

# Pensionsmæssig ligebehandling af mænd og kvinder



Betænkningen kan købes i  
boghandelen eller hos  
**STATENS INFORMATION**  
Postboks **1103**  
1009 København K

© **Industriministeriet**  
*København, oktober 1991*  
**ISBN: 87-503-9371-5**

Ha 00-515-bet.

Formula Graphic A/S, København

# Indholdsfortegnelse

|   | <b>Side</b> |
|---|-------------|
| <b>Kapitel 1 Indledning</b>   |             |
| 1.1. Udvalgets kommissorium, sammensætning og mødevirksomhed              | 5           |
| 1.2. Resumé   | 7           |
| <br>  |             |
| <b>Kapitel 2 Implementering af direktivet</b>                             |             |
| 2.1. Overvejelser om implementering                                       | 11          |
| <br>  |             |
| <b>Kapitel 3 Kompetence efter ligebehandlingslovene</b>                   |             |
| 3.1. Hvilket system skal anvendes   | 13          |
| 3.2. Det administrative system  | 14          |
| 3.2.1. Ligestillingsrådet   | 15          |
| 3.3. Det fagretlige system  | 15          |
| 3.3.1. Faglig voldgift  | 16          |
| 3.3.2. Arbejdsretten  | 16          |
| 3.4. Tjenestemand retten  | 17          |
| 3.5. De almindelige domstole  | 17          |
| 3.6. Hovedsynspunkter for den fremtidige ordning                          | 18          |
| <br>  |             |
| <b>Kapitel 4 Hvad er erhvervsti I knyttede sociale sikringsordninger?</b> |             |
| 4.1. Hvilke ordninger   | 20          |
| 4.2. Pensionsordninger  | 20          |
| <br>  |             |
| <b>Kapitel 5 Afgrænsninger mellem direktivet og andre EF-retsakter</b>    |             |
| 5.1. Anvendelsesområde for art. 119 og ligebehandlingsdirektivet          | 22          |
| 5.2. Lønbegrebet i EØF-traktatens art. 119                                | 23          |
| 5.3. Andre ligebehandlingsdirektiver                                      | 28          |
| <br>  |             |
| <b>Kapitel 6 Anvendelsesområdet for direktiv 86/378/EØF</b>               |             |
| 6.1. Hvilke ordninger er omfattet?  | 30          |
| 6.2. Personkreds  | 32          |
| 6.3. Pligtsubjekt   | 32          |

|                  |  |    |
|------------------|--|----|
| <b>Kapitel 7</b> | <b>Beregning af ydelser</b>              |    |
| 7.1.             | Ydelser                                  | 33 |
| 7.2.             | Ligebehandlingsprincippet                | 33 |
| 7.3.             | Omfordelinger i pensionsordninger        | 35 |
| 7.4.             | Aktuarmæssige hensyn                     | 41 |
| 7.5.             | Konklusion vedrørende beregningsgrundlag | 45 |
| 7.6.             | Pengeinstitutordninger                   | 46 |

|                  |   |    |
|------------------|---|----|
| <b>Kapitel 8</b> | <b>Håndhævelses- og sanktionsregler. Finansiering</b> |    |
| 8.1.             | Ugyldighed  | 47 |
| 8.2.             | Virkninger af ugyldighed                              | 47 |
| 8.3.             | Beskyttelse mod afskedigelse                          | 50 |

|                  |  |    |
|------------------|--|----|
| <b>Kapitel 9</b> | <b>Overgangsproblemer</b>                                  |    |
| 9.1.             | Overgangsbestemmelser                                      | 51 |
| 9.2.             | Tilsagnsordninger  | 51 |
| 9.3.             | Ordninger med bidragsdefinerede ydelser                    | 51 |
| 9.4.             | Mulige yderligere overgangsproblemer<br>efter Barberdommen | 52 |

|                   |  |    |
|-------------------|--|----|
| <b>Kapitel 10</b> | <b>Lovgivning</b>  |    |
| 10.1.             | Forslag til lov om ligebehandling af mænd og kvinder<br>inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger | 53 |
| 10.2.             | Bemærkninger til lovforslaget  | 57 |

## **Bilag**

1. Direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986
2. Kommissorium af 9. februar 1989
3. Tillægskommissorium af 14. december 1989
4. Udvalgets skrivelse af 25. januar 1991
5. Barberdommen af 17. maj 1990

# Kapitel I

## Indledning

### I.1. Udvalgets kommissorium, sammensætning og mødevirksomhed.

De europæiske Fællesskabers Råd vedtog den 24. juli 1986 et direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger. Direktivet, som er offentliggjort i EF-tidende nr. 225/40 af 12. august 1986, blev meddelt medlemsstaterne den 30. juli 1986. Direktivet er aftrykt som bilag 1. Ifølge artikel 12 skulle direktivet være gennemført i dansk lovgivning inden den 1. august 1989.

I foråret 1989 nedsatte industriministeren et udvalg om lovgivning om pensionsoverførsler, jf. kommissorium af 9. februar 1989, der er aftrykt som bilag 2. Som en del af udvalgets kommissorium blev det besluttet, at "udvalget skal endvidere fungere som lovforberedende udvalg for Industriministeriet i forbindelse med udarbejdelse af lovgivning om gennemførelse af direktiv 86/378 af 24. juli 1986 om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger".

Udvalget har valgt at afgive delbetænkning om denne del af kommissoriet.

Ved behandling af spørgsmålet omkring implementering af ligebehandlingsdirektivet har udvalget haft følgende sammensætning:

Afdelingschef C. Boye Jacobsen, Industriministeriet (formand),  
Kontorchef Klaus Grünbaum, Finanstilsynet,  
Økonom Henrik Bjerre-Nielsen, Landsorganisationen i Danmark,  
Økonom Winnie Jørgensen, Landsorganisationen i Danmark  
(udtrådt af udvalget den 26. september 1990),  
Cand. jur. Evelyn Jørgensen, Landsorganisationen i Danmark  
(indrådt i udvalget den 26. september 1990),  
Direktør Poul Erik Knudsen,

Funktionærernes- og Tjenestemændenes Fællesråd,  
Direktør Jørgen Friis Christensen, Akademikernes Centralorganisation,  
Underdirektør Jørgen Rønnest, Dansk Arbejdsgiverforening,  
Kontorchef Ole M. Olsen, Dansk Arbejdsgiverforening,  
Sekretariatschef L. O. Bogstad, Amtsrådsforeningen,  
Direktør Birte Toft Nielsen, Kommunernes Landsforening,  
Aktuar Mogens Andersen, Den Danske Aktuarforening,  
Underdirektør Erik Adolphsen, Assurandør-Societetet,

Direktør Jakob Kristian Lomholt, Pensionskasserådet  
(fast suppleant for aktuar Kirsten West Andersen),  
Direktør I. M. Sletting, Foreningen af Firmapensionskasser  
(udtrådt den 17. august 1990),  
Personalechef Jette Nielsen, Foreningen af Firmapensionskasser  
(indtrådt den 17. august 1990),  
Underdirektør Carsten Andersen,  
Finansrådet - Danske Pengeinstitutters Forening,  
Kontorchef Lene Larsen, Administrations- og Personaledepartementet,  
Fuldmægtig Ellen Eff, Socialministeriet (udtrådt den 9. november 1990),  
Fuldmægtig Peter Uldall, Socialministeriet  
(indtrådt den 9. november 1990),  
Fuldmægtig Margrete Kiil, Skatteministeriet  
(udtrådt den 18. september 1991),  
Fuldmægtig Ivar Nordland, Skatteministeriet  
(indtrådt den 18. september 1991),  
Kontorchef John Frederiksen, Budgetdepartementet  
(udtrådt den 4. september 1991),  
Fuldmægtig Jacob Warburg, Budgetdepartementet (bisidder til kontorchef  
John Frederiksen, udtrådt den 4. september 1991),  
Fuldmægtig Claus Blendstrup, Budgetdepartementet  
(indtrådt den 4. september 1991),  
Fuldmægtig Karen Vibeke Muller, Arbejdsministeriet.

Sekretariat:

Konsulent Frank Rasmussen, Finanstilsynet,  
Fuldmægtig Gitte Axelsen, Finanstilsynet (udtrådt den 1. august 1991),  
Fuldmægtig Jette Vorstrup, Industriministeriet  
(indtrådt den 21. august 1991).

Kommissionen sendte åbningsskrivelse til Danmark den 25. juli 1990 om direktivet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilskyttede sociale sikringsordninger.

Udvalget har indtil den 3. oktober 1991 afholdt 29 møder. I perioden frem til eftersommeren 1990 har udvalget drøftet overførselsproblemer generelt. Derefter begyndte udvalget drøftelsen af direktiv 86/378. I perioden oktober 1990 - januar 1991 har udvalget drøftet de spørgsmål, der omhandles i bilag 4. Udvalget har afholdt 14 møder om direktivet om ligebehandling.

Udvalget har afsluttet denne del af sine drøftelser på mødet den 3. oktober 1991.

Udvalgets flertal finder i øvrigt anledning til at bemærke, at det - når henses til kommissoriet og uanset drøftelser om fortolkningen af EF-Domstolens domme siden 1986 - har lagt til grund, at direktivet er i overensstemmelse med Rom-traktaten, herunder artikel 119.

Et mindretal (Henrik Bjerre-Nielsen og Evelyn Jørgensen) har ikke fundet det forsvarligt at lægge dette til grund i lyset af den tvivl om overensstemmelsen imellem direktivets bestemmelser og traktatens artikel 119, der bl.a. fra EF-Kommissionens side - jf. afsnit 7.4 - er fremkommet i lyset af EF-Domstolens kendelser.

Udover det i denne betænkning angivne lovforslag, der skal implementere direktivet, kan der som følge af direktivets regler om ligebehandling også tænkes ændringer af lov om bevarelse af enkepensionsret ved separation og skilsmisse (lov nr. 102 af 14. marts 1941 med senere ændringer). Da udvalget ifølge tillægskommissoriet af 14. december 1989 (bilag 3) skal overveje denne lov generelt, er dette emne ikke medtaget i nærværende betænkning.

## **1.2. Resumé**

Direktiv 86/378 skal sikre ligebehandling af mænd og kvinder inden for arbejdsmarkedspensionsordninger og andre ikke-lovbestemte sikringsordninger for såvel arbejdstagere som selvstændige erhvervsdrivende.

Ligebehandlingen er i vid udstrækning allerede sikret ved Romtraktatens artikel 119, der drejer sig om lige løn, og hvor begrebet løn er defineret bredt, så det også omfatter "alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier." (Kapitel 5)

Direktivet udvider Romtraktatens bestemmelser om ligebehandling, ved - udover også at omhandle selvstændige erhvervsdrivende - at foreskrive at såvel bidrag som ydelser skal være ens, med mindre forskellene er begrundet i aktuarmæssige faktorer. Direktivet tillader sådanne forskelle begrundet i aktuarmæssige faktorer, d.v.s. i væsentlige forskelle i mænds og kvin-

ders gennemsnitslevetid og invaliditetshyppigheder, fordi et forbud herimod ville føre til forvridding af pensionsmarkedet. I et pensionsmarked med valgmuligheder, kan man ikke undlade at tage hensyn til de kønsspecifikke aktuarmæssige faktorer. Der er i kapitel 7.5 afgivet mindretalsudtalelser vedrørende fortolkningen af Romtraktatens artikel 119 og denne fortolknings indflydelse på implementeringen af direktivet. (Kapitel 7)

I nogle aftaler på arbejdsmarkedet forpligter en arbejdsgiver sig til at indbetale, således at arbejdstagerne sikres pensionsydelse af en vis størrelse - ofte en procentandel af slutlønnen. I sådanne ordninger skal disse pensionsforsikringer indiskutabelt være ens for mænd og kvinder for at være i overensstemmelse med Romtraktaten.

I andre aftaler på arbejdsmarkedet aftales i forbindelse med overenskomsterne nogle faste pensionsbidrag, som skal indbetales til et pensionsinstitut. Indtil den 1. januar 1993 er der på det private arbejdsmarked kun få overenskomster med pensionsindhold. Imidlertid er der internt i mange virksomheder tegnet pensionsforsikring - hovedsagelig for funktionærer, hvortil begge parter bidrager med en procentvis andel af gagen. Sådanne bidragsdefinerede ordninger er langt de hyppigste i Danmark. I disse ordninger er det ikke klart, hvad der følger af Romtraktaten.

Såfremt direktivet ikke tillod at tage hensyn til de aktuarmæssige faktorer, skulle både bidrag og ydelser være ens. En sådan "dobbel" ligebehandling ville medføre nogle uløselige tekniske problemer i de forsikringsmæssige pensionsordninger. Da kvinder i gennemsnit lever længere end mænd, er alderpension til kvinder dyrere end til mænd; ca. 25 % dyrere. Omvendt er ægtefællepension dyrere for mænd end for kvinder. Der kan derfor findes visse ydelsessammensætninger, d.v.s. passende størrelser af alders-, invalide-, ægtefælle-, og børnepension, hvor ydelsernes forskellige pris for mænd og kvinder tilsammen vil balancere, sådan at den samlede pakke af ydelser kan opnås for samme bidrag for mænd og kvinder.

Ved alle andre ydelsessammensætninger end disse kan ens ydelser kun opnås ved forskellige bidrag for mænd og kvinder, eller ved at man i ordningen foretager en omfordeling af midler fra det ene køn til det andet. En sådan omfordeling kan man kun forestille sig i ordninger, hvor medlemskabet er tvungent, og under visse yderligere tekniske forudsætninger. Så længe der er frihed for de enkelte ordninger til at vælge ydelsessammensætning, og så længe der findes ordninger, hvor medlemskabet ikke er tvun-



gent, kan det derfor ikke lade sig gøre, at både bidrag og ydelser er ens for mænd og kvinder. (Kapitel 7)

Direktivet indeholder endvidere krav om at rettigheder og pligter i pensionsordningerne skal være ens for mænd og kvinder. Der er dog nogle overgangsbestemmelser, der bl.a. giver en tidsfrist for, hvornår pensionsalderen skal være ens for mænd og kvinder. EF-Domstolen har imidlertid den 17. maj 1990 i den såkaldte Barber-dom (bilag 5) underkendt denne overgangsbestemmelse, og EF-Kommissionen overvejer for øjeblikket ændringer af direktivet. Nogle øvrige bestemmelser er samtidig blevet draget i tvivl; herunder bestemmelsen, der tillader forskelle i bidrag og ydelser på baggrund af aktuariemæssige faktorer. Udvalgets flertal finder dog ikke at EF-Domstolens afgørelse og EF-Kommissionens overvejelser om, hvorvidt direktivet skulle være i strid med Romtraktaten, på nuværende tidspunkt kan have indflydelse på implementeringen af direktivet; dog vil man ikke tillade forskellig pensionsalder i den foreslåede overgangsperiode. (Kapitel 7)

Et mindretal i udvalget (Henrik Bjerre-Nielsen og Evelyn Jørgensen) finder det betænkeligt at implementere direktivet i sin helhed, dvs. bl.a. med de bestemmelser, der tillader forskellige ydelser til mænd og kvinder begrundet i aktuariemæssige faktorer, når henses til den tvivl EF-Domstolens domme siden 1986 har skabt, om sådanne bestemmelser er i overensstemmelse med Traktatens artikel 119.

Mindretallet finder det heller ikke ønskeligt at implementere disse undtagelsesbestemmelser ud fra en principiel opfattelse af, at der ikke må ske forskelsbehandling pga. køn med hensyn til ydelser og bidrag i de erhvervsbetingede sociale sikringsordninger.

Udvalget har fundet det mest hensigtsmæssigt, at direktivet - i lighed med andre direktiver om ligebehandling - implementeres ved særskilt lov. (Kapitel 2). Forslag til lov er gengivet i kapitel 10.

Udvalget har diskuteret, hvem der skal behandle spørgsmål om overtrædelse af loven. Udvalget finder, at det fagretlige system bør anvendes til behandling af spørgsmål vedrørende ligebehandling i pensionsordninger, der er aftalt på arbejdsmarkedet. Enkelte spørgsmål vil kunne søges afklaret ved de almindelige domstole. Forsikringsretlige og forsikringstekniske spørgsmål, der vedrører pensionsinstitutterne, afgøres af Finanstilsynet. (Kapitel 8)

Udvalget har endelig diskuteret spørgsmålet om, hvilke virkninger det skal have, såfremt en ordning findes i strid med loven og dermed kendes ugyldig. Udvalget finder, at en sådan ordning skal bringes i overensstemmelse med lovens krav om ligebehandling. Det vil som regel medføre et finansierungsproblem at bringe en ugyldig ordning i overensstemmelse med lovens krav. Udgangspunktet vil være, at der skal ske en fornyet opgørelse af pensionsordningens tilsagn, men udvalget har ikke set sig i stand til at anvise løsningsmuligheder, der kan dække enhver situation. Det må derfor overlades til dansk rets almindelige regler om erstatning og konsekvenserne af ugyldighed, hvad der skal ske i det enkelte tilfælde. (Kapitel 8)

## Kapitel 2

# Implementering af direktivet

### 2.1. Overvejelser om implementering

I det omfang Rom-traktatens artikel 119 og EF-direktiverne om ligeløn og ligebehandling er umiddelbart anvendelige jf. afsnit 5.5., betyder det, at de kan påberåbes ved sager for nationale domstole uanset nationale love og kollektive overenskomster.

Gennemførelse af direktiver om ligebehandling har givet anledning til adskillige traktatkrænkelsesprocedurer og retssager ved EF-Domstolen. I disse tilfælde har det vist sig vanskeligt at bevise, at et direktivs bestemmelser er gennemført, hvis der ikke udtrykkeligt er lovgivet herom. Det pensionsmæssige ligebehandlingsdirektiv (86/378/EØF) indeholder en række regler, blandt andet om ugyldighedsvirkning af aftaler fastsat i kollektive overenskomster, som må gennemføres direkte i dansk lovgivning. Udvalget finder derfor, at det må anbefales at implementere direktivet ved lov.

Det lovgrundlag, der regulerer forsikrings- og pensionsvirksomhed (blandt andet lov om forsikringsvirksomhed og lov om tilsyn med firmapensionsskasser), regulerer forholdet omkring selskabernes/pensionskassernes generelle struktur, økonomiske og tekniske forhold. Disse love indeholder ikke regler, der vedrører pensionsaftaler mellem selskab/pensionskasse og arbejdsgiver/arbejdstager. Sådanne regler falder uden for systematikken i disse love, idet forsikringsaftaler reguleres af en særlig lov om forsikringsaftaler, lovekendtgørelse nr. 726 af 24. oktober 1986.

Tidligere ligebehandlingsdirektiver er gennemført ved særskilt lov, jf. f.eks. Rådets direktiv (76/207/EØF) af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, fremmelse samt arbejdsvilkår, der blev gennemført i dansk ret ved lov nr. 161 af 12. april 1978 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

På baggrund af ovenstående finder udvalget, at det vil være mest hensigtsmæssigt at implementere det foreliggende ligebehandlingsdirektiv ved en særskilt lov.

Ud fra formuleringen af direktivet finder udvalget, at ligebehandling i direktivets forstand omfatter ligebehandling på både bidragssiden og ydelsessiden, jf. afsnit 7.2. Af hensyn til denne dobbelthed i ligebehandlingsbe-

grebet finder flertallet af udvalget, at direktivet skal implementeres så direkte som muligt. Hermed medtages i den danske lovgivning den regel, der godtager forskellige bidrag eller ydelser i det omfang, det følger af anvendelse af aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for mænd og kvinder.

Et mindretal (Henrik Bjerre-Nielsen og Evelyn Jørgensen) finder - i lyset af den tvivl, der er om overensstemmelsen imellem direktivets bestemmelser og traktatens artikel 119 - det ikke forsvarligt at implementere direktivet så direkte som muligt. Mindretallet finder det ud fra principielle ligestillingsmæssige betragtninger heller ikke ønskeligt - jf. afsnit 7.4.

I dansk arbejdsret er der tradition for, at ligeløns- og ligebehandlingsdirektiver implementeres i særskilte love og indeholdende en bestemmelse om subsidiaritet. Dette betyder, at loven kun finder anvendelse i det omfang, lønmodtageren ikke er inddrømt den samme eller en bedre beskyttelse efter kollektive overenskomster. Som eksempel på subsidiaritetsprincippet kan nævnes lov nr. 244 af 19. april 1989 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., hvor det i § 1, stk. 3, bestemmes: "Loven finder ikke anvendelse i det omfang en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst."

For organiserede arbejdstagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, vil det fagretlige system være dominerende i forhold til det almindelige civilretlige system, når der lovgives efter subsidiaritetsprincippet, jf. afsnit 3.3.

Spørgsmål omkring kompetence efter lovgivningen, herunder anvendelse af subsidiaritetsprincippet, behandles nærmere i kapitel 3.

## Kapitel 3

# Kompetence efter ligebehandlingslovene

### 3.1. Hvilket system skal anvendes ?

Ved implementering af det foreliggende direktiv skal der tages stilling til, i hvilket regi sager om overtrædelse af loven skal behandles.

Det følger af direktivets art. 10, at medlemslandene skal sørge for, "at enhver person, der mener sig krænket ved, at princippet om ligebehandling tilsidesættes, kan gøre sine rettigheder gældende for domstolene efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser". Det skal i den forbindelse bemærkes, at faglig voldgift anerkendes som en ret i art. 177's forstand, jf. afsnit 3.3.1.

Ved valg af rekursystem er det vigtigt at se på de spørgsmål, der skal behandles vedrørende pensionsrettigheder. Til behandling af spørgsmål om pension som værende en løn-del, der er omfattet af ligelønsdirektivet og ligelønslove, er det fagretlige system kompetent.

Udvalget mener imidlertid, at ligebehandlingsdirektivet om pension har en selvstændig betydning, idet der også kan opstå spørgsmål, der knytter sig til pensionsvirksomheden og dermed til den lovgivning, pensionsinstituttet er underlagt (tilsynslovgivningen), jf. kapitel 5-7.

Udvalgets udgangspunkt er, at direktivet implementeres ved en særskilt lov. Da dette skal ske i Industriministeriets ressort, skal det afgøres, om Industriministeriet/Finanstilsynet skal afgøre sager om overtrædelse af loven, eller om spørgsmål om overtrædelse helt eller delvis skal lægges ud til domstolene eller til arbejdsmarkedets parter og dermed til det fagretlige system.

Det bemærkes herved, at det fagretlige system allerede er kompetent, i det omfang lignende bestemmelser findes i en kollektiv overenskomst. Ved at undlade at gennemføre direktivet efter subsidiaritetsprincippet fås altså på sådanne overenskomstråder dobbelthjemmel til påtale af overtrædelser, enten ved de almindelige domstole eller i det fagretlige system.

Omvendt kan det fagretlige system ved lov gøres enekompetent på enkelte områder. Et par eksempler herpå findes i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 3 og § 32, stk. 2 i bek. nr. 32 af 12. januar 1989 om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber og anpartsselskaber m.v.

De almindelige domstole vil fungere ved siden af det fagretlige system. Fortolkning og spørgsmål om opsigelse, opfyldelse m.v. af den enkelte pensionsaftale - hvor en sådan findes - kan alene indbringes for de almindelige domstole, hvis andet ikke er bestemt. Endvidere finder det fagretlige system ikke anvendelse, hvor rettigheden ikke hidrører fra en kollektiv overenskomst, ved ordninger for selvstændige eller ved interne ordninger, som en organisation indgår med et forsikringsselskab til fordel for sine medlemmer.

### **3.2. Det administrative system**

Hvis dette ligebehandlingsdirektiv om erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger skal være under tilsyn af det administrative system, må myndigheden være Finanstilsynet.

Finanstilsynets virkeområde inden for forsikring og pension er et solvens- og rimelighedstilsyn, hvor der føres tilsyn med institutionernes struktur, økonomiske og tekniske forhold. Udvalget lægger i øvrigt til grund, at tilsynet med det tekniske grundlag vil blive opretholdt.

Tilsynet er således hovedsageligt karakteriseret ved tilsyn med institutionerne, mens Finanstilsynet ikke direkte fører tilsyn med de aftaler, som institutionerne indgår. Aftalespørgsmål vedrørende forsikringsselskaber reguleres af loven om forsikringsaftaler, som henhører under Justitsministeriet, og som henlægger alle tvister til domstolene og forsikringsankenævnet. Placering af en "rekurs-kompetence" i Finanstilsynet vil således indholdsmæssigt falde uden for tilsynets normale virksomhedsområde og ekspertise.

Afgørelser truffet af Finanstilsynet kan påklages til Industriministeriets Erhvervsankenævn, der er et uafhængigt organ ledet af en dommer. Til dette nævn er udpeget sagkyndige medlemmer, der beklæder nævnsposterne afhængig af sagsområde. Nævnets virksomhedsområde er ankesager fra Finanstilsynet og Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, altså hovedsageligt sager, der direkte eller indirekte vedrører regulering af erhvervsretlige forhold. Sager, der er afgjort af Industriministeriets Erhvervsankenævn, kan indbringes for de almindelige domstole.

### **3.2.1. Ligestillingsrådet**

Ligestillingsrådet er oprettet med hjemmel i lov om ligestilling mellem mænd og kvinder, senest lov nr. 238 af 20. april 1988.

