengig av om den pensjonsberettigede mottar litt mer eller litt mindre enn beregnet fra folketrygden. Arbeidsgruppen deler således vurderingen av at uførepensjon

som utbetales fra ordningen, siden den baseres på opptjent pensjon, ikke skal tilpasses/justeres til faktisk utbetaling fra folketrygden, for eksempel i tilfelle folketrygden utbetaler tidsbegrenset uførestønad (og ikke uførepensjon).

Når det gjelder fremtidig opptjening av uførepensjon fra ordningen, legger arbeidsgruppen til grunn at lov om foretakspensjon ikke er til hinder for at opptjeningen i ordningen kan sikte mot at samlet pensjon (dvs. summen av ytelser fra ordningen og folketrygden) er den samme ved tidsbegrenset uførestønad som ved uførepensjon. Dette innebærer at opptjening (og utbetaling) av uførepensjon fra pensjonsordningen kan være forskjellig i de to tilfellene. Arbeidsgruppen presiserer imidlertid at nettoprinsippet gjelder uavhengig av om pensjonsopptjeningen eventuelt innrettes på dette vis (utbetaling av pensjon fra ordningen skal beregnes ut fra opptjent pensjon). Videre ser arbeidsgruppen at det kan være utfordringer knyttet til å kreve fremtidig opptjening av pensjon innrettet på dette vis. Arbeidsgruppen antar at det foreligger for lite statistikk om tidsbegrenset uførestønad, herunder andelen som mottar denne ytelsen i forhold til uførepensjon, hvor lenge ytelsen mottas etc, til å foreta premieberegning og avsetninger på grunnlag av at ordningen skal yte ulike ytelser avhengig av hvilken uføreytelse som ytes fra folketrygden. Et lite omfattende datagrunnlag vil kunne innebære usikkerhet om beregningsgrunnlaget for en eventuell egen premie knyttet til tidsbegrenset uførestønad. Videre vil en eventuell omlegging av pensjonsopptjeningen også kreve ressurser ved at administrative rutiner må tilpasses. Arbeidsgruppen mener på denne bakgrunn at en ikke bør kreve at pensjonsordningene innretter fremtidig opptjening av uførepensjon på en måte som nevnt over.

På bakgrunn av drøftelsen over, anser arbeidsgruppen det ikke som hensiktsmessig å foreslå endringer i lov om foretakspensjon på dette punktet.

### **3.3 Attføringspenger i folketrygden**

#### *Reglene om attføringspenger i lov om foretakspensjon*

Utbetaling av attføringspenger fra folketrygden er nevnt i bestemmelsene om uførepensjon i lov om foretakspensjon. Lovens § 6-1 annet og tredje ledd omfatter blant annet sykepenger og attføringspenger og lyder:

”Uførepensjonen begynner å løpe 12 måneder etter at ervervsevnen ble redusert. Stanser utbetaling av sykepenger eller attføringspenger forut for dette, utbetales uførepensjon fra samme tidspunkt, forutsatt at hensiktsmessig yrkesrettet attføring har vært prøvd.

Utbetales det attføringspenger mer enn 12 måneder etter at ervervsevnen ble redusert, utbetales uførepensjon først fra det tidspunkt utbetaling av attføringspenger stanser.”

Det skal altså ikke utbetales uførepensjon fra pensjonsordningen i den perioden folketrygden utbetaler attføringspenger.

### *Problemstilling*

I brev av 17. april 2002 til Finansdepartementet tar FNH opp en problemstilling vedrørende utbetaling av attføringspenger i folketrygden og forholdet til lov om foretakspensjon.

FNH uttaler at det før lov om foretakspensjon trådte i kraft var vanlig praksis at uførepensjon ble utbetalt 12 måneder etter inntruffet arbeidsuførhet. I lov om foretakspensjon ble dette endret, og uførepensjon fra pensjonsordningen utbetales først fra det tidspunkt utbetaling av attføringspenger stanser. FNH mener dette vil få en rekke uheldige utfall, herunder forskjellsbehandling av medlemmer av tjenestepensjonsordninger som har opptjent pensjon før omlegging til lov om foretakspensjon og pensjonsrettigheter opptjent etter omleggingen. FNH mener at § 6-1 tredje ledd derfor må fjernes eller endres slik at uførepensjon kan/skal utbetales for den delen av uførepensjon som overstiger attføringspenger (dersom disse utbetales mer enn 12 måneder etter at ervervsevnen ble redusert)<sup>4</sup>. FNH viser i denne sammenheng også til at endringen i folketrygden om attføringspenger (av 1. januar 2002) ikke var kjent da lov om foretakspensjon var på høring. For øvrig gir NHO i brev av 7. oktober 2002 til departementet uttrykk for at de *ikke* deler FNHs vurderinger i saken.

### *Arbeidsgruppens vurderinger*

Arbeidsgruppen viser til at den endringen som FNH tar opp, dvs at det ikke lenger kan utbetales uførepensjon fra ordningen samtidig med attføringspenger fra folketrygden, ble omtalt i Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon. Departementet uttaler i punkt 8.2.1:

---

<sup>4</sup> FNH foreslår på denne bakgrunn at § 6-1 tredje ledd skal lyde:

“Det kan i regelverket fastsettes om uførepensjon skal utbetales for den delen av uførepensjonen som overstiger attføringspenger dersom disse utbetales mer enn 12 måneder etter at ervervsevnen ble redusert”

”Den nevnte omleggingen har fått prinsipiell tilslutning i Stortinget, jf Innst S nr 180 (1995-96) om Velferdsmeldingen. Departementet finner det naturlig å følge opp Stortingets intensjoner om å løsrive perioder med attføring fra varig uførhet også i tjenestepensjonsordningene, slik også utvalget har gjort. Departementet støtter derfor utvalgets forslag om å kreve at hensiktsmessig attføring skal være prøvd før uførepensjon kommer til utbetaling jf forslaget § 6-1 andre ledd.”

En samlet finanskomiteé sluttet seg til Regjerings forslag til § 6-1 annet ledd, jf. Innst. O. nr. 50 (1999-2000) avsnitt 8.1.

Arbeidsgruppen har vurdert en endring i foretakspensjonsloven slik FNH har foreslått. Arbeidsgruppen vil peke på at å pålegge ordningene å utbetale uførepensjon samtidig med attføringspenger vil ha ikke-ubetydelige økonomiske effekter for ordningene, samt innebære administrative konsekvenser. Videre vil dette øke samlet kompensasjon for den enkelte, slik at de økonomiske insentivene til å komme tilbake i arbeid i attføringsperioden kan bli svekket.

Dersom uførepensjon fra ordningen skal kunne utbetales samtidig med attføringspenger fra folketrygden, vil man nøytralisere skillet som er innført i folketrygden (og lov om foretakspensjon) mellom uføreytelser og perioder med attføring. Problemstillingen om samtidig utbetaling av uføreytelse fra pensjonsordningen og attføringspenger fra folketrygden ble som nevnt foran vurdert i forbindelse med fastsettelsen av lov om foretakspensjon og det ble da lagt vekt på et slikt skille. Arbeidsgruppen antar at hensikten med et slikt skille blant annet er å sikre at uførepensjon fra ordningen ikke starter før hensiktsmessig attføring er utprøvd. Vilåårene for folketrygdens tidsbegrenset uførestønåd er de samme som for uførepensjon, og arbeidsgruppen mener således at perioden med tidsbegrenset uførestønåd i denne sammenheng bør behandles på samme vis som perioden med uførepensjon fra folketrygden.

For øvrig kan ikke arbeidsgruppen se at de nevnte endringene i folketrygdens regler om attføringspenger (som FNH viser til) i seg selv innebærer at en bør vurdere regelverksendringer.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Endringen var i hovedsak av teknisk karakter og innebar bl.a. at beregningsreglene for ytelsen ble endret. Tidligere ble ytelsen beregnet som en pensjon, med unntak av at det ikke

På bakgrunn av ovenstående mener arbeidsgruppen at det ikke er hensiktsmessig å foreslå endringer i gjeldende rett på dette punkt.

### 3.4 Rehabiliteringspenger i folketrygden

#### *Regler om rehabiliteringspenger i lov om foretakspensjon*

Rehabiliteringspenger er ikke nevnt eksplisitt i bestemmelsene om uførepensjon i lov om foretakspensjon. Lovens § 6-1 annet og tredje ledd omfatter blant annet sykepenger og attføringspenger og lyder:

”Uførepensjonen begynner å løpe 12 måneder etter at ervervsevnen ble redusert. Stanser utbetaling av sykepenger eller attføringspenger forut for dette, utbetales uførepensjon fra samme tidspunkt, forutsatt at hensiktsmessig yrkesrettet attføring har vært prøvd.

Utbetales det attføringspenger mer enn 12 måneder etter at ervervsevnen ble redusert, utbetales uførepensjon først fra det tidspunkt utbetaling av attføringspenger stanser.”

Det fremgår således ikke eksplisitt av lovens ordlyd om det skal utbetales uførepensjon fra pensjonsordningen i den perioden folketrygden utbetaler rehabiliteringspenger.

#### *Problemstilling*

I brev av 23. desember 2003 til Finansdepartementet tar FNH opp en problemstilling omkring rehabiliteringspenger og uttaler blant annet:

”(…) Det er videre vår oppfatning at det ikke er holdepunkter i LOF § 6-1 (3) for å behandle rehabiliteringspenger jf. ftrl. 10-8 og 10-9, på samme måte som attføringspenger, og det er nokså vanlig at rehabiliteringspenger blir utbetalt i perioden før attføringspenger. Dette innebærer at uførepensjon fra tjenestepensjonsordningen kan utbetales i rehabiliteringsfasen dersom medlem av en tjenestepensjonsordning

---

ble gitt særtillegg til personer som ikke hadde opparbeidet rett til tilleggspensjon. Etter de nye reglene fastsettes et beregningsgrunnlag tilsvarende den pensjongivende inntekten i kalenderåret før inntektsevnen ble nedsatt, eventuelt gjennomsnittet av de tre siste årene dersom dette gir et høyere grunnlag. Inntekter over 6 G regnes ikke med. Ytelsen beskattes som vanlig lønnsinntekt og gir rett til opptjening av pensjonspoeng.

har vært ufør i mer enn 12 måneder, men må stoppes dersom medlemmet tilstås attføringspenger i en periode. Det kan også tenkes at medlemmet veksler mellom de to ytelsesformene i Folketrygden. Bestemmelsen vil klart fremstå som uforståelig for medlemmer som er i en slik situasjon og vil gi mindre forutsigbarhet m.h.t inntekt.”

#### *Arbeidsgruppens vurderinger*

Arbeidsgruppen viser til at det i spesialmerknadene til § 6-1 tredje ledd, jf. punkt 22.6.2 i Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon, heter:

”Tredje ledd regulerer de tilfellene der hensiktsmessig attføring tar tid og derfor pågår utover 12 måneder etter at ervervsevnen ble redusert. Så lenge det er en sannsynlighet for at medlemmet kan komme i inntektsgivende arbeid igjen, skal denne muligheten benyttes fullt ut. Utbetaling av uførepensjon skal da utsettes til det tidspunktet utbetaling av attføringspenger opphører.”

Arbeidsgruppen peker på at frem til 1. januar 1994 omfattet uttrykket attføringspenger både attføring under medisinsk behandling og attføringspenger under yrkesrettet attføring. Fra 1994 ble attføringspenger under medisinsk behandling erstattet med uttrykket rehabiliteringspenger.

Det er et vilkår for å få tidsbegrenset uførestønad eller uførepensjon at vedkommende har gjennomgått hensiktsmessig behandling og attføring for å bedre inntektsevnen eller arbeidsevnen. Både behandling (medisinsk rehabilitering) og attføring er tiltak som skal ”reparere” arbeidsevnen og forhindre varig uførhet. Mulighetene for å forsøke yrkesrettet attføring skal vurderes i rehabiliteringspengeperioden slik at alle relevante tiltak blir gjennomført før man evt. konstaterer varig uførhet. Ytelsene beregnes på samme måte og utbetales med samme kompensasjonsgrad.

