

# **FEJL I FORBINDELSE MED BETALING AF PENSIONS BIDRAG TIL ARBEJDS- MARKEDSPENSIONSORDNINGER**

Specialeafhandling ved afslutning af den juridiske kandidateksamen

*Af Ulrik Nørregaard*

## **Indholdsfortegnelse:**

1	Indledning: .....	3
1.1	Introduktion.....	3
1.2	Problemformulering .....	4
1.3	Afgrænsning .....	5
1.4	Terminologi.....	5
2	Problemstillingerne: .....	6
3	Analyse: .....	8
3.1	Arbejdsgiverens ansvar .....	8
3.1.1	Aftalegrundlaget .....	8
3.1.2	Ansvarsgrundlag.....	11
3.1.3	Informationsansvar .....	16
3.1.4	Vildfarelse.....	19
3.1.5	Pensionsleverandørens særlige pligter .....	20
3.1.6	Lempelse af arbejdsgiverens ansvar.....	21
3.1.7	Opsummering af problemstillingerne vedrørende arbejdsgiveren ...	22
3.2	Pensionsleverandørens ansvar .....	23
3.2.1	Kontrolansvar .....	23
3.2.2	Ansvar for pensionstilsagn .....	25
3.2.3	Pensionsleverandørens oplysningspligt .....	33
3.2.4	Opsummering af problemstillingerne vedrørende pensionsleverandøren .....	36
3.3	Arbejdstagers ansvar.....	37
3.3.1	Kontrolansvar .....	37
3.3.2	Konsekvensen for arbejdstager.....	41
3.3.3	Opsummering af problemstillingerne vedrørende arbejdstageren	43
4	Retspolitiske overvejelser: .....	44
4.1	Generel sikringsordning på tværs af pensionsleverandørerne.....	44
4.2	Overenskomstbaseret dækning.....	45
4.3	Muligheder for og pligt til kontrol.....	47
4.4	Betalingstidspunktets indflydelse på dækningen.....	48
4.5	Finanstilsynets rolle .....	49
5	Konklusion: .....	51
6	Resume:.....	53
7	Bilagliste:.....	54
8	Litteraturliste: .....	55

# 1 Indledning:

## 1.1 *Introduktion*

I slutningen af 1980'erne og op gennem 1990'erne startede en udvikling på pensionsmarkedet hvor arbejdsmarkedspensionerne gik fra at være for de højt-lønnede og andre særlige grupper, til at stort set alle overenskomstansatte nu er omfattet af en pensionsordning. Overenskomstparterne fik gradvis indført pension som en integreret del af vilkårene i de respektive overenskomster. Der indførtes som regel en opbygningsfase hvor bidragene gradvis er steget til mellem 10 og ca. 17 % af lønnen.<sup>1</sup>

Det betyder, at både antallet af personer der er omfattet af en arbejdsmarkedspension og pensionsindbetalingerne de seneste 15 år er steget i en grad der ikke tidligere er set. Den samlede indbetaling i 2006 udgjorde 90 mia. kr. hvilket bringer den samlede pensionsformue i 2007 op 2.400 mia. kr.<sup>2</sup>

Efterhånden som der bliver flere og flere ordninger og flere og flere faggrupper der er omfattet, stiger risikoen for, at arbejdstagerne ikke bliver placeret i den rigtige ordning, eller at bidragene er forkerte. Mange arbejdsgivere har mange forskellige faggrupper ansat og flere pensionsleverandører har flere forskellige ordninger for forskellige faggrupper og virksomheder. Det giver en risiko for, at der et sted gennem systemet opstår en fejl, så arbejdstager bliver placeret i en forkert ordning, eller der bliver indbetalt et forkert bidrag, med den følge, at han ikke får den korrekte dækning.

Fejlen kan opstå af flere grunde og dermed også ligge forskellige steder. På samme måde kan muligheden for at opdage fejlen være forskellig for de enkelte aktører. Det er givet, at jo længere der går inden fejlen opdages, jo større problemer vil det som regel også medføre.

De parter, der har indflydelse på og er en del af arbejdsmarkedspensionerne, er i første omgang arbejdstageren, arbejdsgiveren, pensionsleverandøren og overenskomsternes parter, henholdsvis arbejdstagerorganisationerne og arbejdsgiverorganisationerne/virksomhederne. De har hver især deres forskellige indflydelse på ordningerne hvad enten det drejer sig om de overordnede retningslinjer eller de konkrete valg i den enkelte ordning.

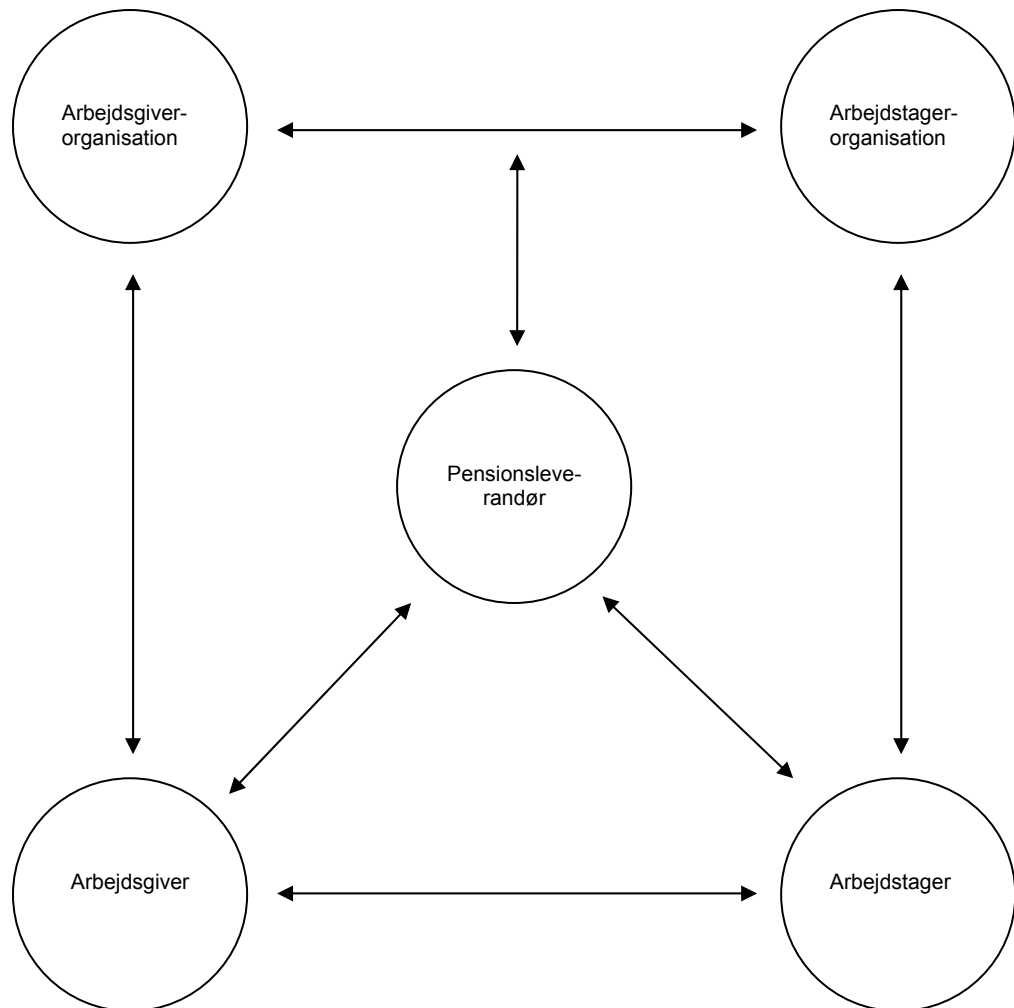
---

<sup>1</sup> Overenskomst mellem Finansministeriet og AC-organisationerne – Pensionsbidraget udgør pr. 1.4.2006 17,1 % af lønnen.

<sup>2</sup> Kilde: [www.forsikringopension.dk/statestik](http://www.forsikringopension.dk/statestik)

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

Nedenstående figur viser de involverede og parter deres indbyrdes relationer.



Analysen behandler problemstillingerne ud fra de forskellige parter ansvar og forpligtelser. Endvidere vil der være en opdeling mellem den fysiske indbetaling og de informationer der sendes med indbetalingen.

### **1.2 Problemformulering**

I denne opgave vil jeg i første omgang identificere de problemer og konsekvenser, der opstår når en fejlagtig indberetning, indbetaling eller registrering medfører et forkert pensionstilsagn.

Gennem analysen vil jeg fastlægge hvilke opgaver og ansvar den enkelte part har, og hvilke konsekvenser det har når fejlen opdages.

Med udgangspunkt i de aftaleretlige relationer mellem arbejdstager, arbejdsgiveren og pensionsleverandøren, vil jeg analysere hvornår der er indgået en bin-

dende aftale mellem de forskellige parter og hvilke forpligtelser og ansvar det medfører.

Analysen vil tage udgangspunkt i fastlæggelsen af ansvarsgrundlaget og de forskellige typer af fejl der kan opstå. Det kan eksempelvis dreje sig om forkerte indbetalinger eller oplysninger som arbejdsgiveren giver om arbejdstager eller det kan være pensionsleverandøren der enten af sig selv eller på baggrund af de fejlagtige oplysninger placerer arbejdstager i en forkert ordning. Endelig har det også betydning hvilke muligheder arbejdstager har for at kontrollerer pensionstilsagnet og måske også om arbejdstager gør dette.

Dette kan føres videre over i en erstatningsretlig vurdering. Hvem skal bære tabet, når et sådant opstår?

### **1.3 Afgrænsning**

Hvis arbejdsgiveren ikke indbetaler pensionsbidrag i henhold til overenskomstens bestemmelser kan der være tale om to problemstillinger. For det første er der forholdet til arbejdstageren og pensionsleverandøren der skal vurderes ud fra et erstatningsretligt synspunkt. Derudover er der også forholdet til overenskomstens parter. Manglende betalinger vil som udgangspunkt også udgøre et brud på overenskomstens bestemmelser med et bodsansvar til følge.

Forholdet til overenskomsterne og deres parter vil blive inddraget i det omfang at de er en del af det retlige grundlag mellem arbejdstager, arbejdsgiveren og pensionsleverandøren.

Omvendt vil jeg ikke behandle problemstillingerne omkring brud på overenskomsterne og hvilke konsekvenser det kan medføre.

### **1.4 Terminologi**

Enkelte bemærkninger skal knyttes til den anvendte terminologi.

De informationer om dækningens størrelse der bliver sendt fra pensionsleverandøren til arbejdstageren kan have mange former og benævnelser. Det kan være pensionstilsagn, pensions- og depotoversigter og udbetalingstilsagn mv.<sup>3</sup> En depotoversigt kan eksempelvis både være udtryk for det aktuelt opsparede der vil komme til udbetaling eksempelvis ved en kapitalpension, men det kan også være en beregningsmæssig værdi som pensionsleverandøren bruger internt til at holde øje med hvor meget der skal sættes af for til enhver tid at kunne dække eventuelle udbetalinger hvilket er tilfældet ved en invalidepension.

Det der er relevant for denne opgave er størrelsen af de aktuelle udbetalinger hvilket her vil blive benævnt pensionstilsagn.

---

<sup>3</sup> Bryde Andersen og Kristiansen, 2008, side 65-68.

## **2 Problemstillingerne:**

### **Fra ret til pensionsindbetalinger til forsikringsbegivenheden indtræder**

For at komme rundt i de forskellige problemstillinger vil analysen tage udgangspunkt i en konkret fiktiv sag hvor forløbet fra overenskomsten indgås til der skal ske udbetaling af pensionen. De enkelte faser vil blive beskrevet for at danne et overblik over problemstillingerne.

I forhold til arbejdsgiverens ansvar er de situationer der oftest giver anledning til problemer når en arbejdstager bliver nyansat, skifter stilling eller virksomheden indgår overenskomst. Her bliver arbejdstageren via overenskomsten berettiget til pensionsindbetalinger, og der skal derfor ske en aktiv handling fra arbejdsgiverens side. Der kan også opstå problemer når bidraget reguleres, men disse vil som regel være mindre idet der så er etableret en dækning og det som regel kun er mindre reguleringer i dækningen der er tale om.

Problemet sker typisk fordi arbejdsgiveren enten ikke får etableret pensionsindbetalingerne på grund af travlhed eller glemsomhed, eller fordi arbejdsgiveren fejlagtigt ikke mener at arbejdstageren skal være omfattet af pensionsordningen for eksempel på grund af sin stilling eller en eventuel karenstid.

I vurdering af arbejdsgiverens ansvar må man også forholde sig til hvilke hjælp og vejledning arbejdsgiveren modtager fra henholdsvis i arbejdsgiverorganisation og fra pensionsleverandøren.

Når pensionsleverandøren modtager første indbetaling eller indberetning fra arbejdsgiveren etableres det konkrete aftaleforhold mellem pensionsleverandøren og arbejdstageren. Det sker som regel ved at pensionsleverandøren udsender en velkomstpakke med relevante informationer og selskabet og pensionsdækningerne.

Pensionsleverandøren baserer sit pensionstilsagn på de oplysninger og indbetalinger der er modtaget fra arbejdsgiveren. Hvis det viser sig at der er fejl i de oplysninger og pensionstilsagnet derfor bliver forkert vil jeg gennem analysen vurdere hvornår det er pensionsleverandørens ansvar og hvornår ansvaret kan tilbagevises til arbejdsgiveren. Med andre ord – hvornår kan pensionsleverandøren blindt stole på oplysningerne fra arbejdsgiveren og hvornår skal der ske en kontrol af oplysningerne?

Et andet scenarie der skal nævnes er de tilfælde, hvor pensionsleverandøren på grund af egne fejl udsender et forkert pensionstilsagn. Problemstillingen vil ikke blive behandlet i denne opgave.

Hvis man for en kort stund ser på den overordnede struktur hvor overenskomsterne, via overenskomsterne og en overordnet aftale med pensionsleverandøren, sikre arbejdstagerne pensionsdækning, kan man stille det spørgsmål, om pensionsleverandøren kan blive bundet, allerede når ansættelsesforholdet etableres og arbejdstageren får ret til pensionsdækning. Derved sikre man, at ar-

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

bejdstageren ikke kommer til at mangle pensionsdækning blot på grund af fejl eller glemsomhed hos arbejdsgiveren.

Til sidst skal det vurderes hvilket ansvar arbejdstageren har. Skal han deltage aktiv i etableringen af pensionsordningen og reagere, hvis han støder på forkerte oplysninger? Er det i orden hvis han bare ser passivt til uden at forholde sig til noget som helst og bare stoler på at alting er i orden den dag han skal bruge dækningen?

Efter denne korte præsentation af problemstillingerne vil jeg i den kommende analyse behandle de enkelte faser og beskrive situationerne mere indgående, der hvor det findes nødvendigt.

## 3 Analyse:

### 3.1 *Arbejdsgiverens ansvar*

Inden der tages hul på den egentlige analyse må en generel kommentar knyttes til arbejdsgiverens ansvar.

Som arbejdsgiveren har man truffet et valg ved at blive selvstændig i stedet for lønmodtager. Derved har man i sin erhvervsudøvelse påtaget sig en lang række risici mod til gengæld at kunne indbringe overskuddet når det går godt. Dette må have i mente, når rimeligheden af arbejdsgiverens ansvar vurderes.

#### 3.1.1 **Aftalegrundlaget**

Grundlaget for de forpligtelser der er genstand for dette speciale er som udgangspunkt de aftaleretlige relationer der er gældende mellem arbejdsgiveren, arbejdstageren og pensionsleverandøren. Det må derfor ved vurdering af en konkret sag nøje fastlægges, hvilke aftaler der er mellem parterne og som derved danner grundlag for pligten til at indbetale pensionsbidrag. I dette speciale har jeg som grundlag udvalgt to aftalegrundlag der er rammende for de fleste aftaler og som ligger tæt op af de formuleringer der normalt anvendes. De overordnede retningslinjer fremgår af den overenskomst arbejdstager er ansat under og som arbejdsgiver dermed er underlagt. Overenskomsten er for pensionsdelen suppleret af det regulativ for pensionsordningen hvoraf det fremgår hvordan pensionsdækningen er sat sammen, hvem der kan være medlem mv. Endelig er der en række vejledninger der bestemmer hvordan og hvornår bedragene skal indbetales og hvordan arbejdsgiveren skal forholde sig i forhold til efterreguleringer mv. Ansættelsesaftalen vil sjældent indeholde bestemmelser om pensionen men blot henvise til overenskomsten.

For at få et indblik i bestemmelsernes ordlyd og fastlægge det aftalegrundlag, som denne opgave er baseret på, har jeg udvalgt 2 eksempler på relevante bestemmelser:

**Uddrag fra Industriens overenskomst:** (bestemmelserne er i deres helhed optrykt som bilag 8)

”§ 34, stk. 1: Parterne er omfattet af den ved protokollat af 15. februar 1991 etablerede pensionsordning – Industriens Pension.

...

Stk. 3: ...Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerens andel og foretager en samlet indbetaling til Industriens Pension...”