Efter § 2 i ligestillingsloven har Ligestillingsrådet til opgave "at fremme ligestillingen og kan af egen drift eller efter anmodning undersøge forhold, der vedrører lovens formål".

Ligestillingsrådet vil således også kunne behandle sager vedrørende dette ligebehandlingsdirektiv.

Udvalget finder, at man ved implementeringen bør indsætte en bestemmelse om Ligestillingsrådet og dets kompetence.

### **3.3. Det fagretlige system**

Når en rettighed eller pligt er sikret ved kollektiv overenskomst, tilkommer det overenskomstens parter (på lønmodtagerside altid en organisation) at håndhæve denne ved indbringelse for de fagretlige instanser. D.v.s., der er ikke individuel påtaleret i relation til kollektive overenskomster.

Overenskomsterne omfatter normalt alt arbejde, der udføres - af en organiseret såvel som en uorganiseret - inden for overenskomstens faglige områder. I modsætning til den organiserede har den uorganiserede formentlig adgang til selv at indbringe sager om overtrædelse af en overenskomst for de almindelige domstole, idet den uorganiserede ikke kan påregne, at lønmodtagerorganisationerne vil varetage vedkommendes interesser.

Den uorganiserede kan i så fald alene påberåbe sig overenskomstens bestemmelser i det omfang, disse må anses som et led i den individuelle ansættelsesaftale.

For den organiserede kan det ikke afvises, at de almindelige domstole rent undtagelsesvist vil behandle dennes sag.

### **3.3.1. Faglig voldgift**

Fortolkningen af bestemmelser i en kollektiv overenskomst foretages af en faglig voldgift, jf. f.eks. Normen for regler for behandling af faglig strid og Lov om arbejdsretten. Den faglige voldgift nedsættes ad hoc og har ligelig parts-repræsentation, samt en i fællesskab udpeget opmand.

Kendelser afsagt af faglig voldgift er endelige. En kendelse kan dog tilside-sættes af Arbejdsretten, hvis den er behæftet med formelle mangler, eller hvis voldgiftsretten er gået ud over sin kompetence. En prøvelse af kendel-sens materielle rigtighed er derimod udelukket. I den forbindelse er det væsentligt at bemærke, at faglig voldgift er anerkendt som en ret i artikel 177's forstand, jf. præmis nr. 9 i EF-Domstolens dom af 17. oktober 1989 i sag nr. 109/89, HK mod DA for Danfoss A/S.

Hvis en kendelse ikke efterleves, foreligger der et brud på overenskomsten og dens forudsætninger. Dette kan medføre skærpet bods-ansvar, jf. lov om Arbejdsretten § 12, stk. 3.

Kendelser afsagt af faglig voldgift kan ikke indbringes for de civile dom-stole.

(En af) parterne kan kræve spørgsmål vedrørende fortolkning af en ufravi-gelig lovbestemmelse, hvortil overenskomsten henviser, afgjort ved de almindelige domstole i stedet for ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

### **3.3.2. Arbejdsretten**

Spørgsmål om overtrædelser af løn- og arbejdsforhold i kollektive overens-komster kan af pågældende hovedorganisation indbringes for arbejdsretten, jf. § 9, stk. 1, nr. 2, i Lov om arbejdsretten. Sådanne sager kan ikke anlægges ved de almindelige domstole, jf. § 11, stk. 1.

I rene "incasso-sager" kan lønmodtageren dog - med mindre dennes faglige organisation under en sag anlagt ved Arbejdsretten har frafaldet retten her-til på lønmodtagerens vegne - anlægge sag ved de almindelige domstole.

På AC-området følger det af hovedaftalerne med de offentlige arbejdsgive-



re, at sådanne tvister afgøres ved voldgift efter forudgående mæglingsmøde (d.v.s. uden arbejdsrettens medvirken).

### **3.4. Tjenestemandsretten**

Den statslige tjenestemandsret behandler spørgsmål om kollektive tjenesteforseelser begået af tjenestemænd, og spørgsmål om fortolkning af indgåede aftaler, jf. § 53 i lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.

For at tjenesteforseelser skal kunne behandles, skal der foreligge en kollektiv tjenesteforseelse, der har karakter af en faglig aktion, og de deltagende tjenestemænd skal være medlemmer af én af Tjenestemændenes Centralorganisationer eller tilsluttede underorganisationer.

Tjenestemandsretten nedsættes af finansministeren og består af en formand og 6 medlemmer, hvoraf Centralorganisationerne udpeger 2 medlemmer, jf. § 52 i lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.

Sager ved tjenestemandsretten behandles processuelt som sager ved byretten. Specielt for tjenestemandsretten gælder, at en sag vedrørende en tjenestemand bortfalder, hvis vedkommende udtræder af tjenesten inden sagens pådømmelse.

Tilsvarende er en kommunal tjenestemandsret etableret ved lov nr. 280 af 10. juni 1981 med senere ændringer og Indenrigsministeriets bekendtgørelse nr. 451 af 14. juni 1990.

### **3.5. De almindelige domstole**

Som nævnt i afsnit 3.3 vil sager om ligebehandling i visse tilfælde kunne indbringes for de almindelige domstole. På

overenskomstråder, hvor der er aftalt rettigheder og pligter vedrørende ligebehandling, vil det fagretlige system dog fortsat være kompetent (dobbelthjemmel).

Det er her vigtigt at erindre om, at det fagretlige system inden for arbejds-

retten er af en særegen art i forhold til dansk ret i øvrigt. I den øvrige del af retssystemet, herunder forsikringsretten, gælder den sædvanlige ordning, hvorefter voldgift kun kan anvendes for så vidt angår retsregler, der er såkaldt dispositive, d.v.s. retsregler, der tillader parterne at indgå aftaler, disponere med hensyn til deres indhold. Den ufravigelige lovgivning kan derimod ikke gøres til genstand for bindende fortolkning ved voldgift, i hvert fald slet ikke med bindende virkning for Finanstilsynet/Erhvervsankenævnet, men alene ved domstolene eller instansen, hvorfra sag kan indbringes for domstolene.

### **3.6. Hovedsynspunkter for den fremtidige ordning**

I Danmark er der tradition for, at arbejdsretlige spørgsmål, dog undtaget visse love f.eks. ferielov, funktionærlov, lov om virksomhedsoverdragelse, henlægges til det fagretlige system. Finanstilsynet kan ikke forventes at have en viden om disse spørgsmål på nuværende tidspunkt. Derimod kan Erhvervsankenævnet hurtigt gøres kompetent ved udpegelse af sagkyndige.

I det fagretlige system kan sager afgjort ved faglig voldgift eller ved arbejdsretten ikke indbringes for de almindelige domstole. Påtaleberettiget for arbejdsretten og for faglig voldgift er hovedorganisationer, henholdsvis de faglige organisationer, og ikke de enkelte arbejdstagere. Det bemærkes i den forbindelse, at en kendelse afsagt af en faglig voldgift alene binder parterne.

Udvalget mener, at det teknisk er muligt at anvende det fagretlige system i forbindelse med spørgsmål, der er omfattet af dette direktiv, og samtidig tilgodese både de EF-retlige og de forsikringsmæssige hensyn efter følgende principper:

Direktivet bør implementeres ved en særskilt lov og indeholde en bestemmelse om subsidiaritet. Det fagretlige system skal bevares som klageinstans for organiserede arbejdstagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, mens øvrige arbejdstagere og selvstændige (alene) kan få ligebehandlingsspørgsmål afprøvet ved de almindelige domstole og eventuelt ved Erhvervsankenævnet. Det bemærkes, at selskabsretlige og forsikringstekniske spørgsmål, som henhører under Finanstilsynet, afgøres efter de sædvanlige regler herom.

Der vil i de forskellige pensionsordninger være forskel på omfanget af det, der er angivet vedrørende pensionsordningen i overenskomsten, og det, der kun er angivet i ordningens pensionsregulativ eller lign. F.eks. vil der i forbindelse med bidragsdefinerede pensionsordninger blot i overenskomsten kunne være nævnt, at arbejdsgiveren er forpligtet til at indbetale et nærmere angivet bidrag til et nærmere angivet pensionsinstitut.

Udvalget finder endvidere, at loven bør indeholde en bestemmelse om Ligestillingsrådet og dets kompetence.

Endelig har udvalget ikke fundet det fornødent at indsætte bestemmelser i loven om de almindelige domstoles kompetence. Domstolene bør selv afgøre, i hvilket omfang, de er kompetente i sager om ligebehandling.

## **Kapitel 4**

# **Hvad er erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger?**

### **4.1. Hvilke ordninger**

Direktivet gælder for de ikke-lovbestemte erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, der dækker pension, arbejdsudygtighed og arbejdsløshed.

Direktivets anvendelsesområde er nærmere beskrevet i kapitel 6.

Arbejdsskadeforsikring er i Danmark bestemt ved lov og falder derfor uden for dette direktivs anvendelsesområde.

Den primære arbejdsløshedsforsikring fra arbejdsløsheds-kasser, der er anerkendt efter kapitel 7 i arbejdsløshedsforsikringsloven, er i Danmark lovbestemte ydelser og falder derfor uden for direktivets anvendelsesområde.

Anden arbejdsløshedsforsikring, etableret som forsikringsordninger efter lov om forsikringsvirksomhed, falder derimod inden for direktivets anvendelsesområde.

### **4.2. Pensionsordninger**

I pensionsordninger, der er omfattet af direktivet, vil parterne være arbejdsgiveren og/eller lønmodtageren, disses organisationer eller den selvstændige erhvervsdrivende samt det pensionsinstitut, der skal stå for den pågældende pensionsordning.

Der er forskellige institutter, der under forskellige betingelser modtager opsparing i pensionsøjemed: Tværgående pensionskasser, firmapensionskasser, livs- og pensionsforsikringsselskaber samt pengeinstitutter.

I tværgående pensionskasser er der en vedtægt eller et pensionsregulativ, udarbejdet i overensstemmelse med kapitel 22 i lov om forsikringsvirksomhed og den tilhørende bekendtgørelse om pensionskassevirksomhed. Vedtægten eller regulativet fastsætter herefter pensionskassens formål, medlemskreds, ydelser og bidragets størrelse. Det følger bl.a. heraf, at en pensionskasse har til formål at sikre pension efter ensartede regler for alle medlemmer, og at en pensionskasses ydelser alene kan være alders-, invalide-, ægtefælle- og børnepension samt i tilknytning hertil éngangsydelser i det omfang, det fastsættes af Finanstilsynet. Herudover kan vedtægten eller

regulativet fastsætte bestemmelser om kassens interne organisation, regnskabsaflæggelse m.v. I øvrigt fastsætter bekendtgørelsen om pensionskassesevirkksomhed forskellige bestemmelser i relation til overflytning, f.eks. adgang til hvilende eller selvbetalende medlemskab og adgang til indbetaling af éngangsindskud ved overførsel af beløb fra andre pensionsordninger.

I firmapensionskasser er der også i vedtægt og regulativ fastsat en række bestemmelser om medlemskreds, medlemmernes rettigheder og pligter, samt kassens interne organisation med generalforsamling og bestyrelse, beregningsgrundlag, regnskab, revision m.v.

Vedtægten eller regulativet for tværgående pensionskasser og firmapensionskasser retter sig i første række til lønmodtagerne som medlemmer, men kan også beskrive arbejdsgiverpartens rettigheder f.eks. i form af repræsentation i bestyrelsen eller i forbindelse med ændringer i vedtægten eller regulativet.

Hvis pensionsordningen varetages af et forsikringsselskab eller et pengeinstitut, er der indgået en aftale herom med lønmodtageren/lønmodtagerne/fagforeningen og/eller arbejdsgiveren/arbejdsgiverorganisationen eller med den selvstændige erhvervsdrivende. Denne aftale kan beskrive parternes rettigheder og pligter, pensionsordningens dækning og indhold, eventuel indflydelse på investeringen af pensionsmidlerne m.v.

Direktivets betydning for pensionsordninger, etableret i pengeinstitutter er beskrevet i afsnit 7.6.

Overvejelser vedrørende ligebehandlingsprincippet's betydning for de forsikringsmæssige ordninger er gennemgået i kapitel 6-7 og konsekvenserne for disse ordninger er gennemgået i afsnit 9.2. og 9.3.

Endvidere bør det nævnes, at det kan få væsentlig betydning i relation til ligebehandlingsdirektivet, om pensionsordningen er en ydelsesdefineret ordning (tilsagnsordning), hvor arbejdsgiveren ofte hæfter for eventuelle statusunderskud, eller en bidragsdefineret ordning, hvor dette ikke er tilfældet.

## Kapitel 5

# Afgrænsninger mellem direktivet og andre EF-retsakter

### 5.1. Anvendelsesområde for art. 119 og ligebehandlingsdirektivet

Artikel 119 i Rom-traktaten fastslår, at der skal være lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde. Direktiv nr. 75/117/EØF om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (ligelønsdirektivet) er en præcisering af ligeløns-princippet i art. 119, jf. afsnit 5.2.

"Løn" efter art. 119 omfatter ifølge EF-Domstolens fortolkning (jf. afsnit 5.2) pension, der gives som følge af et ansættelsesforhold. Det er imidlertid ikke klart, hvad ligebehandling med hensyn til pension indebærer. Rådet anfører således i præambelen til direktiv nr. 86/378/EØF, at

"selv om ligelønsprincippet finder direkte anvendelse på tilfælde af forskelsbehandling, der kan konstateres alene ud fra ligebehandlings- og ligelønskriteriet, kan der også være tilfælde, hvor gennemførelsen af dette princip forudsætter vedtagelse af supplerende foranstaltninger, der præciserer rækkevidden af dette princip;"

Direktivet skal derfor ses som en præcisering af, hvad overholdelse af art. 119 kræver af en pensionsordning.

Nødvendigheden af en præcisering skyldes bl.a., at der i forsikringsmæssige pensionsordninger af finansieringsmæssige grunde er beregningsmæssig sammenhæng mellem pensionsbidrag og -ydelser. Beregningerne sker under hensyntagen til sandsynligheder for dødsfald og invaliditet, som er forskellige for mænd og kvinder. Denne problemstilling er gennemgået nedenfor i afsnit 7.2.

Herudover uddyber direktivet, hvad ligebehandling indebærer vedrørende adgang til og rettigheder i pensionsordninger.

Der kan rejses tvivl om, hvorvidt de ansattes egne bidrag til pensionsordninger er omfattet af art. 119, idet art. 119 kun omtaler ydelser, "som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren...".

I visse relationer sonderer dansk lovgivning mellem arbejdstagerens og arbejdsgiverens bidrag. I relation til feriepenge er således arbejdstagerens bidrag (og kun det) løn.

Ved fortolkningen af direktivet må det holdes for øje, at det medfører en "dobbel" og til dels "asymmetrisk" ligebehandling. Denne ligebehandling gælder for det første bidragenes størrelse (når arbejdsgiveren betaler bidrag), men for det andet kræves også ligebehandling i pengenes anvendelse, hvis arbejdsgiveren er part i pensionsordningen. Da opdelingen i arbejdsgiver- og arbejdstagerbidrag i mange ordninger - specielt ordninger med bidragsdefinerede ydelser - ingen reel betydning har for pensionsordningen, er det af betydning for at undgå omgåelsesmuligheder, at direktivet medtager arbejdstagerbidragene, således at princippet om ligebehandling skal dække alle bidragene.

Endelig dækker direktivet en større personkreds end art. 119 ved blandt andet også at medtage selvstændige erhvervsdrivende.

## **5.2. Lønbegrebet i EØF-traktatens art. 119**

EØF-traktatens art. 119 fastslår, at mænd og kvinder skal have lige løn for samme arbejde, jf. art. 119, stk. 1.

Efter art. 119, stk. 3 indebærer lige løn uden forskelsbehandling med hensyn til køn:

- "a) at den løn, der ydes for samme arbejde, der aflønnes i akkord, fastsættes på samme beregningsgrundlag;
- b) at den løn, der ydes for arbejde, betalt efter tid, er den samme for samme slags arbejde".

Det væsentlige i denne sammenhæng er imidlertid en fastlæggelse af lønbegrebet i art. 119, stk 2:

"Ved løn forstås i denne artikel den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier."

Et forhold af betydning er, at art. 119 er umiddelbart anvendelig, d.v.s. at bestemmelsen kan påberåbes direkte under sager ved de nationale domstole også i tvister mellem private. Det er generelt ikke tilfældet for direktiver, der forudsætter en gennemførelse i national ret, jf. afsnit 6.3.

En forskel i lønbegrebet i artikel 119 og f.eks. direktivet om erhvervstilknyttede pensionsordninger kan derfor have betydning.

EF-Domstolens praksis:

EF-Domstolens praksis vedrørende art. 119 er ganske omfattende. Domstolen har allerede fra de første sager anvendt et efter danske forhold bredt lønbegreb.

Pensionsordninger, der har karakter af social sikring:

Det fremgår af Defrenne-I-sagen (sag 80/70, Saml 1971 s. 445), at en alderspension, der tildeles i henhold til det sociale sikringssystem, ikke er en del af lønnen.

Domstolen udtalte dog, at tilsagn om fremtidige ydelser af samme art som ydelser under det sociale sikringssystem, ikke principielt kan udelukkes fra begrebet løn.

Lønbegrebet i art. 119 omfatter ikke de sociale sikringsordninger eller - ydelser, som direkte er reguleret ved lov, og hvor der således ikke foreligger nogen overenskomst inden for den pågældende virksomhed eller erhvervsgren. Ordningen skal finde obligatorisk anvendelse for generelle grupper af arbejdstagere.

Domstolen bemærkede, at de sociale sikringsordninger sikrer arbejdstagerne ydelser fra et lovmæssigt system, der finansieres af arbejdstagere, arbejdsgivere og eventuelt det offentlige i et omfang, som i mindre grad følger af ansættelsesforholdet end af socialpolitiske overvejelser, således at den arbejdsgiverne påhvilende andel i finansieringen af sådanne systemer ikke kan anses for at udgøre en direkte eller en indirekte betaling til arbejdstageren i art. 119, stk. 2's forstand.

Private virksomhedsbaserede pensionsordninger:

Pensionsbidrag fra arbejdsgiveren til en privat pensionsordning, der har betydning for størrelsen af bruttolønnen og dermed for de afledede ydelser, f.eks. fratrædelsesgodtgørelse, er løn i art. 119's forstand. Det fastslog Domstolen allerede i Worringham-sagen (sag 69/80, Saml 1981 s. 767).



I Bilka-sagen (sag 170/84, Saml 1986 s. 1607) udtalte Domstolen i præmis 20-23, at "Det bemærkes, at selv om den virksomhedspensionsordning, hovedsagen vedrører er vedtaget i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat af den tyske lovgiver for ordninger af denne type, har den sin oprindelse i en overenskomst mellem Bilka og repræsentanterne for de ansatte, hvorefter de sociale ydelser, som skal betales i medfør af de almindeligt gældende nationale regler, suppleres af ydelser, der udelukkende finansieres af arbejdsgiveren.

Den omstændighed, at den nævnte ordning og reglerne i forbindelse hermed som anført overfor betragtes som en integrerende del af arbejdskontrakterne mellem Bilka og de ansatte, viser også, at den omtvistede ordning har sin oprindelse i en overenskomst og ikke i en lov.

Heraf følger, at den virksomhedspensionsordning, hovedsagen vedrører, ikke er en social sikringsordning, der er direkte reguleret ved lov og som følge heraf undtaget fra artikel 119's anvendelsesområde, og at de ydelser, der betales i medfør af den omtvistede ordning, er ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren, jf. art. 119, stk. 2.

Det tilfælde, den nationale ret sigter til, er derfor omfattet af artikel 119."

Det må herefter antages, at samtlige virksomhedsbaserede pensionsordninger er omfattet af lønbegrebet i artikel 119. Det indebærer, at de udbetalinger, arbejdsgiveren i pensionsaftalen forpligter sig til, skal opfylde kravene i artikel 119.

Direktivet angår ordninger, der ikke er individuelle, men omfatter et større antal af virksomhedens medarbejdere. Derimod er det ikke en betingelse, at ordningerne er obligatoriske.

I Barber-sagen (bilag 5), der vedrørte en ydelsesdefineret ordning (tilsagnsordning), fastslog Domstolen, at det er i strid med art. 119 at forskelsbehandle mænd og kvinder med hensyn til alder ved udbetalinger fra en virksomhedstilknyttet pensionsordning. Domstolen kom til dette resultat til trods for, at aldersforskellene i ordningen svarede til aldersforskellene i den almindelige folkepensionsordning i England.

EF-Domstolen udtalte endvidere, at "Med hensyn til måden, hvorpå det kan

efterprøves, om ligelønsprincippet overholdes, må det konstateres, at hvis de nationale domstole var forpligtet til at foretage en vurdering og sammenligning af alle de forskellige former for ydelser, der alt efter omstændighederne udbetales til mænd og kvinder, ville domstolskontrollen være vanskelig at gennemføre, og som følge heraf ville artikel 119's effektive virkning blive svækket. Heraf følger, at virkelig gennemskuelighed, der gør det muligt at udøve en effektiv kontrol, kun opnås, hvis ligelønsprincippet gælder for hver enkelt del af den løn, mænd og kvinder modtager." (Udvalgets understregning).

Sidste sætning er i den engelske tekst formuleret således:

"It follows that genuine transparency, permitting an effective review, is assured only if the principle of equal pay applies to each of the elements of remuneration granted to men or women." (Udvalgets understregning).

Disse formuleringer giver mulighed for forskellige fortolkninger af, om de udbetalinger, ligelønsprincippet i artikel 119 gælder for, er bidragene til pensionsordningerne eller ydelserne fra disse. Mens den engelske formulering peger på, at ligelønsprincippet vedrører pensionsydelserne, er den danske formulering mere tvetydig, idet man både kan tolke ordet "løn" som de pensionsbidrag, der gives som en del af lønnen, og man kan tolke "løn" efter art. 119 som pensionsudbetalingerne, men ikke bidragene.

Det kan endvidere diskuteres, hvor vidtgående dommen kan fortolkes i relation til andre bestemmelser i ligebehandlingsdirektivet (86/378/EØF). Dommen udtaler sig kun direkte om bestemmelsen i artikel 9, litra a, om ens pensionsalder. Konsekvenserne af Barber-dommen er nærmere omtalt i afsnit 7.4 og afsnit 9.5.

Med hensyn til spørgsmålet om, hvilke udbetalinger, der skal medregnes som løn og derfor følge artikel 119, er det nødvendigt at skelne imellem to forskellige typer pensionsordninger: De ydelsesdefinerede ordninger og de bidragsdefinerede ordninger.

De ydelsesdefinerede ordninger (tilsagnsordningerne) er karakteriseret ved, at man først fastlægger, hvor stort pensionstilsagnet skal være. Dette tilsagn kan være givet som et beløb eller som en nærmere defineret - f.eks. anciennitets- eller aldersafhængig - procentandel af slutlønnen. Bidragene fastsættes herefter.

Tilsagnsordninger anvendes i Danmark navnlig i firmapensionskasserne, som udgør en meget lille del af pensionsområdet, mens tilsagnsordninger er det mest almindelige i de øvrige EF-lande. I en tilsagnsordning forpligter arbejdsgiveren sig til at indbetale tilstrækkelige midler til pensionskassen så disse bidrag sammen med arbejdstagerbidragene kan dække de givne pensionstilsagn. Det er således tilsagnene om fremtidige pensionsydelser, der er det styrende i ordningen, og indbetalingerne er i princippet midlet til at opnå - dvs. finansiere - disse tilsagn. Det bør heraf følge, at disse tilsagn, er omfattet af artikel 119 som værende udbetalinger. I en tilsagnsordning skal der derfor - alt andet lige - gives de samme tilsagn til mænd og kvinder. Beregningen af de nødvendige bidrag fra arbejdsgiveren, må derimod siges at være artikel 119 uvedkommende. I mange lande udregnes blot et samlet beløb, arbejdsgiveren skal indbetale til ordningen, hvorved det ikke kan afgøres om bidragene er ens for mænd og kvinder. I Danmark er bidragene individualiserede af hensyn til at sikre ordningernes lødighed, herunder at sikre arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med udtræden af en pensionsordning, men dette forhold kan ikke ændre ved, at det er tilsagnene, der er givne på forhånd, og som derfor skal være ens for mænd og kvinder.

Den anden type af ordninger, de bidragsdefinerede ordninger (tarifordninger), er karakteriseret ved, at der sædvanligvis indbetales et fast bidrag - det kan være en fast procentdel af lønnen eller et fast beløb - til pensionsordningen. Pensionstilsagnet fremkommer herefter matematisk bereregnet som en følge af hvor mange penge, der indbetales til ordningen. Det, arbejdsgiveren her forpligter sig til, er det faste bidrag. Det må derfor være dette, der betragtes som en løndel, omfattet af artikel 119, og derfor - alt andet lige - ens for mænd og kvinder. Anvendelsen af dette bidrag må være artikel 119 uvedkommende. Ydelserne beregnes på baggrund af de indbetalte bidrag under anvendelse af pensionsinstitutets beregningsgrundlag, som skal følge lovgivningens regler herom, og som er under tilsyn af Finanstilsynet. Arbejdsgiverens deltagelse i og indflydelse på, hvordan bidraget anvendes, varierer fra ordning til ordning.