En naturlig forståelse av ovennevnte bestemmelser er således etter arbeidsgruppens vurdering at rehabiliteringspenger i denne sammenheng (dvs. i lov om foretakspensjon) bør behandles på samme vis som attføringspenger, og ikke uførepensjon. Uførepensjon fra pensjonsordningen vil således ikke kunne utbetales i perioder hvor det utbetales rehabiliteringspenger fra folketrygden.

Arbeidsgruppen ser det som hensiktsmessig at loven eksplisitt angir at rehabiliteringspenger skal behandles på samme vis som sykepenger og

attføringspenger. Arbeidsgruppen foreslår derfor at dette tas inn i selve lovteksten, jf. utkast til endring i lov om foretakspensjon § 6-1.

#### **4. Regulering av alders- og etterlattepensjon til uføre**

##### **4.1 Reglene i lov om foretakspensjon**

Pensjon opptjent av medlem i pensjonsordning etter lov om foretakspensjon skal sikres i en pensjonsinnretning. Pensjonsinnretningen sikrer opptjent pensjon som en nominell årlig pensjonsytelse til medlemmet, og gir ingen garantier for at denne ytelsen reguleres, f. eks. i takt med den generelle lønns- eller prisutvikling. Medlemmene har likevel rett til å få regulert sine løpende pensjoner fra ordningen (pensjoner under utbetaling), jf kapittel IV, ”Regulering av løpende pensjoner”, hvor § 5-10 første og annet ledd lyder:

”Midler tilført pensjonistenes overskuddsfond skal hver år benyttes som engangspremie for tillegg til ytelsene til pensjonistene. Alle pensjoner skal gis samme prosentvise tillegg.

Omfatter pensjonsordningen uførepensjon eller etterlattepensjoner i tillegg til alderspensjon, skal slike pensjoner gis samme prosentvise tillegg som i tilfelle gis til alderspensjon under utbetaling.”

Foretakspensjonsloven Kapittel IV gir ikke medlemmene rett til å en årlig regulering av pensjoner ut over det som kan finansieres ved bruk av pensjonistenes overskuddsfond.

##### **4.2 Problemstilling**

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH), Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Norske Pensjonskassers Forening (NPF) tar i brev av 17. desember 2001 til Finansdepartementet til orde for at personer som mottar uførepensjon bør ha krav på oppregulering av alders- og etterlattepensjonen (finansiert fra pensjonistenes overskuddsfond, eventuelt på annet vis). I brevet heter det blant annet:

“NHO, FNH og Pensjonskasseforeningen mener at også eventuelle pensjoner som ennå ikke er kommet til utbetaling bør reguleres. Det er ikke rimelig at en uførepensjonist skal få en vesentlig reduksjon i sine utbetalte ytelser når han går over til å være alderspensjonist, siden alderspensjonen er bestemt av personenes uregulerte lønn på det tidspunktet han ble arbeidsufør.”



Finansministeren besvarte brevet 8. juli 2002. I brevet står det blant annet:

“Som en oppsummering følger det altså av lov om foretakspensjon at alders- og etterlattepensjon for medlem som mottar uførepensjon ikke skal oppreguleres på grunnlag av overskudd tilført pensjonistenes overskuddsfond. Eventuell oppregulering av slike pensjoner for uførepensjonister må altså foretas “utenfor” ordningen. På bakgrunn av henvendelsen fra organisasjonen vil imidlertid departementet vurdere behovet for en lovendring som gir foretaket adgang til å regulere alders- og etterlattepensjon for uføre også “innenfor” ordningen, ved at engangspremien for slik regulering kan finansieres fra premiefondet eller ved direkte betalinger fra foretaket.”

### 4.3 Arbeidsgruppens vurdering

Arbeidsgruppen har i utgangspunktet vurdert om det bør foreslås en plikt eller adgang til regulering av alders- og eventuelt også etterlattepensjoner for personer som er uføre mens de er medlem i en pensjonsordning etter foretakspensjonsloven.

Alders- og etterlattepensjoner til uføre medlemmer vil, på det tidspunkt uførheten inntreffer, være bestemt av foretakspensjonsloven § 4-2, som innebærer at opptjent pensjonen skal *“utgjøre en så stor andel av full pensjon for medlemmet i henhold til pensjonsplanen, som den pensjonsgivende tjenestetid utgjør i forhold til den tjenestetid som kreves for rett til full pensjon (lineær opptjenting)”*. Uførepensjonens størrelse vil imidlertid være fastlagt ut fra den tjenestetid medlemmet vil ha ved oppnådd pensjonsalder. Det vil således på uføretidspunktet kunne være en betydelig differanse mellom uførepensjonens størrelse og størrelsen på opptjente alders- og etterlattepensjoner.

Arbeidsgruppen er kjent med at de langt fleste foretakspensjonsordninger tegnes med premiefritak, og at dette premiefritaket baseres på at medlemmets videre opptjening av alders- og etterlattepensjon ved uførhet fortsetter med utgangspunkt i den lønnen medlemmet hadde på det tidspunkt uførheten inntrådte, jf. også det siterte brev fra FNH, NHO og NPF. Denne praksis innebærer at alders- og etterlatteytelsene for det uføre medlemmet ved pensjonsalder bestemmes av, på den ene side den

tjenestetiden medlemmet har ved pensjonsalder, og på den annen side den lønn medlemmet hadde på det tidspunkt uførheten inntrådte. Den fulle alderspensjonen for uføre medlemmer blir således (som følge av at lønnsgrunnlaget ikke reguleres) hengende igjen i forhold til den generelle pris- og lønnsveksten i samfunnet. Fraværet av regulering av uføres alderspensjon innebærer blant annet at alderspensjonen for uføre (som ikke er regulert) er lavere enn den regulerte uførepensjon. Ved overgang fra uføre- til alderspensjon vil derfor pensjonen fra ordningen få et midlertidig fall. Tilsvarende vil også gjelde for etterlattepensjon (som etter gjeldende regler ikke reguleres før utbetalingene av pensjonen starter) som avløser alderspensjon.

Regulering av alders- og etterlattepensjoner for uføre vil sikres dersom en i loven fastsetter bestemmelser om at medlemmets pensjonsgrunnlag skal reguleres i uføreperioden, f.eks. ved at medlemmets pensjongivende lønn gis en rimelig utvikling. Kostnaden ved en slik regulering av medlemmets pensjonsgrunnlag vil i tilfelle måtte bæres av foretaket, enten ved at foretaket betaler årlige engangspremier, alternativt at premiefritaket baseres på en viss årlig regulering. En slik pliktig regulering av pensjonsgrunnlaget under uførhet (finansiert ved engangspremier fra foretaket eller ved premiefritak), vil være mer stabil og forutsigbar enn den regulering som gis de løpende pensjoner (etter gjeldende lovregler). Arbeidsgruppen legger imidlertid til grunn at det ikke er aktuelt å pålegge foretakene den kostnad en slik pliktig regulering av pensjonsgrunnlaget vil innebære. Arbeidsgruppen antar imidlertid at det kan vurderes om det bør innføres en klar hjemmel til slik regulering for de foretak som eventuelt ønsker å betale for de kostnadene en slik regulering vil koste.

Alternativet til regulering finansiert av foretakene ved årlige engangspremier er, slik arbeidsgruppen ser det, at foretaket gis adgang til å også å finansiere en regulering av alderspensjon og etterlattepensjon til uføre medlemmer ved å trekke på pensjonistenes overskuddsfond. Regulering av løpende pensjoner er etter nåværende § 5-10 basert på at disse pensjonene reguleres hvert år i den utstrekning det er midler til å finansiere reguleringen, og at pensjonene årlig skal gis samme prosentvise tillegg.

Dersom en også skal regulere pensjoner som ennå ikke er fullt opptjent (altså alders- og etterlatteytelser for uføre), har arbeidsgruppen lagt til grunn at reguleringen skal foretas med inntil samme prosentvise tillegg som gis til

alderspensjon under utbetaling, og for øvrig med utgangspunkt i den pensjon medlemmet har tjent opp på det tidspunkt reguleringen finner sted. Et slikt utgangspunkt vil imidlertid ha viktige implikasjoner for reguleringens størrelse i absolutte tall. For eksempel vil alderspensjonen for et medlem (på 52 år) som har en tjenestetid på 15 år, om det i ordningen er fastsatt at det kreves 30 år for full pensjon, bare ha opptjent halvparten av full pensjon<sup>6</sup>. Reguleres denne halvparten med like mange prosent årlig som medlemmets fulle uførepensjon, vil dette innebære en ulik beløpsmessig regulering av pensjonene. Med dette utgangspunkt vil altså lik prosentvis regulering derfor ikke fullt ut forhindre et hvert potensielt fall i pensjonsytelsene ved overgang fra uføre- til alderspensjon.

Ved vurderingen av om det fra myndighetens side foreligger tungtveiende argumenter mot å tillate en regulering som angitt ovenfor, har arbeidsgruppen lagt til grunn at regulering av slike pensjoner vil kunne ha en viss negativ innvirkning på den uføres insentiver til å gjeninntre i arbeidslivet. Ved vurdering av dette argumentet har imidlertid arbeidsgruppen funnet at den regulering det vil være tale om, neppe vil være av en slik størrelse at den bør få avgjørende betydning for om slik regulering bør være tillatt.

Dersom medlemmet i uføreperioden har opptjent en alders- og etterlattepensjon som er større enn den som følger av § 4-2 når medlemmets lønn legges til grunn, oppstår spørsmålet om opptjent pensjon da skal reduseres, slik at den bringes i samsvar med hva som skal være opptjent av pensjon for medlemmet etter § 4-2. Slik reduksjon vil være et brudd på det som ofte anses som et viktig prinsipp i de ytelsesbaserte pensjonsordningene, nemlig at opptjent pensjon ikke kan reduseres, jf også bestemmelsen i lov om foretakspensjon § 5-9 hvor dette prinsippet er lovfestet ved endringer i pensjonsordningens pensjonsplan.

Arbeidsgruppen har lagt vekt på at det synes å ha vært vanlig å regulere også alders- og etterlattepensjoner til uføre i kollektive pensjonsordninger i privat sektor fram til lov om foretakspensjon trådte i kraft.<sup>7</sup> Spørsmålet om slik

---

<sup>6</sup> Det kan bemerkes at de samlede avsetninger for et medlem som blir ufør består av premiereserve for opptjent pensjon, samt avsetning for (dvs kontantverdien av) fremtidige premiefritaksbeløp. Hvordan overskuddsdannelsen på midler knyttet til en ufør påvirkes av dette omtales i nest siste avsnitt i dette punkt.

<sup>7</sup> Blant annet har Kredittilsynet opplyst at slik regulering tidligere var vanlig i selskapenes bonusplaner.

regulering var da ikke nærmere behandlet i lov eller forskrift. Som det fremgår av det foran siterte brev til Finansdepartementet er det både fra arbeidsgiverhold og fra organisasjoner som representerer finansnæringen, uttrykt ønske om å få adgang til å regulere alders- og etterlattepensjonene til utføre i ordningene.

Utover de ovennevnte hensyn, antas adgang til regulering først og fremst å ha betydning for medlemmene i pensjonsordningen. Utover å ha betydning for utføre, vil det forhold at reguleringen foreslås finansiert av pensjonistenes overskuddsfond, innebære at fondets evne til å regulere pensjoner under utbetaling kan svekkes. Pensjonistene i ordningene vil derfor isolert sett komme dårligere ut ved et slikt endringsforslag. Imidlertid vil denne negative konsekvensen i tilfelle kunne nøytraliseres ved at overskudd på alders- og etterlatteytelsene til utføre overføres pensjonistenes overskuddsfond, og ikke premiefondet, jf omtale nedenfor. Også foretaket vil i noen grad komme dårligere ut, ved at grunnlaget for det eventuelle overskudd som kan tilbakeføres til ordningens premiefond etter lovens § 5-12 svekkes.