**Uddrag af Forsikringsbetingelser for Industriens Pension:** (bestemmelserne er i deres helhed optrykt som bilag 6)



## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

”§ 1, stk. 1: Forsikringen oprettes ved indberetning fra en arbejdsgiver vedrørende betaling af bidrag...

Stk. 2: Forsikringen træder i kraft fra det tidspunkt, hvor forsikringen i henhold til overenskomst, aftale eller lignende udgør en obligatorisk del af ansættelsesforholdet. Dog tidligst fra begyndelsen af den periode første rettidige indberetning fra arbejdsgiveren vedrører.

§ 2, stk. 1: Bidragene forfalder til betaling på det i ansættelsesforholdet aftalte lønudbetalingstidspunkt.”

**Uddrag fra Overenskomst for Social- og Sundhedspersonale:** (bestemmelserne er i deres helhed optrykt som bilag 9)

”§ 10 A, stk. 1: Kommunen opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for social- og sundhedspersonale...

...

Stk. 4: Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt hele måneden.

...

Stk. 8: Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum. Indbetalingen finder sted månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.”

**Forsikringsbetingelser for Pensionsordningen for Social- og Sundhedsgrupper:** (bestemmelserne er i deres helhed optrykt som bilag 7)

”Stk. 1.4.1: Arbejdsgiver betaler det pensionsbidrag til PenSam, som er aftalt i overenskomster og aftaler. Bidraget forfalder samtidig med medlemmets løn. Hvis arbejdsgiver ikke betaler bidrag som aftalt, kan dækning og opsparing blive mindre, anderledes eller helt bortfalde. Hvis arbejdsgiver betaler bidraget for sent, kan Pen-Sam også kræve, at arbejdsgiveren betaler rente af bidraget...”

Det lægges i det følgende til grund, at den pligt der i ovennævnte eksempler pålægges arbejdsgiveren er udtryk for den anvendte fremgangsmåde i de fleste overenskomster. Det er arbejdsgiverens opgave og ansvar, at pensionsbidraget indbetales til pensionsleverandøren samtidig med lønudbetalingen. Det fremgår samtidig, at pensionsdækningen kun træder i kraft fra ansættelsen, såfremt 1. bidrag modtages rettidigt.<sup>4</sup>

Som nævnt ovenfor er der en del andre retningslinjer, vejledninger mv. der understøtter det overordnede aftalegrundlag. Som bilag 1 vedlægges administrationsvejledning for pensionsordninger i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab. I vej-

---

<sup>4</sup> Visse selskaber accepterer, at pensionsordningen opstartes op til 3 måneder efter ansættelsen med tilbagevirkende kraft. Proceduren er beskrevet i vidneforklaringen i Østre Landsrets dom af 25. oktober 2006, sags nr. B-1501-06, (bilag 14) der afgives af en ansat i selskabet.

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

ledningen er det beskrevet hvordan indbetaling og indberetning af pensionsbidrag kan finde sted. Hermed er arbejdsgiveren underlagt specifikke krav der afgør om bidragene bliver modtaget af pensionsleverandøren. Arbejdsgiveren bliver flere steder i vejledningen gjort opmærksom på det erstatningsansvar der kan følge af manglende eller forkert indberetning/indbetaling.

Fra arbejdsgiverorganisationen er det også muligt at få vejledning omkring pensionsindbetalingerne, men der findes vist ikke egentlige huskelister. Informationerne kan søges på organisationens eller pensionsleverandørens hjemmeside. Eksempel på en vejledning fra Dansk Industri er vedlagt som bilag 10.

Det er min vurdering, at pensionsordninger nu er en så integreret del af alle overenskomster, at det ikke kan komme som en overraskelse, selv for mindre arbejdsgivere, at der skal indbetales pensionsbidrag for de medarbejdere der er omfattet af overenskomsterne. Vejledninger der kan findes via internettet samt telefonsupport må i dag også anses for tilstrækkelig rådgivning.

Henset til det store antal forsikrede som de enkelte pensionsleverandører har, finder jeg det også i orden, at der stilles krav til den måde hvorpå indbetaling og indberetning sker, så informationerne ikke skal behandles manuelt ved modtagelsen.

### **3.1.1.1 I eller uden for kontrakt**

I spørgsmålet om hvorvidt ansvar og erstatning skal behandles i eller udenfor kontrakt følger det af ovenstående, at forpligtelsen hviler på en aftale. Derfor må udgangspunktet være, at det relevante erstatningsgrundlag er reglerne om erstatning indenfor kontraktforhold. Selvom en del af aftalegrundlaget (overenskomsten) ikke er forhandlet af de konkrete parter, nærmere en form for almen normering på linje med lovregulering, er forholdet så tæt knyttet til aftalen, at det må lægges til grund, at det er indenfor kontrakt.

En situation skal dog behandles nærmere. Når arbejdsgiveren ikke har indbetalt bidrag overhovedet er der ikke skabt noget konkret aftaleforhold mellem pensionsleverandøren og arbejdstageren. Dette bliver først til i det øjeblik at der indbetales eller indberettes bidrag hvorefter pensionsleverandøren bekræfter dette med udsendelse af en optagelsespakke og et pensionstilsagn.

I en dom afsagt af Østre Landsret 7. april 2008, sagsnr. B-2254-06<sup>5</sup> lægges det til grund, at der, i forhold til arbejdsgiveren, er tale om erstatning i kontraktforhold.

Pensionsleverandøren var adciteret i sagen, men Landsretten mente ikke at der var etableret et aftaleforhold når der ikke var indbetalt bidrag for arbejdstageren. Dette bringer umiddelbart forholdet udenfor kontraktforhold. Det giver dog ikke mening at forsøge at pålægge pensionsleverandøren et ansvar, såfremt man ikke mener, at der består en aftalemæssig forpligtelse. Derfor vil situationen under alle omstændigheder skulle behandles som erstatning indenfor kontraktforhold. Pen-

---

<sup>5</sup> Dommen fra Østre Landsret 7. april 2008, sagsnr. B-2254-06 er vedlagt som bilag 12. Der blev samme dag afsagt 4 domme med stort set samme indhold. Det er derfor kun den ene der vedlægges som bilag.

sionsleverandørens ansvar bliver diskuteret nedenfor under retspolitiske overvejelser i afsnit 5.

I diskussionen om, hvorvidt forholdet skal vurderes i eller udenfor kontraktforhold, kan med ovennævnte dom fra Østre Landsret 7. april 2008, sagsnr. B-2254-06, som udgangspunkt fastslås, at det har en væsentlig betydning om der er foretaget indbetaling eller indberetning fra arbejdsgiveren, idet der derved er skabt en relation mellem arbejdstageren og pensionsleverandøren, hvilket bringer ovennævnte aftalekonstellationer i anvendelse.

### **3.1.1.2 Forældelsesproblematikken**

Flere af dommene omkring arbejdsgiverens ansvar behandler spørgsmålet om forældelse. Det skyldes, at der ofte går lang tid før arbejdstageren bliver opmærksom på de manglende pensionsindbetalinger, hvilket typisk sker når der indtræder en forsikringsbegivenhed. Opdages fejlen inden forsikringsbegivenheden, bliver der sjældent en sag ud af det, da arbejdsgiveren da blot kan indbetale de manglende bidrag.

Når spørgsmålet om forældelse skal fastlægges, er retten forholdsvis konsekvent med at bruge den dato hvor sygdommen opdages eller der hvor der tilkendes offentlig invalidepension. Det skyldes, at det først er på dette tidspunkt, at arbejdstageren kan fastslå sit krav. De fleste sagsøgte bruger et anbringende om at forældelsen skal regnes for tidspunktet for de manglende indbetalinger, men dette er ikke tiltrådt af retten.<sup>6</sup>

Problemstillingen er ligeledes behandlet i Østre Landsrets dom af 7. april 2008, sagsnr. B2254-06 (bilag 2), hvor det også er ved forsikringsbegivenhedens indtræden (sygdommens opdagelse) af fristen starter.

### **3.1.2 Ansvarsgrundlag**

Ovenfor er det fastslået, at det er arbejdsgiverens pligt at sørge for korrekt indbetaling af pensionsbidrag, når denne pligt fremgår af en overenskomst. Pligten udspringer af ansættelsesforholdet, og er derfor baseret på et aftaleretligt grundlag. Lidt specielt for denne aftalereation er, at det ikke er de involverede parter, arbejdsgiveren og arbejdstageren, der har fastlagt indholdet af aftalen. Det har derimod overenskomstens parter, der for arbejdsgiverens vedkommende enten er arbejdsgiveren selv eller arbejdsgiverorganisationen. For arbejdstagers vedkommende er det altid en lønmodtagerorganisation der har forhandlet overenskomsten på plads. Dette må give anledning til en vurdering af, om kravet til kendskab til alle detaljer i aftalen er anderledes end de aftaler som de involverede parter selv har forhandlet på plads.

I erstatningsretlig analyse må det afklares, hvilket ansvarsgrundlag der kan lægges til grund og dermed hvilke handlinger der medfører et ansvar. Nedenfor vil

---

<sup>6</sup> Se blandt andet Vestre Landsrets dom af 6. februar 2007, sagsnr. B-0363-06. Bilag 13.

jeg gennemgå de forskellige ansvarsgrundlag og diskuterer hvilke der kan anvendes.

### **3.1.2.1 Objektivt ansvar**

Det strengeste ansvar der kan pålægges i dansk erstatningsret er objektivt ansvar. Det vil derfor være naturligt at starte med dette.

For at kunne pålægge objektivt ansvar kræver det i almindelighed at der er lov-hjemmel. Der er kun i ganske særlige tilfælde pålagt objektivt ansvar uden lov-hjemmel eksempelvis ved naboskader i forbindelse med pilotering<sup>7</sup>. Eksemplet drejer sig om erstatning udenfor kontraktforhold og kan derfor ikke overføres til denne situation som i øvrigt er helt anderledes. I dette tilfælde synes der heller ikke at være så stærkt et beskyttelsesbehov, så uhjemlet objektivt ansvar kan komme på tale. Det er sandsynligvis også den tankegang der ligger bag landsret-tens præmis i ovennævnte sag.

Når jeg alligevel runder muligheden skyldes det, at sagsøger i ovennævnte dom fra Østre Landsret 7. april 2008, sagsnr. B-2254-06, gjorde gældende, at arbejdsgiveren havde et objektivt ansvar som følge af, at pligten til indbetaling var hjemlet i overenskomsten. Dette gav Landsretten ikke sagsøger medhold i. Landsretten mente heller ikke, at andre obligationsretlige grundsætninger kunne begrunde et objektivt ansvar. Enten har sagsøger forsøgt at få domstolene til i lighed med ovennævnte Klosterdom, helt undtagelsesvis at statuere objektivt ansvar. Mere sandsynligt er det nok, at sagsøger blot har villet understrege arbejdsgiverens ansvar og få det til at virke som en selvfølge at handlingen som det mindste er stærkt culpøs.

Også Gomard nævner teorier om objektivt ansvar i kontraktforhold, ud fra den betragtning, at debitor kan indregne risikoen for fejl i sin pris.<sup>8</sup>

Der synes således ikke at være grunde til at fastlægge retstilstanden på anden måde end at der fortsat ikke findes et grundlag for at statuere objektivt ansvar i denne type sager.

### **3.1.2.2 Garantiansvar**

En anden mulighed, der ansvarsmæssigt bruger det objektive ansvar er når der udstedes garanti for opfyldelsen af en bestemt ydelse.<sup>9</sup>

Det virker en smule anstrengt at tale om garanti ved betaling af et pengebeløb der er selve aftalens realydelse. I aftalen er der ikke nævnt noget om garantier af den ene eller den anden slags, så det kan ikke derudaf udledes, at arbejdsgiveren har en særlig garantiforpligtelse. Nedenfor under diskussionen om culpa-bedømmelsen fremgår det, at der ikke ydes arbejdsgiveren mange former for undskyldninger for den manglende betaling. En almindelig culpa-vurdering vil

---

<sup>7</sup> U.1968.84H – Aalborg Kloster.

<sup>8</sup> Gomard, 1958, side 304-305.

<sup>9</sup> Bryde Andersen, 2003, side 324.

derfor med få undtagelser give det samme resultat, da det medfører ansvar næsten uanset hvad begrundelsen er. Mere om dette nedenfor.

### **3.1.2.3 Culpa-ansvar**

Det vil herefter være naturligt at vurdere det almindeligt gældende culpa-ansvar. I denne diskussion må det også overvejes om der skal anlægges den lidt strengere vurdering som kan følge af et professionsansvar. Det er også en mulighed at rykke bevisbyrden til skade volder som er tilfældet i præsumptionsansvaret.<sup>10</sup> Dette åbner en række nye spørgsmål, blandt andet hvilken målestok der bruges ved vurderingen af den culpøse handling?

For at løse dette spørgsmål må en række forskellige faktorer tages i betragtning. Hvilken rolle har arbejdsgiveren i forbindelse med indberetning og indbetaling? Fungerer arbejdsgiveren blot som bud for arbejdstager eller er det arbejdsgivers eget ansvar uden tilknytning til arbejdstager? Diskussionen om hvorvidt arbejdsgiveren fungerer som bud for arbejdstageren eller han udfører en selvstændig opgave følger nedenfor i afsnit 4.2.2.3. Her lægges det til grund, at der er tale om et selvstændigt ansvar.

Culpa-vurderingen går i sin rene form ud på, om man kan bebrejde skadevolderen dennes handling: ”om handlingen eller unkladelsen, der foreligger til pådømmelse, afviger fra et på handlingens/unkladelsens tidspunkt anerkendt adfærdsmønster”.<sup>11</sup>

Ovenfor har jeg lagt til grund, at forholdet skal vurderes ud fra den forudsætning at det er indenfor kontraktforhold.

Til at vurdere culpa-ansvaret indenfor kontraktforhold kan fremhæves den såkaldte Tipsforhandlerdom, U.1964.803H. Sagsøger gjorde gældende, at tipsforhandleren som professionel var ansvarlig for at de modtagne kuponer blev indsendt til Tipstjenesten. Det måtte derfor som minimum kunne kræves, at han, for at blive fri for at betale erstatning, kunne bevise sin uskyld. Omvendt gjorde sagsøgte gældende, at han ikke kunne holdes ansvarlig for hændelige fejl i forbindelse med indsendelsen, når det ikke var bevist, at fejlen skyldes hans forsømmelse. Særligt set i lyset af det beskedne vederlag og det betydelige erstatningsansvar der kunne blive tale om, såfremt den helt store gevinst blev vundet.

Højesterets flertal gav sagsøgte medhold, også henset til den mulighed, at der ellers ville kunne snydes med kuponerne, såfremt der kunne udbetales gevinst på baggrund af en kvitteringstalon, der ikke beviseligt var en kopi af hovedkuponen. Mindretallet lagde vægt på forhandlerens professionelle status og ville pålægge erstatningsansvar. Dissensen i Højesteret kan tyde på, at grænsen er hårfin og at der ikke skal meget til at forskyde balancen.

Dommen behandler grænsen for det ansvar der kan gøres gældende i forbindelse med fejl i udførelsen af kontraktbaserede opgaver. I lighed med pensionsindbetalinger, hvor det utvetydigt er arbejdsgiverens opgave at indbetale korrekt

<sup>10</sup> Det almindelige erstatningsretlige udgangspunkt er, at skadelidte må bevise sit tab og en andens ansvar for skaden for at kunne få erstatning.

<sup>11</sup> Eyben, Isager, 2003, side 62

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

pensionsbidrag, er det tipsforhandlerens opgave, at indsende de modtagne kuponer til Tipstjenesten. Der er dog den forskel, at det i sagen ikke kunne bevises, at det var tipsforhandleren der havde begået fejlen, hvilket også fremgår af dommens præmisser. I tilfældet med pensionsindbetalinger vil der sjældent være tvist om hvorvidt arbejdsgiveren har begået fejlen ved ikke at betale de korrekte bidrag.

En anden relevant artikel er kommentaren i U.1979B.245 af Gomard og Skovgaard.

Artiklen behandler tipsforhandlerens rolle og ansvarsnormen. Sammenligningen med problemstillingen omkring indbetaling af pensionsbidrag er relevant, fordi forholdet bygger på en aftale mellem forhandleren og tipperen om indlevering af kuponen til Tipstjenesten. På samme måde er der en aftale mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren om indbetaling af pensionsbidrag.

I artiklens afsnit 3.1 fastslår forfatterne, at forpligtelsen går ud på at være formidler af spillerens kuponer, og at der er enighed i Norden om tipsforhandlerens ansvar ved fejl.

Herefter er der spørgsmålet om selve Culpa-vurderingen og bevisbyrden for fejlen. Der antages ikke at være grundlag for hverken en skærpet eller en lempet Culpa-vurdering. Omkring bevisbyrden henvises til U.1964.803H hvor dette blev lagt på tipperen. Samtidig bliver der også henvist til anden Nordisk praksis hvor der for det meste bliver tilkendt erstatning fordi bevisbyrden er hos forhandleren. Det foreslås, at der samtidig med ansvarsbyrden også indføres en lempelsesordning. Denne kræver dog indførelse ved lov.