De bidragsdefinerede ordninger er de mest udbredte i Danmark, mens de er langt sjældnere i det øvrige EF. Som følge deraf tager mange EF-domme og andet materiale fra EF udgangspunkt i de for tilsagnsordninger gældende forhold.

Et mindretal (Henrik Bjerre-Nielsen og Evelyn Jørgensen) mener ikke, at dette forhold giver et tilstrækkeligt grundlag for at afvise, at ydelser fra

bidragsdefinerede ordninger, hvori arbejdsgiveren er part, er omfattet af traktatens artikel 119.

Eftersom der ved fastsættelsen af bidragets størrelse i aftale-/forhandlings-situationen i bidragsdefinerede ordninger skeles til det opnåelige ydelsesniveau, og i ydelsesdefinerede (tilsagns-)ordninger skeles til det opnåelige tilsagns størrelse, finder mindretallet, at udvalgets flertal lægger overdreven vægt på forskellen mellem tilsagnsordninger og bidragsdefinerede ordninger.

### **5.3. Andre ligebehandlingsdirektiver**

Mens Romtraktatens art. 119 indeholder det fundamentale ligelønsprincip, udbygges og udvides ligebehandlingsprincippet i en række direktiver.

Direktiv 75/117/EØF uddyber ligelønsprincippet ved at definere, at ligelønsprincippet "indebærer, at for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår." Direktivet gælder "bestemmelser i kollektive overenskomster, lønskalaer eller lønaftaler eller i individuelle arbejdskontrakter", og det må således ligesom artikel 119 omfatte pension ydet direkte eller indirekte af arbejdsgiveren som følge af et arbejdsforhold. Direktivet indeholder imidlertid ikke de nødvendige præciseringer af, hvad overholdelsen af ligelønsprincippet kræver af en pensionsordning, jf. afsnit 5.1.

Direktiv 76/207/EØF omhandler gennemførelse af ligebehandlingsprincippet i andre ansættelsesspørgsmål end løn, d.v.s. angående adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, fremmelse og arbejdsvilkår.

Direktiv 79/7/EØF omhandler ligebehandling i de lovbestemte sociale sikringsordninger, mens direktiv 86/378/EØF omhandler de ikke-lovbestemte erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger.

Kommissionen fremlagde i 1987 et forslag til et direktiv, der skulle supplere direktiverne 79/7/EØF og 86/378/EØF, jf. EFT nr. C 309 af 19. november 1987, s. 10-13. Direktivet havde til formål at udvide anvendelsesområdet - specielt for 79/7-direktivet, der ikke medtager efterladte ydelser - samt at ophæve nogle af overgangsbestemmelserne i de to tidligere direktiver,

herunder art. 9, litra a, i 86/378/EØF. Bestemmelserne i art. 6 i samme direktiv ændres ikke. Direktivet er ikke vedtaget af Rådet.

## Kapitel 6

### Anvendelsesområdet for direktiv 86/378/EØF

#### 6.1. Hvilke ordninger er omfattet?

Direktivet gælder for kollektive ordninger, der er oprettet i forbindelse med et ansættelsesforhold og som supplerer eller erstatter lovbestemte sociale sikringsordninger. Som eksempler kan nævnes, at direktivet gælder for de overenskomstbestemte medlemsgrupperes pensionsordninger i tværgående pensionskasser, forsikringsselskaber og pengeinstitutter og for firmapensionsordninger i firmapensionskasser, forsikringsselskaber og pengeinstitutter.

Undtaget fra direktivet er lovbestemte ordninger om sygdom, invaliditet, alderdom, arbejdsulykker, erhvervs sygdomme og arbejdsløshed samt social beskyttelse i det omfang, denne skal supplere eller træde i stedet for de førnævnte lovbestemte ordninger, jf. artikel 3 i Rådets direktiv om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (79/7/EØF).

Det følger endvidere af artikel 2, stk. 2, i direktivet, at følgende er undtaget:

- a) individuelle aftaler,
- b) ordninger, hvori kun én person deltager,
- c) lønmodtageres forsikringsaftaler, hvori arbejdsgiveren ikke er part,
- d) frivillige bestemmelser i erhverv stilknyttede sikringsordninger, som deltagerne tilbydes individuelt for at sikre dem:
  - supplerende ydelser,  
valg af datoen, fra hvilken de normale ydelser skal løbe, eller valg mellem flere ydelser.

Udvalget finder, at artikel 2, stk. 2, litra c, skal forstås således, at arbejdsgiveren ikke er part, når der ikke foreligger en overenskomst eller ansættelsesaftale, ifølge hvilken en del af lønnen er forudbestemt til at skulle anvendes til pensionsformål. Som eksempel på en sådan forsikringsaftale, der er omfattet af litra c, og som derfor falder uden for direktivets anvendelsesområde, kan nævnes HK's gruppelivsforsikringsordning i ALKA. Her indgår en fagforening en aftale, der dækker alle medlemmer uanset ansættelse. Det afgørende er altså medlemskab af fagforeningen og ikke ansættelse, ligesom præmien betales via fagforeningskontingentet.

Når der derimod foreligger en overenskomst eller ansættelsesaftale, ifølge

hvilken en del af lønnen er forudbestemt til at skulle anvendes til pensionsformål, er den tilknyttede pensionsordning omfattet af direktivets anvendelsesområde. Som eksempel kan nævnes de overenskomstbaserede pensionsordninger, der oprettes i forsikringsselskaber eller i de tværgående pensionskasser under lov om forsikringsvirksomhed. I disse aftaler og ordninger er arbejdsgiveren part i forhold til direktivet, og aftalen er dermed omfattet af direktivet.

En følge af ovennævnte undtagelser er endvidere, at direktivet ikke gælder for de dele af ordninger, hvor man kan foretage valg. Valg kan være med hensyn til ydelsessammensætningen, herunder f.eks. valgfri ægtefælle-dækning. Det følger af undtagelserne, at i ordninger, hvori der er en variabel del eller en bestemmelse om frivillighed, f.eks. et valg mellem 30 og 60%'s ægtefælledækning, vil denne valgfri del af ordningen falde udenfor direktivet. Dette kan få den konsekvens, at man i en pensionsordning eventuelt skal anvende to beregningsgrundlag, et til den obligatoriske del af ordningen og et til den frivillige del.

Flertallet finder, at undtagelsesbestemmelsen i litra d er nødvendig, idet en pensionstager, der vælger yderligere ægtefælledækning, end der er i den obligatoriske del af pensionsordningen, bør betale den tarifmæssigt korrekte - kønsafhængige - pris for denne individuelt valgte ekstra ægtefælledækning, da der ellers vil være mulighed for spekulation.

Samtidig skal det dog bemærkes, at der hermed er skabt en mulighed for omgåelse af direktivet, idet en ordning ved at have en stor grad af valgfrihed delvist kan falde uden for direktivets anvendelsesområde. Betingelserne for at foretage valg i sådanne ordninger skal dog være ens for mænd og kvinder.

Undtagelsesbestemmelserne, skal dog altid ses i lyset af art. 119 i Romtraktaten, idet en tolkning af direktivet ikke må føre til løsninger, der er i modstrid med art. 119.

Et mindretal (Henrik Bjerre-Nielsen og Evelyn Jørgensen) finder det betænkeligt at afvise, at artikel 119 i traktaten omfatter ydelser fra bidragsdefinerede ordninger, hvor arbejdsgiveren er part. Som følge heraf bør direktivet implementeres på en sådan måde, at loven omfatter såvel individuelle som kollektive ordninger, ordninger, hvori kun en person deltager samt frivillige bestemmelser som nævnt i direktivets artikel 2, stk. 2, litra d.

Såfremt ydelser fra bidragsdefinerede ordninger omfattes af artikel 119, er sådanne ydelser en del af lønnen. Som følge heraf bør loven på samme måde som ligelønsloven omfatte både kollektive og individuelle ordninger.

## 6.2. Personkreds

Den personkreds, der omfattes af direktivet er

- alle erhvervsaktive, herunder selvstændige erhvervsdrivende,
- arbejdstagere, der midlertidigt er uden arbejde på grund af sygdom, svangerskab, fødsel, ulykke eller ufrivillig arbejdsløshed,
- arbejdssøgende,
- pensionerede arbejdstagere,
- invalidede arbejdstagere.

Undtaget er personer, der kan, men ikke ønsker at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

Det forhold, at direktivet omfatter selvstændige, der begrebsmæssigt er uden for arbejdsretten, bør have i erindring ved overvejelser om direktivets gennemførelse. Det betyder, at man ikke fuldt ud kan bruge samme implementeringsteknik som ved de tidligere ligestillingsdirektiver.

## 6.3. Pligtsubjekt

Artikel 119 i Romtraktaten er direkte anvendelig, hvilket indebærer, at den skaber både rettigheder og pligter, såvel for det enkelte land, som for landets borgere. Ligebehandlingsdirektivet er derimod som sådant rettet til det enkelte land og ikke direkte til dets borgere. EF-Domstolen har tidligere fastslået, at direktiver kan give rettigheder til borgere i forhold til staten, men ikke skabe umiddelbare pligter for borgerne i forhold til andre borgere eller staten. Udvalget har derfor fundet, at direktivet skal implementeres direkte ved lov jf. afsnit 2.1., og således skabe både rettigheder og pligter for henholdsvis staten, organisationer og enkelte borgere.

Loven skal rette sig direkte til de deltagende parter i de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, d.v.s. arbejdstagere og arbejdsgivere, de selvstændige samt pensionsinstitutterne. Loven retter sig desuden til institutioner som Ligestillingsrådet og Finanstilsynet.



# Kapitel 7

## Beregning af ydelser

### 7.1. Ydelser

Artikel 4 afgrænser de erhvervstilknyttede ordninger, der er omfattet af direktivet. Direktivet omfatter ordninger, der giver ydelser til den selvstændige eller arbejdstageren i form af egenpension (alders- og invalidepension) samt arbejdsskade- og arbejdsløshedsforsikring (litra a) og om visse andre sociale ydelser, herunder ægtefælle- og børnepension (litra b).

Artikel 4 viser sammenholdt med artikel 2, stk. 1, at direktivets formål er at regulere de situationer, hvor ydelser træder i stedet for en erhvervs- eller arbejdsindkomst.

Det bør dog erindres, jf. afsnit 4.1, at direktivet ikke gælder for de lovbestemte ordninger, herunder den lovbestemte arbejdsskade- og arbejdsløshedsforsikring og arbejdsløshedskasserne, anerkendt efter arbejdsløshedsforsikringsloven.

### 7.2. Ligebehandlingsprincippet

I præambelen til direktivet anføres, at "selv om ligelønsprincippet finder direkte anvendelse på tilfælde af forskelsbehandling, der kan konstateres alene ud fra ligebehandlings- og ligelønskriteriet, kan der også være tilfælde, hvor gennemførelsen af dette princip forudsætter vedtagelse af supplerende foranstaltninger, der præciserer rækkevidden af dette princip", samt at "løn" også omfatter "alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier".

Artikel 5 i direktivet fastslår, at der ikke må finde forskelsbehandling sted på grundlag af køn, bl.a. hvad angår

bidragspligt og beregning af såvel bidrag som ydelser. Direktivet synes her at være mere vidtgående end Traktatens artikel 119. Artikel 119 omhandler nemlig "ydelser, som arbejdstageren ... modtager fra arbejdsgiveren ...", og som påpeget i afsnit 5.2 afhænger det, som arbejdsgiveren kan siges at yde, af hvilken type pensionsordning, det drejer sig om. I de ydelsesdefinerede ordninger (tilsagnsordninger) er det ydelserne, arbejdsgiveren garanterer, mens det i de bidragsdefinerede ordninger er bidragene. Når direktivet angiver, at hovedreglen er, at såvel bidrag som ydelser skal være ens, er der derfor tale om en udvidelse af ligebehandlingen i forhold til traktatens

bestemmelser. Denne dobbelthed i ligebehandlingsprincippet, der herved søges opfyldt, medfører imidlertid nogle uløselige tekniske problemer i de forsikringsmæssige pensionsordninger på grund af den beregningsmæssige sammenhæng mellem pensionsbidrag og -ydelser. Dette er baggrunden for de beregningsmæssige bestemmelser, direktivet indeholder, og som er gennemgået i afsnit 7.4.

Artikel 6, stk. 1, uddyber, hvor bestemmelser baseret på køn er i strid med ligebehandlingsprincippet.

Litra a-c siger, at ret og pligt i forbindelse med deltagelse i ordningen skal være ens, mens litra d-f og litra j siger, at regler for udtræden, tilkendelse af ydelser og pensionsalder skal være ens.

Litra g udtaler, at rettigheder skal bevares under barselsorlov eller lignende. Dette betyder bl.a., at pensionsrettighederne i en tilsagnsordning ikke må forringes under barselsorlov. I ordninger med bidragsdefinerede ydelser skal bidragsbetalingen fortsættes uændret under barselsorlov, såfremt de øvrige lønudbetalinger fortsætter uændret, således at barselsorloven ikke medfører forringede pensionsforhold.

Som udgangspunkt siger litra h, at ydelserne skal være ens for mænd og kvinder, mens litra i siger, at bidragene skal være ens. Da disse bestemmelser er helt centrale for den danske gennemførelsesdebat, drøftes de særskilt under afsnit 7.4.

Kravet om "ens ydelser" er dog ikke entydigt. Det kan betyde, at de årlige udbetalinger fra pensionsordningen er ens, eller det kan betyde, at den forsikringsmæssige kapitalværdi af den samlede pension er ens. De to muligheder giver ikke samme resultat, da eksempelvis den forventede levetid er højere for kvinder end for mænd, således at ens årlige udbetalinger til mænd og kvinder i gennemsnit vil give højere samlet pension til kvinder end til mænd. Der kan derfor være modstridende interesser mellem kønne ved valg af ydelsessammensætning, hvis de årlige ydelser og bidrag er ens. Det kunne være i mænds interesse at vælge kapitalpension, idet de ved udbetalingen af denne kan gå til et livsforsikringsselskab og tegne en individuel livrente, der er større end den livrente, de kunne opnå i en ordning med fælleskønsgrundlag. Valgte mændene en pensionsordning med livrenter, tegnet på et fælleskønsgrundlag, ville livrenternes årlige beløb være ens for mænd og kvinder. Det kunne derfor være i kvinders interesse at vælge

livrenter og ikke kapitalpension.

Konsekvensen af ligebehandling forstået som ens bidrag og ydelser kan derfor reelt føre til strid mellem mændene og kvinderne om ydelsessammensætningen i pensionsordningen, såfremt der ikke generelt indføres indskrænkninger i ydelsessammensætningen.

### 7.3. Omfordelinger i pensionsordninger

Artikel 5, stk. 1, fastslår, at ligebehandlingen bl.a. angår

- "- bidragspligten og beregningen af bidrag,
- beregningen af ydelserne, herunder ægtefælle- og forsørgertillæg, og betingelserne for varigheden og bevarelsen af retten til ydelserne."

Som i mange andre direktiver har Rådet som lovgiver i artikel 6 præciseret og uddybet artikel 5, stk. 1, og dermed, hvad "ligebehandling" er. I artikel 6, stk. 1, litra h og i, præciseres ligebehandlingen m.h.t. bidrag og ydelser:

"Blandt bestemmelser, der er i modstrid med princippet om ligebehandling, forstås sådanne bestemmelser, som direkte eller indirekte, blandt andet under henvisning til ægteskabelig eller familiemæssig stilling, er baseret på kønnet for så vidt angår fastsættelse af:

- h) forskellige ydelsesniveauer undtagen i det omfang, det er nødvendigt som følge af aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn i forbindelse med ydelser, som er bidragsdefinerede;
- i) forskellige bidragsniveauer for arbejdstagerne; forskellige bidragsniveauer for arbejdsgiverne i forbindelse med ydelser, som er bidragsdefinerede, medmindre der sker en tilnærmelse af beløbene for de pågældende ydelser;

Disse præciseringer viser, at man i den enkelte ordning kan bruge aktuarmæssige faktorer, som medfører beløbsmæssige forskelle for mænd og kvinder.

Spørgsmålet er imidlertid også, om der er tilfælde, hvor hensynet til ligebehandlingsprincippet kan begrunde, at man skal anvende køns specifikke aktuarmæssige faktorer.

Det kan eksempelvis anføres, at såfremt mænd og kvinder udtræder af en pensionsordning med ens løbende ydelser ved alderspensionering, og såfremt der skal være mulighed for at genetablere de ens pensionsrettigheder ved at tegne individuelle forsikringer i et livsforsikringselskab, vil dette ikke kunne opnås, hvis udtrædelsesgodtgørelserne er ens. Det vil således være nødvendigt at anvende udtrædelsesgodtgørelser, beregnet aktuarmæssigt ud fra faktorer, der er forskellige for de to køn, såfremt der skal sikres ligebehandling i form af mulighed for bevarelse af pensionsrettighederne.

Udvalgets flertal finder på baggrund heraf, at artikel 6, stk. 1, litra h og i, skal implementeres i den danske lovgivning for at kunne give den korrekte ligebehandling i alle situationer. Der er i direktivet ej heller holdepunkter for, at der kræves eller tilsigtes en subsidiering mellem mænd og kvinder i bidragsdefinerede ordninger, således at den ene gruppe gennem sine bidrag skal bidrage til den andens pension ved tilsidesættelse af aktuarmæssige faktorer. Bortset fra artikel 6, stk. 1, litra h og i, synes direktivet ikke at tage højde for den mulighed, at "den sociale sikringsordning" er afdækket forsikringsmæssigt.

De aktuarmæssige hensyn, der hermed kan tages, beskrives nærmere i afsnit 7.4. Hvis risikoelementerne, der indgår i ordningernes tekniske grundlag, er forskellige for mænd og kvinder, kan man normalt ikke opnå samme ydelser for samme bidrag; det forudsætter, at der anvendes et fælleskønsgrundlag (undertiden kaldet unisexgrundlag), sådan som det i øvrigt allerede i dag findes i enkelte obligatoriske ordninger. For at belyse konsekvenserne heraf beskrives først nogle af de generelle forskelle mellem individuelle og kollektive beregningsgrundlag. Specielt beskrives de omfordelinger, der foretages ved anvendelse af kollektive beregningsgrundlag.

Ved tegning af individuelle livs- og pensionsforsikringer tages der udgangspunkt i den forsikredes køn, alder, helbred og civilstand samt køn og alder for eventuelle ægtefæller og børn. Den enkelte forsikrede betaler således bidrag i forhold til de faktiske risici, selskabet overtager formedelst bidragsbetalingen. Sådanne forsikringer indebærer således alene tilfældige omfordelinger mellem forsikringstagerne. De forsikringsbegivenheder, man har forsikret sig imod, indtræffer nemlig tilfældigt og forskelligt hos de enkelte forsikringstagere, men med samme sandsynligheder for alle, der har samme risikokarakteristika og dermed betaler samme bidrag.

I obligatoriske ordninger kan der, da den enkelte ikke frit kan vælge sig ind

og ud af ordningen, ses bort fra nogle af de individuelle oplysninger; her ved kan der anvendes et såkaldt kollektivt beregningsgrundlag. I et sådant kollektivt grundlag går man ud fra den forsikredes køn, alder og helbred. Hvad angår civilstand og eventuelle ægtefæller og børns køn, alder og antal, går man ud fra gennemsnitstal. Med hensyn til helbred er området for, hvad der er normalt helbred, ofte bredere end ved individuelt tegnede forsikringer. Der findes endelig enkelte ordninger med kollektivt beregningsgrundlag, hvor der endvidere ses bort fra kønnet (fælleskønsgrundlag).

De forskelle, der er imellem et kollektivt og et individuelt beregningsgrundlag, medfører en systematisk omfordeling mellem deltagerne i ordningen. Den ugifte betaler f.eks. til en ægtefælledækning, som han måske ved, at han aldrig vil få glæde af. En sådan omfordeling kan kun tillades i obligatoriske ordninger, da der i frivillige ordninger vil kunne spekuleres mod ordningen, og det vil da ikke være muligt at fastlægge beregningsgrundlagets gennemsnitstal. Anvendelse af kollektive grundlag og den dermed følgende omfordeling må derfor enten være lovbestemt eller i overensstemmelse med de relevante retsfor skrifter og under tilsyn af Finanstilsynet. Den vurdering af ordninger med kollektive elementer i beregningsgrundlaget, Finanstilsynet foretager, lægger vægt på hvor stor en omfordeling, der er tale om, og hvorvidt der er mindretal i ordningen, der vil blive urimeligt behandlet, jf. § 31 i lov om forsikringsvirksomhed, der bestemmer, at Finanstilsynet skal "påse, at de godkendte regler yder den enkelte forsikringstager og andre berettigede efter forsikringsaftalerne betryggende sikkerhed". I beregningsgrundlagene, bl.a. G 82, er der fastlagt visse rammer, som ordningerne skal ligge indenfor.

Størrelsen af omfordelingen afhænger af ydelsessammensætningen. I en typisk ordning vil man have en ydelsessammensætning med en alderspension og en invalidepension af samme størrelse, en ægtefællepension på 60 % heraf og børnepension på 20 % af alderspensionen. For en mand vil op mod 40 % af indbetalingerne gå til ægtefælle- og børnepensionsdækningen, uanset om han er gift eller ej, og om han har børn. I en sådan ordning med 15 % bidrag er det således et beløb på 6 % af lønnen, der anvendes til disse ydelser. For en kvinde er tallet mindre, da de kollektivt beregnede ydelser er relativt billigere for en kvinde, mens de individuelt beregnede ydelser (alders- og invalidepension) er relativt dyrere.

Hvor stor omfordelingen vil blive i en konkret ordning med kollektivt ægte-

fælle- og børnepension, hvis der yderligere anvendes et fælleskønsgrundlag med samme risikoelementer for mænd og kvinder, afhænger som før nævnt af ordningens ydelsessammensætning og endvidere af kønsfordelingen. Det kan i denne forbindelse nævnes, at den gennemsnitlige restlevetid for den 67-årig mand er 12,7 år, mens den for en 67-årig kvinde er 16,3 år. Der er derfor stor forskel på, hvad alderspensionen faktisk vil koste for mænd og kvinder. Ved den førnævnte typiske ydelsessammensætning med en alderspension og en invalidepension af samme størrelse, en ægtefællepension på 60 % heraf og børnepension på 20 % af alderspensionen er effekten af at overgå til et fælleskønsgrundlag stort set nul, idet effekten på ægtefællepensionen er af samme størrelse som, men med modsat fortegn af, effekten på alders- og invalidepensionen. Hvis ægtefællepensionen derimod er mindre end 60 %, vil en overgang til fælleskønsgrundlag betyde en omfordeling fra mænd til kvinder, og jo færre mænd der er i forhold til antallet af kvinder, jo større vil omfordelingen være for den enkelte mand. Det omvendte gælder, hvis ægtefællepensionen er større end 60 %.

Tænkte man sig, at frivillige ordninger blev tvunget til at anvende fælleskønsgrundlag, ville der kunne opstå spekulation imod ordningen. De, der på forhånd ved, at de systematisk vil komme til at betale til andres forsikringsdækning, kan søge over i andre ordninger, der har en for dem gunstigere ydelsessammensætning eller kønsfordeling, eller over i individuelle ordninger.

Det kan i den forbindelse nævnes, at man på trods af helbredskrav til personer, der tegner dødsfaldsforsikringer, kan konstatere, at disse personer har en lavere gennemsnitslevetid end personer, der tegner livrenter. Personer, der begrundet forventer at leve længe, tegner således i større omfang livrenter end personer, der ikke forventer at have en lang levetid. Nogle tidligere anvendte beregningsgrundlag tog højde for dette ved at anvende forskellige dødeligheder for forskellige forsikringstyper. G 82-beregningsgrundlaget anvender kun én dødelighed, men det opererer til gengæld med et kombineret omkostnings- og sikkerhedstillæg svarende til 0,5 % årlig forrentning, der bl.a. skal dække eventuelle tab som følge af, at den faktiske dødelighed kan være lavere end grundlagets dødelighed for pensionister.

Det må endelig bemærkes, at i en frivillig ordning kan kravet om god markedsføringsetik i markedsføringsloven kræve, at oplysninger om mulighed for systematiske omfordelinger gives deltagerne.

I obligatoriske ordninger vil sådanne oplysninger ikke have samme relevans, da der ikke sker nogen markedsføring over for den enkelte. Det vil her være naturligt, at spørgsmålet om omfordelinger belyses i forbindelse med beslutninger i de kompetente forsamlinger om ydelsessammensætning, evt. kan det nævnes i årsberetningen.

Hvis de obligatoriske ordninger generelt pålægges at anvende fælleskønsgrundlag, kan det, i det omfang der er tale om obligatoriske ordninger uden hvilende medlemmer og uden selvbetalere eller lign., ikke medføre spekulation imod ordningen for den enkelte, idet den enkelte ikke kan vælge sig ind eller ud af ordningen. For de hvilende medlemmer, selvbetalere o.lign. gælder samme betragtninger vedrørende mulighed for spekulation som anført om de frivillige ordninger, da disse medlemmer oftest har valgt deres status ved frivilligt at gå ind i ordningen eller ved ikke at vælge at få overført reserven til en anden ordning.

Anvendelsen af fælleskønsgrundlag kan dog gå ud over mindretal i ordningerne. Der vil således kunne være spekulation mellem forskellige medlemsgrupper.