Etter en samlet vurdering foreslås foretakspensjonsloven endret slik at foretaket får adgang til å regulere alders- og etterlattepensjon til utføre medlemmer, slik de hadde før foretakspensjonsloven ble innført. Konkret foreslås lovendring slik at foretakene i regelverket kan fastsette regler om at alders- og etterlattepensjoner skal reguleres. Arbeidsgruppen foreslår imidlertid at det settes et øvre tak på reguleringen, slik at opptjent pensjon ikke skal kunne reguleres prosentvis mer enn de pensjoner som er under utbetaling.

Som nevnt ovenfor vil regulering av ytterligere pensjoner fra pensjonistenes overskuddsfond isolert sett klart svekke fondets evne til å også å finansiere regulering av løpende pensjoner. For å kompensere for dette foreslår arbeidsgruppen at også overskudd på alders- og etterlatteytelsene for utføre tilføres pensjonistenes overskuddsfond, i motsetning til etter gjeldende bestemmelse som bare åpner for at overskudd på de løpende pensjoner går til dette fondet. Arbeidsgruppen viser i denne sammenheng til utkast til endringer i lovens § 8-5.

Etter arbeidsgruppens vurdering er det da ikke behov for særskilte bestemmelser om at foretaket, i tillegg til å finansiere reguleringen fra pensjonistenes overskuddsfond, skal kunne finansiere reguleringen ved betalinger fra premiefondet eller ved innbetalinger fra foretaket. Dette

skyldes at foretaket etter gjeldende bestemmelser kan foreta innbetalinger til premiefondet, og at midler i premiefondet kan overføres pensjonistenes overskuddsfond, jf. § 10-3 første ledd punkt b. En adgang til å benytte pensjonistenes overskuddsfond som finansieringskilde vil derfor i praksis også dekke de to øvrige finansieringskilder. Arbeidsgruppen viser i denne sammenheng til utkast til endring i § 5-10.

En regulering finansiert av pensjonistenes overskuddsfond, og hvor tilførselen av midler til dette fondet økes som ovenfor, vil ikke påvirke overskuddet som tildeles pensjonsordningen, men føre til en annen fordeling av overskudd mellom hhv. pensjonistenes overskuddsfond og premiefond. Som nevnt har mange ordninger, og alle ordninger med uførepensjon, også tegnet premiefritak. I slike ordninger vil de midler som er avsatt for premiefritaksdekningen, sammen med premiereserven for den pensjon medlemmet har tjent opp på det tidspunkt reguleringen finner sted, generere et overskudd av om lag samme størrelsesorden som kostnaden ved prosentvis lik regulering av de *fulle* alders- og etterlattepensjoner. Arbeidsgruppen foreslår imidlertid at bare opptjent pensjon, og ikke avsetninger for fremtidige premiefritaksbeløp, skal kunne reguleres med inntil samme prosent som alderspensjoner under utbetaling (implikasjoner av dette for reguleringen er omtale tidligere i dette avsnitt). Grove anslag fra ett av livselskapene kan tyde på at årlig overskudd til ordningens premiefond reduseres med noe i overkant av 10 prosent dersom alders- og etterlatteytelsene skal reguleres samtidig med uføreytelsen.

For øvrig mener arbeidsgruppen at etterlattepensjon som er knyttet til alderspensjon under utbetaling, skal kunne reguleres på tilsvarende vis, jf. lovutkastet § 5-10..

## **5. Administrasjonsreserve ved opphør som ikke skyldes konkurs**

### **5.1 Reglene i lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven**

I lov om foretakspensjon reguleres opphør og avvikling av pensjonsordning i hovedsak av kapittel 15.

#### *Opphør og avvikling*

Lov om foretakspensjon § 15-1 regulerer i hvilke tilfeller en pensjonsordning opphører. For det første kan foretaket vedta at pensjonsordningen skal opphøre, jf. § 15-1 første ledd. For det annet skal pensjonsordningen opphøre, når det treffes vedtak om at virksomheten i foretaket skal avvikles, eller det

følger av en bestemmelse i loven at pensjonsordningen skal opphøre, jf. § 15-1 annet ledd. For det tredje opphører pensjonsordningen dersom foretaket slutter å betale premie til ordningen, og det ikke foreligger midler i premiefondet til dekning av premien, jf. § 15-1 tredje ledd.

Felles for disse opphørssituasjonene er at ordningen skal avvikles etter reglene i § 15-3 som regulerer avvikling av ordningen. § 15-3 tredje ledd lyder:

”Pensjonsordningens midler skal fordeles på grunnlag av premiereserven for hvert medlem. Premiefondet fordeles mellom de medlemmer som på opphørstidspunktet ikke har rett til løpende pensjon, etter gjennomsnittet av årspremiene i opphørsåret og de tre følgende år for hvert medlem, beregnet ut fra pensjonsytelsene og lønnsforholdene på opphørstidspunktet. Ingen skal likevel tildeles mer fra premiefondet enn det som trengs for å sikre fortsatt premiebetaling i inntil fem år eller i tilfelle en kortere periode fram til oppnådd pensjonsalder. Resten av premiefondet skal i tilfelle overføres til foretaket.”

Etter § 15-3 fjerde ledd skal midler tildelt medlemmet etter tredje ledd benyttes til å sikre medlemmets rett til opptjent pensjon etter bestemmelsene om utstedelse av fripolise (§§ 4-7 til 4-9). Det er ikke gitt særlige bestemmelser om administrasjonsreserve i disse tilfeller. Dette innebærer at foretaket eller pensjonsordningen ikke har noe ansvar for å dekke eventuell manglende administrasjonsreserve ved opphør eller avvikling av pensjonsordningen, men at dette er pensjonsinnretningens ansvar.

#### *Omdanning*

I lov om foretakspensjon er det gitt to særlige bestemmelser som regulerer omdanningstilfeller:

- § 15-5 regulerer omdanning til annen foretakspensjonsordning og lukking
- § 15-6 regulerer omdanning til innskuddspensjonsordning og lukking

Det er i disse bestemmelser gitt særlige regler for det tilfellet at pensjonsordningens administrasjonsreserve ikke er tilstrekkelig til å dekke kostnadene knyttet til utstedelse av fripoliser. De aktuelle bestemmelser lyder (likelydende i §§ 15-5 syvende ledd og 15-6 fjerde ledd):

”Dersom pensjonsordningens administrasjonsreserve ikke er tilstrekkelig til å dekke kostnadene knyttet til utstedelse av fripoliser ved omdanning og lukking etter paragrafen her, skal de resterende kostnadene først dekkes av midler i premiefondet og deretter ved innbetaling fra foretaket dersom midlene i premiefondet ikke er tilstrekkelige.”

Når det gjelder medlemmenes rett til premiefondsmidler i slike omdanningstilfeller, vil denne være annerledes enn ved opphør av pensjonsordningen. Det er åpnet for at premiefondet i de to omdanningstilfellene kan brukes til å dekke kostnadene knyttet til utstedelse av fripoliser. Dette fremgår også av bestemmelsen om bruk av premiefondet, jf. § 10-3 første ledd bokstav f. Imidlertid heter det i § 10-3 annet ledd:

”Foretaket kan ikke bruke midler i premiefondet til formål som nevnt i første ledd bokstav b til d, f og g, med mindre premiefondet fortsatt vil være tilstrekkelig til å sikre at årets premie og premien for neste år blir betalt.”

Medlemmene skal altså ved omdanning sikres midler tilsvarende årets og neste års premie før premiefondet kan benyttes til dekning av manglende administrasjonsreserve. Som nevnt over kan medlemmene ved opphør og avvikling sikres midler til betaling av premie i inntil fem år.

For øvrig er tilsvarende bestemmelser, som gjengitt over, gitt i innskuddspensjonslovens:

- § 13-3 annet ledd (ved avvikling av pensjonsordningen sikres medlemmene fortsatt innbetaling av innskudd i inntil 5 år)
- § 14-1 fjerde ledd (ved endring av pensjonsordningen kan innskuddsfondet benyttes til å dekke manglende administrasjonsreserve)
- § 9-3 første og annet ledd (før premiefondet kan benyttes til å dekke administrasjonsreserve etter § 14-1 fjerde ledd skal årets og neste års innskudd være dekket)

## 5.2 Problemstilling

I forbindelse med behandlingen av Ot.prp. nr. 78 (2000-2001) Om lov om endringer i innskuddspensjonsloven, lov om foretakspensjon og enkelte andre endringer (parallele ordninger mv.) stilte Høyres stortingsgruppe ved brev av 10. mai 2001 følgende spørsmål om administrasjonsreserve til departementet:

”1) Det fremgår av proposisjonens avsnitt 6.3 at departementet på bakgrunn av innspill fra bla. Kredittilsynet foreslår regler om finansiering av såkalte administrasjonsreserver ved lukking. Det bes om en vurdering av om tilsvarende regler ut fra i hovedsak samme begrunnelse vil være hensiktsmessig og relevant også ved parallelle ordninger og opphør av ordninger.”

Departementet besvarte brevet 18. mai 2001. Departementet uttaler i brevet at en ikke finner det hensiktsmessig å innføre tilsvarende regler i bestemmelsene om parallelle pensjonsordninger. Når det gjelder spørsmålet om tilsvarende regler ved opphør av ordninger, uttaler departementet:

”Opphør av foretakspensjonsordning og innskuddspensjonsordning er regulert i henholdsvis lov om foretakspensjon kapittel 15 og lov om innskuddspensjon kapittel 13, som gir regler for fordeling av ordningens midler. Disse bestemmelsene tar særlig sikte på å sikre medlemmene ved en avvikling. Departementet legger til grunn at det ikke er aktuelt å svekke medlemmenes rettigheter i slike situasjoner. Hvis opphør av ordningen skjer som følge av en konkurs, vil et krav fra forsikringsselskapet på bakgrunn av eventuelle lave administrasjonsreserver kunne sammenlignes med krav andre fordringshavere har mot foretaket. Det ville derfor på svært uheldig måte gripe inn i konkurslovgivningen hvis midler fra innskuddsfond eller premiefond som eventuelt skulle tilbakeføres til foretaket etter at medlemmenes rettigheter etter kapittel 13 i lov om innskuddspensjon eller kapittel 15 i lov om foretakspensjon var oppfylt, ble forbeholdt dekning av administrasjonsreserve, på bekostning av øvrige kreditorer.”

FNH viser i brev av 17. april 2002 til departementets vurderinger gjengitt over og uttaler blant annet:

”FNH er enig i at det ikke vil være ønskelig å svekke medlemmenes rettigheter ved en konkurs. Frem til nå har også de aller fleste opphør hatt sin bakgrunn i at foretaket har vært i en konkurssituasjon. I forbindelse med adgangen til å etablere innskuddsbaserte ordninger vil det imidlertid være mulig å omgå reglene for omdanning til innskuddsbaserte ordninger ved i første omgang si opp den ytelsesbaserte ordningen. På denne måten kan foretaket unngå å måtte



fylle opp administrasjonsreserven, selv om foretaket har planlagt å fortsette med en innskuddsbasert ordning, enten med en gang, eller etter et kort opphold i dekningstid, og da gjerne i en annen institusjon. Slik regelverket er i dag vil manglende administrasjonsreserve i stor grad måtte betales av de øvrige kundene. (...)

(...)

FNH ber derfor departementet vurdere muligheten for å endre lov om foretakspensjon slik at foretaket må dekke eventuell manglende administrasjonsreserve ved opphør som ikke skyldes konkurs, og ved andre tilsvarende situasjoner der det må utstedes et stort antall fripoliser i forhold til antall medlemmer.”