Tankegangen med en lempelsesordning, eventuelt kombineret med et delt ansvar mellem arbejdsgiveren og pensionsleverandøren behandles nedenfor. Ligeledes behandles arbejdsgiverens mulighed for at forsikre sig mod fejlen nedenfor under afsnit 4.3.1.

I forhold til spørgsmålet om pensionsindbetalinger er situationen lidt anderledes, men paralleller kan alligevel drages. Misligholdelse i kontraktforhold medfører efter de almindelige erstatningsregler ret til positiv opfyldelsesinteresse. Culpa-ansvaret for arbejdsgiveren er som udgangspunkt udløst så snart der ikke indbetales bidrag rettidigt, idet en almindelig bonus-pater vurdering vil finde dette forhold bebrejdellesværdigt. Bevisbyrdeproblematikken er ikke så relevant, da fejlen ved manglende indbetaling, hvor pligten fremgår af overenskomsten og ikke en konkret aftale, som altovervejende hovedregel kun kan ligge hos arbejdsgiveren. Er der ekstraordinært tale om en fejl ved transmissionen eller i pensionsleverandørens modtagelse af beløbet og dette ikke rettes, kan der selvfølgelig blive tale om en bevismæssig vurdering af fejlen.

I arbejdsrettens dom af 5. oktober 2004, sagsnr. A2003.802 fremgår det af sagsfremstillingen, at byretten i sin behandling af det civile søgsmål har lagt til grund i præmisserne, at det er erstatningspådragende ikke at have oprettet den overenskomstbestemte pensionsordning. Betegnelsen culpøs bruges ikke, men andet ansvarsgrundlag er heller ikke nævnt.

I Østre Landsrets dom af 7. april 2008 sagsnr. B-2254-06 lægges det til grund i præmisserne, at Kommunen har handlet uagtsomt ved ikke at oprette pensions-

ordningen rettidigt. Uagtsomhedskravet er netop målestokken i culpa-vurderingen og det må da også her antages, at det er den almindelige culpa-målestok der er anvendt.

#### **3.1.2.4 Professionsansvar**

Ovennævnte tipsforhandlerdom, U.1964.803H, er et eksempel, dels på påberåbelse af præsumptionsansvaret (der diskuteres nedenfor), og dels på påberåbelse af professionsansvaret.

Professionsansvaret kendetegnes ved en form for skærpet culpa-vurdering. I forhold til den normale culpa-vurdering forudsættes det således, at den erhvervsdrivende kender de normer der er gældende indenfor sit hverv. Derfor vil forhold, som det ikke kan forventes af lægmand kender til, godt være ansvarspådragende for en erhvervsudøvende. Hensynsafvejningen understøtter det handlemønster, der gør sig gældende i og med at man går til en professionel for at få udført et stykke arbejde som man ikke selv har den konkrete viden til at udføre mest hensigtsmæssigt. Det tilskynder samtidig den erhvervsdrivende til at være opdateret indenfor sit felt og udføre arbejdet efter de gældende normer.

Hensynet er rettet udadtil mod den erhvervsdrivendes kunder og indtægtsgrundlaget. Ved udførelsen af ethvert stykke arbejde, er der en række afledte funktioner, der ikke som sådan har med opgaven at gøre, men som er nødvendige for at virksomheden hænger sammen. Eksempelvis er udbetaling af løn ikke en del af den opgave arbejdsgiveren udfører for sin kunde, men den er selvsagt nødvendig, for at arbejdsgiverens ansatte fortsat udfører deres job.

Idet professionsansvaret er baseret på den særlige ekspertise den erhvervsdrivende har, vil det ikke være berettiget at inddrage de accessoriske forpligtelser, såsom lønadministration, regnskabsføring, mv., under denne ansvarsbedømmelse.<sup>12</sup> Dette kan illustreres af et eksempel: En IT-virksomhed ejer den bygning forretningen drives fra. På grund af dårlig vedligeholdelse kommer en kunde til skade ved færden i bygningen. Det vil i den forbindelse virke uretmæssigt hårdt, hvis virksomhedens ansvar vurderes ud fra at denne er professionel ejendomsvirksomhed med en særlig viden indenfor vedligeholdelse af bygninger.

Med baggrund i ovenstående diskussion finder jeg ikke grundlag for at antage, at arbejdsgiverens ansvar i forbindelse med pensionsindbetalingerne er underlagt en skærpet culpa-vurdering med henvisning til professionsansvaret.

#### **3.1.2.5 Præsumptionsansvar**

En anden mulighed er at skærpe arbejdsgiverens ansvar ved at anlægge en anderledes bevisfordeling i form af et præsumptionsansvar.

Præsumptionsansvaret er i sin rene form et bevismæssigt spørgsmål. Domstolene har som bekendt fri bevisbedømmelse, og har derfor mulighed for i den enkelte sag at vurdere, hvem der skal bevise hvilke faktiske omstændigheder for at de

---

<sup>12</sup> Ulfbeck, 2004, side 3-6

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

kan blive lagt til grund. Udgangspunktet er normalt, at det er skadelidte der skal bevise, at skadevolderen har begået en ansvarspådragende handling. Ved præsumptionsansvaret er det derimod skadevolderen der skal bevise, at han ikke har begået en ansvarspådragende handling.

I tilfældet med manglende eller fejlagtige indbetalinger er det arbejdsgiveren der selvstændigt skal forestå indbetalingerne uden at arbejdstageren har noget med det praktiske at gøre. Arbejdstagerens eneste mulighed for kontrol er i registrering af, at pensionsleverandøren har modtaget indbetalingerne. Det vil derfor være naturligt, at det er arbejdsgiveren der skal bevise, at han ikke har begået fejl i den forbindelse, og dermed er uden skyld i de manglende eller forkerte indbetalinger. Det er dog svært at forestille sig, at arbejdsgiveren er uden skyld, medmindre fejlen ligger hos pensionsleverandøren, hvorved ansvaret blot flyttes til denne uden den store konsekvens for arbejdstageren.

I U.1964.803H gør mindretallet af højesteretsdommere gældende i deres præmisser, at sagsøgte skal sandsynliggøre, at fejlen ikke er sket i hans varetægt – altså et præsumptionsansvar som en del af professionsansvaret.

Når man vurderer om der er tale om et præsumptionsansvar må det tages med i betragtning, at den normale bevisbyrde også vurderes ud fra hvem der er nærmest til at belyse forholdet. Dermed kan domstolen, i situationer som de manglende indbetalinger, med henvisning til de almindelige bevisregler, pålægge arbejdsgiveren at bevise, at der ikke er begået fejl i forbindelse med pensionsindbetalingerne/-indberetningerne.

Af de ovennævnte grunde mener jeg ikke, at der umiddelbart er tale om et decideret præsumptionsansvar, men at det efter de almindelige bevisregler vil være arbejdsgiveren der har en stor del af bevisbyrden, da denne er den eneste der har mulighed for at løfte denne. I de afgørelser der er på området er spørgsmålet ikke behandlet, da der har været enighed om at fejlen lå hos arbejdsgiveren.

### **3.1.3 Informationsansvar**

Når konsekvensen af arbejdsgiverens fejl skal vurderes, må man sondre mellem de fejl der består i manglende indbetaling af pensionsbidrag og de fejl der består i forkerte indberetninger fra arbejdsgiveren til pensionsleverandøren. Manglende indbetalinger giver sig kort og godt udslag i, at der mangler penge på kontoen og derfor bliver den tilsvarende pensionsdækning for lille. Ved fejl i de medfølgende informationer er det lidt mere kompliceret at fastlægge betydningen. For det første må det fastlægges hvad informationerne konkret bliver brugt til. For det andet må det også vurderes, om arbejdsgiveren er ansvarlig for korrekte informationer eller om pensionsselskabet eller arbejdstageren måske har et selvstændigt ansvar for at kontrollere at informationerne er korrekte eller selv indhente informationerne.

De informationer der kan have betydning for disse forhold vil typisk blive medsendt indbetalingerne i forbindelse med første indbetaling og ellers ved ændringer i ansættelsesforholdet. Til forskel fra selve indbetalingerne der alene kommer fra arbejdsgiveren, er der ved videregivelsen af informationer både tale om infor-



## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

mationer arbejdsgiveren selv er ophavsmand til og informationer der kommer fra arbejdstageren.

Såfremt arbejdstageren har givet arbejdsgiveren forkerte oplysninger som er verificeret ved eksempelvis et uddannelsesbevis eller et skattekort, må der være tale om bevist forsøg på bedrageri fra arbejdstagerens side. Dette vil ikke blive nærmere behandlet her. Der fokuseres derfor på de situationer hvor arbejdsgiveren har de rigtige oplysninger men giver dem forkert videre. Det kan eksempelvis være ved at taste en forkert kode til angivelse af overenskomst eller uddannelse.

Når arbejdsgiveren videregiver informationer til pensionsleverandøren må det for det første vurderes, om det sker som en service overfor arbejdstageren og pensionsleverandøren, eller om der er tale om en pligtmæssig handling i lighed med indbetalingerne.

Ansvarsvurderingen må også afhænge af, hvad arbejdsgiveren kan forvente, at oplysningerne bliver brugt til, og om der er nogen form for kontrol fra pensionsleverandørens side efter modtagelsen.<sup>13</sup>

Det fremgår af ovenstående eksempler på overenskomster, at det er arbejdsgiverens pligt at sørge for etablering af pensionsordningen. Hvis denne pligt skal give mening må den også omfatte indsendelse af de grundoplysninger der er nødvendige for at ordningen kan etableres. Dermed har arbejdsgiveren i lighed med selve indbetalingerne også pligten til, og ansvaret for, at de nødvendige oplysninger bliver indsendt og at de er korrekte.

Arbejdsgiveren skal i den forbindelse forudsætte, at oplysningerne er vigtige for den dækning som arbejdstageren får og at oplysningerne bliver lagt til grund ukontrolleret. Det kan udledes af, at formålet med oplysningerne netop er etablering af pensionsordningen.

Ansvarer kan bedst sammenlignes med et rådgiveransvar. Her er rådgiveren blandt andet ansvarlig for de faktuelle oplysninger han tilvejebringer, og som han ved, vil blive lagt til grund, medmindre han på forhånd har taget forbehold for korrektheden af oplysningerne.<sup>1415</sup>

Når informationsansvaret fremhæves særskilt, skyldes det, at arbejdsgiveren, i lighed med indbetaling af et forkert beløb og til forskel fra helt manglende indbetalinger, er opmærksom på sin pligt og kender denne, men blot udfører den forkert. Konsekvensen vil som regel ikke være lige så stor som ved helt manglende indbetalinger. Muligheden for, og kravet til kontrol, fra pensionsleverandørens og arbejdstagerens side vil også være større. Dette behandles nærmere nedenfor.

I dommen U.1997.1589Ø har arbejdsgiveren ved en fejl indberettet en forkert kode, der medførte optagelse af sagsøgers afdøde ægtefælle i en forkert pensionsordning. Afdøde havde i forvejen en pensionsdækning i den rigtige ordning. Sagsøger gør ikke et ansvar gældende mod arbejdsgiveren, men alene mod

<sup>13</sup> Bryde Andersen, 2005, side 801.

<sup>14</sup> Langsted, 2004, side 16-19.

<sup>15</sup> Advokaten 1989.397 – Peter Blume – Advokaters informationsansvar. Det følger naturligt af ansvaret for at holde sig ajour med retsgrundlaget, at det også er et krav at informationerne om dette videregives korrekt.

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

pensionsleverandøren. At arbejdsgiveren ikke er inddraget i sagen må skyldes, at det ville være svært at dokumenterer et egentligt tab som følge af fejlen.

Situationen er en anden og i denne sammenhæng mere interessant, hvis fejlen medfører optagelse i en pensionsordning hvorfra der ikke kan ske udbetaling fordi arbejdstager ikke opfylder betingelserne for at være omfattet, og arbejdstageren dermed står uden pensionsdækning. Hermed får de forkerte informationer en central betydning og vil være ligeså relevante som manglende indbetalinger.

Udgangspunktet er det samme som ved manglende indbetalinger. Arbejdsgiveren er ansvarlig for fejlen og skal derfor erstatte det tab som arbejdstageren får i den forbindelse.

Et forhold der er relevant at overveje, er culpa-vurderingen i forhold til arbejdsgiverens skyld. Er der tale om, at arbejdsgiveren får tastet en forkert kode i lønsystemet, således at der bliver indberettet til en forkert pensionsleverandør, kan det diskuteres hvor culpøs handlingen kan statueres til at være. Denne vurdering er dog kun relevant i forhold til arbejdsgiverens eventuelle forsikringsdækning. Det antages i almindelighed, at alene overtrædelse af en norm, i dette tilfælde overenskomsten, er ansvarspådragende i kontraktforhold.

Situationen er forskellig fra de helt udeblevne indbetalinger ved, at pensionsleverandøren muligvis kan kontrollere oplysningerne og derved have et ansvar for manglende kontrol. Endelig kan arbejdstageren også reagere på at han ikke bliver optaget i den rigtige pensionsordning. Disse spørgsmål bliver diskuteret nedenfor i de relevante afsnit.

### **3.1.3.1 Erhvervsansvarsforsikring**

Når man diskuterer arbejdsgiverens ansvar, må det også overvejes, om forholdet eventuelt kan være dækket af en erhvervsansvarsforsikring.

Dette er især relevant hvor der som ovenfor nævnt kun er tale om en mindre tastefejl der medfører et stort erstatningskrav.

For belysning af dette spørgsmål har jeg telefonisk henvendt mig til Codan Forsikring A/S og været i kontakt med en rådgiver der beskæftiger sig med erhvervsansvarsforsikringer. Han mente ikke umiddelbart, at forholdet ville være dækket af forsikringen, men kunne på den anden side heller ikke afvise dette.

Direkte adspurgt mente han ikke, at en tastefejl i en lønkode ville være dækket af forsikringen. Ud fra en ren culpa-vurdering mener jeg at resultatet må blive anderledes. Det kan næppe karakteriseres som andet en simpelt uagtsomt når en sådan fejl sker i forbindelse med indtastning i et lønsystem. Der må i denne vurdering selvfølgelig tages forbehold for lønsystemets indretning og de muligheder der er for kontrol af oplysningerne. Forudsætningen for min vurdering er, at koden hentes fra en liste som eksempelvis findes i Administrationsvejledning for pensionsordninger i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab (bilag 1), og kontrolmuligheden ligger i at tjekke koden på en kvitteringsudskrift hvis en sådan genereres.

Der kan selvfølgelig være andre tidspunkter hvor fejlen kan opdages ved senere kontakt mellem pensionsleverandøren og arbejdsgiveren hvilket kan give et andet udfald af uagtsomhedsvurderingen.

Kan det lægges til grund, at handlingen er simpelt uagtsom og at denne handling det medfører et tab for virksomheden, er det min vurdering, at det vil være omfattet af forsikringen. Spørgsmålet har så vidt vides aldrig været indbragt for forsikringsankenævnet eller domstolene. Det må umiddelbart lægges til grund, at helt manglende indbetalinger ikke vil blive dækket af forsikringen, da det må karakteriseres som groft uagtsomt.

### **3.1.4 Vildfarelse**

#### **3.1.4.1 Retlig vildfarelse**

Det fremgår af en række domme, at arbejdsgiveren har været i vildfarelse om pligten til at indbetale pensionsbidrag for arbejdstageren. Man kan tale om en form for retlig vildfarelse.

Da forholdet er baseret på aftaleretlige relationer, er der som udgangspunkt tale om at kende de forpligtelser man aftaler sig til.

Situationen kan alligevel være en overvejelse værd når overenskomsterne og aftalerne med pensionsleverandørerne er forhandlet på plads af andre end arbejdsgiveren og arbejdstageren. Det kan derfor være svært og uoverskueligt at sætte sig ind i alle bestemmelserne, da dette område jo blot er en del af de mange forhold en arbejdsgiver skal sætte sig ind i, jf. blandt andet ovenstående diskussion om professionsansvar, og som måske ikke direkte har noget at gøre med det produkt som virksomheden producerer. Især når der er tale om mindre virksomheder der ikke har eksperter eller fuldtidsansatte til at forestå administrationen.

Det er dog almindeligt antaget, at man som erhvervsdrivende også har pligt til at sætte sig ind i og holde sig opdateret om alle væsentlige forhold der ikke direkte har noget med den virksomhed man driver at gøre. Det gælder eksempelvis arbejdsmiljøregler, ferieloven, overenskomster mv. På overenskomsternes område handler arbejdsgiverorganisationen som fuldmægtig for arbejdsgiveren. Dermed hæfter arbejdsgiveren for de dispositioner arbejdsgiverorganisationen foretager og er også ansvarlig, hvis han ikke får den nødvendige vejledning til at leve op til sit ansvar.

I forhold til at arbejdsgiveren ikke selv har forhandlet den overenskomst han skal følge, kan forholdet også sammenlignes med strafferetten hvor der kan være tale om en retsvildfarelse. Det er her et grundlæggende princip, at ukendskab til loven altid skader og derfor ikke kan være ansvarsfritagende.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Greve, 2004, side 227.