I en ordning med alders- og invalidepension af samme størrelse og en ægtefællepension på 40 % heraf vil dækningen for en kvinde være ca. 10 % dyrere end for en mand. Skal man i en sådan ordning anvende fælleskønsgrundlag, og forudsættes det at ordningen økonomisk skal bære sig selv, må beregningsgrundlaget indeholde antagelser, der gør, at den samlede indbetaling er af samme størrelse, som hvis der anvendtes et kønsopdelt grundlag.

Hvis kønsfordelingen i ordningen er stabil med f.eks. lige mange mænd og kvinder, vil man kunne anvende sandsynligheder, der ligger midt mellem sandsynlighederne for mænd og kvinder fra de kønsopdelte grundlag, og som resultat heraf vil mændene komme til at "betale" 5 % mere og kvinderne 5 % mindre ved anvendelse af fælleskønsgrundlaget i forhold til anvendelse af det kønsopdelte grundlag.

Hvis kønsfordelingen derimod er sådan, at der er 1 % mænd og 99 % kvinder i ordningen, vil man stort set være nødsaget til at anvende et kvindegrundlag som fælleskønsgrundlag. Effekten af overgang fra kønsopdelt grundlag til fælleskønsgrundlag vil således i denne situation være forsvindende lille for kvinderne, men stor for mændene.

Graden af omfordeling ved anvendelse af fælleskønsgrundlag vil således være forskellig fra ordning til ordning. I visse ordninger må det antages at være fuldt ud acceptabelt, hvis flertallet vælger en omfordeling til gavn for et mindretal. Hvis der f.eks. i en ordning er lidt flere mænd end kvinder, og dette snævre flertal bestående af mænd vælger, jf. ovenstående eksempel, at betale på et 5 % dyrere grundlag, mod at kvinderne får et 5 % billigere grundlag i forhold til de kønsopdelte grundlag i en ordning med alders- og invalidepension af samme størrelse og en ægtefællepension på 40 % heraf, vil det synes acceptabelt.

I andre ordninger kan man imidlertid mene, at anvendelsen af fælleskønsgrundlag vil gå urimeligt ud over et lille mindretal. Der kan her henvises til førnævnte situation med 1 % mænd og 99 % kvinder. Med samme ydelses-sammensætning som før vil mænd ved overgang til fælleskønsgrundlag opleve, at ydelserne bliver ca. 10 % dyrere, uden at der er nogen nævneværdigt effekt for kvinderne. Skæres ægtefælledækningen helt bort, kommer vi op på en fordyrelse for mændene på ca. 25 %. Hvis denne skævhed imellem forskellige obligatoriske ordninger skal undgås, kan der teoretisk tænkes etableret et udligningssystem, således at alle obligatoriske ordninger anvender et fælleskønsgrundlag, baseret på den generelle kønsfordeling inden for disse ordninger, men derefter får udlignet de over- eller underskud, der følger af afvigende kønssammensætning i de enkelte ordninger. Ligesom ved risikoudligning fordrer sådan udligning ensartet ydelsessammensætning i alle ordningerne. Der kan henvises til bilag 4, ad spm. 7.

Det vil ikke være en løsning blot at hæve bidragene så meget, at mænd og kvinder kan få ens pensionsydelser på det højeste niveau i forhold til ydelserne beregnet på de to kønsopdelte grundlag. Dette vil nemlig give samme omfordeling som ved anvendelse af et gennemsnitligt fælleskønsgrundlag, men der vil her blot være tale om et fælleskønsgrundlag på et højere niveau, og det vil - alt andet lige - vise sig som en forøget lønomkostning.

Den forskel, der som før nævnt vil kunne være i de forskellige ordningers fælleskønsgrundlag som følge af forskellig kønssammensætning, vil give problemer i overførselssituationer, idet der vil være forskel på hvilket pensionstilsagn, man kan få for sin opsparende reserve. Det vil kun kunne betale sig at vælge at få overført sin reserve, hvis den nye ordning på grund af dens kønssammensætning har et billigere grundlag. Den balance i overførslerne, der er en forudsætning for de lovbestemte og de frivillige jobskifteoverførselsregler, vil således bortfalde, hvis der er stor forskel på de for-



skellige ordningers beregningsgrundlag.

Omfordelingerne ved anvendelse af fælleskønsgrundlag vil være tydeligst i de bidragsdefinerede ordninger, hvor man direkte omfordeler de indbetalte bidrag fra det ene køn til det andet, således at ydelserne bliver ens.

I tilsagnsordningerne vil de faktisk forskellige udgifter til de to køns pensionstilsagn blive dækket af forskelle i arbejdsgiverbidragene. Anvendelse af fælleskønsgrundlag vil ikke påvirke de faktiske samlede udgifter, men vil blot sløre det forhold, at de reelle pensionsudgifter faktisk er forskellige for de to køn, afhængigt af ydelsessammensætningen. Derimod vil anvendelsen af fælleskønsgrundlag have betydning for den enkelte ved beregning af udtrædelsesgodtgørelser, idet man for en sådan udtrædelsesgodtgørelse ikke kan købe det samme pensionstilsagn ved individuel forsikringstegning på et kønsopdelt grundlag.

#### 7.4. Aktuarmæssige hensyn

Artikel 6, stk. 1, litra h og litra i, indeholder bl.a. på dansk opfordring nogle regler, der muliggør den forskelsbehandling, der kan være nødvendig som følge af de risikomæssige forskelle mellem mænd og kvinder, som er udtrykt via grundlagenes risikoelementer.

At det var et ønske, der blev fremsat fra dansk side, hænger sammen med, at der i Danmark er en række frivillige ordninger, hvor indførelse af fælleskønsgrundlag ville forårsage mulighed for spekulation imod ordningerne.

Dernæst var ordninger i Danmark altovervejende tarifmæssige, mens obligatoriske non-tarifordninger var det mest almindelige i de øvrige EF-lande. I non-tarifordninger er der ikke en så nøje sammenhæng mellem bidrag og ydelser for den enkelte person, så omfordelingen er derfor ikke så synlig som i tarifmæssige ordninger.

Bestemmelsen i litra h vedrører ordninger, hvor ydelserne er bidragsdefinerede. I sådanne ordninger indbetales et fast bidrag, og ydelserne beregnes herudfra. Bestemmelsen tillader, at ydelserne kan være forskellige for mænd og kvinder, når "det er nødvendigt som følge af aktuarmæssige faktorer", hvilket her betyder de forskellige risikoelementer knyttet til kønne.

Litra i siger, at arbejdstagerbidragene skal være ens. (Artikel 9, litra c giver dog en frist på 13 år fra 30. juli 1986, således at der i denne periode endnu ikke kræves ens bidrag for arbejdstagerne, såfremt forskelle måtte være aktuarmæssigt begrundede. Der henvises i øvrigt til behandlingen af overgangsproblemer, kapitel 9). Arbejdsgiverbidragene kræves derimod kun ens i bidragsdefinerede ordninger, med den undtagelse at forskellige bidrag kan tillades, hvis de medfører, at den forskel i ydelserne, som litra h tillod, bliver formindsket. I tilsagnsordninger fremgår det derimod af litra i, at forskellige bidragsniveauer for arbejdsgiverne ikke er i strid med princippet om ligebehandling. Dette skyldes, at de totale bidrag skal være forskellige for mænd og kvinder, såfremt ydelserne er ens, og da arbejdstagernes bidrag skal være ens, må der nødvendigvis være forskel i arbejdsgivernes bidrag til mænd og kvinder.

Vedrørende anvendelsen af de nævnte bestemmelser skal nævnes, at gyldigheden af nogle af disse er draget i tvivl efter EF-Domstolens afgørelse i sag nr. C-262/88, den såkaldte Barber-dom, (bilag 5).

Dommen bygger på en fortolkning af Rom-traktatens art. 119 om lige løn. I artiklen hedder det bl.a:

"Ved løn forstås i denne artikel den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier."

Barber-dommen udtaler, at udbetalinger fra erhvervstilknyttede pensionsordninger er omfattet af de i art. 119 nævnte "andre ydelser". Endvidere udtaler dommen, at princippet om lige løn skal anvendes på hver enkelt ydelse for sig, og at der således ikke må anlægges helhedsbetragtninger, selv om disse skulle vise, at værdien af samtlige ydelser til en enkelt person er ens for mænd og kvinder.

Det nævnes eksplicit i dommens præmisser, at førstnævnte punkt, hvorefter art. 119 finder anvendelse på erhvervstilknyttede pensionsordninger, med virkning fra 17. maj 1990, hvor dommen blev afsagt, underkender undtagelsesbestemmelsen i direktivets art. 9, litra a. De bestemmelser i direktivet, herunder art. 6, stk. 1, litra h og litra i, som vedrører beregningsgrundlaget, nævnes ikke, da de ikke har relevans for Barber-sagen, men fortolkningen af art. 119 som omfattende pensionsordninger virker ganske fast. Om Domstolen også finder disse bestemmelser i strid med art. 119 fremgår

ikke.

Det andet punkt i dommen angår det forhold, at man i Barber-sagen gav en fratrædelsesgodtgørelse og en opsat pension til en mand, mens en kvinde i samme situation ville få en straks begyndende pension. Domstolen udtaler, at det ikke er tilstrækkeligt, at kapitalværdien af ydelserne i de to tilfælde er den samme, men at hver enkelt ydelsesdel skal være den samme for mænd og kvinder. Domstolens synspunkt bygger her på et ønske om, at art. 119 skal være effektiv og kunne håndhæves ved de nationale domstole (gennemsigthed). Det skal derfor være helt klart - uden en vurdering/beregning af forskellige ydelser - at mænd og kvinder har de samme rettigheder og får de samme ydelser. Domstolens synspunkt er således ikke af principiel, men af praktisk art ud fra mulighederne for at håndhæve art. 119. I denne sammenhæng er det vigtigt at bemærke, at danske pensionsinstitutter og danske beregningsgrundlag er under tilsyn af Finanstilsynet, hvorfor effektiviteten af art. 119 ikke nødvendigvis svækkes ved at tillade kapitalværdibetragtninger fremfor betragtninger ydelse for ydelse.

For pensionskasser er pensionsregulativerne, hvoraf ydelsessammensætningen fremgår, underkastet Finanstilsynets kontrol. Finanstilsynet vil således kunne konstatere, hvorvidt ydelser og bidrag er ens for mænd og kvinder, og hvorvidt eventuelle forskelle er begrundet i aktuarmæssige faktorer. For pensionsordninger tegnet i livsforsikringsselskaber fører Finanstilsynet ikke tilsyn med de enkelte pensionsaftaler og hermed ikke ydelsessammensætninger. Finanstilsynet har tilsyn med de tekniske grundlag, som livsforsikringsselskaberne anvender til beregning af ydelserne, og hermed sikres, at forskelle i prisen på givne ydelser kun kan være begrundet i aktuarmæssige faktorer. Ansvar for, at princippet om ligebehandling overholdes, må ligge hos dem, der beslutter/aftaler pensionsordningerne, herunder ydelsessammensætningen, jf. i øvrigt kapitel 8 om håndhævelses- og sanktionsregler.

Nogle fortolker Barber-dommen vidtgående. Kommissionen har i et svar i Europaparlamentet udtalt, at man erkender, at nogle bestemmelser i direktivet til en vis grad er kendt ugyldige ved Barber-dommen, og at de relevante kontorer i Kommissionen er gået i gang med at overveje, hvad der skal gøres (forespørgsel nr. 1402/90, De Europæiske Fællesskabers Tidende, 1991, nr. C49/17-18). Kommissionen overvejer bl.a., om aktuarmæssigt begrundede bestemmelser herefter er acceptable.

Et første spørgsmål er brug af aktuarmæssige faktorer. I en artikel i *Common Market Law Review*, 1990, s. 475-506, anfører Deirdre Curtin, der er referendar ved EF-Domstolen, at det ikke vil være tilladt at anvende kønsopdelte beregningsgrundlag, selv i ordninger, hvor man har en ydelsessammensætning, hvor kvinders dyrere alderspension opvejes af den dyrere ægtefælledekning for mænd.

Hertil må det anføres, at som sådanne ordninger oftest hidtil har fungeret i Danmark, hvor de enkelte dele er knyttet sammen, således at ægtefællepensionen f.eks. andrager 60 % af alderspensionen, er det den totale pris, tariffen for hele ydelsessammensætningen, der har betydning for hvor stort et tilsagn om alderspension, invalidepension, ægtefællepension osv., der gives pr. indbetalt kr. Da tariffen i de traditionelle pensionsordninger netop er sådan, at de forskellige ydelsers forskellige pris for mænd og kvinder opvejer hinanden, får mænd og kvinder på trods af de forskellige beregningsgrundlag de samme enkelttydelser, sådan som det vil blive krævet, hvis EF-Domstolen underkender de aktuarmæssige bestemmelser i direktivet.

Et andet spørgsmål vedrører, hvornår reglerne træder i kraft. Ruth Nielsen og Agnete Andersen anfører i deres lovkommentar "Ligestillingslovene", Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1990, s. 101, at "EØFT art. 119 tillader ingen diskrimination inden for sit område. Pensionsydelse, den ansatte direkte eller indirekte modtager fra arbejdsgiveren som følge af ansættelsesforholdet, skal derfor være fri for kønsdiskrimination, uden at der er adgang til at benytte de undtagelser, art. 9 i direktiv 86/378 hjemler. Direktivet må efter Barber-dommen anses for delvis ugyldigt."

Som drøftet i de forudgående dele af dette kapitel er hovedspørgsmålet imidlertid, hvad diskriminationsbegrebet indebærer.

Ud over en diskussion af, hvor vidtgående man kan fortolke dommen, er et tredje, praktisk interessant spørgsmål, hvilken tilbagevirkende kraft dommen kan tillægges.

Dommen lyder på dette punkt:

"Den direkte virkning af Traktatens artikel 119 kan ikke påberåbes til støtte for krav om tilkendelse af pensionsret fra et tidspunkt, der ligger forud for afsigelsen af nærværende dom, medmindre arbejdstagere eller disses retssuccessorer forinden har anlagt sag eller rejst en tilsva-

rende administrativ klage i henhold til gældende national ret."

Det fremgår ikke klart, om dommen har virkning for enhver pensionsudbetaling efter domsafsigelsen den 17. maj 1990, eller om den kun har virkning for pension, der hidrører fra indbetalinger foretaget efter denne dato. Førstnævnte fortolkning vil være at tillægge dommen vidtgående tilbagevirkende kraft, idet pensionsudbetalinger i dag, kan være optjent langt tilbage i tiden. I Storbritanien har man givet udtryk for, at der kan tænkes en efterbetaling, der i værste fald kan komme op på 45 mia £, ca. 500 mia. kr.

Udvalget råder ikke over nogen oversigt over, hvilke økonomiske virkninger dommen kan få i Danmark. Men udvalget antager, at dommen næppe vil få tilsvarende store økonomiske konsekvenser for Danmark. De fleste danske pensionsordninger i pensionskasser har hidtil haft en sådan ydelsessammensætning, at mænd og kvinder får næsten samme ydelser for samme bidrag, selv om der anvendes kønsopdelt beregningsgrundlag ved beregningen af ydelserne. Endvidere anvender nogle af de få pensionskasser, der ikke har en sådan ydelsessammensætning, fælleskønsgrundlag, så alt i alt er princippet om ligebehandling i praksis opfyldt i de fleste danske pensionskasser. Desuden er de fleste danske ordninger bidragsdefinerede, hvilket ikke er det normale i EF-landene i øvrigt. Endelig er de danske grundlag under et egentligt tilsyn, hvilket f.eks. ikke er tilfældet i UK. Dette udelukker vilkårlig diskrimination i grundlaget.

Endelig er krav på udbetaling af pension undergivet forældelse på 5 år fra forfaldsdagen, medmindre der forinden er foretaget retlige skridt til at afbryde den, jf. lov nr. 274 af 22. december 1908, § 1, stk. 1, nr. 2, og § 2. Udvalget foreslår i lovudkastet (kapitel 10) forældelsen præciseret i § 12.

## **7.5. Konklusion vedrørende beregningsgrundlag**

Udvalget finder, at det for så vidt angår frivillige ordninger er nødvendigt af aktuariemæssige grunde at anvende kønsopdelte beregningsgrundlag. Hvad angår obligatoriske ordninger, finder udvalget, at der som følge af aktuariemæssige faktorer kan være tilfælde, hvor anvendelsen af fælleskønsgrundlag vil skabe store omfordelinger til fordel for det ene køn.

Udvalgets flertal finder, at direktivet skal implementeres direkte i dansk

lovgivning, inkl. artikel 6, litra h og litra i. Finanstilsynet påser herefter som led i tilsynet med det tekniske grundlag, at ligebehandlingslovene er overholdt.

Et mindretal (Henrik Bjerre-Nielsen og Evelyn Jørgensen) finder, at der er tvivl om, implementering af undtagelsesbestemmelsen i direktivets artikel 6, stk. 1, litra h er i overensstemmelse med traktatens artikel 119. Mindretallet giver samtidig udtryk for en principiel opfattelse af, at der ikke må ske forskelsbehandling sted på grundlag af køn med hensyn til ydelser og bidrag i de erhvervsbetingede sociale sikringsordninger.

Loven bør derfor stille krav om, at der anvendes fælleskønsgrundlag i de erhvervsbetingede sociale sikringsordninger - med undtagelse af de ordninger, hvor det vil true ordningens soliditet. I sådanne ordninger må de ens ydelser sikres ved kønsbestemte arbejdsgiverbidrag.

Den enkeltes behov for tryghed (sikring) er ikke kønsbestemt. På det danske arbejdsmarked er der ikke tradition for kønsbestemt sikring i forbindelse med sygdom, ledighed m.v. - på trods af, at arbejdsgivernes udgifter her til i praksis er forskellig for de to køn.

Mindretallet henviser i øvrigt til beretning fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg af 28. maj 1991, hvor et flertal giver udtryk for, at der ikke må forekomme kønsdiskriminering i arbejdsmarkedspensionsordninger.

## **7.6. Pengeinstitutordninger**

For pengeinstitutordninger har bestemmelserne i artikel 6, stk. 1, litra h og i, ingen umiddelbar betydning, idet udbetalingerne (sum eller rater) er ens for mænd og kvinder. Det er dog værd at bemærke i relation til direktivets sigte om pensionsmæssig ligebehandling, at kvinder her gennemsnitligt får mindre at leve for pr. år end mænd, da kvinder lever længere end mænd.

# Kapitel 8

## Håndhævelses- og sanktionsregler.

### Finansiering

#### 8.1. Ugyldighed

For at skabe mulighed for en effektiv håndhævelse af direktivets ligebehandlingsprincip bestemmer artikel 7, at aftaler m.v., der er i strid med ligebehandlingsprincippet kan erklæres ugyldige. Artikel 10 fastslår endvidere, at der skal være mulighed for at indbringe sådanne spørgsmål for domstolene. Udvalget finder, at disse spørgsmål kan afgøres ved faglig voldgift eller ved de almindelige domstole, jf. kapitel 3.

Ugyldighedsspørgsmål vedrørende de bestemmelser, der henhører under Finanstilsynets kompetence, kan endvidere afgøres af Finanstilsynet med rekurs til Erhvervsankenævnet, jf. kapitel 3.

Som nævnt i afsnit 7.4 sikres en effektiv håndhævelse af ligebehandlingsprincippet i de selskabsretlige og forsikringstekniske bestemmelser i pensionskasserne ved, at Finanstilsynet ved tilsynet med pensionsregulativer og tekniske grundlag for kasserne påser, at disse ikke indeholder bestemmelser, der er i strid med ligebehandlingsprincippet. Hvad angår pensionsordninger i livsforsikringsselskaber, fører Finanstilsynet tilsyn med forsikringsbetingelserne og det tekniske grundlag, men Finanstilsynet har ikke direkte adgang til at kontrollere de af selskabet indgåede pensionsoverenskomster. Man kunne her tænke sig, at selskabets ansvarshavende aktuar i overensstemmelse med de forpligtelser, der i øvrigt i.h.t. § 89, stk. 4 i lov om forsikringsvirksomhed påhviler aktuaren, blev pålagt yderligere at skulle indberette til Finanstilsynet, såfremt der i de af selskabet indgåede overenskomster forekom beregningsmæssige bestemmelser i strid med lovens bestemmelser.

For opsparing i pensionsøjemed i pengeinstitutter kunne man tænke sig, at pengeinstituttet blev pålagt en tilsvarende indberetningspligt.

#### 8.2. Virkninger af ugyldighed

Hvis dele af en sikringsordning erklæres ugyldig, fordi den strider imod loven, må man i det enkelte tilfælde fastlægge retsvirkningerne af dette. Udvalget ønsker her at understrege, at da ugyldighed er et spørgsmål om ufravigelige regler, kan man ikke ved indgåelse af en overenskomst aftale sig ud af ugyldighedsregler eller aftale ugyldighedens retsvirkninger.

Er der fastslået en lovstridig skævdeling imellem de to køn i sikringsordningen, foreligger der ugyldighed. Dette medfører, at pensionsordningen ikke kan fortsætte. Retsvirkningen heraf bør ikke være, at pensionsordningen som sådan bortfalder, men derimod at ordningen bringes i overensstemmelse med lovens krav. Dette kan ske ved, at nogle sikredes vilkår forbedres samtidig med, at andres vilkår forringes, og/eller ved, at der tilvejebringes yderligere kapital til ordningen.

Udgangspunktet er for udvalget, at der i tilfælde af ugyldighed skal ske en fornyet opgørelse af pensionsrettigheder i ordningen på et nyt og lovligt grundlag. Udvalget forudsætter herved, at de hidtidige pensionsløfter ikke nyder en beskyttelse efter grundlovens § 73, som hindrer omfordeling til fordel for andre medlemmer.

Udvalget har imidlertid efter nøje overvejelse fundet, at konsekvenserne af ugyldighed ikke kan fastlægges i en generel lovregel. De må fastlægges fra tilfældegruppe til tilfældegruppe. I det følgende gennemgås nogle eksempler på mulige konsekvenser i nogle tilfældegrupper.

Såfremt en pensionskasse, der er rent medlemsstyret, skal genoprette ordningen på lovligt grundlag, må medlemmerne på generalforsamlingen beslutte dette. Da den tidligere ordning også hvilede på en generalforsamlingsbeslutning, bør genopretningen så vidt muligt bestå i omfordeling af kassens midler, der besluttet på generalforsamlingen.

I de tilfælde, hvor en lovstridig uligebehandling i andre ordninger udelukkende har sin grund i fejlregninger eller manglende tilpasning af det anvendte tekniske grundlag, må man se på, om det er muligt at rette op herpå ved hjælp af frie midler i pensionsinstituttet, eller om yderligere midler kan tilføres. Er det ikke tilfældet, opstår insolvens i pensionsordningen, og man må anvende de i lov om tilsyn med firmapensionskasser og lov om forsikringsvirksomhed angivne bestemmelser om genopretning.

I de tilfælde, hvor årsagen til ugyldigheden ligger andre steder, f.eks. i de indgåede pensionsaftaler eller overenskomster, er det nødvendigt at tage hensyn til, om det drejer sig om en ydelsesdefineret ordning eller en bidragsdefineret ordning.

I ydelsesdefinerede ordninger (tilsagnsordninger), hvor arbejdsgiveren har forpligtet sig til at indbetale de tilstrækkelige midler, jf. kapitel 5, kan det



følge af ordningens art, at arbejdsgiveren indbetaler den manglende kapital.

I de bidragsdefinerede ordninger har arbejdsgiverne i overenskomsterne eller internt i virksomhederne aftalt at indbetale et nærmere defineret bidrag, men ikke forpligtet sig til at dække statusunderskud i ordningerne. I det omfang, den indgåede aftale om at betale pensionsbidrag er i strid med lovens bestemmelser på en sådan måde, at der har været udvist uagtsom adfærd fra arbejdsgiverens side, må arbejdsgiveren indbetale i overensstemmelse med dansk rets almindelige regler. Det samme gælder for eksterne rådgivere, pensionsinstitutter og organisationer, der har deltaget i beslutningsproceduren.

I de tilfælde, hvor der ikke kan bevises nogen uagtsom adfærd, er det vanskeligt at påvise nogen, der bør/skal betale.

Den mulighed, at staten træder til, er principielt ikke antagelig og næppe heller realistisk.

I de ordninger, hvor det påhviler arbejdsgiverne at skulle efterbetale, kan der være det problem, at arbejdsgiveren ikke længere eksisterer, er i konkurs eller betalingsstandsning. Udvalget vil ikke foreslå særlige løsninger for dette tilfælde. Udover de principielle betænkeligheder, som sådanne særordninger giver anledning til, gælder i denne sammenhæng, at der ikke er grund til at udtage netop disse insolvensproblemer til løsning, der kunne være anderledes end den ordning, der er opbygget omkring Lønmodtagerne Garantifond, herunder med de tidsmæssige begrænsninger, der ligger heri.

I pensionsordninger, hvor der måtte være tilstrækkelige frie midler, vil disse midler kunne anvendes til en ligebehandlingsmæssig genopretning af ordningen.

Udvalget ser sig ikke i stand til udtømmende eller i hvert enkelt tilfælde at angive en rimelig, retfærdig eller prøvet løsning. Alt efter, om sagen anskues fra et lønomkostningssynspunkt, et forsørgelsessynspunkt eller et forsikringsmæssigt synspunkt, er forskellige argumentationer mulige.