Departementet uttaler i brev av 8. juli 2002 at man er enig i at det er forhold som kan tale for at det bør fastsettes generelle regler om dekning av kostnadene ved utstedelse av fripoliser. Spørsmålet refererer seg til noe ulike situasjoner, og må bl.a. vurderes på bakgrunn av de alminnelige reglene om opphør av pensjonsordninger i foretakspensjonsloven § 15-3 og om utstedelse av fripoliser i lovens § 4-7. Departementet vil på dette grunnlag foreta en gjennomgang av gjeldende lovregler og vurdere utarbeidelse av utkast til slike bestemmelser.

### **5.3 Arbeidsgruppens vurderinger**

Etter arbeidsgruppens vurderinger er spørsmålet hvem som bør dekke kostnader knyttet til utstedelse av fripoliser under ordninger etter lov om foretakspensjon. Arbeidsgruppen legger til grunn at utgangspunkt og hovedregel er at slike kostnader skal dekkes av ordningens administrasjonsreserve. Det er i så fall selskapet som skal sørge for at avsetningen til administrasjonsreserve er tilstrekkelig. Det er imidlertid gitt særskilte bestemmelser om administrasjonsreserve i omdanningstilfeller, jf. lov om foretakspensjon § 15-5 sjette ledd og § 15-6 fjerde ledd, hvor premiefondet og eventuelt foretaket skal dekke kostnadene ved utstedelse av fripoliser som ikke dekkes av ordningens administrasjonsreserve.

FNH har pekt på at disse omdanningsbestemmelsene kan omgås ved at foretak – som har tenkt å fortsette å ha pensjonsordning – avviker den opprinnelige pensjonsordningen og venter en tid før man oppretter en ny pensjonsordning. Arbeidsgruppen deler FNHs synspunkt om at det kan være lite hensiktsmessig at disse bestemmelsene kan omgås på en slik måte. Arbeidsgruppen ser imidlertid ikke hvordan en kan utforme særlige

bestemmelser som vil ivareta dette hensyn på en god måte, blant annet fordi det vil kunne være vanskelig å avdekke en slik omgåelse. Spørsmålet, slik arbeidsgruppen ser det, er derfor om en skal innføre generelle regler om finansiering av manglende administrasjonsreserve ved avvikling av pensjonsordninger og andre tilfeller der det må utstedes et stort antall fripoliser.

Arbeidsgruppen viser til at departementet tidligere har uttalt om bestemmelsene om opphør og avvikling av pensjonsordning:

”(...) Disse bestemmelsene tar særlig sikte på å sikre medlemmene ved en avvikling. Departementet legger til grunn at det ikke er aktuelt å svekke medlemmenes rettigheter i slike situasjoner. (...)”

Som illustrert i avsnitt 5.1 foran, vil medlemmenes rettigheter kunne svekkes dersom en lar bestemmelsene som gjelder ved omdanning, gjelde også ved opphør og avvikling. Arbeidsgruppen ser det derfor ikke som hensiktsmessig å foreslå endringer i reglene for tildeling av premiefond til medlemmer i opphørssituasjoner, for eksempel ved at någjeldende omdanningsregler om manglende administrasjonsreserve skal gjøres gjeldende generelt ved opphør og avvikling.

Videre kan det reises spørsmål ved om eventuelle resterende midler i premiefond, etter at medlemmene er tildelt det de har krav på, skal kunne benyttes til å dekke manglende administrasjonsreserve i tilfelle det skal utstedes et ikke ubetydelig antall fripoliser. Arbeidsgruppen viser til at rene avviklingstilfeller kan ha noe del til felles med en omdanning for eksempel fra en foretakspensjonsordning til en innskuddspensjonsordning, blant annet fordi det er foretaket som initierer en avvikling av ordningen. Dette kan tale for at de to tilfellene likestilles i større grad (ved at foretaket kan bli nødt til å dekke manglende administrasjonskostnader). Imidlertid mener arbeidsgruppen det ikke vil være hensiktsmessig at loven generelt pålegger foretaket etterskuddsvis å dekke manglende administrasjonsreserve.

For pensjonsinnretningen vil det være gunstig å avlastes det økonomiske ansvar for de tilfeller der det skal utstedes et stort antall fripoliser og kostnadene ved utstedelse av fripoliser overstiger administrasjonsreserven. Kredittilsynet har opplyst at administrasjonsreserven i selskapene ligger på om lag tre prosent for kollektive kontrakter under lov om foretakspensjon, og at disse avsetningene ved utstedelse av fripoliser vil ligge noe høyere, i

gjennomsnitt på om fem lag prosent. Det er altså denne differansen som eventuelt skal kunne dekkes på annet vis enn av pensjonsinnretningen selv.

I vurderingen av en lovendring som skissert av FNH, har arbeidsgruppen lagt vekt på at en slik endring vil gå på bekostning av medlemmene i pensjonsordningen. Videre mener arbeidsgruppen det er lite heldig at loven generelt skulle pålegge foretaket å etterskuddsvis dekke manglende administrasjonsreserve. Arbeidsgruppen har derfor kommet til at en ikke vil foreslå endringer i gjeldende rett.

## **6. Oppdekking av manglende premiereserve ved overgang fra en ytelsesordning til en innskuddsbasert ordning**

### **6.1 Reglene i lov om foretakspensjon**

Dette avsnittet gjelder klargjøring av forholdet mellom to bestemmelser om bruk av premiefondet i lov om foretakspensjon. Bestemmelsene er:

- § 15-6 første ledd som sier at premiefondet (i den opprinnelig pensjonsordning) ved omdanning av pensjonsordningen kan overføres til innskuddsfond i den nye pensjonsordningen, og
- § 16-2 fjortende ledd som er en overgangsbestemmelse, og innebærer at premiefondet skal tilføres premiereserven (i samme ordning) etter nærmere regler i en overgangsperiode på ti år.

### **6.2 Problemstilling**

FNH har i brev 17. april 2002 til departementet reist spørsmål om bruken av premiefond ved omdanning fra foretakspensjonsordning til innskuddspensjonsordning i lovens overgangsperiode. I brevet peker FNH på at det kan være en "regelkollisjon" mellom lov om foretakspensjon §§ 16-2 21. ledd siste punktum og 15-6 første ledd, jf. § 15-3 tredje ledd. Problemstillingen er om premiefondet må dekke opp manglende premiereserve før det kan overføres til innskuddsfondet i den nye pensjonsordningen.

Departementet viser i brev 8. juli 2002 til FNH til at hensikten ikke har vært å unnta premiefondet fra overgangsreglene i § 16-2 21. ledd, om at premiefondet i overgangsperioden først skal benyttes til å dekke opp manglende premiereserve etter overgangsbestemmelsene i § 16-2 fjortende ledd. Departementet ga imidlertid i brevet uttrykk for at § 15-6 første ledd

etter sin ordlyd kan leses slik at den unntar premiefondet fra bestemmelsene i overgangsreglene § 16-2. Departementet uttaler videre:

”Departementet vil på denne bakgrunn utarbeide utkast til endringsforskrift til forskrift om lov om foretakspensjon, hvor det uttrykkelig går frem at overgangsreglene i § 16-2 fjortende ledd kommer til anvendelse ved avvikling av pensjonsordning etter § 15-6 første ledd.”

### **6.3 Arbeidsgruppens vurderinger**

Arbeidsgruppen viser til departementets brev til FNH 8. juli 2002, hvor det går frem at det vil bli utarbeidet utkast til endringsforskrift. Arbeidsgruppen er enig med departementet i at det vil være hensiktsmessig å klargjøre at premiefondet skal benyttes til å dekke opp manglende premiereserve som er nevnt i § 16-2 fjortende ledd også ved omdanning av en foretakspensjonsordning til en innskuddspensjonsordning. Etter arbeidsgruppens vurdering kan det imidlertid være hensiktsmessig at slike klargjørende regler tas inn i selve loven, og ikke i forskrift.

Det vises til arbeidsgruppens utkast til nytt fjerde punktum i lov om foretakspensjon § 16-2 fjortende ledd.

## **7. Lovbestemt permisjon og medlemskap i flere pensjonsordninger**

### **7.1 Reglene i lov om foretakspensjon**

Det følger av lov om foretakspensjon § 3-7 første ledd at arbeidstakere som har permisjon for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta arbeid i foretaket etter endt permisjon, *skal* være medlem av pensjonsordningen i permisjonstiden. Bestemmelsen gjelder både permisjon i henhold til lov og permisjon i henhold til avtale. Det følger av annet ledd at bestemmelsen kan fravikes for permisjoner i henhold til avtale.

### **7.2 Problemstilling**

Advokatfirmaet Schjødt drøfter i et brev til Nordea Liv Norge AS av 12. februar 2004, oversendt i kopi til Finansdepartementet, hvorvidt lov om foretakspensjon § 3-7 åpner for å gjøre unntak fra kravet til medlemskap i pensjonsordningen for permisjoner i henhold til kommuneloven § 40 nr. 1. Etter kommuneloven § 40 nr. 1 har en arbeidstaker rett til permisjon fra sitt arbeid i fire år eller for resten av valgperioden for å utføre heltids- eller

deltids kommunalt eller fylkeskommunalt verv. Advokatfirmaet Schjødt viser til at en arbeidstaker med permisjon i henhold til kommuneloven § 40 nr. 1 i permisjonstiden vil være medlem av annen pensjonsordning i tillegg til foretakspensjonsordningen, og dermed opptjene doble pensjonsrettigheter. Dette anses som urimelig, og det bes om departementets vurdering av denne problemstillingen.

### **7.3 Kredittilsynets synspunkter i saken**

Kredittilsynet har i brev av 21. april 2004 til Finansdepartementet, med kopi til advokatfirmaet Schjødt, vurdert henvendelsen fra advokatfirmaet Schjødt. I dette brevet viser Kredittilsynet til at et tilsvarende spørsmål har vært behandlet i et brev til Vital Forsikring ASA av 13. juni 2003. Kredittilsynet uttaler i nevnte brev at en ser at det kan være uheldig at man får tilfeller med dobbelt medlemskap i pensjonsordninger. Kredittilsynet finner imidlertid ikke at dette hensynet kan begrunne at man fraviker lovens ordlyd og forarbeider i dette tilfellet. Kredittilsynet opprettholder denne vurderingen i brev til departementet av 21. april 2004 (som også er oversendt i kopi til advokatfirmaet Schjødt).

### **7.4 Arbeidsgruppens vurdering**

Spørsmålet er om lov om foretakspensjon § 3-7 åpner for at arbeidstakere som har permisjon i henhold til kommuneloven § 40 nr. 1, kan unntas fra kravet om medlemskap i foretakspensjonsordningen i permisjonstiden. Arbeidsgruppen er i likhet med Kredittilsynet kommet til at lov om foretakspensjon § 3-7 ikke åpner for at en kan gjøre slikt unntak.

Arbeidsgruppen legger til grunn at bestemmelsen etter sitt formål er hensiktsmessig, da arbeidstaker normalt vil vende tilbake til stillingen etter endt permisjon. Dersom arbeidstakeren måtte meldes ut av ordningen i permisjonstiden, ville det måtte utstedes fripolise. Arbeidsgruppen anser det for å være uhenktsmessig. Det vises blant annet til at arbeidstakeren i så fall forutsettes tatt opp igjen i ordningen etter permisjonsperioden. Pensjonsordningens regelverk vil i så fall avgjøre om arbeidstakeren kan medregne sin fripolise etter foretakspensjonslovens regler om medregning, når arbeidstakeren opptas som medlem igjen. Det fremgår for øvrig av forarbeidene at bestemmelsen blant annet tar sikte på tilfeller hvor arbeidstaker har fødselspermisjon, permisjon i forbindelse med sykdom og pliktig militærtjeneste. I slike tilfeller vil arbeidstakeren ikke være medlem i en annen pensjonsordning i permisjonstiden.