I arbejdsrettens dom af 5. oktober 2004, A 2003.802<sup>17</sup> henvises der til byrettens dom der omhandler erstatningsspørgsmålet. Her gør sagsøgte gældende, at de for det første ikke har resurser til at have en ekspert ansat til at være opdateret på alle forpligtelser og lovbestemmelser (det er en revisoruddannet der varetager lønadministrationen, men dette anser jeg ikke for en ekspert på disse områder, om end det nok er tæt på), og for det andet, at de har rådført sig med arbejdstagerens organisation om pligten til medlemskab. Da retten, på trods af sagsøgtes anbringender om vildfarelse, ikke finder det omtvisteligt, at der var pligt til indbetaling af pensionsbidrag, tages argumenterne ikke i betragtning.

Når man sammenholder pligten til at kende de aftaler man indgår, det strafferetlige princip og den afsagte dom kan det konkluderes, at retlig vildfarelse om pligten til indbetaling af pensionsbidrag ikke kan fritage arbejdsgiveren for ansvaret.

### **3.1.4.2 Faktisk vildfarelse**

Et andet spørgsmål der ligger tæt op af den retlige vildfarelse er spørgsmålet om faktisk vildfarelse, hvor arbejdsgiveren eksempelvis ikke er klar over, at arbejdstageren har anciennitet fra et tidligere ansættelsesforhold og der derfor ikke gælder en 9 måneders karenperiode som det er tilfældet i flere overenskomster.

I Østre Landsrets dom af 25. oktober 2006 gør arbejdsgiveren gældende, at arbejdstageren ikke har oplyst om tidligere anciennitet og derfor først er berettiget til pensionsindbetalinger efter at 9-måneders karenstiden er udløbet. Det fremgår af sagen, at det ikke ligger helt klart hvor meget arbejdsgiveren har spurgt ind til emnet og retten fastslår i sine præmisser, at det er arbejdsgiverens pligt at sørge for at spørgsmålet er afklaret. Arbejdstageren har ikke pligt til selvstændigt at oplyse dette, da det kan være svært at vide hvilke oplysninger der har betydning for pensionsordningen.

Samme konklusion når retten frem til i Østre Landsret dom af 7. april 2008 sagsnr. B-2254-06.

Samme princip er fastslået i FAL § 7, hvor det er forsikringssselskabets pligt at søge oplysning om de forhold der har betydning for dækningen. Gør de ikke det, hæfter de i fuld omfang uden hensyn til den manglende oplysning.

Det kan dermed konkluderes, at det er arbejdsgiverens ansvar og pligt at spørge ind til relevante oplysninger om tidligere ansættelsesforhold, og gør han ikke det vil det være ansvarspådragende.

### **3.1.5 Pensionsleverandørens særlige pligter**

Det er nu fastslået, at arbejdsgiveren er ansvarlig for at pensionsindbetalingerne bliver foretaget rettidigt og til den rigtige pensionsleverandør. En anden overvejelse i den sammenhæng er, hvorvidt pensionsleverandøren har en selvstændig pligt til at optage medlemmer under den rigtige dækning med tilbagevirkende kraft, selv om der ikke er blevet indbetalt korrekte pensionsbidrag.

---

<sup>17</sup> Dommen findes online på Arbejdsretsportalen der udgives af forlaget Schultz.

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

Baggrunden for denne antagelse er, at pensionsleverandøren har en overordnet aftale med overenskomstparterne og det er klart defineret i overenskomsterne hvem der er medlem af de enkelte ordninger og hvilken dækning de skal have. Derfor er selve pensionsindbetalingerne og indberetningerne kun en praktisk foranstaltning mellem arbejdsgiveren og pensionsleverandøren. Det skal selvfølgelig være belagt med et erstatningsansvar, hvis arbejdsgiveren ikke indbetaler til tiden, men det burde være et problem der kun vedrører disse to parter. Dermed vil arbejdstageren altid være sikret den dækning han er berettiget til.

Østre Landsrets dom af 7. april 2008, sagsnr. B-2254-06 (bilag 2) er meget klar på dette punkt. Der er ikke noget ansvar eller nogen pligt for pensionsleverandøren så længe der ikke er indbetalt pensionsbidrag. Dette skyldes, at der som tidligere nævnt ikke er etableret noget aftaleforhold mellem arbejdstageren og pensionsleverandøren før første indberetning eller indbetaling er foretaget, jf. tidligere diskussion.

Nedenfor under retspolitiske betragtninger vil det blive diskuteret hvorvidt der kan tænkes et sådant ansvar, eller om det kan indføres for at sikre arbejdstageren bedst muligt.

### 3.1.6 Lempelse af arbejdsgiverens ansvar

Der kan tænkes flere situationer, hvor man kan overveje om arbejdsgiverens ansvar eventuelt kan nedsættes.

Det første eksempel er det tilfælde, hvor arbejdsgiveren har rigtig mange ansatte og det derfor er umuligt at undgå, at der engang i mellem sker fejl. Især fordi al udbetaling sker automatisk, så hvis der først er tastet noget forkert i systemet kan det være svært at opdage fejlen. Dette synspunkt må som udgangspunkt afvises. Ved at have en stor lønadministration vil der også være flere resurser til rådighed og det må være muligt at indrette systemerne med en kontrolfunktion eller at indregne eventuelle fejl som en driftsrisiko. Samtidig er det muligt at budgettere med enkelte fejl der kan koste arbejdsgiveren penge. Ved specifikt at bede den enkelte arbejdstager om at kontrollere visse oplysninger, er det dog muligt for arbejdsgiveren at fralægge sig en del af ansvaret såfremt arbejdstager ikke reagerer på forkerte oplysninger. Denne problemstilling vil blive diskuteret nærmere nedenfor.

En anden mulighed er de tilfælde hvor det er en meget lille arbejdsgiver med kun få ansatte og ikke en egentlig administration. Her kan det være svært at overskue alle de forpligtelser der følger med at have ansatte. Med henvisning til afsnit 3.1.2.5 må dette også afvises.

Den sidste mulighed der skal diskuteres er EALs § 24 der er erstatningsrettens generelle lempelsesregel.

Den bruges i situationer hvor det vil være urimeligt tyngende for skadevolderen at skulle betale erstatning. Der skal dog også tages hensyn til skadelidtes forhold.

Der hvor det kunne overvejes er hvis en lille arbejdsgiver bliver mødt med et særlig stort erstatningskrav der utvivlsomt vil lukke virksomheden. Det må her være

en overvejelse værd, om det ikke giver mere mening at holde liv i virksomheden hvilket sandsynligvis også reelt vil give arbejdstageren mere i erstatning end hvis det skal søges i et konkursbo.

Jf. Karnovs note nr. 120 til Erstatningsansvarslovens § 24<sup>18</sup> og dommen FED 1995.676Ø kan erstatningsansvaret overfor mindre erhvervsvirksomheder komme på tale, såfremt erstatningen vil ruinere virksomheden. Alle de konkrete omstændigheder skal tages i betragtning i den enkelte sag. Her vil det sandsynligvis have stor betydning, at der er tale om en arbejdsgiver og arbejdstager overfor hinanden. Omvendt vil det ikke være nogen hjælp for arbejdstageren, hvis fuld erstatning opretholdes med konkurs til følge. Det vil tværtimod kunne stille arbejdstageren dårligere ved udbetaling af dividenden.

Der findes så vidt vides ikke sager, hvor bestemmelsen er brugt til at nedsætte en arbejdsgivers ansvar overfor en arbejdstager. Det må også antages, at der skal være tale om en yderst særlig situation hvor alle forhold peger i den retning og hvor afvejningen mellem at holde virksomheden i gang i forhold til at arbejdstageren får fuld erstatning giver mening.

Det må anses for usandsynligt, at bestemmelse vil blive anvendt, men det kan ikke udelukkes i enkelte konkrete tilfælde.

### **3.1.7 Opsummering af problemstillingerne vedrørende arbejdsgiveren**

Som afrunding af dette afsnit kan det opsummeres, at der skal ligge en overenskomst-mæssig forpligtelse til grund for arbejdsgiverens ansvar. Som supplement til denne findes der forskellige regulativer, vejledninger mv. der dels skal hjælpe arbejdsgiveren og dels stiller krav til de informationer der kommer fra arbejdstageren.

Det er arbejdsgiveren der som altovervejende hovedregel skal afklare hvilken overenskomst der er gældende for den enkelte arbejdstager og hvilken forpligtelse der følger af denne. I denne forpligtelse ligger også et ansvar for at afklare de forhold der er relevante for etablering af ordningen. Det kan ikke forventes, at arbejdstageren uopfordret oplyser om forhold der kan have betydning for etableringen.

Arbejdsgiverens ansvar skal vurderes ud fra en almindelig culpa-norm, hvorefter det vil være ansvarspådragende så snart arbejdsgiveren ikke indbetaler til den pligt-mæssige pensionsordning. Der er ikke grundlag for at pålægge en skærpet culpa-vurdering.

Ansvarer gælder både de faktiske indbetalinger samt de informationer der medsendes indbetalingerne, da de som regel lægges til grund uprøvet.

Arbejdsgiveren skal selv sikre sig at de nødvendige oplysninger er til stede og bærer desuden ansvaret for fejlagtig tolkning af overenskomstforpligtelsen.

---

<sup>18</sup> www.thomson.dk. Søgt 1. september 2008.

Praksis indtil videre fastslå utvetydigt, at pensionsleverandørens ansvar først kan komme på tale, når der er indbetalt bidrag og dermed skabt en direkte relation mellem pensionsleverandøren og arbejdstageren.

Der synes ikke umiddelbart at være mulighed for at lempe arbejdsgiverens eventuelle erstatningsansvar, men omvendt er det heller ikke helt udelukket hvis helt særlige situationer gør sig gældende.

## **3.2 Pensionsleverandørens ansvar**

Når pensionsleverandøren modtager indbetalinger eller indberetninger fra en arbejdsgiver bliver der oprettet en pensionsordning for den pågældende arbejdstager, der dermed bliver kunde og forsikret hos pensionsleverandøren. I den forbindelse bliver der udsendt en række informationer til arbejdstageren. Det drejer sig eksempelvis om hvilke vilkår der gælder for den konkrete ordning, hvilke oplysninger der er modtaget om arbejdstageren og hvilken dækning arbejdstageren har. Nedenfor diskuteres blandt andet om pensionsleverandøren giver nok oplysninger om forudsætningerne for ordningen og det vil derfor ikke blive nærmere belyst her.

### **3.2.1 Kontrolansvar**

Når det er konstateret, at arbejdsgiveren har afgivet fejlbehæftede oplysninger eller indbetalt forkert bidrag til pensionsleverandøren og pensionsleverandøren på den baggrund har sendt et pensionstilsagn til arbejdstager, må det analyseres hvem der bærer ansvaret i de forskellige situationer og i hvilke tilfælde pensionsstilsagnet kan tilsidesættes.

Her må det blandt andet diskuteres om der er lovmæssig hjemmel til at tilsidesætte tilsagnet eller om en sådan hjemmel eventuelt kan findes på ulovreguleret grundlag.

Det første spørgsmål der er naturligt og diskuteres er, om pensionsleverandøren har pligt til at kontrollere om de oplysninger de modtager er rigtige. Dette må blandt andet vurderes i lyset af, hvilke muligheder pensionsleverandøren har for kontrol af oplysningerne. I dommen FED 1997.1110OE er en af pensionsleverandørens anbringender, at der efter aftale med overenskomstparterne ikke er nogen kontrolfunktioner for at der derved kan bruges flere penge til pensionsydelse. Spørgsmålet er, om det er muligt på den måde at fraskrive sig ansvaret?

Udgangspunktet i branchen er, at pensionsleverandøren lægger de indberetninger og indbetalinger til grund, som der kommer fra arbejdsgiveren. Der er som regel nogle kontrolsystemer i administrationssystemerne der gør, at meget afvigende bidrag eller bidrag der svinger fra måned til måned bliver kontrolleret manuelt. Igen sker kontrollen dog ved, at arbejdsgiveren bliver kontaktet.

Når pensionsleverandørens pligt til kontrol af oplysninger skal vurderes, må det i første omgang fastlægges hvilke konsekvenser det kan have og hvilket ansvar det medfører i forhold til de omkostninger der er forbundet med kontrollen.

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

Alle pensionsleverandørerne har adskillige tusinde kunder hvilket betyder, at al kontrol skal kunne foregå automatisk uden manuel behandling af andet end dem der kommer fejlmeddelelser på. Det må også tages i betragtning, at implementering og vedligeholdelse af kontrollerne i administrationssystemerne er forbundet med anseelige omkostninger. Endelig kræver nogle kontroller, eksempelvis af uddannelse, at pensionsleverandøren kan modtage oplysningerne som en samlet oversigt der kan sammenholdes med administrationssystemet. Herved er de afhængige af eksterne dataleverandører.

Konsekvensen af, at en arbejdstager bliver optaget på baggrund af forkerte oplysninger er, at vedkommende bliver optaget i en forkert ordning eller at dækningen bliver forkert. Dette vil kun være et problem, såfremt arbejdstageren ikke kan blive i ordningen når fejlen opdages og der i mellemtiden er sket en forsikringsbegivenhed, således at arbejdstageren heller ikke kan blive overflyttet til den rigtige ordning. Problemet kan også være, at dækningen er væsentligt lavere end den dækning han ellers ville være berettiget til.

Problemstillingen er behandlet i U.1997.1589Ø. I denne sag får arbejdstageren ikke medhold i at hun kan få en højere udbetaling end hun er berettiget til. Forholdet her er dog, at hun får udbetaling fra den rigtige forsikring og dermed står hun ikke uden dækning. Spørgsmålet er hvordan situationen er, hvis en manglende udbetaling medfører, at arbejdstageren står helt uden dækning.

Spørgsmålet ses ikke behandlet i praksis. Hvilket ansvar pensionsleverandøren i forbindelse med udsendelse af et fejlbehæftet pensionstilsagn behandles nedenfor.

I dommen FED 1997.1110Ø gjorde pensionsleverandøren som tidligere nævnte gældende, at det i henhold til aftalen mellem pensionsleverandøren og arbejdsgiveren var forudsat, at der skulle spares på administrationen for at få flere penge til pensionsydelse. Dommen tager ikke umiddelbart stilling til anbringendet, men det må ud fra en aftalemæssig vurdering være muligt for parterne at lægge den linje de finder passende og dermed også prioriterer hvor meget kontrol der skal være med oplysningerne fra arbejdsgiveren.

Når pensionsleverandøren kan vælge hvilket kontrolniveau der lægges, må det naturligvis være forpligtet til at oplyse arbejdstageren hvilke informationer der lægges til grund for pensionstilsagnet, og hvem informationerne kommer fra. Omfanget af denne pligt diskuteres nedenfor i afsnit 3.2.3.

Det er min vurdering, at pensionsleverandøren i vidt omfang selv kan fastlægge, hvilke kontrolfunktioner der er i forbindelse med modtagelsen af pensionsbidrag. Den nuværende praksis er, at arbejdsgiverens oplysninger lægges til grund og kun kontrolleres, hvis der findes væsentlige afvigelser fra normalen. Kontrollen sker ofte i form af en henvendelse til arbejdsgiveren. Dette fremgår blandt andet af et vidneudsagn i dommen fra Øster Landsret af 7. april 2008, sagsnr. B-2254-06.



### 3.2.2 Ansvar for pensionstilsagn

Når pensionsleverandøren har modtaget pensionsindbetalinger eller indberetninger fra en arbejdsgiver bliver der oprettet en pensionsordning og arbejdstageren får et pensionstilsagn. Ved etableringen gælder dækningen med bagudvirkende kraft typisk således at arbejdsgiveren har en til tre måneder til at etablere ordningen og starte indbetalingerne.<sup>19</sup>

Såfremt der er fejl i indbetalingerne eller indberetningerne kan pensionstilsagnet være forkeret. Det skal derfor diskuteres, om og hvornår pensionsleverandøren kan frasige sig tilsagnet. Nedenfor vil de enkelte muligheder blive diskuteret.

#### 3.2.2.1 Forudsætningslæren

Af de forskellige muligheder pensionsleverandøren kan tænkes at have for at frasige sig forpligtelsen, vil jeg starte med at diskutere forudsætningslæren.

Forudsætningslæren er en ulovreguleret grundsætning hvilket naturligvis giver visse problemer i definitionen, da denne skal udledes af retspraksis. Det er dog den gængse opfattelse, at tre betingelser skal være opfyldt for at man kan påberåbe sig bristede forudsætninger som grundlag for at undlade at leve op til den viljeserklæring man har afgivet, her i form af et pensionstilsagn. Forudsætningen skal være *bestemmende, kendelig og relevant*. (Grundlæggende aftaleret, side 415-424)

Med *bestemmende* menes, at forudsætningen skal have haft afgørende indflydelse på den viljeserklæring der er afgivet. I dette tilfælde vil alle oplysninger der på den ene eller den anden måde påvirker beregningen af pensionstilsagnet, være bestemmende for den aktuelle størrelse af de forskellige ydelser. Derfor vil fejl i disse oplysninger uden tvivl være bestemmende for pensionstilsagnet.