Udvalget finder det på baggrund heraf ikke hensigtsmæssigt i loven at medtage regler om erstatning og virkningen af ugyldighed, men henviser til dansk rets almindelige regler herom. Som det fremgår af ovenstående, vil

mulige løsninger afhænge af den konkrete situation.

Man vil dog medtage en bestemmelse om, at der ikke kan rejses krav mod de sikrede om tilbagebetaling af allerede udbetalte ydelser. Endvidere finder udvalget det nødvendigt, for at hindre uoverskuelige krav, at en maksimalt 5-årig forældelsesfrist udtrykkeligt bør fastslås i loven vedr. krav på pensionsordningen om efterbetaling af pensionsydelser.

Af klarhedsgrunde og på grund af uoverstigelige økonomiske konsekvenser finder udvalget, at det af lovens overgangsbestemmelser klart må fremgå, at lovens bestemmelser kun angår fremtidige krav, og at alle berørte får en kortere, men rimelig periode til at tilpasse sig til reglerne. Såfremt EF-Domstolen måtte give regler tilbagevirkende kraft til et tidligere tidspunkt, foreligger der en særlig situation, der ikke er dækket af loven. Såfremt situationen måtte give betydelige problemer, må der findes en ad hoc løsning, eventuelt med politisk bistand.

### **8.3. Beskyttelse mod afskedigelse**

Artikel 11 i direktivet slår fast, at medlemslandene skal sikre beskyttelse mod afskedigelse på grund af klage over forhold vedrørende ligebehandlingsprincippet.

Udvalget har fundet, at denne beskyttelse bør indføres i loven - uanset om funktionærloven eller overenskomster i visse tilfælde allerede dækker området - jf. også § 15 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov (lov nr. 244 af 19. april 1989 med senere ændringer).

# Kapitel 9

## Konsekvenser for de eksisterende ordninger

### 9.1. Overgangsbestemmelser

Det fremgår af artikel 7 og 8, at tilsagn givet på baggrund af bidrag, der er indbetalt før direktivets implementering, fortsat kan bestå og beregnes efter de hidtil gældende regler og beregningsgrundlag. Hvad angår nye bidrag skal pensionsaftalerne, pensionsoverenskomsterne, regulativer og beregningsgrundlag om nødvendigt ændres, således at de overholder direktivets bestemmelser.

Et mindretal (Henrik Bjerre-Nielsen og Evelyn Jørgensen) finder i lyset af den tvivl, der er om overensstemmelsen imellem direktivets bestemmelser og traktatens artikel 119, betænkeligt at indføre en bestemmelse i loven, som afskærer muligheden for at gøre krav gældende vedrørende tilsagn givet på baggrund af bidrag, der er indbetalt før direktivets implementering. Mindretallet henviser i den forbindelse til ligelønsloven, hvor muligheden for at gøre krav gældende alene afskæres af de almindelige forældelsesregler.

### 9.2. Tilsagnsordninger

I tilsagnsordninger (dvs. ordninger, hvor ydelserne ikke er bidragsdefinerede) gives et pensionstilsagn, der som regel er et antal procent af slutlønnen. Såfremt der er ligeløn, vil der således også være ligebehandling i pensionsydelse. Bidragene er ens for mænd og kvinder, og eventuelle forskelle i de samlede nødvendige bidrag dækkes af arbejdsgiveren. Før lov om tilsyn med firmapensionskasser fra 1989, hvor ækvivalensprincippet<sup>2)</sup> blev fastslået, var forskelle i indbetalinger for mænd og kvinder ikke så synlige, da der blot beregnedes en samlet indbetaling fra arbejdsgiveren til dækning af de pensionsmæssige hensættelser. Når firmapensionskasserne får konsekssion efter den ny lov, vil forskelle i indbetalingerne være mere synlige.

### 9.3. Ordninger med bidragsdefinerede ydelser

For ordninger med bidragsdefinerede ydelser vil den direkte implementering af direktivet ikke have nogen konsekvenser, idet der er tilladelse til at

2) *Herved forstås, at kapitalværdien af pensionstilsagnene er lig med kapitalværdien af indbetalingerne for hver enkelt person.*

anvende aktuarmæssige faktorer. Indskrænkninger i denne tilladelse til at anvende aktuarmæssige faktorer kunne medføre, at nogle ordninger skulle skifte til et fælleskønsgrundlag, således at såvel bidrag som ydelser er ens for mænd og kvinder. For livsforsikringsselskaber, der både tegner individuelle forsikringer og kollektive pensionsordninger, ville man så skulle operere med flere forskellige grupper med vanskeligt forklarlige forskellige beregningsregler.

#### **9.4. Mulige yderligere overgangsproblemer efter Barber-dommen**

Som nævnt i afsnit 8.2 foreligger der en særlig situation, såfremt EF-Domstolen måtte give reglerne tilbagevirkende kraft til et tidligere tidspunkt. Hvis yderligere artikel 6, stk. 1, litra h og litra i, kendes ugyldige vil konsekvenserne heraf kunne være uoverskuelige og kræve en ad hoc løsning, eventuelt med politisk bistand.

# Kapitel 10

## Lovgivning

### 10.1. Forslag til lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger

#### Kapitel 1

##### Indledende bestemmelser.

§ 1. Denne lov skal sikre ligebehandling af mænd og kvinder i de erhvervstilknyttede sikringsordninger.

Stk. 2. Ved erhvervstilknyttede sikringsordninger forstås i denne lov ordninger, der har til formål at sikre, at lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende samlet inden for en virksomhed eller en gruppe af virksomheder inden for en erhvervsgren eller inden for en faglig eller tværfaglig branche eller organisation får ydelser, som skal supplere ydelserne fra de lovbestemte sociale sikringsordninger eller træde i stedet for disse, uanset om medlemskab af disse ordninger er obligatorisk eller ej.

Stk. 3. Loven er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.

§ 2. §§ 7, 8, 10, 11, 12 og 14 finder ikke anvendelse i det omfang, ligebehandlingen følger af en kollektiv overenskomst, jf. dog § 11, stk. 3.

§ 3. Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for den eller de [forsikrede eller] sikrede.

#### Kapitel 2

##### Lovens anvendelsesområde

§ 4. Loven finder anvendelse på alle erhvervstilknyttede sikringsordninger, der vedrører:

- 1) Arbejdsulykker og erhvervs sygdomme,
- 2) sygdom,
- 3) invaliditet,
- 4) arbejdsløshed, eller
- 5) alder.

Stk. 2. Loven omfatter endvidere erhvervstilknyttede sikringsordninger, der vedrører andre natural- eller kontant ydelser, herunder ydelser til efterladte og familieydelse.

§ 5. Loven finder ikke anvendelse på

- 1) lovbestemte sikringsordninger, herunder:
  - a) lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel,

- b) lov om social pension,
  - c) lov om delpension,
  - d) lov om arbejdsskadeforsikring,
  - e) lov om arbejdsmarkedets tillægspension,
  - f) lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring,
  - g) lov om tjenestemandspension,
- 2) regulativer, vedtægter og reglementer for reglementsansatte og kommunale tjenestemænd, hvorefter der tilvejebringes en retsstilling for disse svarende til den for statens tjenestemænd gældende, jf. nr. 1, litra g,
- 3) offentligretlige bestemmelser om social beskyttelse i det omfang, disse skal supplere eller træde i stedet for de i nr. 1 og 2 nævnte ordninger,
- 4) individuelle aftaler,
- 5) ordninger, hvori kun én person deltager eller
- 6) lønmodtageres pensionsaftaler, hvori arbejdsgiveren ikke er part.

Stk. 2. Loven finder endvidere ikke anvendelse på valgfrie muligheder i erhvervstilknyttede sikringsordninger, som deltagerne tilbydes individuelt for at sikre dem supplerende ydelser, give dem valg af datoen fra hvilken de normale ydelser skal løbe, eller valg mellem flere ydelser.

§ 6. Loven finder anvendelse på sikringsordninger, der er knyttet til en arbejdsaftale, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde i Danmark, også selvom arbejdstageren midlertidigt er beskæftiget i udlandet.

Stk. 2. Loven finder endvidere anvendelse, hvis arbejdstageren ikke sædvanligvis udfører sit arbejde i et bestemt land, og arbejdsgiveren har hjemsted i Danmark.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse for selvstændige erhvervsdrivende.

### Kapitel 3

#### Ligebehandlings indhold

§ 7. I de erhvervstilknyttede sikringsordninger må der ikke gøres forskel mellem mænd og kvinder vedrørende

- 1) ordningernes anvendelsesområde,
- 2) betingelserne for adgang til ordningerne,
- 3) rettigheder og pligter i ordningerne eller
- 4) rettigheder i forbindelse med udtræden og efter udtræden af ordningerne, jf. dog § 8, stk. 5.

§ 8. De erhvervstilknyttede sikringsordninger må ikke indeholde

bestemmelser, hvorefter der finder forskelsbehandling sted på grundlag af køn med hensyn til fastsættelse og beregning af bidrag og ydelser, jf. dog stk. 2-5.

Stk. 2.1 erhvervstilknyttede sikringsordninger, hvor ydelserne beregnes ud fra forud fastsatte bidrag, kan ydelserne være forskellige for mænd og kvinder i det omfang, beregningen baseres på aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn. Arbejdsgivernes bidrag kan i disse ordninger fastsættes forskelligt for mænd og kvinder, såfremt der herved sker en tilnærmelse af ydelsesniveauerne for mænd og kvinder.

Stk. 3. I erhvervstilknyttede sikringsordninger, hvor bidragene beregnes ud fra forud fastsatte ydelser, kan arbejdsgivernes bidrag være forskellige for mænd og kvinder i det omfang, beregningen baseres på aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn.

Stk. 4. De i stk. 2 og stk. 3 omtalte beregninger foretages på de beregningsgrundlag, den pågældende erhvervstilknyttede sikringsordning anvender i overensstemmelse med lov om forsikringsvirksomhed eller lov om tilsyn med firmapensionskasser.

Stk. 5. Ved beregning af ydelser i forbindelse med udtræden og efter udtræden af erhvervstilknyttede sikringsordninger finder stk. 2 og stk. 3 tilsvarende anvendelse.

#### Kapitel 4

##### **Sanktioner og håndhævelse**

§ 9. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders og ordningers vedtægter og reglementer m.v., som er i strid med §§ 3-4, 6-8 eller 10-12, er ugyldige. Dette gælder også andre vedtagelser, samordnet adfærd og praksis i strid med §§ 3-4, 6-8 eller 10-12.

§ 10. Hvis bestemmelser i en aftale m.v. erklæres ugyldige, jf. § 9, skal de inden 6 måneder ændres, således at de ikke er i strid med §§ 3-4, 6-8 eller 11-12.

§ 11. Afskediges en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav efter §§ 7, 8, 9 eller 10, skal arbejdsgiveren betale godtgørelse.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1, der ikke kan overstige 39 ugers løn, afsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse, hvor pligt til ligebehandling følger af kollektiv overenskomst, men hvor der ikke i overenskomsten gives den pågældende adgang til godtgørelse for afskedigelse, der

ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 12. Krav på betaling efter §§9-11 forældes efter 2 år efter udgangen af det kalenderår, i hvilket fordringshaveren fik kundskab om, at det er forfaldet, og i alt fald 5 år efter kravets forfaldstid. I øvrigt finder reglerne i §§ 1-3 i lov nr. 274 af 22. december 1908 om forældelse af fordringer anvendelse.

§ 13. Udbetalte ydelser kan ikke søges tilbage i kraft af denne lov.

§ 14. En person, omfattet af denne lov, der mener, at ligebehandling efter loven ikke bliver overholdt, kan søge dette fastslået ved domstolene.

§ 15. Faglige organisationer, arbejdsgivere, sikrede [eller forsikrede]<sup>4)</sup> omfattet af denne lov og virksomheder under tilsyn af Finanstilsynet skal give Finanstilsynet de oplysninger, der er nødvendige for Finanstilsynets tilsyn efter denne lov.

§ 16. Ligestillingsrådet kan af egen drift eller efter anmodning undersøge forhold, der vedrører denne lov.

Stk. 2. Faglige organisationer, arbejdsgivere, sikrede [eller forsikrede] 2) omfattet af denne lov og virksomheder under tilsyn af Finanstilsynet skal efter anmodning overlade Ligestillingsrådet enhver oplysning, der er af betydning for Ligestillingsrådets virksomhed efter denne lov.

Stk. 3. De oplysninger, jf. stk. 1 og 2, som Ligestillingsrådet modtager efter denne lov, er omfattet af tavshedspligten i § 241 i lov om forsikringsvirksomhed.

§ 17. Afgørelser truffet af Finanstilsynet i henhold til denne lov eller forskrifter udstedt i medfør af loven] kan indbringes for Industriministeriets Erhvervsankenævn senest 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

Stk. 2. §§ 237-241 og § 247 i lov om forsikringsvirksomhed om Finanstilsynet og ansatte i Finanstilsynet finder tilsvarende anvendelse.

§ 18. (Industriministeren kan fastsætte nærmere regler om ...).



## Kapitel 5

### **Straffebestemmelser**

§ 19. Overtrædelse af § 3, § 7, § 8, § 15 eller § 16, stk. 2, kan straffes med bøde, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

[stk. 2.1 forskrifter, der udstedes af Industriministeren i medfør af denne lov, kan der fastsættes straf af bøde, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.]

Stk. 3. For overtrædelser, der begås af aktieselskaber, anpartselskaber, andelsselskaber eller lignende, kan der pålægges virksomheden som sådan bødeansvar. Er overtrædelsen begået af staten, en kommune, en kommunal sammenslutning eller et kommunalt fællesskab, der er omfattet af § 60 i lov om kommunernes styrelse, kan der pålægges staten, kommunen eller det kommunale fællesskab bødeansvar.

## Kapitel 6

### **Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser**

§ 20. Loven træder i kraft den ...

Stk. 2. Allerede aftalte og igangværende ordninger kan uanset lovens bestemmelser fortsætte på fastsatte vilkår, indtil de efter deres eget indhold udløber eller skal revideres eller forlænges, dog højst 5 år efter lovens ikrafttræden.

Stk. 3. Rettigheder og pligter, som er omfattet af loven, og som vedrører en periode for medlemskab af en ordning, der ligger forud for den i stk. 2 nævnte revision af ordningen, er fortsat undergivet de bestemmelser i ordningen, som var gældende for den pågældende periode.

Stk. 4. Uanset denne lovs bestemmelser finder lov nr. 102 af 14. marts 1941 om bevarelse af enkepensionsret ved separation og skilsmisse, med senere ændringer, anvendelse.

§ 21. (Eventuel ændring af andre love).

§ 22. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

## **10.2. Bemærkninger til lovforslaget**

### **Til § 1.**

Det generelle ligebehandlingsprincip fastslås i denne bestemmelse, som følger af direktivet. Loven gælder for alle erhvervstilknyttede sikrings-

ordninger og for hele arbejdsstyrken inkl. arbejdsløse samt pensionerede og invalide arbejdstagerejf, direktivets art. 3.

Bestemmelsen fastlægger sammen med §§ 4-6 lovens anvendelsesområde, jf. direktivets art. 2. Stk. 2 giver de væsentligste karakteristika for de ordninger, der omfattes af loven.

Loven vil ofte, men ikke udelukkende ramme forsikringsbaserede ordninger. Således vil også opsparing i pensionsøjemed i pengeinstitutter være medtaget. En nærmere afgrænsning kan kun ske i praksis.

Stk. 3 følger direktivets art. 5.2. Dog er det fundet nødvendigt at præcisere, at man ligestiller adoption med svangerskab og fødsel.

#### Til § 2.

Bestemmelsen fastslår det såkaldte subsidiaritetsprincip, som man også kender fra ligelønsloven og lov om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov. I modsætning til disse love er subsidiaritetsprincippet her konkretiseret til visse bestemmelser, idet de øvrige bestemmelser efter deres indhold ikke er egnede til at blive omfattet.

I praksis betyder subsidiaritetsprincippet, at de omhandlede bestemmelser i loven kun finder anvendelse på lønmodtagere i det omfang, lønmodtageren ikke er indrømmet den samme eller en bedre beskyttelse efter en kollektiv overenskomst.

#### Til § 3.

Bestemmelsen svarer til § 12 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (lov nr. 244 af 19. april 1989 med senere ændringer) og skal sikre, at en person, der ikke er blevet behandlet i overensstemmelse med denne lov, ikke kan blive mødt med indsigelse om stiltiende eller udtrykkeligt at have givet afkald på sin ret efter loven. Sådanne afkald er efter § 10 ugyldige.

#### Til § 4.

I denne bestemmelse afgrænses indholdet af de erhvervstilknyttede sikringsordninger, der er omfattet af loven. Bestemmelsen følger artikel 4 i direktivet, dog udvides anvendelsesområdet i § 4, stk. 2 til også at omfatte selvstændige.

Omfattet af loven bliver således erhvervstilknyttede sikringsordninger, der giver ydelser til den selvstændige eller arbejdstageren i form af egenpension (alders- og invalidepension) samt arbejdsskade- og arbejdsløshedsforsikring og erhvervstilknyttede sikringsordninger, der giver visse andre

ydelse, herunder ægtefælle- og børnepension. Alder i stk. 1, nr. 4, omfatter både egentlig alderspension og f.eks. førtidspension.

Det bør bemærkes, at loven ikke omfatter de lovbestemte sikringsordninger, herunder den lovbestemte arbejdsskedeforsikring, jf. § 5, stk. 1, nr. 1.

#### Til § 5.

Denne bestemmelse opregner de områder, der ikke er omfattet af loven, jf. direktivets art. 2.1. og 2.2.

I bestemmelsens stk. 1, nr. 1 - 3 er opregnet de love og bestemmelser, der er omfattet af direktiv 79/7 om ligebehandling med hensyn til social sikring, art. 3, og som således ikke er omfattet af direktiv 86/378 og dermed ej heller af denne lov.

Stk. 2 følger af direktivets artikel 2, stk. 2, litra d. Bestemmelsen betyder, at såfremt der i en ordning er mulighed for individuelt at vælge supplerende ydelser eller at foretage et valg mellem forskellige ydelser, er disse supplerende/valgfrie ydelser ikke omfattet af lovens anvendelsesområde. Hermed behandles sådanne ydelser ligesom individuelle aftaler, jf. § 5, stk. 1, nr. 4.

#### Til § 6.

Der er her tale om en geografisk afgrænsning af lovens anvendelsesområde. Det fastlægges, at arbejdsaftalen bliver styrende for lovens anvendelse på en tilknyttet sikringsordning. Afgrænsningen sikrer, at erhvervstilknyttede sikringsordninger, hvor arbejdsforholdet hovedsageligt udføres i Danmark, er omfattet af loven.

#### Til § 7.

Denne bestemmelse præciserer de forhold, hvori forskelsbehandling ikke må finde sted i erhvervstilknyttede sikringsordninger, jf. direktivets art. 5. Der omtales bestemmelser i ordningerne i bred forstand, idet disse bestemmelser kan forefindes i såvel de overenskomster og aftaler, som ordningerne måtte være oprettet i medfør af, som i vedtægter og regulativer i de pensions-, forsikrings- og pengeinstitutter, ordningerne måtte være etableret i.

Direktivets artikel 5, stk. 2, og artikel 6, stk. 1, litra g, om svangerskab, fødsel og barselsorlov er implementeret ved § 1, stk. 3.

#### Til § 8.

Denne bestemmelse præciserer konsekvenserne af ligebehandlingsprin-

cippet for beregningen af bidrag og ydelser.

Stk. 2-3 indeholder de i direktivets artikel 6, stk. 1, litra h og litra i, angivne bestemmelser, og stk. 5 følger af direktivets artikel 6, litra d og litra j.

#### Til § 9.

Efter denne bestemmelse er aftaler m.m. ugyldige, hvis de er i strid med loven, jf. også artikel 7 i direktivet, der ønsker ugyldighedsvirkning for alle aftaler m.m., der er i strid med ligebehandlingsprincippet. Virkningerne heraf behandles i § 10.

Bestemmelsen har et bredt anvendelsesområde, idet den omfatter alle typer af aftaler, vedtægter, reglementer m.v. Bestemmelsen skal desuden ses i sammenhæng med forbuddet om aftale om fravigelse af loven i § 3.

#### Til § 10.

Såfremt en ordning eller en aftale er ugyldig, jf. § 9, skal den selvsagt ændres, således at den opfylder lovens regler. I princippet burde det ske uden videre. Men af praktiske grunde må der sættes en frist, da en række praktiske arrangementer, bl.a. af beregningsmæssig art, kan være påkrævede. For ordninger, der eksisterer ved lovens ikrafttræden, fastsættes i § 20, stk. 2, en frist på 5 år. Herefter er fristen efter § 10, 6 måneder. Denne frist er fastsat under hensyntagen til, at overtrædelser hurtigt bør bringes til ophør, og at en længere frist kan udløse næsten uoverskuelige opgørelsesproblemer, erstatningskrav m.v.

Fristerne løber fra det tidspunkt, hvor ugyldigheden fastslås ved aftale eller en endelig afgørelse af Finanstilsynet, en domstol, en voldgiftsret eller Erhvervsankenævnet.

#### Til § 11.

Artikel 11 i direktivet foreskriver, at der skal være beskyttelse mod afskedigelse på grund af klage over forhold vedrørende ligebehandlingsprincippet i erhvervstilknyttede sikringsordninger.

En del lønmodtagere vil allerede i dag være beskyttet mod urimelig og usaglig afskedigelse efter bestemmelserne i funktionærloven. For de overenskomstdækkede gælder tilsvarende beskyttelse, jf. f.eks. hovedaftalen. Da der imidlertid kan forekomme tilfælde, der ikke eller kun utilstrækkeligt er beskyttede, er det fundet bedst at indsætte bestemmelsen direkte i loven.

Krav efter stk. 3 behandles ad fagretlig vej, idet man her griber ind på et område, der er overenskomstdækket.

Bestemmelsen svarer til § 15 i lov om ligebehandling af mænd og

kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (lov nr. 244 af 19. april 1989 med senere ændringer).

Til § 12.

Denne lov kan, jf. § 10, udløse efterbetalinger. Det er derfor nødvendigt at begrænse krav på efterbetaling mod pensionsinstitutterne. Det bør præciseres i loven, således at forældelse ikke afhænger af en fortolkning af forældelsesloven af 1908. En tilsvarende bestemmelse indeholdes i forsikringsaftalelovens § 29 og firmapensionskasselovens § 9.

Til § 13.

Under henvisning til formålet med at oprette erhvervstilknyttede sikringsordninger er det fundet nødvendigt udtrykkeligt at præcisere, at krav, der støttes på §§ 9-11, aldrig kan rettes mod den eller de [forsikrede eller] sikrede i form af krav om tilbagebetaling af allerede udbetalte ydelser. Om der i kraft af andre regler er et tilbagesøgningskrav, behandler § 13 ikke.

Til § 14.

Bestemmelsen fastslår de klagemuligheder, som den enkelte person har ret til, jf. artikel 10 i direktivet.

Det slås her fast, at spørgsmål om ligebehandling efter denne lov hører under de almindelige domstole, dog undtaget de spørgsmål, som afgøres af Finanstilsynet, jf. § 17.

Såfremt spørgsmål om ligebehandling i erhvervstilknyttede sikringsordninger ikke rejses i medfør af denne lov, men i medfør af en kollektiv overenskomst, skal det derimod behandles på den for overenskomstmæssige krav sædvanlige måde, d.v.s. ad fagretlig vej. Herudover kan der efter § 17 i visse tilfælde være klagemulighed vedrørende Finanstilsynets afgørelser.

Til § 15.

Bestemmelsen giver Finanstilsynet bemyndigelse til at indhente de oplysninger, som er nødvendige for Finanstilsynets virksomhed efter denne lov. Finanstilsynet kan efter denne bestemmelse f.eks. kræve detaljerede oplysninger om tekniske detaljer i en pensionsaftale for at kontrollere, at denne lovs §§ 8-9 er overholdt.

Til § 16.

Bestemmelsen skal ses som en opfølgning af lov om ligestilling mellem mænd og kvinder (lov nr. 238 af 20. april 1988), hvorefter Ligestil-

lingsrådet tillægges en udvidet kompetence. På samme måde som i lov om lige løn til mænd og kvinder (lovbekendtgørelse nr. 422 af 15. juni 1989) og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (lov nr. 244 af 19. april 1989 med senere ændringer) indsættes Ligestillingsrådets kompetence direkte i loven.

Efter bestemmelsen har faglige organisationer, arbejdsgivere, arbejdstagere, personer omfattet af § 6 og virksomheder under tilsyn af Finanstilsynet pligt til at give Ligestillingsrådet oplysninger, som har betydning i forbindelse med behandling af spørgsmål vedrørende denne lov. Hvis bestemmelsen overtrædes, kan der pålægges straf, jf. § 19.

Det skal bemærkes, at Finanstilsynet på grund af sin tavshedspligt ikke har pligt til at udlevere oplysninger til Ligestillingsrådet. Finanstilsynet kan dog i lighed med andre myndigheder afgive oplysninger til Ligestillingsrådet efter bestemmelserne i offentlighedsloven og forvaltningsloven i det omfang, oplysningerne ikke er omfattet af Finanstilsynets tavshedspligt.