Arbeidsgruppen viser til at eksemplet som er omtalt i brevet fra advokatfirmaet Schjødt, viser at bestemmelsen i foretakspensjonsloven § 3-7 i noen tilfeller fører til dobbelt medlemskap og dobbel opptjening av pensjon i permisjonstiden. Det kan imidlertid påpekes at "dobbelt medlemskap" ikke nødvendigvis ensbetydende med "dobbelt opptjening", for eksempel i tilfelle arbeidstakerens medlemskap i den nye pensjonsordningen er kortere enn den tid det tar før opptjent pensjon også kan beholdes ved fratreden (12 måneder i lov om foretakspensjon). Arbeidsgruppen antar at lovverket som hovedregel ikke bør åpne for at arbeidstaker kan ha dobbelt medlemskap og dobbel opptjening av pensjon. Det kan i denne sammenheng vises til at lov om foretakspensjon § 3-3 tredje ledd åpner for at arbeidstakere som er medlem av en annen pensjonsordning, kan unntas fra lovens krav om medlemskap. Vilkårene er i så fall at den andre pensjonsordningen gir ytelser av "minst tilsvarende verdi", og at foretaket betaler premie eller avgift til denne pensjonsordningen<sup>8</sup>. Denne bestemmelsen vil imidlertid ikke være aktuell for den foreliggende problemstilling siden de tilfellene det her er tale om fullt ut reguleres av lovens § 3-7.

I vurderingen av om det bør foreslås endringer i denne forbindelse, viser arbeidsgruppen på den ene side til at det trolig vil være et begrenset antall tilfeller hvor det oppstår slikt dobbelt medlemskap og dobbel opptjening i pensjonsordninger. Dette taler etter arbeidsgruppens vurdering for at reglene ikke foreslås endret. Det virker på den annen side lite hensiktsmessig at man etter lov om foretakspensjon *må* fortsette å være medlem (med opptjening), særlig fordi dette trolig i hovedsak vil gjelde en avgrenset gruppe av arbeidstakere (politisk valgte representanter til kommuner, fylkeskommuner og Storting).

Arbeidsgruppen legger til grunn at det bør foreslås regler som motvirker disse uheldige konsekvensene av lov om foretakspensjon § 3-7 første ledd i tilfeller hvor arbeidstakere har permisjon for å utføre sitt verv på Stortinget eller i kommunale og fylkeskommunale organer. Arbeidsgruppen er ikke kjent med at det er andre tilfeller hvor arbeidstaker med lovbestemt permisjon er medlem i annen pensjonsordning i permisjonstiden enn de tilfeller som er omtalt her. Arbeidsgruppen mener det bør kunne gis samme adgang til å fravike bestemmelsene om medlemskap i permisjonstiden for lovbestemt permisjon som for permisjon i henhold til avtale, jf. § 3-7 annet

---

<sup>8</sup> Utkast til forskrift til denne bestemmelsen ble sendt på høring 2. juli 2004 med høringsfrist 4. oktober 2004. Saken er for tiden til behandling i departementet.

ledd. Kriteriet for å kunne holdes utenfor foretakspensjonsordningen i forbindelse med lovbestemt permisjon bør imidlertid være at arbeidstakeren har medlemskap i en annen pensjonsordning i permisjonstiden. Etter arbeidsgruppens vurdering må slike regler tas inn i lov, siden de vil fravike lovens hovedregel i § 3-7 første ledd. Det vises til arbeidsgruppens utkast til nytt annet punktum i lov om foretakspensjon § 3-7 annet ledd.

Arbeidsgruppen viser for øvrig til at innskuddspensjonsloven § 4-3, i likhet med lov om foretakspensjon § 3-7, heller ikke åpner for at arbeidstaker med lovbestemt permisjon kan unntas fra kravet til medlemskap i permisjonstiden. Etter arbeidsgruppens vurdering gjør det seg ikke gjeldende hensyn som tilsier at de aktuelle permisjonsbestemmelsene i innskuddspensjonsloven bør være annerledes enn i foretakspensjonsloven. På denne bakgrunn foreslår arbeidsgruppen en tilsvarende endring i innskuddspensjonsloven som i foretakspensjonsloven, jf utkast til nytt annet punktum i innskuddspensjonsloven § 4-3 annet ledd.

## **8. Rettigheter ved opphør når summen av medlemstid i ordninger etter lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven overstiger 12 måneder**

### **8.1 Reglene i lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven**

En foretakspensjonsordning kan i henhold til lov om foretakspensjon § 15-6 omdannes til en pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven. Det følger da av § 15-6 første ledd at foretakspensjonsordningen skal avvikles etter reglene i kapittel 15. Dette innebærer blant annet at midlene i ordningen skal fordeles på grunnlag av premiereserven for hvert medlem, jf. § 15-3 tredje ledd. De fordelte midlene skal benyttes til å sikre medlemmets rett til pensjon i henhold til reglene i §§ 4-7 til 4-9.

Lov om foretakspensjon § 4-7 regulerer medlemmenes rett til fripolise. Det følger av denne bestemmelsens første ledd at retten til fripolise gjelder når medlemmet har "rett til opptjent pensjon". Medlemmets rett til opptjent pensjon reguleres igjen av § 4-6 annet ledd. Denne bestemmelsen forutsetter at medlemmet må ha hatt en tjenestetid som overstiger 12 måneder. En tilsvarende bestemmelse finnes i innskuddspensjonsloven § 6-1 annet ledd. Denne bestemmelsen krever at medlemskapet må ha vart 12 måneder eller mer, for at medlemmet ved opphør av medlemskapet skal ha rett til sin oppsparte pensjonskapital, herunder rett til pensjonskapitalbevis. Det vises til innskuddspensjonsloven § 6-1 annet ledd, jf. § 6-2 første ledd.

## 8.2 Problemstilling

I brev av 16. juni 2004 tar Storebrand opp en problemstilling vedrørende medlemskap kortere enn 12 måneder i pensjonsordninger etter lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven. Storebrand skriver i brevet:

”I § 4-6 (2) i lov om foretakspensjon er det bestemt at ved opphør av medlemskap beholder medlemmet sin rett til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve hvis medlemstiden er minst 12 måneder. Tilsvarende er det i § 6-1 (2) i lov om innskuddspensjon bestemt at retten til pensjonskapital beholdes ved fratredelsen hvis medlemskapet har vart i minst 12 måneder.

I regelverket om parallelle pensjonsordninger, jf. § 2-11(3) i lov om foretakspensjon og § 2-12(3) i lov om innskuddspensjon, er det bestemt at grensen på 12 måneder gjelder samlet medlemskap i de to ordningene.

Denne henvendelse gjelder de tilfeller hvor en pensjonsordning omdannes fra foretakspensjonsordning til innskuddspensjonsordning eller motsatt. Etter vår oppfatning er det gode grunner for at opptjente pensjonsrettigheter også i slike tilfeller bør beholdes dersom den samlede medlemstid i de to ordningene er minst 12 måneder.

Vi ber Finansdepartementet vurdere om de to aktuelle pensjonslovene bør endres, eller om rettstilstanden kan presiseres gjennom en uttalelse.”

I svarbrev av 17. august 2004 skriver Finansdepartementet:

”Finansdepartementet tar høsten 2004 sikte på å vurdere enkelte tilpasninger av lov 24. mars 2000 nr. 16 om foretakspensjon og lov 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold. Innspillet fra Storebrand vil bli nærmere vurdert i den sammenheng. Eventuelle utkast til endringer vil bli sendt på høring på vanlig måte.”

## 8.3 Arbeidsgruppens vurdering

Som det fremgår av omtalen ovenfor, er kravet til tjenestetid 12 måneder i lov om foretakspensjon. I innskuddspensjonsloven stilles det på sin side krav om at medlemskapet må ha vart i minst 12 måneder. Begge pensjonslovene opererer altså med et krav om enten 12 måneders tjenestetid eller 12



måneders medlemskap for at arbeidstaker ved opphør av medlemskap skal ha rett til enten fripolise eller pensjonskapitalbevis. Verken lov om foretakspensjon eller innskuddspensjonsloven har egne regler for tjenestetid i tilfeller hvor pensjonsordninger omdannes.

Ved omdanning fra foretakspensjonsordning til innskuddspensjonsordning skal som nevnt foretakspensjonsordningen avvikles. Dette innebærer at det utstedes fripolise. Arbeidstakere som ikke har oppfylt kravet til minste tjenestetid på 12 måneder har etter loven ikke krav på å få utstedt fripolise. Tidspunktet for opptak i innskuddspensjonsordningen må på sin side regnes fra omdanningstidspunktet, slik at de 12 månedene som kreves etter innskuddspensjonsloven § 6-1 annet ledd således regnes fra omdanningstidspunktet.

Det følger av omtalen av lov om foretakspensjon § 4-6 i Ot.prp. nr. 47 (1998-99) punkt 6.2.7 at det er administrative hensyn som begrunner kravet til minste tjenestetid på 12 måneder for retten til å få beholde sin rett til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve. Det vil være administrativt tungvint og kostbart å utstede fripoliser etter § 4-7 til arbeidstakere som slutter i foretaket uten rett til pensjon med tjenestetid som er kortere enn 12 måneder. Etter arbeidsgruppens vurdering gjør dette administrative hensynet seg også gjeldende ved utstedelse av fripoliser som følge av omdanning fra foretakspensjonsordning til innskuddspensjonsordning. Arbeidsgruppen legger således til grunn at det ikke er hensiktsmessig å endre loven slik at den pålegger utstedelse av fripolise/pensjonskapitalbevis ved kortere tjenestetid enn 12 måneder.

Motsatt kan imidlertid hensynet til den enkelte arbeidstaker tale for at det er den samlede tjenestetiden som legges til grunn ved utstedelse av fripolise eller pensjonskapitalbevis. Arbeidsgruppen viser til at reglene kan slå uheldig ut, for eksempel i tilfeller hvor arbeidstakeren verken får med seg pensjonsrettigheter i foretakspensjonsordningen eller i innskuddspensjonsordningen. Dette vil kun være tilfelle dersom medlemstiden er kortere enn 12 måneder i begge ordninger. Arbeidsgruppen antar imidlertid at dette vil gjelde relativt få tilfeller og ha begrenset økonomisk betydning.

Arbeidsgruppen har i vurderingen lagt avgjørende vekt på at lov om foretakspensjons hovedregel om minstekrav til tjenestetid på 12 måneder er godt begrunnet og således bør beholdes. Det samme gjelder kravet om minst

12 måneders medlemskap etter innskuddspensjonsloven. En videreføring av gjeldende rett vil bidra til at regelverket er enkelt og ikke åpner for særreguleringer ved omdanning. For øvrig viser arbeidsgruppen til at gjeldende regler ikke anses å være til hinder for at foretaket kan bestemme at det skal utstedes fripolise/pensjonskapitalbevis ved kortere tjenestetid enn 12 måneder.

Arbeidsgruppen foreslår ingen endringer i gjeldende rett på dette punktet.

## **9. Omdanning og lukking for sykemeldte og uføre**

### **9.1 Reglene i lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven**

Omdanning og lukking av foretakspensjonsordning reguleres av foretakspensjonsloven §§ 15-5 og 15-6. Bestemmelsene åpner for at en foretakspensjonsordning enten kan omdannes til en annen foretakspensjonsordning (§ 15-5) eller til pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven (§ 15-6). Det åpnes videre for at foretaket kan velge å videreføre den opprinnelige (foretaks)pensjonsordningen for arbeidstakere som er medlem av ordningen på omdanningstidspunktet, og som ikke velger å gå over til den nye ordningen. Det vises til foretakspensjonsloven § 15-5 femte ledd og § 15-6 annet ledd. Foretaket er også gitt adgang til å videreføre ordningen for arbeidstakere som er medlem av ordningen på omdanningstidspunktet og som har 15 år eller mindre igjen til pensjonsalder, jf. foretakspensjonsloven § 15-5 sjette ledd og § 15-6 tredje ledd. Disse arbeidstakerne vil ikke kunne velge å gå over til den nye ordningen.

