

MADS BRNDÉ ANDERSEN 1
JENS KRISTIANSEN: ARBEJDSMARKEDS Pensionstilslutningsaftalen
PENSION, DUF 2009

aftalemæssig relation mellem parterne, f.eks. i form af et krav i vedtægterne om, at overenskomspartenerne skal godkende ændringer i vedtægterne eller pensionsregulativerne (forsikringsbetingelserne).

I private overenskomster udpeger overenskomspartenerne stort set altid det pensionsinstitut som skal stå for administrationen af pensionsordningen. For arbejds giverorganisationen er det af væsentlig betydning at være med i denne proces – og at være repræsenteret i det pågældende pensionsinstituts bestyrelse, hvor det bestemmes, hvorledes midlerne investeres. Den enkelte arbejds giver vil være bundet til at anvende det udpegede pensionsinstitut. Nogle overenskomster på det private område giver dog mulighed for at etablere pensionsordning i form af en firmapension frem for at deltage i den tværgående pensionsordning. I så fald vil det typisk være overladt til arbejds givervten selv at udpege en pensionsleverandør. Dertilmod kan der være bindinger med hensyn til skifte af pensionsleverandør, som bl.a. skal sikre arbejdstager indflydelse herpå.

I de kommunale overenskomster udpeger overenskomspartenerne også sammen en pensionsleverandør, som er anført i helve overenskomstekisten. Dermed har overenskomspartenerne ligeledes forpligtet sig i selve overenskomsten til kun at benytte denne pensionsleverandør. Et skifte af pensionsleverandør forudsætter dermed også i disse tilfælde begge overenskomspartners accept.

I de statslige overenskomster udpeger overenskomspartenerne ikke på tilsvarende måde sammen et pensionsinstitut. Finansministeriet (Personalestyrelsen) overlader det normalt til den faglige organisation at foretage det praktiske valg af pensionsleverandør og fastlægge det nærmere indhold af pensionsordningen. Ministeriet har dog opstillet en generel ramme for indholdet af de enkelte pensionsordninger.

c. Firmapensionsordninger

Pensionsstilslutningsaftalen er det centrale omdrejningspunkt for en firmapensionsordning. Sådanne ordninger kendetegnes netop ved ikke at bygge på en kollektiv overenskomst. Når det gælder indholdet af de enkelte ordninger er der ikke noget fast mønster for, hvordan ordningerne tegnes. I mangel af en overenskomstforankring vil man typisk gøre brug af produkter, der i forvejen udbydes af pensionsinstitutter, der retter sig mod bredere dele af arbejdsmarkedet, f.eks. Danica, PFA Pension og Nordia Liv og Pension.

En firmapensionsordning vil normalt være indgået ved aftale (kaldet firmapensionsaftale) mellem en privat virksomhed og et pensionsinstitut. Ordningen vil have rod i et løfte afgivet af virksomheden som arbejds giver til de medarbejdere, der ifølge ansættelsesvilkårene skal tilgodeses med en pensionsordning. Ofte vil firmapensionsaftalen være formidlet via en forsikrings-

Kapitel 3. Aftalerelationerne

mægler, der også vil have rådgivet virksomheden om fordele og ulemper ved forskellige ordninger og forskellige pensionsinstitutter.

De vilkår, der er fastsat for en firmapensionsordning, kan som udgangspunkt ændres efter samme kriterier som ændringer af overenskomstbaserede arbejdsmarkedspensioner. Mulighederne for at udvirke ændringer begrænses af de konkrete løfter mv., der er afgivet af instituttet jf. nærmere under 5. Men hvor de overenskomstbaserede ordninger forudsætter en genforhandling på organisationsniveau under inddragelse af det implicerede pensionsinstitut, forudsætter ændringer af en firmapensionsordning i princippet kun en enighed mellem pensionsinstituttet og arbejds givervten.

I det omfang arbejds givervten er bundet af løfter til de faglige organisationer (overenskomster) eller de implicerede medarbejdere (ansættelsesaftaler) om at oprette en bestemt pensionsordning, vil en ændring i disse ordninger kunne indebære sanktioner af ansættelsesretlig eller arbejdsretlig art. På arbejdsplads, hvor der er oprettet samarbejdsudvalg, vil arbejds givervten f.eks. normalt være forpligtet til at forelægge ændringer heri. Ligeledes kan der gennem individuelle forhandlinger med medarbejderne eller ved lokalaftaler på den enkelte virksomhed være lagt grænser for, hvilke ændringer i pensionsordningen arbejds givervten kan udvirke. Vælger arbejds givervten at ignorere sådanne aftaler, vil det være hans dispositioner i forholdet til pensionsinstituttet, der er afgørende for de pensionsløfter, der herefter afgives. Den mulige misligholdelse, arbejds givervten herved bringer sig i overfor de ansatte, er som udgangspunkt instituttet uvedkommende.

Derfor er pensionsinstituttet kun begrænset i sin adgang til at ændre eksisterende firmapensionsordninger ved de løfter mv., instituttet allerede har afgivet til de enkelte sikrede. End ikke i en situation, hvor instituttet er bekendt med, at arbejds givervten indgår aftale med instituttet om at udvirke en ændring i den gældende ordning, som de sikrede arbejdstagere modsætter sig, vil det være denne aftale, der – med respekt af de afgivne pensionsløfter til de enkelte sikrede – er gældende for fremtiden.

3.2. Parterne

En skriftlig pensionsstilslutningsaftale, der slår fast, hvorledes pensionsleverandøren skal optræde i henhold til den indgåede kollektive overenskomst, gælder i forholdet mellem pensionsleverandøren og arbejds givervten/organisationen/arbejds giverorganisationen. Aftalen forpligter umiddelbart kun dens parter, mens de nærmere regler for pensionsleverandørens forhold til den enkelte arbejdstager fastsættes i selvstændige regelsæt (pensionsregulativer) jf. nærmere under 4.