Ligestillingsrådet er omfattet af reglerne i Forvaltningsloven og Offentlighedsloven om aktindsigt.

#### Til § 17.

I stk. 1 er Industriministeriets Erhvervsankenævn indsat som den endelige administrative klageinstans for afgørelser truffet af Finanstilsynet. Det svarer til, hvad der i øvrigt gælder efter § 247 a i Lov om forsikringsvirksomhed.

Stk. 2 henviser til §§ 237-241 og § 247 i lov om forsikringsvirksomhed (lovbekendtgørelse nr. 726 af 31. oktober 1990), hvorefter disse bestemmelser finder tilsvarende anvendelse for denne lov. Bestemmelserne omhandler Finanstilsynets struktur med et Forsikringsråd, at de ansatte i Finanstilsynet er underlagt visse begrænsninger med hensyn til udøvelse af anden virksomhed, Finanstilsynets årlige beretning og en bestemmelse om begrænsning af klageadgang. Vigtigst er henvisningen til bestemmelsen om Finanstilsynets tavshedspligt.

#### Til § 18.

(Medtaget for en sikkerheds skyld).

#### Til § 19.

Bestemmelsen giver mulighed for at straffe overtrædelse af loven og[eller forskrifter udstedt i medfør af loven] med bøde, hvis overtrædelsen sker forsætligt eller groft uagtsomt.

Til § 20.

Loven vil i praksis kunne kræve en lang række tilpasninger både af sikringsordningerne og af aftaler m.v. på arbejdsmarkedet. Dette skønnes at kræve en periode på 5 år. Såfremt en ordning forinden udløber efter sit eget indhold, kræver stk. 2 dog, at den ny eller forlængede ordning bliver i overensstemmelse med lovens almindelige regler.

I stk. 3 er der indsat en regel i overensstemmelse med direktivets art. 8, stk. 2. Det betyder, at de pensionstilsagn, der inden revisionen er givet på baggrund af hidtidige pensionsindbetalinger, ikke kan ændres/omregnes på en sådan måde, at de allerede givne tilsagn forringes. I øvrigt giver bestemmelsen ikke rettigheder for den enkelte. En pensionsordnings regler om valgfrihed ændres således ikke.

Til § 21.

(Spørgsmålet om ændring af andre love skal afklares i forbindelse med høring af lovforslaget).

Til § 22.

Da der er tale om implementering af et EF-direktiv, finder loven ikke anvendelse på Færøerne og Grønland.

## II

*(Retsakter hvis offentliggørelse ikke er obligatorisk)*

## RÅDET

## RÅDETS DIREKTIV

af 24. juli 1986

om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger

(86/378/EØF)

RÅDET FOR DE EUROPÆISKE  
FÆLLESSKABER HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab, særlig artikel 100 og 235,

under henvisning til forslag fra Kommissionen (<sup>(1)</sup>),under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet (<sup>(2)</sup>),under henvisning til udtalelse fra Det økonomiske og sociale Udvalg (<sup>(3)</sup>), og

ud fra følgende betragtninger:

I henhold til traktaten skal hver medlemsstat gennemføre princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde; ved løn forstås den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier;

selv om ligelønsprincippet finder direkte anvendelse på tilfælde af forskelsbehandling, der kan konstateres alene ud fra ligebehandlings- og ligelønskriteriet, kan der også være tilfælde, hvor gennemførelsen af dette princip forudsætter vedtagelse af supplerende foranstaltninger, der præciserer rækkevidden af dette princip;

i henhold til artikel 1, stk. 2, i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af prin-

cippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, fremmelse samt arbejdsvilkår(<sup>(4)</sup>) skal Rådet med henblik på at sikre en gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring på forslag af Kommissionen vedtage nærmere bestemmelser særlig om indhold, udstrækning og gennemførelse af dette princip; Rådet har med henblik herpå vedtaget direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring(<sup>(5)</sup>);

i henhold til artikel 3, stk. 3, i direktiv 79/7/EØF skal Rådet med henblik på at sikre gennemførelsen af princippet om ligebehandling inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger på forslag af Kommissionen vedtage bestemmelser, der præciserer dette princip indhold og udstrækning samt reglerne for dets gennemførelse;

princippet om ligebehandling bør gennemføres inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, som dækker de i artikel 3, stk. 1, i direktiv 79/7/EØF omhandlede risici, samt inden for de sikringsordninger, som for lønmodtagerne indebærer andre fordele i penge eller naturalier i henhold til traktaten;

gennemførelsen af princippet om ligebehandling er ikke til hinder for anvendelsen af bestemmelser til beskyttelse af kvinder i forbindelse med svangerskab og fødsel —

<sup>(1)</sup> EFT nr. C 134 af 21. 5. 1983, s. 7.<sup>(2)</sup> EFT nr. C 117 af 30. 4. 1984, s. 169.<sup>(3)</sup> EFT nr. C 35 af 9. 2. 1984, s. 7.<sup>(4)</sup> EFT nr. L 39 af 14. 2. 1976, s. 40.<sup>(5)</sup> EFT nr. L 6 af 10. 1. 1979, s. 24.



## UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

*Artikel 1*

Dette direktiv tager sigte på gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, i det følgende benævnt 'ligebehandlingsprincippet'.

*Artikel 2*

1. Ved erhvervstilknyttede sikringsordninger forstås ordninger, der ikke er omfattet af direktiv 79/7/EØF, og som har til formål at sikre lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende samlet inden for en virksomhed eller en gruppe af virksomheder, inden for en erhvervsgren eller inden for en faglig eller tværfaglig branche, ydelser, som skal supplere ydelserne fra de lovbestemte sociale sikringsordninger eller træde i stedet for disse, uanset om medlemskab af disse ordninger er obligatorisk eller ej.

2. Direktivet gælder ikke for :

- a) individuelle aftaler,
- b) ordninger, hvori kun én person deltager,
- c) lønmodtageres forsikringsaftaler, hvori arbejdsgiveren ikke er part,
- d) frivillige bestemmelser i erhvervstilknyttede sikringsordninger, som deltagerne tilbydes individuelt for at sikre dem :
  - supplerende ydelser,
  - valg af datoen, fra hvilken de normale ydelser skal løbe, eller valg mellem flere ydelser.

*Artikel 3*

Dette direktiv finder anvendelse på den erhvervsaktive del af befolkningen — herunder selvstændige erhvervsdrivende, arbejdstagere, der midlertidigt er uden arbejde på grund af sygdom, svangerskab og fødsel, ulykke eller ufrivillig arbejdsløshed, og personer, der søger arbejde — samt på pensionerede og invalide arbejdstagere.

*Artikel 4*

Dette direktiv finder anvendelse :

- a) på erhvervstilknyttede ordninger, der sikrer beskyttelse mod følgende risici :
  - sygdom,
  - invaliditet,
  - alderdom, også i tilfælde af førtidspensionering,
  - arbejdsulykker og erhvervsygdomme,
  - arbejdsløshed.
- b) på erhvervstilknyttede ordninger, som vedrører andre sociale natural- eller kontantydelse, herunder ydelser til efterladte og familiedydelser, såfremt disse ydelser

udbetales til lønmodtagere og derfor er ydelser, som disse modtager fra arbejdsgiveren som følge af arbejdsforholdet.

*Artikel 5*

1. Under betingelserne som fastsat i de efterfølgende bestemmelser indebærer princippet om ligebehandling, at der ikke må finde nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte, blandt andet under henvisning til ægteskabelig eller familiemæssig stilling, især for så vidt angår :

- anvendelsesområdet for ordningerne samt betingelserne for adgang til disse,
- bidragspligten og beregningen af bidrag,
- beregningen af ydelserne, herunder ægtefælle- eller forsørgertilæg, og betingelserne for varigheden og bevarelsen af retten til ydelserne.

2. Princippet om ligebehandling er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med svangerskab og fødsel.

*Artikel 6*

1. Blandt bestemmelser, der er i modstrid med princippet om ligebehandling, forstås sådanne bestemmelser, som direkte eller indirekte, blandt andet under henvisning til ægteskabelig eller familiemæssig stilling, er baseret på kønnet for så vidt angår fastsættelse af:

- a) de personer, der har ret til at deltage i en erhvervstilknyttet sikringsordning,
- b) hvorvidt deltagelse i en erhvervstilknyttet sikringsordning er tvungen eller frivillig,
- c) forskellige regler vedrørende alder ved indtrædelse i ordningen eller vedrørende krav om minimumsanciennitet i stillingen eller om en minimumsperiode for tilslutning til ordningen, for så vidt angår erhvervelse af ydelser,
- d) forskellige regler for tilbagebetaling af bidrag, med undtagelse af hvad der er fastsat i henhold til litra h) og i), når arbejdstageren forlader ordningen uden at have opfyldt betingelserne for at få udbetalt langtidsydelse med opsættende virkning;
- e) forskellige betingelser for tilkendelse af ydelserne eller udelukkelse af det ene af kønne fra disse ydelser ;
- f) forskellige aldersgrænser for pensionsret ;
- g) regler, der suspenderer rettigheder eller adgangen til erhvervelse af rettigheder under lovbestemt eller overenskomstmæssig barselsorlov eller orlov af familiemæssige årsager, som betales af arbejdsgiveren ;
- h) forskellige ydelsesniveauer undtagen i det omfang, det er nødvendigt som følge af aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn i forbindelse med ydelser, som er bidragsdefinerede ;

- i) forskellige bidragsniveauer for arbejdstagerne;  
forskellige bidragsniveauer for arbejdsgiverne i forbindelse med ydelser, som er bidragsdefinerede, medmindre der sker en tilnærmelse af beløbene for de pågældende ydelser;
- j) forskellige normer eller normer, der kun gælder for det ene køn, med undtagelse af hvad der er fastsat i henhold til litra h) og i), for erhvervelse eller bevarelse af retten til at få udbetalt ydelser med opsættende virkning, når den pågældende forlader ordningen.

2. Når det overlades til ordningens administrative organer at træffe afgørelse om tilkendelse af ydelser i henhold til dette direktiv, skal de pågældende organer overholde ligebehandlingsprincippet.

#### Artikel 7

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til:

- a) at bestemmelser i kollektive overenskomster påbudt ved lov, i virksomheders interne regler eller i enhver anden aftale vedrørende erhvervstilknyttede sikringsordninger, der er i modstrid med ligebehandlingsprincippet, anses for ugyldige, kan erklæres ugyldige eller kan ændres;
- b) at ordninger, der indeholder sådanne bestemmelser, ikke kan godkendes eller udvides ved administrative foranstaltninger.

#### Artikel 8

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til, at bestemmelser i erhvervstilknyttede sikringsordninger, der er i modstrid med ligebehandlingsprincippet, bliver taget op til revision senest den 1. januar 1993,

2. Dette direktiv er ikke til hinder for, at rettigheder og pligter, som vedrører en periode for medlemskab af en erhvervstilknyttet ordning, der ligger forud for revisionen af den pågældende ordning, fortsat er undergivet de bestemmelser i ordningen, som var gældende for den pågældende periode.

#### Artikel 9

Medlemsstaterne kan udsætte den obligatoriske gennemførelse af ligebehandlingsprincippet for så vidt angår:

- a) fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner samt de følger, som en sådan udsættelse måtte have for andre ydelser, efter eget valg:

- indtil den dato, på hvilken ligebehandlingen gennemføres i de lovbestemte ordninger,  
— eller senest indtil ligebehandlingen indføres ved et direktiv;

b) efterladtepension, indtil ligebehandlingsprincippet ved et direktiv indføres i de lovbestemte sociale sikringsordninger om dette spørgsmål;

c) anvendelse af artikel 6, stk. 1, litra i), første afsnit, for at tage hensyn til forskellige aktuarmæssige faktorer, senest indtil udløbet af en frist på tretten år fra meddelelsen af dette direktiv.

#### Artikel 10

Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige foranstaltninger til, at enhver person, der mener sig krænkede ved, at princippet om ligebehandling tilsidesættes, kan gøre sine rettigheder gældende for domstolene efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser.

#### Artikel 11

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagerne mod enhver afskedigelse, som måtte være en arbejdsgivers reaktion på en klage, der er fremsat på virksomhedsplan, eller på et søgsmål, der er indledt med det formål at udvirke, at princippet om ligebehandling overholdes.

#### Artikel 12

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest tre år efter meddelelsen (<sup>1</sup>) heraf. De underretter straks Kommissionen herom.

2. Medlemsstaterne fremsender senest fem år efter meddelelsen af dette direktiv alle nødvendige oplysninger til Kommissionen, således at den kan udarbejde en rapport til Rådet om gennemførelsen af direktivet.

#### Artikel 13

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 24. juli 1986.

På Rådets vegne

A. CLARK

Formand

(<sup>1</sup>) Dette direktiv er meddelt medlemsstaterne den 30. juli 1986.

INDUSTRIMINISTERIET

NOTAT

1.

**Dato:** 9. februar 1989  
**Journal nr.:** 87-2627-10  
**Reference:** CBJ/jai

### **Kommissorium for et udvalg om lovgivning om pensionsoverførelser.**

I arbejdsmarkedspensionsudvalgets rapport er anført at "afhjælpning af overførselsproblemerne er af væsentlig betydning for en fortsat udbredelse af arbejdsmarkedspensioner. Hovedudvalget finder derfor, at der snarest må ske en yderligere afhjælpning af overførselsproblemerne om nødvendigt via lovgivningen".

Regeringen deler udvalgets ønske om at lette overførsel af pension mellem forskellige ordninger. Regeringen er om fornødent indstillet på at gennemføre lovgivning, der kan virkeliggøre dette ønske.

Industriministeren nedsætter derfor et sagkyndigt udvalg, der - med udgangspunkt i den beskrivelse af den nuværende retstilstand og problemer, der gives i redegørelsen fra arbejdsmarkedspensionsudvalgets underudvalg C - anviser løsninger på bl.a. følgende spørgsmål:

Hvordan sikres samme overflytningsregler og -omkostninger ved overflytning til/fra individuelle ordninger som for kollektive ordninger? Hvordan kan reglerne udstrækkes til at gælde andre situationer end jobsskifte?

Hvordan sikres at samme (summariske) helbredsoplysninger kan anvendes ved indtræden og overflytning mellem alle arbejdsmarkedspensionsordninger?

Hvordan sikres en harmonisering af reglerne for udtræden i utide, herunder fælles regler for kontant udbetaling af udtrædelsesgodtgørelse?

Hvordan sikres udtrædende medlemmer en andel af de ufordelte reserver?

Hvordan sikres udtrædende medlemmer en andel af skjulte reserver eller tab?

Hvordan sikres at udtrædende medlemmer tilskrives bonus frem til udtrædelsestidspunktet?

Hvorvidt er der behov for en regulering af udtrædelsesgodtgørelser eller genkøb?

Som formand for udvalget virker afdelingschef C. Boye Jacobsen, Industriministeriet. Udvalgets sekretariat varetages af Finanstilsynet.

Udvalget sammensættes af repræsentanter for Dansk Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Assurandør-Societetet, Pensionskasserådet, Den Danske Bankforening, Danmarks Sparekasseforening, Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Administrations- og Personaledepartementet, Socialministeriet, Skatteministeriet, Arbejdsministeriet og Industriministeriet.

Udvalget skal endvidere fungere som lovforberedende udvalg for Industriministeriet i forbindelse med udarbejdelse af lovgivning om gennemførelse af direktiv 86/378 af 24. juli 1986 om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger.

Udvalget skal afgive delbetænkning om overførselsproblemerne.

**INDUSTRIMINISTERIET****TILLÆGSKOMMISSORIUM**

1.

**Dato:** 14. december 1989  
**Journal nr.:** 87-2627-10  
**Reference:** JAV/mrt

**Tillæg**  
til  
kommissoriet for udvalget  
**om lovgivning om pensionsoverførsler.**

I tillæg til de opgaver, der i kommissoriet af 9. februar 1989 er pålagt udvalget, skal udvalget endvidere overveje, om der fortsat er behov for en lovgivning om bevarelse af enkepensionsret ved separation og skilsmisse og i givet fald udarbejde udkast til sådanne lovændringer, som udvalgets overvejelser måtte give anledning til.

Ved udvalgets overvejelser af, om der fortsat er et behov for lovgivning om bevarelse af enkepensionsret ved separation og skilsmisse, skal følgende forhold tages i betragtning:

- a. at udbredelsen af ægtefællepensioner bliver stadig mindre som følge af et faldende behov for forsørgelse ægtefællerne imellem,
- b. om man skal regulere bevarelse af ægtefællepensionsrettigheder ved skilsmisse, når man ikke med generel lovregulering kræver ægtefællepension ved forsikringsmæssige pensionsordninger,
- c. at "skifteretlige" hensyn til, at ægtefællen under ægteskabet har bidraget til pensionen, ikke holder, hvor der er tale om obligatorisk

- arbejdsmarkedspensionsordninger, som den anden ægtefælle som ansat ikke kan fravælge,
- d. at en situation uden lovregulering på området betyder, at den enkelte pensionsordning kan bestemme, om der skal være adgang til bevarelse af pensionsret ved skilsmisse, **hvilke betingelser**, der skal opfyldes, samt regler for **deling** af en ægtefællepension mellem fraskilt ægtefælle og den efterlevende ægtefælle,
- Hvis pensionsordningerne fastsætter forskellige bestemmelser om betingelser og deling af ægtefællepensionsrettigheder, kan der opstå problemer om **overførsel** af pensionsrettigheder mellem ordningerne,
- e. at det uden generel lovgivning vil være overladt til statsamterne, som normalt bevilger skilsmisser at afklare, hvilke regler der gælder i den konkrete pensionsordning, samt om ægtefællerne ønsker, at pensionsrettighederne skal bevares af den fraskilte ægtefælle, hvis der er mulighed herfor,
- f. at ægtefæller ved skilsmisse kan aftale, at kapital- og ratepensionsordninger holdes helt eller delvis uden for ligedelingen på ægtefælleskifte,
- g. på tjenestemandsområdet kan retsstillingen for pensionsrettigheder ved skilsmisse fastlægges som bestemmelse i tjenestemandspensionsloven, hvis anden lovgivning ophæves.

Tilsvarende spørgsmål må overvejes omkring **ATP-loven**.

Ved behandlingen af dette emne tiltrædes udvalget af et yderligere medlem, der indstilles af Justitsministeriet.

Udvalget kan nedsætte et underudvalg til behandlingen af de ovennævnte spørgsmål.

## **bilag 4**

Pensionsoverførselsudvalget  
25. januar 1991

Industriminister Anne Birgitte Lundholt  
Industriministeriet

### **Indledning**

I skrivelse af 8. oktober 1990 fra finansministeren til industriministeren, udsendt til udvalget samme dato, er pensionsoverførselsudvalget anmodet om at udtale sig over et notat af 26. september 1990 fra budgetdepartementet med nogle spørgsmål, der skal afklare behovet for eventuelle lovgivningsinitiativer på pensionsområdet forud for overenskomstfornyelsen i foråret 1991.

I sin skrivelse anfører finansministeren, at der er mulighed for, at der vil blive indgået aftaler om nye arbejdsmarkedspensionsordninger på en række overenskomstmråder som led i overenskomstfornyelsen i 1991.

Finansministeren anmoder om snarest at modtage udvalgets tilkendegivelser. Udvalget har drøftet finansministerens skrivelse på sine møder den 10. og 24. oktober 1990, den 7. november 1990 og den 16. januar 1991.

En fortegnelse over udvalgets sammensætning den 16. januar ./ 1991 er vedlagt som bilag.

### **Generelle bemærkninger**

Nogle af finansministerens spørgsmål behandles i pensionsoverførselsudvalget, mens andre af spørgsmålene ligger uden for udvalgets kommissorium. Nogle af spørgsmålene (navnlig nr. 3 og 7) vil derfor blive grundigt

belyst i udvalgets betænkning.

Spørgsmålene vedrører dels problemer i forbindelse med overførsler og dels andre emner, der angår pensionsordninger. Spørgsmålene om overførsler vedrører dels jobskiftebetingede overførsler og dels de andre overførsler, de såkaldte "frie" overførsler, dvs. overførsler, som sker helt på pågældende persons eget initiativ og efter eget ønske.

De hidtidige overenskomstbaserede pensionsordninger er obligatoriske ordninger, som alle, der er dækket af den pågældende overenskomst, skal deltage i. Dette er en forudsætning for, at disse ordninger kan anvende de såkaldt kollektive beregningsgrundlag, samt for at det ikke er nødvendigt med så omfattende krav til helbredsoplysninger som ved individuel forsikringstegning (evt. ingen krav til helbredsoplysninger). Såvel anvendelse af kollektivt beregningsgrundlag som det mindre behov for omfattende helbredsoplysninger har stor betydning for at holde administrationsomkostningerne på et lavt niveau. Da de "frie" overførsler ikke sker i obligatoriske pensionsordninger, har spørgsmål vedrørende disse "frie" overførsler ikke relevans i forbindelse med overenskomstfornyelsen.

Repræsentanterne for DA og Finansrådet ønsker at udtale, at situationen imidlertid er anderledes, hvis eventuelle nye typer arbejdsmarkedspension aftales som ordninger med valgfrihed for den enkelte virksomhed eller medarbejder mellem forskellige pensionsinstitutter.

## **Besvarelse af de konkrete spørgsmål**

### **Spørgsmål 1:**

Det første spørgsmål, der stilles, er, om der er yderligere behov for lovgivning i forbindelse med jobskiftebetingede overførsler fra og til firmapensionskasser, herunder især vedrørende hvilende medlemskab.

### **Udvalgets svar på spørgsmål 1:**

Udvalget finder, at problemet er af en sådan art, at der ikke er behov for ændret lovgivning inden overenskomstfornyelsen i 1991.



### **Udvalgets overvejelser ved besvarelsen af spørgsmål 1:**

Overførselsproblemet for firmapensionskasser er reduceret ved lov nr. 326 af 24. maj 1989 om tilsyn med firmapensionskasser. Denne lovs § 12, nr. 6, indeholder en bestemmelse om overførselsregler, der er enslydende med reglen i § 30, stk. 1, nr. 10, i lov om forsikringsvirksomhed. For de enkelte firmapensionskasser vil overførselsregler blive godkendt, når koncession gives efter loven. Overførselsreglerne vil svare til de gældende for livsforsikringselskaber og tværgående pensionskasser.

Medlemmerne i firmapensionskasserne kan selv sikre deres rettigheder ved at udforme vedtægter, der giver mulighed for hvilende medlemskab. Der vil kun være problem ved de firmapensionskasser, der vælger ikke at åbne mulighed for hvilende medlemskab (fripolicer). Det må her erindres, at medlemmerne af en firmapensionskasse formodes at have særlig tilknytning til bestemte virksomheder. Foreningen af Firmapensionskasser ønsker ikke, at der under alle omstændigheder skal være adgang til hvilende medlemskab, men ønsker visse begrænsninger mht. anciennitet, alder og helbred.

I de fleste tilfælde vil manglende mulighed for hvilende medlemskab ikke betyde forringede pensionsforhold, idet man ved overførsel kan bevare pensionsrettighederne. Kun i de tilfælde, hvor der ifølge overførselsreglerne vil blive stillet krav til fornyede helbredsoplysninger, og personen ikke kan leve op til helbredskravene, vil overførslen medføre forringede pensionsrettigheder.

### **Spørgsmål 2:**

Det andet spørgsmål vedrører tjenstemandspension. Problemet er, at der inden for tjenstemandspensionssystemet ikke er mulighed for overførsel ved overgang fra privat ansættelse til tjenstemandsansættelse.

Derudover vil udvalget pege på, at der kan være enkelte problemer ved overførsel fra tjenstemandspensionssystemet til anden pensionsordning.

### **Udvalgets svar på spørgsmål 2:**

Udvalget vil anbefale, at Administrations- og Personaledepartementet,

Kommunernes Landsforening og Amtsrådsforeningen overvejer disse problemer. Udvalget finder dog ikke at spørgsmålene har så stor betydning, at det vil være afgørende med en afklaring inden overenskomstforhandlingernes afslutning i foråret 1991.

### **Udvalgets overvejelser ved besvarelsen af spørgsmål 2:**

Det rejste problem vedrørende tjenestemandspension er, at der ikke er almindelig adgang til overførsel til tjenestemandspensionssystemet fra pensionsordninger for privatansatte. Der er i dag alene mulighed for overførsel fra pensionsordning fra overenskomstmæssig offentlig ansættelse.

Overførsel fra tjenestemandspensionssystemet til anden pensionsordning kan kun ske, såfremt den nye ordning har løbende, livsvarig alders-, invalide- og ægtefællepension samt børnepension. Flere pensionsordninger begrænser ægtefællepensionen, og det forventes, at ægtefællepensionen får mindre betydning, hvis arbejdsmarkedspensioner bliver mere udbredt, således at alle selv er sikret. Dette vil kunne give både principielle og tekniske problemer ved overførsler fra tjenestemandspensionssystemet. Endvidere indeholder mange pensionsordninger en bredere ydelsessammensætning, bl.a. med sumydelser. Der kan ske overførsler fra tjenestemandspensionssystemet til pensionsordninger med sumudbetalinger i begrænset omfang, svarende til sumudbetalingerne i de tværgående pensionskasser.