Med *kendelig* sigtes der til det forhold, at det skal være klart for modtageren (arbejdstager) at forudsætningen har været bestemmende for afgiveren. Denne betingelse giver anledning til lidt mere overvejelse. Alt efter hvilke oplysninger der er tale om, er det ikke ganske klart, om arbejdstager er vidende om, at forudsætningen har indflydelse på pensionstilsagnet. Er der tale om oplysninger om pensionsbidraget eller om arbejdstagers alder, må det være klart for arbejdstager at dette har indflydelse på tilsagnet. Er der derimod tale om mere tekniske oplysninger som eksempelvis arbejdstager jobfunktion, der er bestemmende for fareklassen, eller overenskomsten der kan være bestemmende for en række forhold, eksempelvis ydelsernes sammensætning, kan det være mere vanskeligt for arbejdstager, at gennemskue betydningen.

I denne vurdering må det overvejes, om der er tale om en objektiv eller en subjektiv vurdering i forhold til arbejdstagerens konkrete viden. Udgangspunktet vil helt klart være en objektiv vurdering og det vil være pensionsleverandøren der

---

<sup>19</sup> Udgangspunktet er, at pensionsbidraget er forfaldent ved lønudbetaling og dækker dermed den forgangne måned. Det fremgår dog af vidneforklaringen i Østre Landsrets dom af 25. oktober 2006, sags nr. B-1501-06 (bilag 14), at selskabet tillader en forsinkelse på 3 måneder.

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

skal bevise, at arbejdstageren har været i ond tro om betydningen af de forkerte oplysninger.

Den sidste betingelse for at forudsætningslæren kan påberåbes er om forudsætningen er *relevant*. Med dette menes der, om det er en forudsætning der efter sagens natur kan tillægges væsentlig betydning og hvem det er rimeligt at pålægge risikoen for forudsætningens brist. Køber man eksempelvis en aktie, er det naturligvis en forudsætning for køberen, at aktien stiger og giver et godt afkast, hvilket som regel også er kendeligt for sælgeren. Det er dog også klart, at det er en del af risikoen ved at købe aktier, at man ikke kan forudsige fremtiden og at forudsætningen derfor kan bryde. Det vil i den situation ikke være rimeligt at pålægge sælgeren den risiko, medmindre det klart fremgår af aftalen.

Hvor de to første betingelser i mange tilfælde lader sig afgøre forholdsvis ukompliceret (bortset fra vurdering af præcis hvilke forhold der er kendelige for arbejdstager), er den sidste betingelse lidt mere konkret betinget. Den vil ofte have skikkelse af en form for rimelighedsvurdering, domstolene kan lægge ud fra forholdene i den konkrete sag.

For afgørelsen af dette spørgsmål er der hjælp at hente i FAL §§ 4-10 der omhandler afgivelse af urigtige oplysninger ved forsikringens tegning. Som det fremgår af bestemmelserne er det i høj grad afhængig af forsikringstagerens gode og onde tro, hvilken dækning selskabet er bundet af.

FALs bestemmelser forudsætter, at de fejlagtige oplysninger er afgivet af forsikringstager. Når oplysningerne kommer fra arbejdsgiveren er det spørgsmålet, om bestemmelserne kan bruges analogt. Dette forhold bliver diskuteret nedenfor. I dette afsnit bruges reglerne til at normere betydningen af forudsætningslærens relevanskrav.

For det første fremgår det af § 4, at forsikringsdækninger baseret på svigagtige oplysninger fra forsikringstager ikke er bindende for selskabet. Her er tale om oplysninger som forsikringstager ved har betydning for dækningen og som han kender til på afgivelsestidspunktet.

I § 5 er forsikringstageren dækket i forhold til den korrekte dækning hvis han var i god tro om de fejlagtige oplysninger.

Særlig relevant er § 6, stk. 3, hvor selskabet ud fra en samlet vurdering kan være forpligtet i henhold til pensionstilsagnet. Denne bestemmelse synes også at virke som en slags rimelighedsvurdering, hvor retten kan foretage en samlet vurdering ud fra omstændighederne.

Samlet set giver bestemmelserne det indtryk, at selskabets pligt dels afhænger af forsikringstagerens gode tro, og samtidig kræver at selskabet er bevidst om hvilke forudsætninger de opstiller, og at forsikringstageren er bevidst om disse.

Det er almindeligt antaget, at danskernes kendskab til og interesse for deres pensionsopsparinger, om end den er stigende, er meget lille. Dette, kombineret med det ofte omfattende materiale pensionsleverandørerne udsender gør, at langt de fleste ikke bruger særlig meget tid på at sætte sig ind i deres dækninger og særligt i forudsætningerne for disse. Er det forsikringstagerens problem, eller er det noget som pensionsleverandørerne også må tage del i og ansvar for? Sva-

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

ret skal givetvis findes et sted midt i mellem. Der vil givetvis være en velafvejede sammenhæng, forstået på den måde, at jo mere bevidst forsikringstageren er om sin dækning og vil støtte ret på de tilsagn der er kommet fra pensionsleverandøren, jo højere krav kan der stilles til dennes viden om ordningen og dens forudsætninger.

Det må antages, at den almindelige viden om forudsætningerne for et pensions-tilsagn er meget lille. Man kan derfor ikke opstille et generelt krav om, at forsikringstageren har kendskab til de enkelte oplysningers betydning for pensionstil-sagnet. Der er dog forskel på hvilke oplysninger der er tale om og hvor meget de afviger fra det rigtige.

Omvendt må det også tillægges stor betydning, at pensionsforsikring generelt er forholdsvis kompliceret og baseret på en lang række forudsætninger. Hver enkelt forudsætning kan få stor betydning og det er derfor ret krævende at beskrive hvordan forholdene hænger sammen. Det kan ikke undgås, at forsikringsbetin-gelserne er omfattende og forholdsvis tekniske. Det betyder, at forsikrede bliver nød til at bruge tid på at sætte sig ind i forholdene eller accepterer de forbehold der er uden at kende dem før forsikringsbegivenheden indtræder.

Hvornår pensionsleverandøren kan fraskrive sig pligten til at være bundet af et konkret pensionstilsagn vil altid være en konkret vurdering af det enkelte tilfælde. Der er dog en række faktorer der kan få vurderingen til at hælde den ene eller den anden vej. Når der er tale om store fejl, som arbejdstager normalt burde reagerer på, vil det være naturligt at lægge risikoen for at de svigter på arbejdstage-ren. Det kan eksempelvis være et pensionsbidrag der er mange gange højere end det rigtige, eller optagelsen i en ordning der navnemæssigt tydeligt adskiller sig fra den rigtige og hvor arbejdstager slet ikke har nogen tilknytning til området. Vurderingen kan hælde den anden vej, hvis der er tale om oplysninger, som i højere grad er uigennemskuelige for arbejdstager og hvor pensionsleverandøren har en god mulighed for at tage højde for problemet, ved at gøre det tydeligt for arbejdstager at oplysningerne har stor betydning.

På baggrund af ovenstående diskussion må det konkluderes, at det ikke kan af-vises, at Forudsætningslæren i visse situationer kan frigøre pensionsleverandø-ren fra sin forpligtelse i henhold til pensionstilsagnet. Vurderingen må i alle tilfæl-de til ske individuelt, da betingelsernes opfyldelse er forskellig fra situation til si-tuation.

De forudsætninger der kan begrunde dette skal for det første være forudsætning-er, som arbejdstageren har en reel mulighed for at kende til betydningen af. Det vil eksempelvis være oplysninger om løn, overenskomst, uddannelse, bidrags-procent, pensions-selskab. Mere tekniske oplysninger som lønkoder, fareklasser, beregningsgrundlag, mv. kan kun i særlige tilfælde danne baggrund for fritagelse.

Dernæst er det et krav, at arbejdstager er blevet gjort bekendt med oplysningerne på en overskuelig måde og for visse oplysningers vedkommende, også deres betydning for beregningen af pensionstilsagnet.

### **3.2.2.2 Skuffede forventninger**

Forudsætningslæren beskæftiger sig hovedsagelig med de forhold der gør sig gældende hos pensionsleverandøren og de forhold der ligger til grund for pensionstilsagnet. Desuden er den bundet op på 3 konkrete betingelser der skal være opfyldt for at den kan bruges til at tilsidesætte løftet.

Problemstillingen i dette afsnit handler i højere grad om, at arbejdstageren på et tidspunkt indretter sig på et pensionstilsagn der viser sig fejlagtigt. Det kan både dreje sig om den blotte forventning om at få udbetalt hvad der fremgår af et fremsendt pensionstilsagn, men det kan også dreje sig om langt mere betydningsfulde forhold, hvor arbejdstageren har baseret sine øvrige forsikringer på det tilsagn der er fremsendt.

Når arbejdstageren har forventning om en vis udbetaling må det samtidig forventes, at vedkommende har et vist kendskab til pensionstilsagnet og har sat sig ind i dele af det. Det medfører en forpligtelse til at forholde sig lidt til de oplysninger der fremgår. I eksemplerne nedenfor fremgår det, at arbejdstageren ikke har reageret på pludselige væsentlige ændringer der ikke umiddelbart kan forklares. Forholdet for arbejdstageren er også diskuteret nedenfor i afsnit 4.3.2.1.

Skuffede forventninger handler mere om forhold hos modtageren af pensionstilsagnet, altså arbejdstager, og hvilken viden vedkommende har for at vurdere rigtigheden af det modtagne pensionstilsagn. Forskellen fra forudsætningslæren i denne sammenhæng er interessant fordi det handler om konkret viden hos modtageren i ikke i samme grad er en objektiv vurdering.

I diskussionen er der en række forhold der har mere eller mindre betydning for arbejdstagers forventninger og for pensionsleverandørens mulighed for at fraskrive sig ansvaret for pensionstilsagnet. De forhold jeg vil inddrage i diskussionen er 1) om arbejdstager tidligere har modtaget et pensionstilsagn og nu vil støtte ret på et nyt tilsagn med et væsentligt andet indhold, 2) hvilke oplysninger har pensionsleverandøren givet til arbejdstageren og i hvilken form, 3) hvor lang tid er der gået fra fejlen er sket til den korrigeres, 4) hvilke muligheder er der for at rettet fejlen (er forsikringsbegivenheden indtrådt eller ej).

I Forsikringsankenævnets kendelse af 10. april 2007, sagsnr. 69.497 har forsikrede en ratepension med mulighed for at vælge mellem løbende udbetaling eller sumudbetaling. Af en pensionsoversigt fremsendt af selskabet kort før forsikringstagers død, fremgår det, ifølge forsikredes opfattelse, at forsikringen giver ret til både en løbende ydelse og en sum. Den ene dækning er skrevet ind i tilsagnet med håndskrift. Derfor sender forsikringstager en konkret forespørgsel og selskabet bekræfter rigtigheden af oplysningerne i en meget klar formulering: "Selvfølgelig kan forsikredes søn regne med de påførte oplysninger!!". Selskabet afslår efterfølgende at udbetale begge dele til arvingen og får medhold i dette.

Nævnet giver forsikrede ret i, at tilsagnet kan opfattes som at der udbetales både løbende ydelser og en sum. Forsikringstageren burde dog have indset, at forsikringsdækningen ikke uden nogen anledning pludselig var steget til det dobbelte også selvom selskabet bekræfter rigtigheden af den fremsendte opgørelse. Der lægges i afgørelsen også vægt på, at selskabet meget hurtigt efter den forkerte forsikringsoversigt er fremsendt, oplyser arvingen om den rigtige dækning.

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

Afgørelsen er efter min mening på grænsen, fordi selskabet så klart i en konkret forespørgsel bliver gjort opmærksom på problemet og alligevel bekræfter rigtigheden af oplysningerne.

Samme problemstilling er behandlet i dommen U.1997.1589Ø. I dommen bliver der lagt vægt på, at forsikringstager tidligere har modtaget et pensionstilsagn. Da arbejdsgiveren ved en fejl indberetter forsikringstager tilhørende en anden faggruppe, modtager forsikringstageren et nyt pensionstilsagn med en væsentlig højere dækning. Der er ikke sket ændringer i forsikringstageres ansættelsesforhold der kan begrunde den ændrede dækning, og forsikringstager har derfor ikke en berettiget forventning om fra den ene dag til den anden at være omfattet af en langt højere dækning.

De to afgørelser er rimelig klare, når det drejer sig om pensionstilsagn, hvor der tidligere er udsendt korrekte tilsagn og hvor der i ansættelsesforholdet ikke er sket ændringer der kan begrunde ændringen i pensionstilsagnet. Desuden bliver fejlen i begge tilfælde opdaget og korrigeret kort tid efter den er begået.

Hvilken betydning har det, hvis det første pensionstilsagn som arbejdstager modtager fra pensionsleverandøren er fejlbehæftet? I forhold til de ovennævnte afgørelser hvor forsikringstageren allerede har modtaget et pensionstilsagn og dermed har noget at sammenligne med, har forsikringstageren ikke i samme grad et udgangspunkt for sine forventninger. De to ovennævnte afgørelser er forskellige på den måde, at pensionstilsagnet i det ene tilfælde er baseret på en fejl fra arbejdsgiverens side, mens der i den anden situation er tale om en fejl hos pensionsleverandøren.

Vurderingen hænger nøje sammen med forudsætningslæren. Når der ikke er et tidligere rigtigt pensionstilsagn at sammenligne med, kan de skuffede forventninger ikke være skabt på den måde. Det kan de derimod ved, at de oplysninger der ligger til grund for tilsagnet er forkerte og dette er klart for arbejdstageren. Denne problemstilling er behandlet ovenfor under forudsætningslæren.

Såfremt der ikke er forhold der gør at arbejdstageren selv skulle opdage fejlen, er der et andet element der er væsentligt.

Pensionsleverandøren kan som alle andre begå fejl. Der vil derfor være en vis tidshorisont, hvor det er muligt for pensionsleverandøren at korrigere pensionstilsagnet, hvis dette har fået et forkert indhold. I de ovennævnte afgørelser, går der forholdsvis kort tid fra fejlen opstår, og til den bliver opdaget/korrigeret. I den ene af afgørelserne bliver der i præmisserne også lagt vægt på den hurtige reaktion fra pensionsleverandørens side.

Det har utvivlsomt stor betydning hvor lang tid arbejdstager har fået de samme oplysninger om pensionstilsagnet og dermed har haft mulighed for at basere sine forhold på dette. Hvis der gentagne gange i løbet af en årrække kommer de samme fejlagtige oplysninger, vil arbejdstagers forventninger til deres rigtighed på et tidspunkt veje så tungt, at pensionstilsagnet ikke længere kan tilsidesættes. Omvendt skal det også være muligt for pensionsleverandøren, at rette eventuelle fejl når de bliver opdaget, også uden at være bundet af fejlagtige oplysninger. Det er min vurdering, at pensionstilsagnet i løbet af 2-4 år vil være bindende såfremt det er gentaget i flere skrivelser/opgørelser. Denne vurdering er baseret

dels på de ovennævnte afgørelser og dels på generelle betragtninger i forhold til forældelsesloven, der nu for almindelige krav som udgangspunkt statuere forældelse efter 3 år. Generelle vurderinger om passivitet er svære at overføre, da de som regel er betinget af kundskab til fejlen samtidig med, at reaktionstiden er meget afhængig af det konkrete forhold. I dette tilfælde kan konkrete spørgsmål om pensionstilsagnet være med til at skabe kendskab, eller formodet kendskab, til fejlen hvorved pensionsleverandøren bliver forpligtet til at reagere. Er der ikke et konkret kendskab til fejlen, kan pligten til at udsende korrekt pensionstilsagn fastsættes efter de almindelige forretningsgange i administrationen af pensionsordninger, hvilket betyder at der normalt kun en gang årligt udsendes en oversigt. Der kan ofte også gå længere tid på grund af EDB-mæssige omlægninger eller udvidelser. Når de samme ydelser er gentaget i flere på hinanden følgende skrivelser, vil det overfor arbejdstager bekræfte, at det er til at stole på og arbejdstager vil efterhånden indregne det i den samlede økonomi og måske oven i købet basere sine øvrige forsikringsforhold på dette, eksempelvis ved tegning af supplerende dækninger hvor dette er nødvendigt.

Det må på baggrund af ovenstående forventes, at pensionsleverandøren i visse særlige tilfælde kan tilsidesætte pensionstilsagnet på grund af uberettigede forventninger. De mest nærliggende tilfælde, er når arbejdstageren har modtaget et korrekt tilsagn og efterfølgende modtager et langt højere tilsagn uden at der er sket ændringer i den arbejdsmæssige situation. I andre tilfælde vil det være mere vanskeligt pensionsleverandøren at få tilsidesat pensionstilsagnet på grund af uberettigede forventninger.