En omdanning av en foretakspensjonsordning til en annen foretakspensjonsordning (for eksempel fra ytelsesbasert foretakspensjonsordning til ordning med engangsbetalt alderspensjon) innebærer at det gjøres "nødvendige" endringer i pensjonsplanen og regelverket, jf. § 15-5 første ledd. Det vises til Ot.prp. nr. 20 (2000-2001) avsnitt 10.1 (spesialmerknad til § 15-5) hvor departementet presiserer at det er tilstrekkelig i forhold til omdanning innenfor foretakspensjonsloven at det foretas nødvendige regelverksendringer. I samme proposisjon punkt 4.5.4 slutter departementet seg til arbeidsgruppens vurderinger med hensyn til at omdanning fra ytelsesbasert til engangsbetalt alderspensjon ikke forutsetter en avvikling av ordningen, men kan skje ved endringer i regelverket og i pensjonsplanen. Dersom man imidlertid velger å omdanne en foretakspensjonsordning til en innskuddspensjonsordning skal

foretakspensjonsordningen etter § 15-6 første ledd avvikles etter foretakspensjonslovens regler om avvikling (kapittel 15). Deretter kan foretaket opprette pensjonsordning etter reglene i innskuddspensjonsloven.

Reglene for avvikling av en foretakspensjonsordning følger av foretakspensjonsloven § 15-3. Reglene innebærer at pensjonsordningens tilhørende midler skal fordeles på medlemmene etter nærmere angitte regler på tidspunktet for opphør av ordningen, etter at overskuddet er fordelt (§ 15-3 annet jf. tredje ledd). Ved omdanning åpner imidlertid § 15-6 første ledd annet punktum for at premiefondet kan overføres som innskuddsfond for den nye pensjonsordningen. Det følger av § 15-3 fjerde ledd at midlene tildelt et medlem skal benyttes til å sikre medlemmets rett til pensjon og fortsatt premiebetaling etter reglene for utstedelse av fripoliser i loven §§ 4-7 til 4-9.

En omdanning fra foretakspensjonsordning til innskuddspensjonsordning innebærer således at det opprettes en ny pensjonsordning etter de ordinære reglene i innskuddspensjonsloven. Innskuddspensjonsloven kapittel 4 regulerer vilkårene for medlemskap i pensjonsordningen. Hovedregelen er at alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 20 år skal omfattes av ordningen, jf. innskuddspensjonsloven § 4-2 første ledd. Dette gjelder med mindre annet følger av loven eller av forskrifter fastsatt av Kongen, jf. § 4-2 første ledd. Det er således ikke adgang til å unnta arbeidstakere fra medlemskap i ordningen, med mindre loven gir hjemmel for det.

Foretakspensjonsloven regulerer på samme måte som innskuddspensjonsloven vilkårene for medlemskap i pensjonsordningen. Foretakspensjonsloven regulerer særskilt arbeidstakere som ikke er arbeidsføre, jf. § 3-8. Det følger av denne bestemmelsen at en arbeidstaker som ikke er arbeidsfør på den tiden arbeidstakeren ellers skulle opptas som medlem, som hovedregel først blir medlem av ordningen når arbeidstakeren har begynt å arbeide i stillingen. I forarbeidene (Ot.prp. nr. 47 (1998-1999) om lov om foretakspensjon, s. 264) vises det til at bestemmelsen har bakgrunn i "forsikringstekniske faktorer der beregningen av premier og avsetninger er basert på dødsrisiko og uførerisiko for arbeidsdyktige arbeidstakere". Innskuddspensjonsloven har ikke en tilsvarende bestemmelse.

## 9.2 Problemstilling

FNH skriver i brev av 28. mai 2003 at lov om foretakspensjon ikke inneholder en *særskilt* regulering av sykemeldte og uføre ved omdanning og eventuell

lukking. FNH anfører at det neppe har vært intensjonen at grupper av medlemmer kan falle utenfor forsikringsdekningen ved omdanning og lukking av pensjonsordning etter lov om foretakspensjon. FNH skriver i sitt brev at sykemeldte og uføre ikke kan meldes ut av en ytelsesbasert pensjonsordning etter lov om foretakspensjon, og at sykemeldte og uføre ikke uten videre vil kunne bli medlemmer ved omdanning til en innskuddsbasert ordning. FNH foreslår at loven endres blant annet slik at opprinnelig ordning videreføres for sykemeldte og uførepensjonister, og drøfter hvordan loven bør utformes med hensyn til eventuell friskmelding.

FNH har vurdert et alternativ til løsning som går ut på om det bør stilles krav om at institusjonen som overtar ny ordning skal være pliktig til å sikre at uføre og sykemeldte blir dekket på lik linje med andre medlemmer. Etter FNHs vurdering innebærer dette alternativet en rekke svakheter, blant annet fordi det skjer en rekke endringer ved omdanningen samt at alderspensjonsdekningen vil kunne opprettes i en institusjon som ikke er et forsikringsselskap (ved omdanning til innskuddspensjon) og som derfor ikke kan tilby risikodekninger. Videre peker FNH på at et premiefritak for uføre ikke uten videre vil kunne konverteres til et premiefritak for en helt annen forsikringstype.

FNH foreslår derfor at loven endres slik at opprinnelig ordning skal videreføres for sykemeldte og uførepensjonister. En slik løsning kan virke lite gunstig for foretaket, men etter FNHs vurdering må hensynet til ivaretagelsen av rettighetene til de sykemeldte og uføre være viktigst. FNH forutsetter at slike regler vil overstyre opptaksreglene for innskuddspensjon. Friskmeldte bør etter FNHs vurdering behandles som om omdanning skjer på friskmeldingstidspunktet.

### **9.3 Arbeidsgruppens vurderinger**

Arbeidsgruppen viser til at medlemskap for sykemeldte og uføre arbeidstakere ikke er regulert særskilt ved omdanning av foretakspensjonsordning. Foretakspensjonsloven forutsetter at det ved omdanning av en foretakspensjonsordning til en innskuddspensjonsordning skal utstedes fripoliser for medlemmets rett til pensjon og rett til fortsatt premiebetaling, jf. foretakspensjonsloven § 15-6 fjerde ledd.

Foretakspensjonsloven åpner imidlertid ikke for at foretakspensjonsordningen kan videreføres for uføre arbeidstakere ved en omdanning. Dvs. slik at den opprinnelige ordningen videreføres for

medlemmer som er uføre/sykemeldte, mens de øvrige medlemmene går over i den nye innskuddspensjonsordningen.

Arbeidsgruppen legger videre til grunn at de ordinære vilkårene for medlemskap i innskuddspensjonsloven gjelder tilsvarende ved opprettelse av en innskuddspensjonsordning som ledd i en omdanning av en foretakspensjonsordning.<sup>9</sup> Innskuddspensjonsloven åpner på sin side ikke for at arbeidstakere som ikke er arbeidsføre (for eksempel uføre) kan holdes utenfor ordningen. Etter innskuddspensjonsloven skal således arbeidstakere som er uføre eller sykemeldte opptas som medlem ved opprettelsen av en innskuddspensjonsordning ved omdanning fra en foretakspensjonsordning til en innskuddspensjonsordning.

Arbeidsgruppen er kjent med at det i forsikringsvilkårene er fastsatt at uføre som hovedregel ikke kan meldes ut av en foretakspensjonsordning. Etter det arbeidsgruppen har fått kjennskap til, legges det til grunn at disse forsikringsvilkårene stenger for at uføre arbeidstakere kan overføres til innskuddspensjonsordningen ved en omdanning. Så langt arbeidsgruppen har kunnet bringe praksis på det rene, videreføres foretakspensjonsordningen i enkelte tilfeller for de uføre arbeidstakerne. I andre tilfeller videreføres individuelle fortsettelsesforsikringer for de uføre. Felles for selskapenes praksis synes å være at de uføre ikke tas opp som medlemmer i innskuddspensjonsordningen ved omdanningen. Forsikringsvilkårene og selskapenes praksis på dette punktet synes etter arbeidsgruppens vurdering ikke umiddelbart å være forenlig med gjeldende rett, fordi gjeldende rett 1) ikke åpner for at uføre skal eller kan holdes utenfor innskuddspensjonsordninger, og 2) ikke gir adgang til å lukke foretakspensjonsordningen for uføre (og heller ikke sykemeldte) arbeidstakere ved omdanning til innskuddspensjonsordning.

Arbeidsgruppen finner grunn til å påpeke at foretaket etter gjeldende rett står fritt til å foreta omdanning etter foretakspensjonslovens bestemmelser, uavhengig av om det er uføre/sykemeldte arbeidstakere med i ordningen. Gjeldende regelverk innebærer således ingen hindring for omdanning. Spørsmålet, slik arbeidsgruppen ser det, er for det første hvorvidt innskuddspensjonsloven bør endres slik at regelverket kan stenge for at

---

<sup>9</sup> Arbeidsgruppen legger til grunn at omdanning av en foretakspensjonsordning til en annen foretakspensjonsordning ikke reiser tilsvarende problemstilling, da det ikke vil være snakk om å opprette en *ny* ordning slik tilfellet er ved omdanning til innskuddspensjonsordning.

arbeidstakere som er uføre eller sykemeldte opptas som medlem i ordningen. For det annet er det spørsmål om foretakspensjonsloven bør åpne for at foretakspensjonsordningen kan lukkes for de arbeidstakerne som er uføre eller sykemeldte på omdanningstidspunktet, under forutsetning av at disse arbeidstakerne ikke tas opp i innskuddspensjonsordningen.

Ved utstedelse av fripolise ved avvikling av foretakspensjonsordning med rett til premiefritak etter foretakspensjonsloven § 6-7, vil fripolise utstedt til arbeidstakere som er uføre på omdanningstidspunktet gi rett til fortsatt premiebetaling betalt av selskapet. Utstedelse av fripolise etter reglene i foretakspensjonsloven § 15-3, jf. § 15-6 innebærer således at den uføre arbeidstakeren er sikret opptjening frem til pensjonsalder. På den annen side åpner ikke innskuddspensjonsloven for at arbeidstaker som er ufør kan holdes utenfor den nye innskuddspensjonsordningen.

Etter arbeidsgruppens vurdering vil medlemskap i en lukket pensjonsordning, eventuelt utstedelse av fripolise i henhold til gjeldende regler, isolert sett være en god løsning for medlemmer som var uføre på omdanningstidspunktet i ordninger som er tegnet med premiefritak. Arbeidsgruppen foreslår på denne bakgrunn, og for å unngå problemstillinger knyttet til dobbel opptjening eller dobbelt medlemskap, at det gis adgang i lov om foretakspensjon til å videreføre en lukket pensjonsordning for medlemmer som er uføre på avviklingstidspunktet. Arbeidsgruppen foreslår altså ikke at denne adgangen forbeholdes situasjoner hvor ordningen omdannes til innskuddspensjonsordning etter foretakspensjonsloven § 15-6. Det vises til arbeidsgruppens utkast til nytt fjerde ledd i lov om foretakspensjon § 15-3.

Arbeidsgruppen forutsetter at arbeidstakeren ved reaktivering går over til innskuddspensjonsordningen. Ved delvis reaktivering vil arbeidstakeren gå over til innskuddspensjonsordningen for den (friskmeldte) delen.