### **Spørgsmål 3:**

Udvalget har forstået, at det tredje spørgsmål vedrører muligheden og hensigtsmæssigheden i at udforme et nyt omkostningssystem, således at den beregningsmæssige reduktion af reserverne ved frie overførsler kan formindskes. Ved jobskifteoverførsler har overførselsreglerne mellem tværgående pensionskasser og livsforsikringsselskaber sikret, at der i disse tilfælde ikke sker nogen reduktion af betydning. Det samme gælder for firmapensionskasser, jf. dog det under besvarelsen af spørgsmål 1 anførte.

### **Udvalgets svar på spørgsmål 3:**

Der er i udvalget ikke enighed om, hvorvidt et nyt omkostningssystem vil være hensigtsmæssigt. Udvalget finder ikke, at der er behov eller mulighed for en afklaring inden overenskomstfornyelsen i 1991.

### **Udvalgets overvejelser ved besvarelsen af spørgsmål 3:**

Ved overførsel af en pensionsordning er der omkostninger, der skal dækkes. Der er især de omkostninger, den forsikrede tidligere har givet anledning til (tegningsomkostninger i forbindelse med akkvisition og helbredsbedømmelse), og som endnu ikke fuldt ud er betalt. Derudover er der de omkostninger, der er direkte knyttet til administrationen af overførslen.

Det nuværende system omtales ofte, som om det er fastsat således, at overførsel systematisk tilsigter at give overskud. Dette er ikke rigtigt. Systemet er fastlagt således, at det samlet giver dækning. Problemet er, at nogle på denne måde betaler for meget, mens andre betaler for lidt.

Det nugældende omkostningssystem er karakteriseret ved, at dækningen af omkostningerne er jævnet ud over hele den beregnede forsikringstid. Idet en forholdsvis stor del af udgifterne ligger ved tegning af en forsikring, resterer der således ofte ubetalte omkostninger, hvis man går "i utide".

Grundproblemet er at opgøre og navnlig at fordele disse omkostninger. Når det skal overvejes at løse overførselsproblemerne, må man bl.a. søge at tilgodese både medlemmerne i den overtagende ordning og de tilbageblevne i den afgivende ordning. En almindelig regel om, at omkostningerne skal dækkes af de tilbageværende medlemmer, vil ikke være rimelig eller i overensstemmelse med forsikringstanken i den form, den i dag har i dansk ret eller i EF-direktiverne. Udvalget vil derfor nærmere forklare det gældende system.

Ved jobskiftebetingede overførsler mellem obligatoriske pensionsordninger antages der at være balance på den måde, at der over et tilstrækkelig langt tidsforløb er lige mange personer, der flytter ind og ud af ordningerne. Da der her ikke er tale om, at man vælger, hvor man i givet fald vil flytte sin pensionsordning hen, har vi denne balance. Man kan sige, at ordningerne i det lange løb blot "byter" medlemmer, der fortsætter hinandens omkostningsbetaling, hvorved dækningen af de ubetalte omkostninger fortsættes.

Ud over spørgsmålet om de ubetalte etableringsomkostninger skal man være opmærksom på, at ordningernes struktur og dermed flytningernes antal har betydning for administrationsomkostningernes størrelse.

Den omtalte balance kan ikke antages at eksistere ved frie overførsler, idet

flytning her sker helt på pågældende persons eget initiativ og efter eget ønske.

Ved fri overførsel af større grupper, f.eks. en hel firmapensionsordning, tegnet i et livsforsikringsselskab, kan en sådan balance heller ikke forventes.

I arbejdsmarkedspensionsordninger, hvor der ved indtræden i forbindelse med et jobskifte er valg mellem en på forhånd fastlagt kreds af pensionsinstitutter, eller hvor der er fri flytteret imellem disse, vil man heller ikke kunne forudsætte, at der er balance, idet forskellige ydelsessammensætninger eller forskelle i præstation vil kunne medføre systematiske valg. Det skal endvidere anføres, at et sådant system kan blive mere omkostningskrævende, idet konkurrencen vil give akkvisitionsomkostninger. Desuden kan der næppe anvendes kollektive beregningsgrundlag, og der vil være behov for mere omfattende eller i hvert fald ensartede helbredsoplysninger. Konkurrencen kan til gengæld medføre øget effektivitet.

Overførsler af større grupper og overførsler mellem arbejdsmarkedspensionsordninger med valg mellem forskellige pensionsinstitutter må således som udgangspunkt behandles som frie overførsler.

Ved de frie overførsler tilstræbes det i dag, at det er de overførte selv, der (tilsammen) betaler omkostningerne, ved at der foretages en reduktion i forsikringens reserve.

Reduktionen skal dække afholdte, men endnu ikke amortiserede udgifter, og samtidig skal den dække den selektionsrisiko, dvs. mulighed for spekulation, der er ved, at udtrædelser ikke sker "tilfældigt". Reduktionen er en del af beregningsgrundlaget, som er godkendt af Finanstilsynet. Den andrager på det i øjeblikket hyppigst benyttede tegningsgrundlag 7 % af reserven; for tværgående pensionskasser fra 0 % til 10 %. Reduktionen er uafhængig af den konkrete forsikring, idet den er fastsat ud fra nogle gennemsnitsbetragtninger. For nogle forsikringer vil de faktisk afholdte, men endnu ikke amortiserede udgifter derfor overstige de anvendte reduktionssatser, mens udgifterne for andre forsikringer vil være mindre.

På ældre beregningsgrundlag har man anvendt et andet omkostningssystem, hvor reduktionen ved genkøb blev beregnet ved den såkaldte zillmering. Herved forstås, at den forsikringstekniske kapitalværdi af de ikke-

amortiserede omkostninger fratrækkes forsikringens reserve, således at reduktionen formindskes relativt, i takt med at forsikringen løber. Herved bliver genkøbsværdien først efter nogle år positiv, og man får således intet udbetalt ved flytning inden for de første år.

Andre omkostningssystemer kan tænkes, f.eks. hvor omkostningerne betales løbende, når udgifterne påløber.

Finanstilsynet påser ved behandling af ansøgninger fra livsforsikringselskaber og pensionskasser om godkendelse af omkostningssystemer, at omkostningerne bliver dækket - altså om niveauet for omkostningsbelastningen er rimeligt - og om de bliver rimeligt fordelt.

En eventuel lovgivning, der yderligere bestemmer, hvordan omkostningssystemerne skal udformes, kan i øvrigt efter nogle år blive udviklingshæmmende eller teknisk problematiske.

Ved jobskiftebetingede overførsler er det system for omkostningsfordeling, der følger af overførselsreglerne, af praktiske grunde at foretrække.

For pengeinstitutter fører Finanstilsynet ikke et tilsvarende tilsyn med pensionsopsparingen, herunder godkendelse af regler for opgørelse og fordeling af omkostninger. Repræsentanten for Finansrådet finder til gengæld, at gennemsigtighed og frie overførselsmuligheder giver større sikkerhed for en markedsmæssig kontrol i pengeinstitutordninger. Omkostningerne dækkes ved løbende gebyrbetaling. Der bliver ikke opkrævet særligt gebyr ved flytning af pengeinstitutordninger.

#### **Spørgsmål 4:**

Det fjerde spørgsmål vedrører oplysninger om præstation med hensyn til forhold som omkostninger og forrentning.

#### **Udvalgets svar på spørgsmål 4:**

Udvalget er positivt indstillet til udbyggede oplysninger om præstation, men finder ikke, at nye tiltag på dette område vil være rimelige på nuværende tidspunkt. Der er i 1990 udarbejdet retningslinier for bonusprognoser i henholdsvis pengeinstitutter og livsforsikringselskaber og i

1989 nye regnskabsregler. Erfaringer herfra bør først høstes og vurderes.

#### **Udvalgets overvejelser ved besvarelsen af spørgsmål 4:**

Det må først påpeges, at det centrale i dette spørgsmål indeholder konkurrence- og markedsføringsmæssige overvejelser, som ligger uden for kommissoriet (og udvalgets sammensætning), og som udvalget ikke har haft mulighed for at gennemgå inden for den givne frist.

Præstationsmåling kan eksempelvis ske på to måder. Man kan betragte passiv siden og se, hvor meget et givet pensionstilsagn er vokset ved bonustilskrivninger gennem tiden. Sammenholdt med bonusprognoser kan man herved få et slags mål for, hvor godt pensionsinstituttet klarer sig.

Man kan også betragte aktivsiden og vurdere pensionsinstituttets formåen ud fra forrentningen af aktiverne. Forskellige forrentnings- og regnskabsprincipper gør sammenligning vanskelig på dette punkt.

Udvalget skal her henvise til de af Forbrugerombudsmanden og Finanstilsynet i februar 1990 udstedte "Retningslinier for afgivelse af bonusprognoser og prognoser for pensionsopsparing i livsforsikringsselskaber og pengeinstitutter". I forhold til, at der ikke tidligere har været regler på området, må de udstedte retningslinier betragtes som et stort fremskridt. Man bør afvente erfaringerne fra, hvordan de nye retningslinier virker i praksis, førend det kan angives hvilke tiltag, der kan sikre større gennemsigthed på markedet.

Pensionskasser er ikke omfattet af bonusprognoseretningslinierne. Pensionskasser driver ikke akkvisition, og for tilsagnskassernes medlemmer har bonusprognoser ingen relevans.

Bekendtgørelse nr. 724 af 27. november 1989 om livsforsikringsselskabers og pensionskassers årsregnskaber indebærer i øvrigt en væsentlig forbedring af den enkelte forsikringstagers mulighed for at føre "opsyn" med pensionsinstituttets ledelse. Repræsentanterne for lønmodtagerorganisationerne og for Finansrådet ønsker at pege på, at denne mulighed vil kunne udvides yderligere, såfremt regnskabsreglerne for pensionsinstitutternes investeringsvirksomhed harmoniseres på grundlag af regnskabsreglerne for investeringsforeninger. Dette vil teknisk set være muligt, men nogle af de øvrige medlemmer mener ikke, at det vil være hensigtsmæssigt, da det vil med-

føre betydelige ændringer i ordninger med garanteret mindsterente. Der kan her henvises til rapport om udarbejdelse af nye regler for forsikringssselskabers årsregnskaber, Finanstilsynet, juli 1988.

Øget opsyn derudover bør ske via den almindelige selskabsrets regler om ledelse og revision. Såfremt det ønskes, bør det tages op i Industriministeriets selskabsretspanel.

### **Spørgsmål 5:**

Det femte spørgsmål vedrører muligheden for, at den enkelte person kan have indflydelse på aktivsammensætningen.

### **Udvalgets svar på spørgsmål 5:**

Udvalget finder ikke, at det vil være hensigtsmæssigt med videre rammer for den enkeltes investeringsmuligheder, end der er i den nugældende lovgivning.

### **Udvalgets overvejelser ved besvarelsen af spørgsmål 5:**

Formålet med pensionsopsparing er at sikre, at der er midler til stede til dækning af den enkeltes leveomkostninger i alderdom og i tilfælde af invaliditet samt eventuelt de efterladte i tilfælde af død. Dette formål er også baggrunden for fradragsretten for indbetalinger til pensionsordninger. Hvis en person frit kan investere pensionsmidlerne, vil der ikke være nogen garanti for midlernes tilstedeværelse, og forsikringssselskaberne hverken vil eller må afgive et pensionstilsagn.

Aktivsammensætningen er i dag reguleret ved lovgivningens placeringsregler. Disse placeringsregler skal sikre, at midlerne ikke investeres så risikabelt, at de fremtidige, garanterede pensioner bringes i fare.

Placeringsreglerne er for pengeinstitutordninger angivet i kapitel 3 i bekendtgørelse nr. 732 af 17. oktober 1986 om beskatningen af pensionsordninger m.v.

For firmapensionskasser er placeringsreglerne angivet i kapitel 6 i lov om tilsyn med firmapensionskasser. Da de fleste pensionsordninger i firmapen-

sionskasser er tilsagnsordninger, hvor tilsagnet er lønafhængigt og ikke afhængigt af investeringsresultatet, har spørgsmålet dog ikke relevans for disse firmapensionskassers medlemmer.

For de tværgående pensionskasser og livsforsikringsselskaberne er placeringsreglerne angivet i kapitel 14a i lov om forsikringsvirksomhed. Man kan i et vist omfang give grupper af pensionsopparere indflydelse med hensyn til investeringerne. Investeringerne for sådanne grupper skal dog holdes inden for rammerne af placeringsreglerne, og det bør erindres, at det i sidste ende er bestyrelsen/direktionen, der har ansvaret for formueforvaltningen. Det skal sikres, at en eventuel fejlslagen investering ikke kommer øvrige pensionsopparere til skade.

For individuelle forsikringstagere er der endvidere mulighed for at tegne forsikringer i investeringslivsforsikringsselskaber.

### **Spørgsmål 6:**

Det sjette spørgsmål vedrører, om det er ønskeligt med en politisk tilkendegivelse omkring ydelsessammensætning.

### **Udvalgets svar på spørgsmål 6:**

Et flertal af udvalgets medlemmer finder, at de kommende arbejdsmarkeds-pensioner overvejende bør bestå af løbende livsvarige ydelser som erstatning for lønindkomst, der bortfalder som følge af opnåelse af pensionsalder, invaliditet eller dødsfald. Spørgsmålet om begrænsninger på dette område er dog et politisk spørgsmål, og udvalget ønsker ikke på nuværende tidspunkt at anmode om en regeringstilkendegivelse herom.

### **Udvalgets overvejelser ved besvarelsen af spørgsmål 6:**

På trepartsmødet den 6. januar 1989 tilkendegav statsministeren, at det er "regeringens opfattelse, at det på lang sigt vil være af væsentlig betydning for en aflastning af de offentlige kasser, at arbejdsmarkeds-pensioner i overvejende grad består af løbende livsvarige ydelser. Det gælder såvel i alders-pensionen som den også meget vigtige invalidedækning".

Udvalget har ikke ønsket at skabe tvivl om regeringens udtalelser om ydel-



sessammensætning ved at udtrykke behov for, at tilkendegivelserne gentages.

Repræsentanterne for Finansrådet og for DA ønsker endvidere at udtale, at en udbredelse af arbejdsmarkedspensionsordninger bedst sikres ved at give så stor frihedsgrad til overenskomstparterne som muligt. De finder, at der ikke bør lovgives om ydelsessammensætningen, når det i øvrigt er op til arbejdsmarkedets parter at aftale, hvorvidt der skal etableres yderligere pensionsordninger.

### **Spørgsmål 7:**

Det syvende spørgsmål vedrører ønskeligheden af et system til risikoudligning.

### **Udvalgets svar på spørgsmål 7:**

Et flertal af udvalget er af den opfattelse, at risikoudligning er et for omfattende apparat at etablere med det formål alene at løse overførselsproblemerne.

Udvalget har ikke i øvrigt taget stilling til det hensigtsmæssige i en udligningsordning til fordel for personer med ugunstig invaliditetes- og dødelighedsrisiko. Udvalget finder imidlertid, at der er behov for nærmere overvejelser og analyser, og opfordrer til, at der tages initiativ hertil. Man mener dog ikke, at det vil være muligt at nå til bunds i problemstillingen inden overenskomstfornyelsen i 1991.

### **Udvalgets overvejelser ved besvarelsen af spørgsmål 7:**

Teoretisk set kan risikoudligning anvendes til løsning af helbredsproblemet i forbindelse med overførsler (og evt. også overførselsomkostninger). Helbredsbedømmelse kan undværes - såvel ved indtræden som ved overførsler - såfremt der foretages risikoudligning mellem ordningerne. Risikoudligning fordrer imidlertid ensartethed i ordningerne, da man ikke kan have, at nogle ordninger har ydelsessammensætninger med et stort risikoelement, som derefter skal dækkes af andre.

Risikoudligning kræver endvidere, at der er tale om obligatoriske ordning-

er, og at alle ordninger tvinges med, da risikoudligningen ellers kun vil få deltagelse af dem, der forventer at være nettomodtagere og ikke -ydere af bidrag. Risikoudligning vil således ikke kunne fungere, hvis den ikke er obligatorisk.

Hvis man får arbejdsmarkedspensionsordninger med samme obligatoriske grundpension og en valgfri overbygning, vil risikoudligning kunne anvendes på den eller de obligatoriske dele af pensionen. Der vil dog være overgangsproblemer i forhold til de eksisterende arbejdsmarkedspensionsordninger.

Såfremt de nævnte betingelser er opfyldt, kan risikoudligning anvendes såvel over for tilfældige forskelle i dødelighed og invaliditet som over for systematiske forskelle, der skyldes forskellige erhverv eller køn.

I praksis må det antages, at risikoudligning vil nødvendiggøre en omfattende regulering og administration, herunder ensartet helbreds vurdering og ensartet praksis med hensyn til tildeling af invalidepension.

Endelig skal det bemærkes, at hvis omfordelingen er omfattende, bliver ordningen ikke en forsikringsordning.

### **Andre spørgsmål.**

Udover de i brevet nævnte spørgsmål er der en række andre væsentlige spørgsmål vedrørende arbejdsmarkedspension, som udvalget ønsker at pege på.

Udvalget ønsker først at gøre opmærksom på, at en udvidelse af området for de eksisterende lempelige overførselsregler ikke vil løse overførselsproblemerne i relation til spørgsmålene vedrørende helbredsoplysninger. Der eksisterer pensionsordninger med meget forskellige risikoforhold, og en væsentlig ændring i risikoforholdene som følge af en ændret ydelsessammensætning kan udløse krav om fornyede helbredsoplysninger ved overførsler.

En tilstrækkelig forudsætning for, at man i obligatoriske ordninger altid vil kunne undvære fornyet helbredsbedømmelse ved overførsel, er, enten at alle ordningernes risikoforhold (ydelsessammensætning og omfang af hel-

bredsoplysninger) er nogenlunde ens, eller at der udelukkende er tale om ordninger, hvor der heller ikke ved nyoptagelse er behov for og heller ikke foretages helbredsbedømmelse.

Repræsentanterne for lønmodtagerorganisationerne ønsker at løse helbredsproblemet ved at forbyde fornyet helbredsbedømmelse ved de jobskiftebetingede overførsler.

På trepartsmødet den 6. januar 1989 gav statsministeren tilsagn om opfølgende lovgivning på pensionsområdet, hvis det måtte vise sig ønskeligt - herunder især om indbetaling af pensionsbidrag ved sygdom, barsel og ledighed. ATP's bestyrelse har udarbejdet et forslag om etablering af en sådan ordning for ATP-bidragets vedkommende og opfordret regeringen til at fremsætte lovforslag herom sammen med øvrige moderniseringer af ATP-ordningen. Repræsentanterne for lønmodtagerorganisationerne samt for DA og de kommunale arbejdsgivere kan tilslutte sig denne opfordring. Repræsentanterne for DA ønsker dog at påpege, at der ikke derved er taget stilling til betaling af præmier ved evt. nye arbejdsmarkedspensionsordninger i tilfælde af sygdom, barsel og ledighed, ligesom de henviser til forslaget fra ATP's bestyrelse vedrørende finansieringen af ATP-bidrag i omhandlede situationer.

De kommunale arbejdsgivers repræsentanter har tilkendegivet, at kommunernes tilslutning til opfordringen sker ud fra den forudsætning, at de merudgifter, der måtte påføres (amts)kommunerne ved gennemførelse af lovforslaget, kompenseres i overensstemmelse med det udvidede totalbalanceprincip.

De øvrige medlemmer ønsker ikke at udtale sig vedrørende de to sidstnævnte spørgsmål.

Pensionsoverførselsudvalget skal ifølge sit kommissorium overveje, hvordan udtrædende medlemmer sikres en andel af ufordelte og skjulte reserver. I Finansministeriets notat anføres vedrørende de ufordelte reserver: "...disse problemer har ikke en sådan størrelse, at det kan hævdes, at mobiliteten på arbejdsmarkedet nedsættes af denne grund." Flertallet af udvalgsmedlemmerne ønsker ikke at ytre sig herom for nærværende. Repræsentanterne for lønmodtagerorganisationerne og for Finansrådet er uenige i dette udsagn og finder det muligt og hensigtsmæssigt, at dette spørgsmål løses sammen med de øvrige overførselsproblemer. Repræsen-

tanten for Aktuarforeningen finder, at disse problemer ikke kan løses retfærdigt eller på en teknisk rimelig måde.

Repræsentanterne for lønmodtagerorganisationerne og for Pensionskasserådet ønsker i øvrigt at henlede opmærksomheden på, at beregningen af realrenteafgiftssatsen og beregningsgrundlaget for realrenteafgiften bidrager til at begrænse konkurrencen imellem pensionsinstitutterne ved at modvirke etablering af nye pensionsforsikringsinstitutter. De øvrige medlemmer ønsker ikke at udtale sig herom.

Repræsentanterne for DA ønsker at pege på, at en afklaring af samordningsproblemerne vil være af væsentlig betydning for en generel udbredelse af arbejdsmarkedspension.

Endelig henleder udvalget opmærksomheden på, at der efter EF's regler for tjenesteydelser vil gælde hjemlandslovgivning og hjemlandstilsyn, hvad angår de finansielle tilsynslove. Disse og andre EF-bestemmelser kan muligvis medføre forskellige begrænsninger i muligheden for at regulere med hensyn til ydelsessammensætning, omkostningsfordeling og risikoforskelle. Der henvises her også til Stormflodsudvalgets betænkning nr. 1208, oktober 1990, side 10-12, samt til de almindelige bemærkninger til lovforslag nr. L 36 af 10. oktober 1990 om en stormflodsforsikring.

p. u. v.

C. Boye Jacobsen  
formand for udvalget

TRIBUNAL DE JUSTICIA  
 DE LAS  
 COMUNIDADES EUROPEAS  
 ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΝ  
 ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΩΝ  
 ΓΕΡΜΑΝΙΑΣ  
 GERICHTSHOF  
 DER  
 EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN  
 ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΝ  
 ΤΩΝ  
 ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ  
 COURT OF JUSTICE  
 OF THE  
 EUROPEAN COMMUNITIES



LUXEMBOURG

COUR DE JUSTICE  
 DES  
 COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES  
 CURIA  
 ДЕРЖАВНИ СЪД  
 ЗА ОБЩОПРАВНО СЪПРАВЛЕНИЕ  
 CORTE DI GIUSTIZIA  
 DELLE  
 COMUNITÀ EUROPEE  
 HOF VAN JUSTITIE  
 VAN DE  
 EUROPESE GEMEENSCHAPPEN  
 TRIBUNAL DE JUSTIÇA  
 DAS  
 COMUNIDADES EUROPEIAS

/TCDA/Dom af 17.5.1990 – Sag C-262/88

OversættelseDomstolens dom17. maj 1990 \*

"Lige løn til mænd og kvinder – afskedigelse begrundet i  
driftsmæssige hensyn – udbetaling af en arbejdsophørspension  
før den normale pensionsalder"

/P3/

I sag C-262/88,

angående en anmodning, som Court of Appeal, London, i medfør af EØF-Traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag

**Douglas Harvey Barber**

mod

**Guardian Royal Exchange Assurance Group**

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af EØF-Traktatens artikel 119, Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige Løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19) og Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse,

forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40),

har

DOMSTOLEN

sammensat af præsidenten, O. Due, afdelingsformændene Sir Gordon Slynn, F.A. Schockweiler og M. Zuleeg samt dommerne G.F. Mancini, R. Joliet, T.F. O'Higgins, J.C. Moitinho de Almeida, G.C. Rodriguez Iglesias, F. Grévisse og M. Diez de Velasco,

generaladvokat: W. Van Gerven

justitssekretær: assisterende justitssekretær J.A. Pompe,

pfter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

- Douglas Harvey Barber ved Christopher Carr, Q.C., der møder for solicitor-firmaet Irwin Mitchell,
- Guardian Royal Exchange Assurance Group ved David Vaughan, Q.C., og barrister Timothy Wormington, der møder for solicitor-firmaet Jaques S Lewis,
- Det Forenede Kongerige ved J.E. Collins, Treasury Solicitor's Department, som befuldmægtiget, bistået af Peter Goldsmith, Q.C.,
- Kommissionen ved Karen Banks og Julian Currall, Kommissionens Juridiske Tjeneste, som befuldmægtigede,

/B/

på grundlag af retsmøderapporten og efter mundtlig forhandling den 15. november 1989,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 30. januar 1990,

afsagt følgende

Dom

/P5/

- 1 Ved kendelse af 12. maj 1988, indgået til Domstolen den 23. september 1988, har Court of Appeal, London, i medfør af EØF-Traktatens artikel 177 forelagt en række præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af EØF-Traktatens artikel 119, Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19, herefter benævnt "ligelønsdirektivet") og Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40, herefter benævnt "ligebehandlingsdirektivet").
- 2 Spørgsmålene er blevet rejst under en sag anlagt af nu afdøde Douglas Harvey Barber mod dennes tidligere arbejdsgiver. Guardian Royal Exchange Assurance Group (herefter benævnt "Guardian"), angående

Barber's ret til førtidspension, efter at han var blevet afskediget af driftsmæssige grunde.