### **3.2.2.3 Pensionsleverandørens ansvar i forhold til FAL §§ 4-10**

Forsikringsaftalelovens §§ 4 -10 omhandler det forhold, at der ved forsikringens tegning af den ene eller anden grund er afgivet forkerte oplysninger der gør, at forsikringstilsagnet har fået et andet indhold end det ellers ville have fået. Bestemmelserne er direkte møntet på oplysninger, der kommer fra forsikringstageren selv. Selvom det ikke direkte fremgår, er bestemmelserne meget brugt omkring forsikringstagerens helbredsoplysninger og andre konkrete momenter der forøger risikoen, eksempelvis et hus med stråtag og ikke fast tag.<sup>20</sup> Dette skyldes primært, at det, i forholdet mellem forsikringstageren og selskabet, er de områder der givet anledning til de største problemer.

Det må overvejes, om alle oplysninger der afgives til pensionsleverandøren kan betegnes som risikooplysninger. En del oplysninger er ikke risikooplysninger, men derimod stamoplysninger, pensionsleverandøren skal bruge til registrering af arbejdstageren. Det må dog antages, at alle oplysninger der kan påvirke pensionsleverandørens pensionstilsagn i et eller andet omfang må betegnes som risikooplysninger. Det er derfor ikke noget til hinder for at bruge bestemmelserne om andre forhold i forbindelse med forsikringens tegning, som eksempelvis løn, overenskomst, uddannelse, mv.

Det næste spørgsmål der er relevant at diskutere er, om bestemmelserne kan bruges når oplysningerne kommer fra arbejdsgiveren og ikke direkte fra forsikringstageren. § 10, stk. 2 har i nogen grad taget højde for det. Ifølge bestemmel-

<sup>20</sup> FAL § 10, stk. 2 nævner helbredsoplysninger og lægers indberetninger, hvilket giver en indikation af hvilke oplysninger der primært er tænkt på i bestemmelserne.

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

sen kan selskabet betinge sig ansvarsfrihed, hvis oplysninger fra andre viser sig urigtige. Omvendt kan betingelsen ikke medføre en ansvarsfraskrivelse der er strengere end den lovmæssige ansvarsfraskrivelse der er hjemlet i §§ 4 – 9. Af denne bestemmelse kan udledes 2 forhold. For det første er det muligt for selskabet, såfremt de tager forbehold for dette, at overføre bestemmelserne i §§ 4 – 10 på oplysninger der er afgivet af andre. For det andet må det modsætningsvis kunne sluttes, at såfremt selskabet ikke har taget dette forbehold, kan det ikke gøre bestemmelserne gældende i forhold til oplysninger der er afgivet af andre.

Ovennævnte konklusion giver anledning til en vurdering af, hvorvidt der kan statures identifikation mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren i forhold til de oplysninger der afgives til selskabet.

Spørgsmålet skal vurderes i forhold til, om arbejdsgiveren må antages at udføre en opgave for arbejdstageren i rollen som bud eller lignende, eller om det er en del af arbejdsgiverens selvstændige pligt/opgave. Med andre ord, hvilken rolle har arbejdsgiveren og arbejdstageren, i forhold til selskabet, overenskomsten og eventuelt overenskomstparterne?

Et bud er efter definitionen en person der bringer en oplysning (eller en vare) fra en part til en anden uden at tage stilling til eller bearbejde oplysningen. Selve opgaven ligger udelukkende i transporten.<sup>21</sup>

Arbejdsgiveren indbetaler pensionsbidrag og indberetter oplysninger om arbejdstageren ud fra oplysninger han i forvejen har om arbejdstageren. Selv om oplysningerne oprindeligt kommer fra arbejdstageren synes det noget anstrengt, at betegne arbejdsgiveren som bud. Oplysningerne er indhentet hovedsagelig til et andet formål og dele af oplysningerne kommer ikke fra arbejdstageren, eksempelvis oplysninger om løn, stillingsbetegnelse mv. Ydermere opstår pligten og aftalen om at arbejdsgiveren indbetaler og indberetter til pensionsleverandøren ikke kun ud fra en aftale mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren.

Det vil være anderledes i de tilfælde, hvor arbejdstageren har mulighed for selv at træffe valg vedrørende sin pensionsordning, eksempelvis hvilke dækninger der skal vælges til og fra og eventuelt størrelsen af visse dækninger. Såfremt arbejdsgiveren uden at påvirke disse oplysninger videregiver dem til pensionsleverandøren giver det god mening at betragte denne rolle som bud. Situationen synes dog ikke at være særlig relevant. For det første vil sådanne oplysninger i langt de fleste tilfælde blive kommunikeret direkte mellem arbejdstageren og pensionsleverandøren. For det andet vil der sjældent være tale om risikoplysninger, idet det hovedsagelig vil dreje sig om dækningssammensætningen.

AFTL § 32, stk. 2 omhandler også spørgsmålet om ansvarets placering hvis en oplysning der overbringes med bud, på grund af buddets fejl, er forkert ved modtagelsen. Bestemmelsen er ikke direkte anvendelig i denne sammenhæng, da den regulerer spørgsmålet om i hvilket omfang afdriveren, her arbejdstageren, er bundet af oplysningerne. Da det i denne sammenhæng handler om modtagerens, pensionsleverandørens, ansvar er situationen en anden.

Det må derfor antages, at reglerne i FAL §§ 4-10 ikke finder direkte anvendelse på de oplysninger der kommer fra arbejdsgiveren, medmindre der er tale om

---

<sup>21</sup> Bryde Andersen, 2004, side 248 ff.

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

konkrete valg, som arbejdsgiveren blot formidler fra arbejdstageren til pensionsleverandøren.

Som nævnt i indledningen kan pensionsleverandøren jf. FAL § 10 tage konkrete forbehold for oplysninger der kommer fra andre, og dermed også arbejdsgiveren. For at der kan være ond tro hos arbejdstageren kræver det dog, at arbejdstageren modtager de oplysninger der indgår som forudsætning for pensionstilsagnet, og at oplysningerne er præsenteret på en klar og forståelig måde.

FAL § 4 omhandler svigagtige oplysninger og er kun relevant, hvis arbejdstageren bevidst har givet forkerte oplysninger til arbejdsgiveren. Dette spørgsmål ligger uden for denne opgaves behandling.

§§ 5 og 6 handler om de oplysninger som arbejdstageren ikke ved, er forkerte. Bestemmelserne kan bruges af pensionsleverandøren i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren oplyser pensionsleverandøren en forkert uddannelse eller et forkert arbejde og arbejdstageren derved bliver optaget i en ordning, hvor han slet ikke kan have dækning da denne kræver en særlig uddannelse eller et særligt job. Arbejdstageren vil dog sjældent være i god tro om dette, da han vil få optagelsespapirer fra en ordning han ikke har noget tilhørsforhold til.

§ 7 er ikke relevant i denne sammenhæng, er udtryk for princippet om arbejdsgivers pligt til at sikre de relevante oplysninger for tilmeldingen til pensionsordningen jf. afsnit 4.1.4.2.

I § 8 er udtrykt min argumentation under uberettigede forventninger. Den fastslår princippet om, at jo længere tid der går før fejlen opdages/oplyses til arbejdstageren, jo mindre er chancen for at pensionstilsagnet kan tilsidesættes.

§ 9 er ikke relevant i denne sammenhæng og § 10 er beskrevet ovenfor.

Det er derfor min opfattelse, at pensionsleverandøren i visse konkrete tilfælde kan tilsidesætte pensionstilsagnet med henvisning til FAL §§ 4-10. Området for dette speciale er dog ikke de typiske steder hvor de nævnte paragraffer kommer i anvendelse da de mere er beregnet på konkrete risikoelementer der oplyses direkte af forsikringstageren ved tegning af forsikringen.

Det kræver som tidligere nævnt, at der er taget forbehold i forsikringsbetingelserne hvis oplysninger fra eksempelvis arbejdsgiveren skal kunne medføre bortfald af dækningen.

Det er forskelligt i branchen hvorvidt pensionsleverandørerne har taget forhold for oplysninger der kommer fra andre end arbejdstageren. I forsikringsbetingelserne for Industriens Pension § 24 (bilag 6) er et sådant forbehold ikke foretaget og der er blot henvist til FAL §§ 4-10. I forsikringsbetingelserne for Pensionsordningen for social- og sundhedsgrupper, stk. 1.5 (bilag 7) er der efter min fortolkning af bestemmelsen taget et sådant forbehold.



### **3.2.2.4 Betydningen af selskabets vedtægter**

Alle arbejdsmarkedspensioner er overordnet styret af forskellige regelsæt eksempelvis bestående af Vedtægter, Tekniske grundlag, Regulativet og diverse orienteringer og retningslinjer. Den personkreds der kan optages i ordningen er afgrænset i vedtægterne.

Spørgsmålet er derfor, om selskabet kan fritage sig for forpligtelser afgivet i et pensionstilsagn med henvisning til, at det ikke er muligt i jf. bestemmelserne der regulerer pensionsordningen, at optage arbejdstageren som medlem og dermed dækningsberettiget.

Det følger at den almindelige obligationsret, at pensionsleverandøren ikke kan fraskrive sig ansvaret med henvisning til interne bestemmelser, såfremt det ligger fast, at pensionstilsagnet er aftaleretligt bindende. Dette synspunkt har været fremsat i flere ankenævnskendelser uden at Ankenævnet har tillagt det betydning, eksempelvis Forsikringsankenævnets kendelse af 7. juni 2004, nr. 62.301.<sup>22</sup>

Et andet aspekt af sagen er, at pensionsleverandøren som regel ikke vil have mulighed for at opfylde sin forpligtelse ved naturalopfyldelse, da arbejdstageren ikke kan blive i ordningen da det vil være i strid med bestemmelserne og derved vil skævvride risikofordelingen, muligvis til skade for de øvrige medlemmer af ordningen. I dette tilfælde vil pensionsleverandøren skulle erstatte arbejdstageren værdien af ordningen, eventuelt ved at betale for at pensionstilsagnet kan flyttes til, og opretholdes i den rigtige ordning.

### **3.2.3 Pensionsleverandørens oplysningspligt**

I ovenstående analyser og diskussioner har jeg flere gange henvist til afsnittet om pensionsleverandørens oplysningspligt. Grunden til at spørgsmålet er så centralt i denne problemstilling er, at vi har at gøre med et område der for det første henvender sig til privatpersoner der ikke kan forventes en faglig indsigt i området. For det andet, at der kan være tale om meget store værdier for den enkelte arbejdstager og for det tredje, at det er et aftaleforløb der løber over ganske lang tid og samtidig er meget uforudsigeligt.

Det giver en utrolig stor udfordring for de enkelte pensionsleverandører på den ene side at sikre den enkelte arbejdstager tilstrækkelig information og på den anden side holde informationsmængden på et så komplekst og uforudsigeligt område på et niveau hvor det er til at overskue. Hvis informationsmængden bliver for stor betyder det, at der stort set ikke vil være nogen arbejdstagere der sætter sig ind i vilkårene.

Det er en problemstilling som forsikringsbranchen generelt har kæmpet med i mange år og fortsat arbejder på at løse. Problemerne skyldes blandt andet, at forsikringer som regel først er noget man sætter sig rigtig ind i når skaden er sket. Derfor er skuffelsen ekstra stor hvis det viser sig, at der ikke er dækning for noget man regnede med at være forsikret imod.

---

<sup>22</sup> Kendelsen findes online på [www.ankeforsikring.dk](http://www.ankeforsikring.dk).

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

For at vende tilbage til området for denne opgave vil jeg fokusere på de oplysninger som pensionsleverandøren giver til arbejdstageren om forudsætningerne for det tilsendte pensionstilsagn.

Ved privat tegning af en pensionsordning eller forsikring i det hele taget vil der forud for tegningen være kontakt mellem pensionsleverandøren/forsikrings-selskabet hvor der bliver taget udgangspunkt i den enkeltes personlige forhold og hvor målet er at opfylde de konkrete behov der søges dækket.

Ved arbejdsmarkedspensioner er der ingen forudgående kontakt mellem arbejdstageren og pensionsleverandøren og ydelserne er fastlagt på forhånd til at dække bestemte situationer, uden hensyn til hvad den enkelte arbejdstager konkret har brug for. Det betyder samtidig, at arbejdstageren i mange tilfælde ikke har ret stor viden om ordningens indhold og dækninger.

Da arbejdstageren således ikke selv giver de informationer der lægges til grund for pensionsdækningen, er det særlig vigtigt, at der oplyses fyldestgørende om dem, så arbejdstageren har mulighed for at kontrollere rigtigheden.

Et naturligt sted at starte er informationsbekendtgørelsen.<sup>23</sup> Bekendtgørelsen regulerer i §§ 3-5 hvilke oplysninger pensionsleverandøren skal give arbejdstageren både ved etablering af ordningen og løbende.

Det fremgår ikke direkte af bestemmelserne, at forudsætningerne for ordningen skal oplyses til arbejdstageren. Da bestemmelserne er udformet udtømmende synes det heller ikke at kunne udledes af bestemmelsernes hensigt.

Det virker på den ene side uhensigtsmæssigt, da det kan have stor betydning for at vurdere rigtigheden af pensionstilsagnet. På den anden side kan det være svært at definere hvilke forudsætninger der i så fald skal oplyses. Eksempelvis vil det ikke være nogen hjælp for arbejdstageren, hvis beregningsgrundlaget medsendes, da dette er en meget teknisk beskrivelse som det kræver særlig indsigt for at forstå.

De forudsætninger der er relevante for arbejdstageren er den stillingsbetegnelse og/eller den uddannelse der er indberettet, da det bestemmer hvilken overenskomst der er gældende og dermed også hvilken pensionsordning der skal ske optagelse i. En anden information der kunne være til gavn for arbejdstageren er bidragsprocenten, men det er ikke nødvendigvis en oplysning som pensionsleverandøren bruger i administrationssystemet, da de kun forholder sig til det indbetalte beløb.<sup>24</sup>

Det er min opfattelse, at langt de fleste pensionsleverandører giver de nødvendige informationer. Eksempelvis fremgår det af navnet på de fleste pensionsordninger, hvilken uddannelse eller hvilket job man besidder der berettiger til opta-

---

<sup>23</sup> Bekendtgørelse om information om livsforsikringer nr. 1132 af 17.11.2006, udstedt af Økonomi- og erhvervsministeriet.

<sup>24</sup> Gennem min ansættelse i Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører 1999-2003, har jeg blandt andet beskæftiget mig med bidragsregistrering. Systemet registrerede kun det indbetalte beløb. Bidragsprocenten kunne selvfølgelig findes i overenskomsterne og de private aftaler, men da kun arbejdsgiveren kender den præcise løn er den kun relevant for ham.

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

gelse i denne ordning. Det der kan være problemet i den sammenhæng er, om det er gjort tydeligt nok for arbejdstageren, at det har stor betydning for hans dækning at han er optaget i den rigtige ordning. Om det er et problem må afgøres ud fra den konkrete information arbejdstageren får fra pensionsleverandøren.

Konsekvensen af, at pensionsleverandøren ikke giver de nødvendige oplysninger om forudsætningerne for pensionstilsagnet, kan i sidste ende blive, at de ikke kan fraskrive sig dækningstilsagnet, såfremt fejlen kunne være blevet opdaget tidligere hvis de relevante oplysninger var givet. Eventuelt skal ansvaret deles med arbejdsgiveren, da denne jo i første omgang er skyld i fejlen.

En anden mulighed for at statuere en egentlig pligt for pensionsleverandøren til at oplyse om forudsætningerne for pensionstilsagnet er generalklausulen om god skik der findes i FIL § 43, stk. 1.<sup>25</sup> Det er min vurdering, at oplysningerne er relevante for de arbejdstagere der ønsker at kontrollere de oplysninger der er kommet fra arbejdsgiveren og dermed ligger til grund for pensionstilsagnet. Dermed kan det være i strid med reglerne om god skik hvis ikke oplysningerne gives til arbejdstageren.

Når der er fremsendt et pensionstilsagn til arbejdstager er udgangspunktet, at arbejdstager har en berettiget forventning om at være dækket som beskrevet, medmindre han er i ond tro om de oplysninger der ligger til grund for tilsagnet. Her henvises til diskussionen ovenfor. Det den forbindelse er det værd at nævne, at det i mange situationer kan være svært for pensionsleverandøren at bevise arbejdstagers onde tro, medmindre han ved konkrete henvendelser har gjort pensionsleverandøren opmærksom på sin viden.

Det er også, vedrørende pensionsleverandørens oplysningspligt, værd at overveje den måde hvorpå informationerne præsenteres for arbejdstageren. Som nævnt i min indledning er det noget af en balancekunst at give præcis den mængde information som arbejdstageren har brug for, hverken mere eller mindre. Det betyder samtidig også, at oplysninger skal præsenteres på en klar og overskuelig måde hvis der skal være indhold i oplysningspligten. Det nytter ikke noget hvis en vigtig oplysning er placeret på side 18 i betingelserne hvor stort set ingen arbejdstagere når til. Her er der retningslinjer at hente i informationsbekendtgørelsen. Af bekendtgørelsens § 7 fremgår, at informationerne skal præsenteres klart og tydeligt. Selvom bestemmelsen kun regulerer de oplysninger der skal gives efter denne, må det være en forudsætning for i øvrigt at have opfyldt sin oplysningspligt at oplysningerne præsenteres på denne måde.