Det gjenstående spørsmål etter dette er om foretaket fortsatt bør ha plikt til å ta opp uføre som medlemmer ved opprettelse av pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven. Etter arbeidsgruppens vurdering vil det ha liten hensikt å kreve opptak av personer som også er sikret rimelig opptjening for eksempel gjennom premiefritak i lukket pensjonsordning, ved fripolise eller oppsatt pensjon. Arbeidsgruppen legger videre til grunn at det vil være vanskelig for foretaket å tegne innskuddsfritak for medlemmer som er uføre når denne forsikringen skal tegnes. Ut over dette har arbeidsgruppen ikke

sett tungtveiende hensyn mot krav om opptak av personer som er uføre på tidspunktet for opprettelsen av en pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven. På denne bakgrunn har arbeidsgruppen derfor sett det som en mulighet å utarbeide en bestemmelse om en begrenset adgang til å ikke å ta opp person som er ufør - på tidspunktet for opprettelse av pensjonsordningen - som medlem. Arbeidsgruppen foreslår at det i innskuddspensjonsloven fastsettes at arbeidstakere som er uføre, og som er sikret rett til opptjening av alderspensjon på annen måte, ikke skal være medlem. Det vises til arbeidsgruppens utkast til ny § 4-6 i innskuddspensjonsloven.

Arbeidsgruppen har ikke foreslått en særlig regulering av sykemeldte arbeidstakere. Adgangen til å videreføre en lukket pensjonsordning ved avvikling forbeholdes etter gruppens forslag således bare medlemmer som er uføre. Etter arbeidsgruppens vurdering bør arbeidstakere som er sykemeldte tas opp som medlem i innskuddspensjonsordningen. Arbeidsgruppen viser til at arbeidstakere som er sykemeldte etter folketrygdens regelverk vil kunne ha rett til sykepenger i inntil ett år. Forutsetningen er således at sykemeldingsperioden er en såkalt korttidsytelse. Etter arbeidsgruppens syn vil det på denne bakgrunn være uhensiktsmessig om sykemeldte arbeidstakere i en slik kort periode skulle fortsette å være medlem av en lukket foretakspensjonsordning i likhet med uføre arbeidstakere i ordninger med premiefritak. Arbeidsgruppen har derfor ikke foreslått endringer i gjeldende rett på dette punktet.

## **10. Sammenslåing av foretak og mulighet for tilbakeføring av premiefondsmidler**

### **10.1 Reglene i lov om foretakspensjon**

Kapittel 13 i lov om foretakspensjon gir regler om hvordan pensjonsordninger og tilhørende midler skal behandles ved sammenslåing av foretak, når minst ett av foretakene har pensjonsordning på tidspunktet for sammenslåingen. I kapittelets del I er det gitt regler for det tilfelle at foretaket skal ha pensjonsordning.

I § 13-4 (del I) er det gitt bestemmelser om midler knyttet til tidligere pensjonsordning. Av § 13-4 annet ledd fremgår at midler fra de tidligere pensjonsordninger skal behandles som særskilte deler av den nye pensjonsordningens midler i en periode på tre år fra tidspunktet for sammenslåingen. I denne perioden gjelder adgangen for foretaket til å

tilbakeføre premiefondsmidler etter § 10-4 annet ledd<sup>10</sup> i forhold til disse særskilte delene.

## 10.2 Problemstilling

I brev av 5. mai 2003 anfører Storebrand at ordlyden i lov om foretakspensjon § 13-4 annet ledd ikke stemmer overens med bestemmelsens formål.

Storebrand anfører at formålet med bestemmelsen er å begrense muligheten for tilbakeføring av midler til foretaket, og viser til Ot.prp. nr. 47 (1998-1999) Lov om foretakspensjon punkt 15.2.2 der departementet uttaler:

“Det er nærliggende at det på bakgrunn av det ovennevnte settes begrensninger for foretakets mulighet til å kunne tilbakeføre premiefondsmidler i henhold til lovforslagets § 10-4 annet ledd. Etter en naturlig språklig forståelse av ordlyden er grensen uavhengig av om de kommer fra tidligere ordninger og omfattes av den særskilte behandlingen eller ikke. Dersom den særskilte behandlingen fullt ut skal oppfylle formålet med å sikre de ansatte i en treårsperiode, vil det etter departementets syn være riktig å vurdere grensen etter § 10-4 annet ledd i forhold til de enkelte delene av fondet som behandles særskilt.”

Videre illustrerer Storebrand hvordan § 13-4 annet ledd, slik den nå lyder, kan få et utfall som ikke harmonerer med det selskapet mener er bestemmelsens formål (fordi foretakets adgang til å tilbakeføre midler til foretaket utvides dersom premiefondsmidlene vurderes separat for de ulike grupper). Storebrand skriver i brevet:

”Foretak A og B slås sammen. Begge har 1 million i historiske snittpremier. På tidspunktet for sammenslåing har foretak A ingen midler i premiefond, mens foretak B har 6 millioner. Ved at de sammenslåtte ordninger skal vurderes særskilt de 3 første år, vil foretaket kunne tilbakeføre 3 millioner fra ordning B til foretaket mot beskatning etter § 10-4 andre ledd. Betraktes gruppene samlet med 6 millioner på premiefond og 2 millioner i snittpremier, tillates ingen tilbakeføring til foretaket, da dette ligger på nedre grenseverdi for lovlig tilbakeføring.”

---

<sup>10</sup> Etter § 10-4 annet ledd kan premiefond som overstiger en viss grense overføres til foretaket.



Avslutningsvis i brevet uttaler Storebrand:

”Etter vår oppfatning kan ikke gruppene og midlene vurderes særskilt, men tvert i mot samlet, dersom formålet med å begrense muligheten for tilbakeføring til foretaket skal oppnås.

Uansett kombinasjon av premier og midler for ulike grupper vil det alltid bli slik at en samlet vurdering gir større begrensninger for uttak etter § 10-4 (2) enn om man vurderer gruppene særskilt.

Det er ønskelig med departementets vurderinger på dette punkt, eventuelt med en avklaring hvis det er noe vi misforstår. Dersom departementet er enig i våre resonnementer, tillater vi oss å foreslå at loven endres på dette punkt.

Vi håper departementet ser positivt på vår henvendelse og vi imøteser et svar med interesse.”

### **10.3 Arbeidsgruppens vurderinger**

Arbeidsgruppen viser til at det i Ot.prp. nr. 47 (1998-1999) Lov om foretakspensjon avsnitt 22.13.2 (spesialmerkningen til § 13-4 annet ledd) heter blant annet:

”Annet ledd fastsetter at midler som overføres, skal behandles separat regnskapsmessig sett i en periode på tre år etter sammenslåingen. Formålet med regelen er å sikre at midlene forbeholdes de rettighetshaverne som midlene har vært knyttet til (arbeidsgruppens understrekning), dersom det kort tid etter sammenslåingen skjer endringer som bryter med forutsetningene for overføringen av midlene til foretakets nye pensjonsordning. Eksempler på slike situasjoner kan være fusjon eller avvikling av foretakets virksomhet. Regelen er imidlertid ikke til hinder for at premiefondsmidler overføres til et felles premiefond i det nye foretakets pensjonsordning, jf annet punktum. Reglene om disponering av fellesfond og føring av regnskap for fellesfond i konsernpensjonsordninger i § 12-4 gjelder i så fall tilsvarende. Det vises til merkningene til §§ 12-3 og 12-4. For fullt ut å kunne oppnå formålet med den særskilte behandlingen, skal adgangen foretaket har etter § 10-4 annet ledd til å overføre premiefondsmidler beregnes i forhold til de særskilte delene i tre år.”

Arbeidsgruppen viser til at det fremkommer at av ovenstående sitat at formålet med bestemmelsen er å sikre at midlene for en periode forbeholdes de rettighetshaverne som midlene har vært knyttet til. Etter arbeidsgruppens vurdering er det således sammenheng mellom formålet til § 13-4 annet ledd og bestemmelsens ordlyd. Arbeidsgruppen vil derfor ikke foreslå endringer i gjeldende rett på dette punkt<sup>11</sup>.

## **11. Medlemsdefinisjon og fordeling av premiefondsmidler ved omorganisering av foretaket**

### **11.1 Reglene i lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven**

Kapittel 14 i lov om foretakspensjon gir regler om behandling av pensjonsordninger og tilhørende midler, herunder premiefond, ved fire ulike former for omorganisering av foretak. De fire formene for omorganisering er:

- deling av foretak i flere foretak etter § 14-1. Om hvordan premiefondet skal fordeles heter det i annet ledd at "Premiefondet skal fordeles forholdsmessig etter gjennomsnittet for hver av gruppene på bakgrunn av årspremiene i delingsåret og de tre følgende år, beregnet ut fra pensjonsytelsene og lønnsforholdene ved delingen."
- en del av foretaket blir utskilt til eget foretak etter § 14-2 første ledd. I slike tilfeller gjelder § 14-1 tilsvarende. Er det mindre enn en tredel av medlemmene i foretaket som skal overføres til det nye foretaket, kan premiefondet unntas fra fordeling.
- en del av foretakets virksomhet blir utskilt og overført til annet foretak etter § 14-2 andre ledd. For disse tilfeller gjelder § 14-2 første ledd tilsvarende. Dette innebærer at dersom det er mindre enn en tredel av medlemmene i foretaket som berøres av endringene, kan premiefondet unntas fra fordeling.
- en større del av foretakets virksomhet avvikles etter § 14-3. Det fremgår av bestemmelsens annet ledd at dersom avviklingen medfører at mindre enn to tredeler av medlemmene i pensjonsordningen må slutte i foretaket, skal ikke premiefondet fordeles.

---

<sup>11</sup> Arbeidsgruppen viser for øvrig til at det ikke er gitt tilsvarende bestemmelser i innskuddspensjonsloven om slik særskilt behandling av midler fra tidligere pensjonsordninger ved sammenslåing av foretak. Problemstillingen er derfor ikke aktuell i innskuddspensjonsloven.

I lov om foretakspensjon kapittel 15 er det gitt bestemmelser om pensjonsordningen og tilhørende midler ved opphør og avvikling. § 15-2 gjelder avvikling av foretaket, og av første ledd fremgår at dersom foretaket avvikles fordi dets virksomhet overføres til annet foretak, gjelder reglene i kapittel 13 (om sammenslåing av foretak) tilsvarende så langt de passer dersom minst to tredeler av medlemmene samtidig overføres til det andre foretaket.

I bestemmelsene gjengitt over avhenger beslutningen om fordeling av premiefond av om andelen medlemmer som berøres av endringene overstiger en fastsatt grense (2/3 av medlemmene). Hvem som regnes som medlemmer følger av medlemsdefinisjonen i § 1-2 annet ledd bokstav c). Bestemmelsen lyder:

”Medlemmer: Arbeidsgiveren og de arbeidstakere som oppfyller opptaksvilkårene i regelverket for pensjonsordningen. Som medlem regnes også alderspensjonist som har sluttet hos forsikringstaker ved oppnådd pensjonsalder, og uførepensjonist som er blitt ufør mens han var i forsikringstakers tjeneste.

Når det følger av regelverket, skal arbeidstaker som slutter hos forsikringstaker før oppnådd pensjonsalder og samtidig mottar Avtalefestet Pensjon (AFP), regnes som medlem.”

For øvrig er tilsvarende bestemmelser gitt i innskuddspensjonsloven, jf. innskuddspensjonslovens:

- definisjon av medlemmer i § 1-2 første ledd bokstav j
- § 12-2 første ledd om fordeling av innskuddsfond ved utskilling av en del av foretaket
- § 12-3 første ledd om fordeling av innskuddsfond ved avvikling av virksomhet i foretaket
- § 13-2 om avvikling av foretaket

## **11.2 Problemstilling**

I brev av 29. april 2003 viser Storebrand til lov om foretakspensjon §§ 14-2, 14-3 og 15-2 og tar opp en problemstilling knyttet til fordeling av premiefondsmidler i situasjoner der bedriften omorganiserer/avvikler.