3 Det fremgår af oplysningerne i sagen, at Barber var medlem af en pensionskasse, der var stiftet af Guardian. Pensionskassen var indrettet således, at medlemmerne ikke skulle betale bidrag, dvs. at ordningen fuldt ud finansieredes af arbejdsgiveren. Dette var en såkaldt "contracted-out" ordning, som var godkendt i medfør af Social Security Pensions Act 1975, og som indebar, at medlemmerne ved aftale gav afkald på at være omfattet af den indtægtsbestemte del af den statslige pensionsordning, som den pågældende ordning trådte i stedet for. Medlemmerne af en sådan ordning betalte kun nedsatte bidrag til den statslige pensionsordning svarende til det grundbeløb, der i henhold til sidstnævnte ordning udbetales til alle arbejdstagere uanset deres indtægt.

4 Efter Guardian's pensionsordning var den normale pensionsalder for den kategori af ansatte. Barber tilhørte, 62 år for mænd og 57 år for kvinder. Denne forskel svarede til forskellen efter den statslige socialsikringsordning, hvor den normale pensionsalder er 65 år for mænd og 60 år for kvinder. Medlemmerne af Guardian's pensionskasse var berettiget til aktuel pension, når de nåede den normale pensionsalder i henhold til ordningen. Desuden var medlemmer af pensionskassen, som ved arbejdsforholdets ophør var fyldt 40 år og havde været ansat hos Guardian i 10 år, berettiget til opsat pension, som blev udbetalt ved den normale pensionsalders indtræden.



5 I "Guardian Royal Exchange Guide to Severance Terms" (herefter benævnt "afskedigelsesvilkårene"), der indgik som en del af Barber's arbejdskontrakt, bestemtes det, at medlemmer af pensionskassen i tilfælde af afskedigelse begrundet i driftsmæssige hensyn var berettiget til aktuel pension under forudsætning af, at de var fyldt 55 år for mænds vedkommende og 50 år for kvinders vedkommende. Personer, som ikke opfyldte disse betingelser, var berettiget til visse kontantydelse, der blev beregnet efter ancienniteten, og til opsat pension, der blev udbetalt ved den normale pensionsalders indtræden.

6 Barber blev afskediget af driftsmæssige grunde med virkning fra den 31. december 1980, da han var 52 år. Guardian udbetalte ham de i afskedigelsesvilkårene fastsatte kontantydelse, den lovbestemte fratrædelsesgodtgørelse samt et gratiale. Han ville have været berettiget til arbejdsophørspension fra det tidspunkt, hvor han fyldte 62 år. Det står fast, at en kvinde i samme situation som Barber ville have fået udbetalt aktuel arbejdsophørspension ud over den lovbestemte fratrædelsesgodtgørelse, og at den samlede værdi af disse ydelser ville have været større end det beløb, Barber fik udbetalt.

7 Barber fandt, at han blev udsat for ulovlig forskelsbehandling på grundlag af køn, og han anlagde derfor sag ved industrial relations tribunals. Da han ikke fik medhold i første og anden instans, appellerede han til Court of Appeal, der har besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

- "1) Når en gruppe ansatte afskediges af arbejdsgiveren under omstændigheder, der svarer til omstændighederne i denne sag, og modtager ydelser i forbindelse hermed, er alle disse ydelser da 'Løn' som omhandlet i EØF-Traktatens artikel 119, jfr. ligelønsdirektivet (75/117/EØF), eller falder de ind under ligebehandlingsdirektivet (76/207/EØF), eller må det antages, at de ikke er omfattet af nogen af disse bestemmelser?
- 2) Er det af betydning for besvarelsen af spørgsmål 1), at en af de omhandlede ydelser er en pension, der udbetales i forbindelse med en privat erhvervstilknyttet pensionsordning, som administreres af arbejdsgiveren ('en privat pension')?
- 3) Er det i artikel 119 og i ligelønsdirektivet omhandlede ligelønsprincip tilsidesat under de omstændigheder, der foreligger i nærværende sag, hvis
  - a) en mand og en kvinde på samme alder afskediges under samme omstændigheder, og kvinden i forbindelse hermed får aktuel privat pension, mens manden kun får opsat privat pension, eller
  - b) den samlede værdi af de ydelser, kvinden modtager, er større end den samlede værdi af de ydelser, manden modtager?

/B/

- 4) Har artikel 119 og ligelønsdirektivet direkte virkning under de omstændigheder, der foreligger i denne sag?
- 5) Har det betydning for besvarelsen af spørgsmål 3), at kvindens ret til at opnå en aktuel pension i henhold til afskedigelsesvilkårene afhæng af, om hun opfyldte betingelserne for aktuel pension i henhold til bestemmelserne i den private erhvervstilknyttede ordning derved, at hun blev betragtet som pensioneret af Guardian, fordi hun blev afskediget i løbet af syvårsperioden forud for det tidspunkt, hvor hun normalt skulle have været pensioneret i henhold til pensionsordningen?"

8 D.H. Barber er afdødt ved døden, mens sagen har verseret for Domstolen. Den nationale ret har tilladt hans enke og eksekutor, Pamela Barber, at fortsætte sagen i sit eget navn, for og på vegne af Barber's bo, og retsforhandlingerne i den præjudicielle sag er forløbet forskriftsmæssigt.

9 For en nærmere redegørelse for de faktiske omstændigheder i hovedsagen, de relevante fællesskabsretlige bestemmelser, retsforhandlingernes forløb samt de skriftlige indlæg, der er indgivet til Domstolen, henvises til retsmøderapporten. Disse omstændigheder omtales derfor kun i det følgende, såfremt det på de enkelte punkter er nødvendigt for forståelsen af Domstolens argumentation.

Det første spørgsmål

10 Med det første spørgsmål søger Court of Appeal i det væsentlige at få oplyst, om ydelser, som af en arbejdsgiver udbetales til en arbejdstager i forbindelse med dennes afskedigelse af driftsmæssige grunde er omfattet af Traktatens artikel 119 og ligelønsdirektivet eller af ligebehandlingsdirektivet.

11 Det fremgår af Domstolens faste praksis (jfr. bl.a. dommen af 31. marts 1981, Jenkins mod kingsgate, præmis 22, sag 96/80, Sml. s. 911), at det første af disse to direktiver, hvis væsentligste formål er at lette den praktiske gennemførelse af ligelønsprincippet i Traktatens artikel 119, ikke på nogen måde ændrer indholdet eller rækkevidden af dette princip, således som det er fastlagt i sidstnævnte bestemmelse. Det må derfor først undersøges, om artikel 119 finder anvendelse under omstændigheder som dem, der foreligger i denne sag.

- 12 Som Domstolen har statueret, omfatter begrebet løn i Traktatens artikel 119, stk. 2, samtlige ydelser, aktuelle eller fremtidige, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren, eventuelt indirekte, i penge eller i naturalier (jfr. navnlig dommen af 9. februar 1982, Garland mod British Rail Engineering, præmis 5, sag 12/81, Sml. s. 359). Følgelig udelukker den omstændighed, at visse ydelser udbetales efter arbejdsforholdets ophør, ikke, at de kan have karakter af løn i den i Traktatens artikel 119 anførte betydning.
- 13 Specielt med hensyn til godtgørelser, der udbetales til en arbejdstager i forbindelse med hans afskedigelse, må det konstateres, at de udgør en form for løn, som arbejdstageren er berettiget til som følge af arbejdsforholdet, som udbetales til ham ved arbejdsforholdets ophør, som kan gøre det lettere for ham at tilpasse sig de nye forhold, der opstår som følge af, at han har mistet sit arbejde, og som sikrer ham en indtægtskilde i den periode, hvor han søger nyt arbejde.
- 14 Heraf følger, at godtgørelser, som udbetales til en arbejdstager i forbindelse med hans afskedigelse, i princippet er omfattet af begrebet løn i Traktatens artikel 119.
- 15 Under retsmødet har Det Forenede Kongerige gjort gældende, at den lovbestemte fratrædelsesgodtgørelse ikke er omfattet af Traktatens artikel 119, fordi den er en social sikringsydelse, og ikke en form for løn.

- 16 Hertil bemærkes, at det ikke kan antages, at en fratrædelsesgodtgørelse som den, der er tale om i denne sag, og som udbetales af arbejdsgiveren, ophører med at være en form for løn, blot fordi den ikke udbetales i henhold til arbejdskontrakten, men er lovbestemt eller ydes på frivilligt grundlag.
- 17 Med hensyn til lovbestemte fratrædelsesgodtgørelser må det – som Domstolen statuerede i dommen af 8. april 1976, Defrenne mod Sabena, præmis 40 (sag 43/75, Sml. s. 455) – erindres, at Traktatens artikel 119 også tager sigte på forskelsbehandling, som umiddelbart skyldes lovbestemmelser. Dette indebærer, at lovbestemte ydelser kan være omfattet af begrebet løn i denne bestemmelses forstand.
- 18 Selv om mange af de ydelser, der udredes af en arbejdsgiver, også afspejler socialpolitiske hensyn, kan det ikke drages i tvivl, at en ydelse har karakter af løn, når arbejdstageren som følge af arbejdsforholdets eksistens er berettiget til at modtage den pågældende ydelse fra arbejdsgiveren.
- 19 Med hensyn til beløb, som arbejdsgiveren udbetaler på frivilligt grundlag fremgår det af dommen af 9. februar 1982, Garland, præmis 10 (sag 12/81, jfr. ovenfor), at artikel 119 også finder anvendelse på ydelser, som en arbejdsgiver udreder til arbejdstagerne uden at være kontraktligt forpligtet hertil.
- 20 Uden at det er nødvendigt at undersøge, om ligebehandlingsdirektivet finder anvendelse, må det første spørgsmål derfor besvares således, at ydelser, som en arbejdsgiver udbetaler til en arbejdstager i forbindelse med dennes afskedigelse af driftsmæssige

grunde, er omfattet af Traktatens artikel 119, stk. 2, uanset om ydelserne udbetales i henhold til en arbejdskontrakt, i henhold til lovbestemmelser eller på frivilligt grundlag.

Det andet spørgsmål

- 21 Når henses til besvarelsen af det første spørgsmål, må det andet spørgsmål forstås således, at det i det væsentlige drejer sig om, hvorvidt en arbejdsophørspension, der udbetales i henhold til en privat erhvervstilknyttet pensionsordning, en såkaldt "contracted-out" ordning, er omfattet af Traktatens artikel 119, især når pensionen tilkendes i forbindelse med afskedigelse af driftsmæssige grunde.
- 22 I denne forbindelse må det erindres, at Domstolen allerede i dommen af 25. marts 1971, Defrenne mod Belgien, præmis 7 og 8 (sag 80/70, Sml. 1971, s. 109) udtalte, at fordele med karakter af sociale sikringsydelser principielt ikke kan udelukkes fra begrebet løn. Domstolen præciserede imidlertid, at begrebet løn, som det er defineret i artikel 119, ikke ses at kunne omfatte de socialsikringsordninger eller -ydelser, navnlig alderspension, som direkte er reguleret ved lov, således at der ikke foreligger nogen overenskomst herom inden for den pågældende virksomhed eller erhvervsgren, og som obligatorisk finder anvendelse på almindelige grupper arbejdstagere.
- 23 Domstolen bemærkede, at de pågældende ordninger sikrer arbejdstageren ydelser fra et lovbestemt system, der finansieres af arbejdstagere, arbejdsgivere og eventuelt det offentlige i et omfang,

som i mindre grad følger af ansættelsesforholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager end af socialpolitiske overvejelser.

24 For at besvare det andet spørgsmål er det derfor nødvendigt at undersøge, om disse overvejelser også gælder, for så vidt angår private erhvervstilknyttede ordninger som den, der er tale om i den foreliggende sag.

25 I denne forbindelse bemærkes for det første, at de omhandlede ordninger enten er et resultat af en overenskomst mellem arbejdstagere og arbejdsgivere eller af en ensidig beslutning truffet af arbejdsgiveren. De finansieres fuldt ud af arbejdsgiveren eller af arbejdsgiveren og arbejdstagerne i forening, uden at der i noget tilfælde ydes bidrag hertil fra det offentlige. Følgelig er sådanne ordninger en del af de ydelser, arbejdsgiveren tilbyder arbejdstagerne.

26 For det andet finder sådanne ordninger ikke obligatorisk anvendelse på almindelige grupper af arbejdstagere. Tværtimod gælder de kun for arbejdstagere, der er ansat i bestemte virksomheder, således at medlemskab af disse ordninger nødvendigvis skyldes arbejdsforholdet til en bestemt arbejdsgiver.. Selv om de pågældende ordninger er oprettet i overensstemmelse med national lovgivning og derfor opfylder lovgivningens betingelser for at kunne anerkendes som "contracted-out" ordninger, er de desuden underlagt deres egne regler.

27 For det tredje bemærkes, at selv om de bidrag, der indbetales til disse ordninger, og de ydelser, de giver adgang til, delvis træder i stedet for bidrag eller ydelser i henhold til den almindelige,

lovbestemte ordning, kan denne omstændighed ikke føre til, at artikel 119 ikke finder anvendelse. Det fremgår nemlig af oplysningerne i sagen, at erhvervstilknyttede ordninger som den, der er tale om i den foreliggende sag, kan give medlemmerne større ydelser end dem, de ville få udbetalt i henhold til den Lovbestemte ordning, således at de økonomisk har en tilsvarende funktion som de tillægspensionsordninger, der findes i visse medlemsstater, hvor medlemsskab og bidragsbetaling til den lovbestemte ordning er obligatorisk, og fravigelser ikke er tilladt. I dommen af 13. maj 1986, Bilka-Kaufhaus mod Weber von Hartz (sag 170/84, Sml. s. 1607), statuerede Domstolen, at ydelser i henhold til en tillægspensionsordning var omfattet af begrebet løn, jfr. Traktatens artikel 119.

28 Det må derfor konkluderes, at pension, der udbetales i henhold til en "contracted-out" ordning, i modsætning til ydelser i henhold til nationale lovbestemte socialsikringsordninger, er ydelser, som arbejdstageren modtager fra arbejdsgiveren som følge af arbejdsforholdet, og at en sådan pension derfor er omfattet af Traktatens artikel 119.

29 Denne fortolkning af artikel 119 berøres ikke af, at den omhandlede private erhvervstilknyttede ordning er oprettet i form af en "trust" og administreres af "trustees", som formelt er uafhængige af arbejdsgiveren, eftersom artikel 119 også finder anvendelse på ydelser, som modtages indirekte fra arbejdsgiveren.

30 Det andet spørgsmål, som er forelagt af Court of Appeal, må derfor besvares således, at en pension, der udbetales i henhold til en privat erhvervstilknyttet pensionsordning, en såkaldt "contracted-out" ordning, er omfattet af Traktatens artikel 119.



Det tredje og det femte spørgsmål

31 Med disse spørgsmål søger Court of Appeal i det væsentlige oplyst, for det første om det er i strid med Traktatens artikel 119, at en mand, der afskediges af driftsmæssige grunde, kun er berettiget til opsat pension ved den normale pensionsalders indtræden, mens en kvinde i samme situation modtager en aktuell arbejdsophørspension, når dette skyldes anvendelsen af forskellige aldersbetingelser for de to køn, som svarer til den forskel, der gælder efter den nationale lovbestemte pensionsordning. For det andet ønsker Court of Appeal i det væsentlige oplyst, om ligelønnen skal sikres for hver enkelt del af lønnen eller kun ud fra en samlet vurdering af de ydelser, arbejdstagerne modtager.

32 Med hensyn til det første af disse to spørgsmål skal det blot bemærkes, at artikel 119 forbyder enhver form for lønmæssig forskelsbehandling af mænd og kvinder, uanset hvilken ordning der giver anledning til forskelsbehandlingen. Følgelig er det i strid med artikel 119 at fastsætte forskellige aldersbetingelser for de to køn for så vidt angår pensioner, der udbetales i henhold til en "contracted-out" ordning, selv om forskellen i pensionsalder for mænd og kvinder svarer til den forskel, der gælder efter den nationale lovbestemte ordning.

33 Med hensyn til det andet af disse spørgsmål henvises til dommene af 30. juni 1988, Kommissionen mod Den Franske Republik, præmis 27 (sag 318/86, Sml. s. 3559) og af 17. oktober 1989, Handels- og

Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening (for Danfoss), præmis 12 (sag 109/88, Sml. s. 0000), hvori Domstolen fremhævede den grundlæggende betydning, der må tillægges gennemskueligheden, og navnlig muligheden for kontrol fra de nationale domstoles side med henblik på at forhindre og i givet fald ophæve enhver forskelsbehandling med hensyn til køn.

34 Med hensyn til måden, hvorpå det kan efterprøves, om ligelønsprincippet overholdes, må det konstateres, at hvis de nationale domstole var forpligtet til at foretage en vurdering og sammenligning af alle de forskellige former for ydelser, der alt efter omstændighederne udbetales til mænd og kvinder, ville domstolskontrollen være vanskelig at gennemføre, og som følge heraf ville artikel 119's effektive virkning blive svækket. Heraf følger, at virkelig gennemskuelighed, der gør det muligt at udøve en effektiv kontrol, kun opnås, hvis ligelønsprincippet gælder for hver enkelt del af den løn, mænd og kvinder modtager.

35 Det tredje og det femte spørgsmål, som er forelagt af Court of Appeal, må derfor besvares således, at det er i strid med Traktatens artikel 119, at en mand, der afskediges af driftsmæssige grunde, kun er berettiget til opsat pension ved den normale pensionsalders indtræden, mens en kvinde i samme situation er berettiget til aktuel arbejdsophørspension, når dette skyldes anvendelsen af forskellige aldersbetingelser for de to køn, som svarer til den forskel, der gælder efter den nationale lovbestede pensionsordning. Ligelønsprincippet skal overholdes for hver enkelt del af lønnen og ikke kun ud fra en samlet

vurdering af de ydelser, arbejdstagerne modtager.

Det fjerde spørgsmål

- 36 Den nationale ret har med sit fjerde spørgsmål desuden ønsket oplyst, om Traktatens artikel 119 og ligelønsdirektivet har direkte virkning under de i hovedsagen foreliggende omstændigheder.
- 37 Når henses til besvarelsen af det første spørgsmål, er det unødvendigt at undersøge ligelønsdirektivets virkning. Med hensyn til artikel 119 henvises til Domstolens faste praksis, navnlig dommen af 31. marts 1981, Jenkins, præmis 17, (sag 96/80, jfr. ovenfor), hvorefter bestemmelsen finder direkte anvendelse på alle former for forskelsbehandling, som kan konstateres allerede ved hjælp af de i artiklen opstillede kriterier, samme arbejde og lige løn, uden at der fra Fællesskabets eller medlemsstaternes side skal træffes nærmere foranstaltninger til fastlæggelse af disse kriterier, for at de kan anvendes.
- 38 Den omstændighed, at en kvinde er berettiget til aktuel arbejdsophørspension, når hun afskediges af driftsmæssige grunde, mens en mand på samme alder i et sådant tilfælde kun er berettiget til opsat pension, medfører en lønmæssig forskelsbehandling af disse to grupper af arbejdstagere, som den nationale ret umiddelbart kan påvise på grundlag af de enkelte dele af lønnen og de i artikel 119 opstillede kriterier.

39 Det fjerde spørgsmål må derfor besvares således, at Traktatens artikel 119 kan påberåbes for de nationale domstole, og at det tilkommer disse at sikre beskyttelsen af de rettigheder, bestemmelsen tillægger borgerne, navnlig i tilfælde, hvor der efter en såkaldt "contracted-out" pensionsordning ikke udbetales en mand, der afskediges, den aktuelle pension, en kvinde i et sådant tilfælde ville få udbetalt.

Den foreliggende doms tidsmæssige virkninger

40 I sit skriftlige og sit mundtlige indlæg har Kommissionen henvist til, at Domstolen kan begrænse dommens tidsmæssige virkninger, såfremt begrebet Un, jfr. Traktatens artikel 119, stk. 2, fortolkes således, at det omfatter pensioner, der udbetales i henhold til private erhvervstilknyttede ordninger af den her omhandlede art, således at dommen kun kan påberåbes i sager, der allerede verserer, og i tvister vedrørende forhold, der opstår efter domsafsigelsen. Det Forenede Kongerige har under retsmødet fremhævet de alvorlige økonomiske konsekvenser af en sådan fortolkning af artikel 119. Et meget stort antal arbejdstagere i Det Forenede Kongerige er medlemmer af "contracted-out" ordninger, og disse ordninger fraviger ofte princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, navnlig derved, at pensionsalderen for de to køn er forskellig.

41 Som Domstolen anerkendte i dommen af 8. april 1976, Defrenne (sag 43/75, jfr. ovenfor), kan den undtagelsesvis under hensyntagen til de alvorlige forstyrrelser, dommen kan medføre for så vidt angår begivenheder i fortiden, se sig foranlediget til at begrænse de berørtes muligheder for at påberåbe sig den fortolkning, Domstolen anlægger af en bestemmelse på grundlag af præjudiciel anmodning. En sådan begrænsning kan kun tillades af Domstolen i selve den dom, hvori der træffes afgørelse om den fortolkning, der er anmodet om.

42 Med hensyn til den foreliggende sag bemærkes, at der ved artikel 7, stk. 1, litra a), i Rådets direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (EFT 1979 L 6, s. 24) blev givet medlemsstaterne bemyndigelse til at udsætte den obligatoriske gennemførelse af ligebehandlingsprincippet, for så vidt angik fastsættelsen af pensionsalderen for ydelse af alderspensioner og eventuelle følger heraf for andre ydelser. Undtagelsen går igen i artikel 9, litra a), i Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (EFT L 225, s. 40), som kan finde anvendelse på "contracted-out" ordninger som den, der foreligger i denne sag.

43 Når henses til disse bestemmelser, kunne medlemsstaterne og de berørte parter med rimelighed gå ud fra, at artikel 119 ikke fandt anvendelse på pensioner, der blev udbetalt i henhold til

"contracted-out" ordninger, og at der fortsat kunne gøres undtagelse fra princippet om ligestilling af mænd og kvinder på dette område.

44 Under disse omstændigheder er bydende retssikkerhedshensyn til hinder for, at der rejses tvivl om retsforhold, hvis virkninger allerede er udtømt, når dette kan bevirke, at ligevægten i en række af disse pensionsordninger forstyrres med tilbagevirkende kraft. Der bør dog gøres en undtagelse, for så vidt angår personer, som rettidigt har taget skridt til at sikre deres rettigheder. Endelig bemærkes, at virkningerne af den nævnte fortolkning ikke bør begrænses, for så vidt angår pensionsrettigheder, der erhverves efter afsigelsen af nærværende dom.

45 Det bør derfor statueres, at den direkte virkning af Traktatens artikel 119 ikke kan påberåbes til støtte for krav om tilkendelse af pensionsret fra et tidspunkt, der ligger forud for afsigelsen af nærværende dom, medmindre arbejdstagerne eller disses retssuccessorer forinden har anlagt sag eller rejst en tilsvarende administrativ klage i henhold til gældende national ret.

/P6/

Sagens omkostninger

46 De udgifter, der er afholdt af Det Forenede Kongerige og af Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke godtgøres. Da sagens behandling i forhold til

hovedsagens parter udgør et Led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

/P3/

På grundlag af disse præmisser

kender

#### DOMSTOLEN

vedrørende de spørgsmål, som Court of Appeal, London, har forelagt ved<sup>1</sup> kendelse af 12. maj 1988, for ret:

- 1) Ydelser, som en arbejdsgiver udbetaler til en arbejdstager i forbindelse med dennes afskedigelse af driftsmæssige grunde, er omfattet af Traktatens artikel 119 , stk. 2, uanset om ydelserne udbetales i henhold til en arbejdskontrakt, i henhold til lovbestemmelser eller på frivilligt grundlag.
- 2) Pension, der udbetales i henhold til en privat erhvervstilknyttet pensionsordning, en såkaldt "contracted-out" ordning, er omfattet af Traktatens artikel 119.
- 3) Det er i strid med Traktatens artikel 119, at en mand, der afskediges af driftsmæssige grunde, kun er berettiget til opsat pension ved den normale pensionsalders indtræden, mens en kvinde i samme situation er berettiget til aktuel arbejdsophørspension, når dette skyldes anvendelsen af forskellige aldersbetingelser for de to køn, som svarer til den forskel, der galder efter den nationale lovbestemte

pensionsordning. Ligelønsprincippet skal overholdes for hver enkelt del af lønnen og ikke kun ud fra en samlet vurdering af de ydelser, arbejdstagerne modtager.

- 4) Traktatens artikel 119 kan påberåbes for de nationale domstole. Det tilkommer disse at sikre beskyttelsen af de rettigheder, bestemmelsen tillægger borgerne navnlig i tilfælde, hvor der efter en såkaldt "contracted-out" pensionsordning ikke udbetales en mand, der afskediges, den aktuelle pension, en kvinde i et sådant tilfælde ville få udbetalt.
  
- 5) Den direkte virkning af Traktatens artikel 119 kan ikke påberåbes til støtte for krav om tilkendelse af pensionsret fra et tidspunkt, der ligger forud for afsigelsen af nærværende dom, medmindre arbejdstagerne eller disses retssuccessorer forinden har anlagt sag eller rejst en tilsvarende administrativ klage i henhold til gældende national ret.

/S1/ DUE, Slynn, Schockweiler, Zuleeg, Mancini, Joliet, O'Higgins, Moitinho de Almeida, Rodriguez Iglesias, Grévisse, Diez de Velasco

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 17. maj 1990.

/S2/J.-G. Giraud, justitssekretær - O. Due, præsident

/FIN/