Et sidste forhold der skal nævnes er AFTL § 38 B. Ifølge denne bestemmelse skal der i forbrugerforhold ved fortolkningstvivil, og når vilkåret ikke har været forhandlet, anlægges den fortolkning der er mest gunstig for forbrugeren. I forholdet mellem pensionsleverandøren og arbejdstageren vil der altid være tale om forbrugerforhold hvorfor reglen er særdeles anvendelig. Bestemmelsen udtrykker ligeledes i stk. 2 det ovenfor anførte, at informationerne skal præsenteres klart og tydeligt.

Det kan måske diskuteres, om en forudsætning kan være genstand for fortolkningstvivil, men hvis der er taget forbehold om forudsætningernes rigtighed, og

---

<sup>25</sup> Lov om finansiel virksomhed.

disse ikke er præsenteret i fornødent omfang og klart og tydeligt, vil det kunne komme pensionsleverandøren til skade.

Der synes dermed at være en række gode grunde til at pensionsleverandøren giver de oplysninger om forudsætningerne, der dels er vigtige og dels har en sådan karakter, at arbejdstageren kan forholde sig til dem. Der er dog ikke en klar pligt til dette, hvilket nok skyldes, at det er svært at formulere klare krav uden at de bliver alt for omfattende.

### **3.2.4 Opsummering af problemstillingerne vedrørende pensionsleverandøren**

Pensionsleverandøren har i høj grad mulighed for, sammen med overenskomstens parter, at bestemme niveauet for kontrolforanstaltninger. Det er mit indtryk, at der generelt i branchen lægges stor vægt på de oplysninger der kommer fra arbejdsgiveren og der følges kun op når der viser sig store uregelmæssigheder eller arbejdstageren reagerer på fejl. I den forbindelse må det fremhæves, at pensionsleverandørens mulighed for kontrol er begrænset når der slet ikke er modtaget indbetalinger eller indberetninger for arbejdstageren. Når først relationen er skabt, ved en indbetaling eller indberetning, er der noget bedre mulighed for enkelte kontroller, men disse sker tilsyneladende ikke. Dermed synes kontrolmuligheden hvor det er mest nødvendigt ikke rigtig til stede.

Når pensionsleverandøren har udsendt et pensionstilsagn til arbejdstageren er det altovervejende udgangspunkt, at pensionsleverandøren er bundet af dette efter sit indhold. Der er dog enkelte muligheder for at det kan tilsidesættes på grund af fejl. Her er det afgørende, at fejlen opdages rimelig hurtigt og at arbejdstageren har haft kendskab til klart forkerte oplysninger eller eksistensen af et andet pensionstilsagn og dermed haft grund til at kontrollere rigtigheden.

FAL §§ 4-10 kan i visse tilfælde bruges til at fraskrive sig dækningen i henhold til det fremsendte pensionstilsagn, men det er ikke det typiske område for disse bestemmelser og oplysninger fra andre en arbejdstageren kræver konkret forbehold i forsikringsbetingelserne.

Selskabets vedtægter kan ikke give pensionsleverandøren mulighed for at frasige sig dækningen i pensionstilsagnet, når det i øvrigt er blevet anset for gyldigt og bindende.

Pensionsleverandørens oplysningspligt er hjemlet i Lov om finansiel virksomhed der henviser til informationsbekendtgørelsen og god skik bestemmelsen. Det interessante i denne sammenhæng er forpligtelsen til at informere om forudsætningerne for ordningen. De er vigtige fordi oplysningerne kommer fra arbejdsgiveren og dermed er den eneste mulighed for arbejdstageren for at kontrollere rigtigheden, at han bliver oplyst om dem fra pensionsleverandøren. Der er ikke hjemlet en egentlig pligt til at oplyse om forudsætningerne, men det vil være til pensionsleverandørens egen hjælp og desuden følger det muligvis af god skik bestemmelsen der kan tolkes til at indeholde en sådan pligt.

### **3.3 Arbejdstagers ansvar**

#### **3.3.1 Kontrolansvar**

Den erstatningsretlige struktur indebærer, at man må overveje, om skadelidte selv bærer en del af ansvaret enten som egen skyld eller i form af accept af risikoen som det beskrives i erstatningsretlig terminologi. Overført til problemstillingerne i denne opgave må det altså vurderes, om arbejdstageren i et eller andet omfang kan gøres medansvarlig for det tab han er udsat for og hvilken konsekvens det eventuelt skal have.

Ved ansættelse i en ny stilling vil de fleste arbejdstagere være travlt optaget af det nye arbejde og den omstilling der er nødvendig. Mange detaljer i forbindelse med ansættelsen vil ofte først blive overvejet og løst hen ad vejen og nogle bliver der måske aldrig taget hånd om. Om pensionsindbetalinger bliver anset som en detalje eller ej er selvfølgelig forskelligt fra person til person. Efterhånden som de er blevet en fast del af alle overenskomster og også har nået et niveau hvor det ikke er ubetydelige beløb der indbetales, må det forventes at der bliver mere fokus på området i fremtiden. Det vil nok altid for nogen være en detalje som ikke bliver skænket mange tanker. Spørgsmålet er, om det skal have konsekvenser hvis man som arbejdstager ikke forholder sig til sin pensionsordning og kontrollerer det materiale der bliver tilsendt?

Det er ovenfor bestemt, at arbejdsgiveren som udgangspunkt har det altovervejende ansvar for manglende eller fejlagtige pensionsindbetalinger og -indberetninger. Nogle fejl er pensionsleverandøren dog ansvarlig for, hvilket også er behandlet ovenfor.

Overvejelserne skal munde ud i en vurdering af, om arbejdstager har et selvstændigt ansvar for at kontrollere arbejdsgiverens indbetalinger/indberetninger, og hvilke betingelser der i givet fald skal være opfyldt for at dette ansvar får konsekvenser.

Umiddelbart kan det virke urimeligt, at en arbejdstager bare kan undlade at kontrollere noget som helst og kun forholde sig til det der bliver indsat som løn på kontoen hver måned. Helt forkert virker det i hvert fald, hvis man kan risikere at blive dårligere stillet i et erstatningsretligt efterspil, blot fordi man har forholdt sig til pensionsforholdene men ikke har fået gjort nok for at forholdene er blevet bragt i orden.

Omvendt vil det også være uheldigt, hvis man risikerer at miste sine rettigheder blot fordi man ikke orker at sætte sig ind i tingene. Kontrasterne kan sættes op ved at sammenligne en højtuddannet, der pligtmæssigt sætter sig ind i de relevante forhold og kontrollerer at alt er i orden overfor den ufaglærte der måske ikke engang taler dansk. Skal de være underlagt samme pligt til at kende deres rettigheder og reagere på fejl og andre uregelmæssigheder?

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

I dommen U.1988.157H<sup>26</sup> fremgår det af Højesterets præmisser, at en arbejdstager ikke blindt kan stole på de lønberegninger, der kommer fra arbejdsgiveren. Det kan være uagtsomt ikke at kontrollere sin lønseddel eller i øvrigt opdage fejl der er tydelige og løber over længere tid. Denne dom ender med at arbejdsgiveren har ret til at få for meget udbetalt løn tilbage. Sagen drejer sig om en deltidsansat der gennem en længere periode har fået løn som en fuldtidsansat. Kernen i denne sag er tilbagebetaling af løn hun uberettiget har fået. Det er selvfølgelig en anden situation når man ikke får det man er berettiget til.

Som det fremgår af ovenstående kan man sondre mellem de forhold som arbejdstageren er klar over og de forhold som arbejdstageren ikke kender til. Her må det også diskuteres, om der er forhold som arbejdstageren måske ikke kender til, men som kan være et udtryk for bevidst uvidenhed.

Ved vurdering af, om arbejdstageren er forpligtet til at kontrollere og følge op på fejl og mangler må der som udgangspunkt anlægges en objektiv vurdering. Det subjektive i spørgsmålet kommer kun på tale, såfremt der i sagen er konkrete holdepunkter for, at arbejdstageren har viden om manglerne.

Af de afgørelser der findes på området og som er nævnt ovenfor kan det udledes, at det ikke har betydning for arbejdsgiverens ansvar, at arbejdstageren har viden om de manglende indbetalinger. Det kan muligvis have betydning i forhold til forældelsesproblematikken og i spørgsmålet om passivitet hvilket bliver diskuteret nedenfor.

I Østre Landsrets dom af 25. oktober 2006, sagsnr. B-1501-06 (bilag 4) fremgår det, at arbejdstageren var klar over problemerne med pensionsindbetalinger, men sagen er først anlagt 3 år efter de manglende betalinger. Dette medførte ikke passivitet og forældelse var ikke relevant i sagen.

I Vestre Landsrets dom af 6. februar 2007, sagsnr. B-0363-06, er arbejdstageren ikke klar over, at hun efter overenskomsten er berettiget til en pensionsordning og tjekker derfor heller ikke at der sker indbetalinger til denne.

Det er med henvisning til de nævnte domme min vurdering, at der ikke generelt er et krav om, at arbejdstageren skal sætte sig ind i overenskomsten og vide hvilken pensionsordning der eventuelt er tilknyttet. Med dette følger også, at der ikke er nogen pligt til at kontrollere, om der bliver indbetalt det rigtige bidrag til den rigtige.

Det er mere tvivlsomt, om der kan anlægges en skarpere pligt ud fra en subjektiv vurdering af arbejdstagerens konkrete forhold. Det virker logisk at eksempelvis en læge kender lidt til sin pensionsordning, mens det måske er anderledes for en fabriksarbejder der passer sin maskine og måske ikke engang taler flydende dansk. Omvendt vil det ikke give mening at straffe den oplyste, så det er min vurdering, at det ikke har betydning for rettigheden. Det kan som tidligere nævnt have betydning i forhold til forældelse hvis en arbejdstager har tilkendegivet at være klar over sin rettighed og problemerne med indbetaling.

---

<sup>26</sup> Dommen omhandler en deltidsansat der modtog fuld løn i 2 år. Ved kravet om tilbagebetaling fra arbejdsgiveren kunne hun ikke undskylde sig med at hun ikke havde kontrolleret lønsedlerne, hvilket retten fandt betydeligt uagtsomt.

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

Når der er indbetalt pensionsbidrag og arbejdstageren har modtaget en optagelsespakke og et pensionstilsagn, er det herefter spørgsmålet, om dette medfører en pligt til at kontrollere at disse er korrekte.

Ovenfor er det fastslået, at der ikke er pligt til at kende sine rettigheder og dermed heller ikke til at kontrollere at disse er opfyldt. Diskussionen her har en anden vinkel, idet den handler om hvorvidt man kan støtte ret på et pensionstilsagn der er baseret på forkerte forudsætninger.

Her skal fokus lægges på de oplysninger der gives om forudsætningerne i forbindelse med fremsendelsen af pensionstilsagnet.

En overvejelse om subjektiv vurdering må igen fremdrages. Det må umiddelbart antages, at en læge der optages i ingeniørernes pensionskasse forventes at reagere på dette og vil således ikke kunne støtte ret på det fremsendte pensionstilsagn.

Spørgsmålet er, om man kan forvente samme reaktion fra den føromtalte fabriksarbejder. Der vil nok være lidt større forståelse for at han ikke har sat sig ind i forholdene på samme måde, men her må man igen se på hvordan informationerne er præsenteret fra pensionsleverandørens side.

Det har formodningen imod sig, at nogen vil kunne komme igennem med en berettiget forventning om et fejlagtigt pensionstilsagn, hvis den fejlagtige oplysning er præsenteret klart og tydeligt. Har man sat sig ind i hvilken dækning man har, må det antages, at man har kigget på det tilsendte materiale og derfor også haft mulighed for at opdage fejlen. Her må henvises til diskussionen ovenfor under pensionsleverandørens ansvar.

### **3.3.1.1 Identifikation mellem arbejdstager og arbejdstagerorganisation**

Ved vurdering af de pligter som arbejdstageren kan have i forbindelse med kontrol af korrekte pensionsindbetalinger eller hvornår arbejdstageren er blevet bevidst om problemer med indbetalingen, er det nødvendigt at inddrage den overordnede struktur på overenskomstområdet.

Overenskomsternes parter er henholdsvis arbejdsgiverorganisationerne (det kan også være den enkelte arbejdsgiver) og arbejdstagerorganisationerne. De handler i høj grad på arbejdstagernes vegne og har på en lang række områder bemyndigelse til at råde på deres vegne.<sup>27</sup> En del aftaler mellem organisationerne og pensionsleverandørerne har det også som forudsætning, at organisationerne skal involveres hvis der ikke indbetales pensionsbidrag korrekt.

Det åbner derfor det spørgsmål om der i visse tilfælde kan ske identifikation mellem arbejdstageren og dennes organisation. Det kan vise sig ved at de manglende pensionsindbetalinger ikke er forfulgt tilstrækkeligt eller at konkret viden om fejl kan starte forældelsesfristen, selvom oplysningerne ikke er arbejdstageren bekendt men derimod arbejdstagerorganisationen.

---

<sup>27</sup> Bryde Andersen og Kristiansen, 2008, side 79.

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

Problemstillingen er behandlet i dommen U.2005.951H. Her skulle organisationerne skride ind overfor manglende pensionsindbetalinger. Da de ikke havde forfulgt kravet tilstrækkeligt, var det ikke dækket af Lønmodtagernes Garantifond da arbejdsgiveren efterfølgende gik konkurs.

Organisationernes bemyndigelser dækker overenskomsternes område og gælder kun i forhold til det arbejdsretlige system hvor der kan anlægges sag om overenskomstbrud for arbejdsretten. Ved de manglende pensionsindbetalinger gør arbejdsgiveren sig både skyld i overenskomstbrud og brud på en aftaleretlig forpligtelse overfor arbejdstageren. I den sidstnævnte kan der kun være tale om identifikation i det omfang, at arbejdstageren konkret har overladt det til arbejdstagerorganisationen at varetage hans interesser. Det er derimod oplagt, at i forbindelse med at organisationen reagerer på manglende betalinger og informerer arbejdstageren om dette, vil arbejdstageren få en viden der både afbryder forældelsen og måske fordrer ham til selv at reagere.

Det er derfor min vurdering, at der ikke sker identifikation mellem arbejdstageren og dennes organisation i forhold til det erstatningsretlige spørgsmål der opstår ved manglende pensionsindbetalinger.

### **3.3.1.2 Forældelsesproblematikken**

Som nævnt i afsnit 4.1.1.2 er det gennemgående i de domme der er på området, at forældelsesfristen først begynder at løbe når forsikringsbegivenheden indtræder, hvilket som regel er flere år efter de manglende indbetalinger.

Hvis arbejdstageren under ansættelsen bliver klar over de manglende indbetalinger og det er beviseligt, at han har kendt til problemerne vil han hurtigere risikere, at fordringen bliver forældet. Situationen er særlig interessant i lyset af den nye forældelseslov der trådte i kraft 1. januar 2008. I lovens § 4 er forældelsesfristen for lønkrav inkl. pension sat til 5 år, hvilket også var gældende med den gamle lov. Fristen suspenderes såfremt arbejdstageren ikke kender til kravet. Da han i dette tilfælde netop kender til de manglende pensionsindbetalinger vil forældelsesfristen starte allerede ved forfald.

### **3.3.1.3 Passivitet**

Der er flere forhold der kan give arbejdstager anledning til at undersøge hvorvidt hans pensionsordning er etableret og om dækningen er den rigtige.

Når arbejdstageren bliver ansat under en overenskomst vil der, nærmest uden undtagelser, være inkluderet en pensionsordning i ansættelsesforholdet. Arbejdstageren bør derfor kontrollere sin første lønseddel for at konstatere, at der rent faktisk bliver indbetalt beløb til pension. I de fleste tilfælde vil der kun være oplyst et beløb på lønsedlen og det vil derfor være svært for arbejdstager at vurdere om bidragsprocenten er den rigtige og det vil ikke fremgå hvilken pensionsleverandør bidraget er indbetalt til, eller hvilke øvrige oplysninger der er sendt til leverandøren. Det kan dog overvejes om et forholdsmæssigt meget lille eller meget stort beløb skal give anledning til nærmere undersøgelser fra arbejdstagers side.



## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

Det leder vurderingen hen på, hvor store krav man kan stille til arbejdstagers viden om overenskomsten. Er han forpligtet til at kende bidragsprocenten?

Næste naturlige skridt i etableringen af en pensionsordning er, at pensionsleverandøren skriver til arbejdstager når de har modtaget første indbetaling eller fortsatte indbetalinger fra en ny arbejdsgiver. Spørgsmålet er om og hvornår vil det være naturligt for arbejdstager at reagere, hvis han ikke hører fra pensionsleverandøren?