Storebrand peker i brevet på at medlemsdefinisjonen, jf. § 1-2 annet ledd bokstav c), også inkluderer ikke-yrkesaktive (dvs alders- og uførepensjonister) medlemmer. Denne gruppen vil imidlertid ikke motta premiefondsmidler i situasjoner det her er tale om. Storebrand anfører at siden det bare er de yrkesaktive som vil motta premiefondsmidler, er det kun de yrkesaktive som bør inngå i medlemsdefinisjonen i de nevnte bestemmelser. Som nevnt ovenfor har medlemsdefinisjonen betydning for beregningen av andelen av medlemmene som berøres av endringene, som igjen er bestemmende for om midler skal/kan fordeles. Storebrand uttaler i brevet:

”At pensjonistdelen av medlemsmassen, inklusiv APP-pensjonister, skal inngå i beregningsgrunnet og derved påvirke og avgjøre beslutningen om hvorvidt premiefondsmidler skal fordeles eller ikke, synes for oss å være feil og ulogisk. Det synes mer logisk at beslutningen om eventuell premiefondsfordeling baseres kun med hensyn på de yrkesaktive medlemmer det i fremtiden skal beregnes og innkreves ordinære terminpremier for, og som kan risikere å miste sitt medlemskap etter § 14-3 eller § 15-2, eller bli “tvangsflyttet” til annen arbeidsgiver ved utskilling etter § 14-2.”

Storebrand illustrerer hvilke uheldige utslag de mener gjeldende bestemmelser kan få<sup>12</sup> og gir der uttrykk for at de yrkesaktive kan bli skadelidende ved at premiefond ikke fordeles selv om en veldig høy andel av de yrkesaktive berøres av endringene. Storebrand viser til Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon, der departementet uttaler (under avvikling av en del av virksomheten i punkt 16.2.3):

”Hensynet til de ansatte som må fratruke i en avviklingssituasjon tilsier etter departementets oppfatning at de bør oppnå noe mer enn premiereserven dersom det er en betydelig gruppe arbeidstakere som slutter.”

---

<sup>12</sup> Storebrand gir følgende to eksempler: ”En ordning med 10 yrkesaktive og 5 alderspensjonister blir gjenstand for driftsinnskrenkninger hvor 9 av de 10 yrkesaktive medlemmer må slutte. Premiefond fordeles ikke selv om de som må slutte utgjør 90% av den yrkesaktive medlemsmassen, da de utgjør kun 9/15 av medlemmene totalt. Uten pensjonister ville fondet ha blitt fordelt hvis 7 eller flere måtte slutte. Ventes det til 2 av pensjonistene dør, vil 9/13 oppfylle kravet til fondsfordeling. Tilsvarende i en ordning med 1000 yrkesaktive og 500 alders-/uførepensjonister vil det ikke være krav til fordeling av premiefond selv om 999 (99,9 %) av den yrkesaktive medlemsmassen får oppsigelser.

På denne bakgrunn foreslår Storebrand at man innfører en ny definisjon av medlemmer som skal erstatte gjeldende medlemsdefinisjon i §§ 14-2 første ledd, 14-3 annet ledd og 15-2 første og annet ledd. Det foreslås at den nye definisjonen skal lyde:

“Yrkesaktive medlemmer: Medlemmer som ikke har oppnådd pensjonsalder og som utfører aktivt, lønnet arbeid i foretaket, og for hvilke det skal beregnes og innkreves fremtidige terminpremier.”

### 11.3 Arbeidsgruppens vurderinger

Arbeidsgruppen deler Storebrands vurdering av at medlemsdefinisjonen i § 1-2 annet ledd bokstav c) skal legges til grunn i de aktuelle bestemmelser. Videre deler arbeidsgruppen Storebrands vurdering av at de yrkesaktive kan komme noe uheldig ut i eksemplene selskapet viser til, fordi også ikke-yrkesaktive inngår i beregningen av andelen som berøres av endringene. Arbeidsgruppen viser for øvrig til at det i forarbeidene til lov om foretakspensjon fremgår at utvalget pekte på arbeidsstokken/arbeidstakerne som et naturlig utgangspunkt for beregningen av andelen som berøres av endringene, jf. blant annet Ot.prp. nr. 47 (1998-99) Lov om foretakspensjon punktene 16.2.2 (utskilling av en del av foretaket), 16.2.3 (avvikling av en del av virksomheten i avsnitt) og avsnitt 17.2.1 (opphør av pensjonsordningen). I lovteksten ble imidlertid begrepet ”medlemmer” benyttet, og arbeidsgruppen legger til grunn at det er lite hensiktsmessig at medlemmer i disse bestemmelser skal tolkes på annet vis enn det som følger av lovens definisjon av medlemmer.

Arbeidsgruppen viser til at ovenstående forhold kan tale for en endring i de aktuelle bestemmelser i den retning Storebrand foreslår. I vurderingen av eventuelle lovendringer har arbeidsgruppen lagt til grunn at loven bør være klar og presis. På det vis vil både arbeidstakere, foretaket og pensjonsinnretningen kunne få god innsikt i loven. En medlemsdefinisjon som gjelder hele loven vil etter arbeidsgruppens vurdering ivareta dette hensyn. Ulike medlemsdefinisjoner for ulike deler av loven vil gjøre regelverket mer komplisert og vanskeligere å sette seg inn i. En ny definisjon vil også kunne reise nye tolknings- og avgrensningsspørsmål. Arbeidsgruppen vil på denne bakgrunn ikke foreslå en ny medlemsdefinisjon som foreslått av Storebrand, men mener en mer hensiktsmessig løsning kan være å benytte et begrep som allerede er benyttet i loven. Arbeidsgruppen legger til grunn at begrepet ”arbeidstakere som oppfyller opptaksvilkårene i

regelverket for pensjonsordningen”, som er benyttet i gjeldende medlemsdefinisjon, kan benyttes i de aktuelle bestemmelser.

Arbeidsgruppen foreslår på denne bakgrunn endringer i de aktuelle bestemmelsene i lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven, jf foreslåtte lovendringer i lov om foretakspensjon §§ 14-2 første ledd, § 14-3 andre ledd og 15-2, samt endringer i innskuddspensjonsloven §§ 12-2 første ledd, 12-3 første ledd og 13-2.

## **12. Merknader til de enkelte bestemmelser**

### **12.1 Til lov 24. mars 2000 nr. 16 om foretakspensjon**

#### Til § 3-7 annet ledd:

Arbeidsgruppens utkast til endring innebærer at det føyes til et nytt annet punktum i annet ledd. Forslaget er omtalt ovenfor i avsnitt 7.4.

Bestemmelsen regulerer medlemskap for arbeidstakere med permisjon. Kravet om medlemskap som følger av første ledd, kan etter annet ledd fravikes for arbeidstakere som har permisjon i henhold til avtale. Den foreslåtte endringen, i form av et nytt annet punktum i annet ledd, innebærer at denne adgangen utvides til også å gjelde for arbeidstakere med permisjon i henhold til lov. Adgangen er imidlertid begrenset til tilfeller hvor arbeidstakeren er medlem av en annen pensjonsordning i permisjonstiden.

Arbeidsgruppen har foreslått en tilsvarende endring i innskuddspensjonsloven § 4-3 annet ledd, jf. omtale nedenfor.

#### Til § 5-10 første, annet og tredje ledd:

Arbeidsgruppen foreslår endringer § 5-10 første, annet og tredje ledd. Forslaget er omtalt under avsnitt 4.3.

Forslaget innebærer endringer i gjeldende rett ved at det gis adgang til å regulere opptjent alders- og etterlattepensjon til uføre medlemmer med inntil samme prosentvise tillegg som gis til alderspensjon under utbetaling. Tilsvarende foreslås for etterlattepensjon som er knyttet til alderspensjon under utbetaling. Reguleringen foretas i tilfelle med midler i pensjonistenes overskuddsfond, jf også forslag om endring i § 8-5 annet ledd. Eksisterende tredje ledd blir nytt fjerde ledd.

#### Til § 6-1 annet ledd:

Arbeidsgruppen foreslår endringer i § 6-1 annet ledd. Forslaget er omtalt under avsnitt 3.4.

Endringene innebærer at man klargjør at perioden med rehabiliteringspenger skal behandles på samme vis som sykepenger og attføringspenger, dvs. at det ikke kan utbetales uførepensjon fra pensjonsordningen i perioden med rehabiliteringspenger.

Til § 8-5 annet ledd:

Arbeidsgruppen foreslår endringer i § 8-5 annet ledd. Forslaget er omtalt under avsnitt 4.3.

Endringene gjelder de tilfeller der det er fastsatt at alders- og etterlattepensjon for uføre medlemmer skal reguleres, jf foreslåtte endringer i § 5-10. Dersom slik regulering er fastsatt i regelverket for pensjonsordningen, skal overskudd på premiereserve knyttet til alders- og etterlattepensjon til uføre medlemmer overføres til pensjonistenes overskuddsfond (og ikke premiefondet).

Til §§ 14-2 første ledd, 14-3 annet ledd og 15-2:

De foreslåtte endringer er omtalt i avsnitt 11.3. Endringene innebærer at man ved beregning av hvilken andel som omfattes av omorganiseringer etc i foretaket skal ta utgangspunkt i de arbeidstakere som oppfyller opptaksvilkårene i regelverket til foretakets pensjonsordning.

Til § 15-3:

Arbeidsgruppen har foreslått endringer i bestemmelsens første ledd, samt at det føyes til et nytt fjerde og et nytt sjette ledd. Eksisterende fjerde ledd blir nytt femte ledd. Forslagene er omtalt ovenfor i avsnitt 5.3 og 9.3.

Bestemmelsen regulerer avvikling av pensjonsordningen. Arbeidsgruppen har i utkast til nytt fjerde ledd foreslått at foretaket ved avvikling av ordningen skal kunne velge å videreføre en lukket ordning for medlemmer som er uføre på avviklingstidspunktet. Adgangen gjelder bare ved avvikling av pensjonsordning som har premiefritak under uførhet etter lovens § 6-7.

Til § 16-2 nytt siste punktum i 21. ledd:

Arbeidsgruppen har foreslått at det føyes til et nytt siste punktum i § 16-2 21. ledd. Forslaget er omtalt i avsnitt 6.2.

Paragraf 16-2 fastsetter overgangsregler til lov om foretakspensjon. Arbeidsgruppens forslag til endring har til hensikt å klargjøre at ved omdanning etter § 15-6 skal premiefondet, før det overskytende kan overføres til innskuddsfond etter § 15-6 første ledd annet punktum, først benyttes til å dekke opp manglende premiereserve etter reglene i § 16-2 fjortende ledd, samt kostnader etter reglene i § 15-6 fjerde ledd.

## 12.2 Til lov 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven)

### Til § 4-3 annet ledd:

Arbeidsgruppen foreslår at det tas inn et nytt annet punktum i bestemmelsens annet ledd. Forslaget er nærmere omtalt ovenfor under avsnitt 7.4.

Endringen tilsvarende det ovenfor omtalte forslaget til nytt annet punktum i lov om foretakspensjon § 3-7 annet ledd. Det vises til nærmere omtale av dette forslaget ovenfor.

### Til ny § 4-6:

Arbeidsgruppen foreslår at det tas inn en egen bestemmelse som regulerer medlemskap for arbeidstakere som er uføre. Forslaget er nærmere omtalt ovenfor i avsnitt 9.3.

Forslaget innebærer at arbeidstakere som er uføre i visse tilfeller ikke skal være medlem i pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven. Dette gjelder dersom arbeidstakeren er sikret rett til opptjening av alderspensjon på annen måte. Dette kan for eksempel være ved utstedelse av fripolise (og fortsatt premiebetaling) eller ved medlemskap i en annen ordning, typisk såkalt lukket pensjonsordning etter arbeidsgruppens forslag til lov om foretakspensjon § 15-3 nytt fjerde ledd. Det vises til nærmere omtale av denne bestemmelsen ovenfor.

### Til §§ 12-2 første ledd, 12-3 første ledd og 13-2 :

De foreslåtte endringer er omtalt i avsnitt 11.3. Endringene innebærer at man ved beregning av hvilken andel som omfattes av omorganiseringer etc i foretaket skal ta utgangspunkt i de arbeidstakere som oppfyller opptaksvilkårene i regelverket til foretakets pensjonsordning.