Grundsætningen om passivitet er udledt af det behov debitor har for at vide om der fortsat er et udestående. Kravet for at statuere passivitet er at kreditor kender sit krav og ikke følger op på det efter at debitor enten har svaret afværgende eller ikke har reageret på den første henvendelse. Det er ofte anvendeligt i forbindelse med mangelsindsigelser.<sup>28</sup>

Som det fremgår af de nævnte domme er arbejdstageren ofte ikke klar over sit krav på pensionsindbetalinger og alene af den grund vil det være forholdsvis sjældent, at passivitet kan bruges. Derudover er der tale om et lønkrav hvor styrkeforholdet mellem parterne også kan begrunde, at der skal gå meget lang tid før der kan være tale om passivitet. Det kan være svært for en arbejdstager at lægge alt for meget pres på arbejdsgiveren, da det kan medføre at han kommer til at stå i et dårligt lys og måske mister sit job. Derfor vil der som udgangspunkt ikke kunne statures passivitet før forældelsesfristen alligevel er indtrådt.

### **3.3.1.4 Egen skyld**

I afsnit 4.2.4.2 diskuteres det hvem der er ansvarlig for, at de rigtige oplysninger for tilmelding til pensionsordningen kommer frem, så tilmeldingen sker uden fejl. I Østre Landsrets dom af 25. oktober 2006, sagsnr. B-1501-06 (bilag 4), gør appellanten gældende, at det er udtryk for egen skyld hos indstævnte. Dette giver retten ikke medhold i, og det kan således ikke føre til egen skyld hos arbejdstager, idet han ikke vidste at oplysningen havde betydning for hans pension. Situationen havde sandsynligvis været en anden, hvis arbejdsgiveren havde oplyst arbejdstageren om betydningen af de tidligere ansættelses- og pensionsforhold. Det vil dog kun få betydning for en eventuel karenstid, da arbejdsgiveren under alle omstændigheder vil være forpligtet til at opstarte ordningen efter at karenstiden er udløbet.

### **3.3.2 Konsekvensen for arbejdstager**

Når man taler om konsekvensen for arbejdstageren, er der i reglen kun to muligheder. Enten får han den rigtige dækning i form af pensionsordningens efteretablering eller erstatning eller også får han ikke hvad han ville have ret til på grund af forhold han selv kunne have grebet ind overfor. Der er dog den modifikation, at han kan risikere, at den erstatningsansvarlige arbejdsgiver ikke kan betale beløbet og går konkurs.

---

<sup>28</sup> Eyben, Mortensen og Sørensen, 2000 side 163-164.

### **3.3.2.1 Skuffede forventninger**

Det er ovenfor i afsnit 4.2.2.2 diskuteret hvilken mulighed pensionsleverandøren har for at fraskrive sig et pensionstilsagn med henvisning til arbejdstagerens uberegtigede forventninger, hvilket er belyst i dommen U.1997.1589Ø.

En anden vinkel på den sag er, at arbejdstageren uden at der er sket ændringer i ansættelsesforholdet, pludselig modtager optagelsespapirer og pensionstilsagn fra en ny pensionsordning. Alligevel undlader hun at kontakte pensionsleverandøren eller arbejdsgiveren for at sikre sig at der ikke er tale om en fejl. Da hun ikke er dækket i henhold til det fejlagtige pensionstilsagn, er hendes pensionsdækning væsentligt lavere end det fremgår af papirerne.

Dermed kan det opfattes som en form for konsekvens, at man risikerer at være underdækket hvis man blindt stoler på nye pensionstilsagn der ugrundet har ændret sig væsentligt. Det kan især være et problem, hvis man har baseret supplerende dækninger på denne forudsætning.

I ovennævnte sag hvor Østre Landsret afsagde kendelse den 7. april 2008, fremlagde forsvareren for Pen-Sam et brev af 26. september 2000, skrevet af Pen-Sam til de arbejdsgivere der indbetaler pensionsbidrag til Pen-Sam. Brevet omhandler situationen hvor arbejdsgiverne indbetaler forkerte pensionsbidrag og hvordan efterbetalinger håndteres.

Det går i korthed ud på, at for sene indbetalinger i fremtiden vil blive indsat som et indskud på kontoen. Dermed har arbejdstageren ikke haft den dækning han har været berettiget til, men omvendt betaler han heller ikke risikopræmie. Det fremgår, at Pen-Sam i enkelte konkrete tilfælde vil reetablere indbetalingsforløbet og dermed sikre, at arbejdstageren har haft den rigtige dækning hele tiden.

Fremgangsmåden åbner to problemstillinger. Hvornår kan der blive tale om reetablering af indbetalingsforløbet? Hvis det kan ske i tilfælde af en forsikringsbegivenheds indtræden har selskabet indirekte påtaget sig ansvaret for den rigtige pensionsdækning. Kan det ikke lade sig gøre, hvis en forsikringsbegivenhed er indtrådt, vil det altid være en ulempe for arbejdstageren, da han så reelt kommer til at betale for en dækning som han ikke har haft brug for.

Pen-Sam gør arbejdsgiverne opmærksomme på, at de for sene indbetalinger kan få konsekvenser for arbejdstagernes dækninger og dermed medføre et erstatningskrav mod arbejdsgiveren. Dermed har de også gjort det klart, at de ikke i alle tilfælde, hvor der er brug for dækningen vil gå ind og reetablere dækningen.

Det fremgår ikke, hvilke kriterier der gør det muligt at få reetableret sit indbetalingsforløb. Derfor kan det virke tilfældigt hvem der får den rigtige dækning og hvem der må leve med reetablering. Det kan betyde en meget uheldig praksis, når selskabet på den måde er herre over hvem der kan få deres dækning reetableret og hvem der ikke kan.

### **3.3.3 Opsummering af problemstillingerne vedrørende arbejdstageren**

Det største spørgsmål vedrørende arbejdstageren er hvorvidt han er forpligtet til at sætte sig ind i overenskomstens vilkår og kontrollere, at der indbetales det rigtige pensionsbidrag.

Som anført har det ingen betydning for arbejdsgiverens ansvar hvordan arbejdstageren forholder sig, og dermed risikerer arbejdstageren ikke at miste sine rettigheder blot fordi han ikke kender disse og føre kontrol med dem.

Den bemyndigelse arbejdstagerorganisationen har til at forhandle overenskomsten og sikre dens overholdelse har heller ikke indflydelse på det erstatningsretlige spørgsmål mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren. Den kan højst få betydning i forhold til spørgsmålet om forældelse da arbejdstageren kan blive opmærksom på problemet tidligere end ellers.

Normalt starter forældelsesfristen først når arbejdstageren får kendskab til sit krav, hvilket i de fleste tilfælde først er efter forsikringsbegivenhedens indtræden. Passivitet vil stort set aldrig komme på tale.

Det sidste vedrørende arbejdstagerens pligter vedrører afsnittet om skuffede forventninger. Her kan man tale om en egentlig pligt til at følge op på fejl. Hvis arbejdstageren modtager et pensionstilsagn med væsentlige fejl, og ikke sørger for at få dem rettet kan han ikke støtte ret på det fejlagtige pensionstilsagn. Det kan være et problem, såfremt han har regnet med denne udbetaling og måske ligefrem indrettet sig efter den.

## **4 Retspolitiske overvejelser:**

### ***4.1 Generel sikringsordning på tværs af pensionsleverandørerne***

Udfaldet af ovennævnte diskussion medfører, at arbejdsgiveren er erstatningspligtig, såfremt han ikke foretager de aftalemæssige pensionsindbetalinger. Tendensen gennem de senere år og formegentlig også et stykke ud i fremtiden er, at flere og flere private, og særligt mindre virksomheder bliver omfattet af overenskomster med pligt til at indbetale pensionsbidrag for de ansatte.

Når så mange er omfattet af overenskomster med pligt til indbetaling af pensionsbidrag kan det ikke undgås, at der ind i mellem vil ske fejl, så der ikke indbetales korrekte bidrag. Der kan også forekomme tilfælde, hvor arbejdsgiveren bevidst ikke indbetaler bidragene i håb om ikke at blive opdaget.

I de fleste tilfælde vil det ikke være noget problem for især større virksomheder, at betale den erstatning der bliver dem pålagt, såfremt de ikke har indbetalt pensionsbidragene korrekt.

Situationen er en anden, hvis der er tale om en små arbejdsgivere der bliver mødt med et anseeligt krav. Det kan ses ud af Arbejdsrettens praksis, at det i forvejen er små uorganiserede virksomheder der har mange problemer med at overholde overenskomsterne, da de ofte ikke har resurser til at sætte sig ind i alle reglerne og derfor, til dels utilsigtet, kommer til at begå overenskomstbrud.<sup>29</sup> Er der tale om manglende pensionsindbetalinger har arbejdstageren kun et sted at gå hen efter sine penge, og det er hos arbejdsgiveren.

Hvis erstatningskravet er så byrdefuldt for arbejdsgiveren, at han går konkurs, mister arbejdstageren muligheden for at få dækket sit tab<sup>30</sup> og står reelt uden nogen form for dækning. Situationen for arbejdstageren forværres yderligere af, at de store erstatningskrav først udløses når arbejdstageren har brug for sin pensionsdækning på grund af en forsikringsbegivenheds indtræden hvilket vil sige når situationen er allerværst for arbejdstager.

Man kan derfor overveje, om det vil være hensigtsmæssigt at lave et sikkerhedsnet under uheldige arbejdstagere. Formålet skal være at sikre den dækning der er foreskrevet i overenskomsten. Sikringsordningen kan opbygges efter forskellige principper eksempelvis som lønmodtagernes Garantifond eller ansvarsdækning ved autoskader når der ikke er ansvarsforsikring på køretøjet mv.

På den måde kan man sikre, at det ikke er den enkelte arbejdstager der bliver sorteper, hvis arbejdsgiveren ikke kan betale.

---

<sup>29</sup> Kilde: Arbejdsrettens årsberetning 2007, pkt. 1.4

<sup>30</sup> Dividenden i konkursboer for usikrede krav udgør i gennemsnit ca. 10 %.

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

Det skal selvfølgelig ikke kunne betale sig for en arbejdsgiver at glemme pensionsindbetalingerne, så der må være fuld regresret, når sikringsordningen har dækket en arbejdstagers tab.

Det må selvfølgelig tages med i overvejelserne, hvor stort et omfang problemet har og hvilke omkostninger der er forbundet med at etablere og vedligeholde en sådan sikringsordning.

Det kan konstateres ved at se på ovennævnte sager, at problemstillingen dukker op med jævne mellemrum. Ud over de nævnte sager er der sikkert også en del tilfælde, hvor arbejdsgiveren har erkendt sit ansvar og betalt, således at der ikke er kommet en egentlig sag ud af det. Ligeså sandsynligt er det også, at der er tilfælde der aldrig er blevet opdaget og arbejdstageren derfor ikke har fået den berettigede dækning. Henset til udviklingen i antallet af overenskomster der indeholder pensionsbestemmelser må det antages, at muligheden for fejl i fremtiden vil vokse. Samtidig vil chancen for at der er tale om en mindre arbejdsgiver der ikke kan betale også stige. Indtil videre er der dog, så vidt vides, ikke tilfælde hvor arbejdstageren ikke har fået erstatning udbetalt på grund af arbejdsgiverens manglende betalingsevne.

Man må naturligvis også spørge hvem der skal betale og hvordan ordningen skal administreres. Da de manglende pensionsdækninger skyldes arbejdsgivernes fejl vil det være mest naturligt, at også de betaler præmien. Det giver dog en ekstra administrationsbyrde, hvis der skal opkræves særskilt præmie for hver betalende arbejdsgiver, baseret på enten antal medarbejdere eller bidragenes størrelse. Administrativt vil det nok være lettest at trække præmien fra alle arbejdstagernes pensionsbidrag, da det kan gøres automatisk af pensionsleverandøren. Det vil dog samtidig betyde, at det er arbejdstageren der reelt betaler for enkelte arbejdsgiverens fejl.

Henset til beskyttelsesinteressen, der så vidt vides, indtil videre kun er teoretisk, er det min opfattelse, at denne form for sikringsordning nok vil være effektiv, men på nuværende tidspunkt alt for omkostningsfyldt i forhold til hensigten.

Der er to muligheder for at indføre sådan en ordning. Den ene er ved lov, hvorved man vil bevæge sig væk fra den særkendetegn der er på det danske arbejdsmarked – at parterne i fællesskab blive enige om vilkårene så lovgivningsmagten ikke behøver at blande sig.

Den anden mulighed er, at parterne i overenskomsterne i samråd med pensionsleverandøren beslutter det og indskriver det i overenskomsterne. Det er muligt, at det, også i denne situation, vil kræve tilpasning af lovgrundlaget. Pensionsleverandørerne er med Lov om Finansiell virksomhed og Finanstilsynets tilsyn med administrationen og formueforvaltningen, underlagt strenge krav til driften. Derfor kan det kræve at love og bekendtgørelser ændres så de giver mulighed for ordningens indførelse.

### **4.2 Overenskomstbaseret dækning**

De retspolitiske overvejelser i dette afsnit vil jeg indlede med en kort opridsning af hele overenskomstsyste­met. Det skal munde ud i en vurdering af, om man på

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

baggrund af systemets opbygning kan indføre en anderledes ansvarsfordeling, hvor arbejdstageren ikke kommer til at stå uden dækning på grund af manglende eller forkerte pensionsindbetalinger.

Ved at betragte overenskomstsyste­met på et overordnet plan kan man i korte vendinger beskrive det således, at det er en reguleringsform hvor lovgivningsmagten har valgt at overlade regeludstedelsen til arbejdsmarkedets parter. Alternativet som det forefindes i mange andre lande er, at man i stedet laver lovgivning på området. Ved hjælp af strejkeretten og retten til at lave omfattende blokader mod modvillige virksomheder kan organisationerne reelt tvinge arbejdsgiverne til at indgå overenskomster der omfatter arbejdstagerne, selvom hverken arbejdsgiveren eller arbejdstagerne umiddelbart er interesserede i en overenskomst. Dette har hjemmel i Arbejdsretslovens § 13 og den generelle praksis på området.<sup>31</sup>

Det betyder med andre ord, at den rettighed som den enkelte arbejdstager har ifølge overenskomsten i et overordnet perspektiv kan betragtes som et alternativ til lovgivning og i nogen sammenhæng måske på linje med en sådan. Når denne forudsætning lægges til grund, kan man overveje, om systemet bør indrettes sådan, så arbejdstageren altid er sikker på at få sine pensionsvilkår, som de er beskrevet i overenskomsten, lige meget hvilke fejl og mangler der sker fra arbejdsgivers eller pensionsleverandørens side. Med andre ord – når arbejdstageren er ansat under en overenskomst er han dækket af de vilkår der er gældende. Opstår der fejl i indbetalingen eller indberetningen ligger ansvaret et andet sted.

Det forudsætter, at man indretter systemet på den måde, at det er ansættelsen under overenskomst der berettiger til pensionsdækningen. Det må efterfølgende så være et bevismæssigt spørgsmål om kravet er opfyldt. Det vil ikke udelukke den nuværende opbygning, hvor det er pensionsindbetalingerne der styrer administrationen med optagelse og udsendelse af pensionstilsagn. Det skal fungere som et sikkerhedsnet i de få tilfælde hvor det går galt.

Ved at lave en ordning på denne måde vil pensionsleverandøren være nød til at bruge en del af overskuddet til at dække de ekstra udgifter, hvilket alt andet lige vil betyde færre penge til de øvrige forsikrede. Det er dog min vurdering, at der er tale om et meget lille beløb for den enkelte arbejdstager, som reelt ikke får nogen indflydelse. Det er samtidig godt overensstemmende med det kollektive grundlag som i øvrigt er kendetegnende for overenskomsterne og arbejdsmarkedspensionerne.

En sådan ordning åbner selvsagt også forskellige problemstillinger, som skal diskuteres nedenfor.

Den første problemstilling er arbejdsgiverens motivation til at indbetale de rigtige bidrag rettidigt. Hvis han ikke risikerer et større erstatningskrav vil motivationen for at indbetale rettidigt måske falde lidt. Løsningen findes allerede i det nuværende overenskomstsyste­met. Manglende indbetalinger vil, som det allerede er tilfældet, være et brud på overenskomsten og derfor medføre bodsansvar. Boden

---

<sup>31</sup> Der henvises til generel litteratur om arbejdsret, eksempelvis Jens Kristiansen, *Grundlæggende arbejdsret*, 2005, 1. udgave.

bliver som regel fastsat, så den både indeholder kravet om efterbetaling og en bødestraf.<sup>32</sup>

Næste problemstilling, som nok udgør den største trussel mod opbygningen af dette system, er muligheden for at snyde sig til en dækning efter at en forsikringsbegivenhed er indtruffet.

Her er det, at hensynet mellem den arbejdstager der står uden dækning og snyd må afvejes overfor hinanden. Jeg anser det dog ikke som et alarmerende problem, idet det må afgøres ud fra en almindelig bevismæssig vurdering. Kan der findes tilstrækkelig sikre beviser for ansættelsesforholdets beståen, er der efter min vurdering ikke betænkeligheder ved at udbetale dækningen. Det bør umiddelbart heller ikke volde de store problemer at skaffe beviser, da langt de fleste ansættelsesforhold efterlader en del synlige tegn på eksistensen. Samtidig vil det kræve ret meget omhu at opbygge et fiktivt ansættelsesforhold med henblik på at snyde sig til dækning, efter at forsikringsbegivenheden er indtrådt.

En sidste problemstilling jeg vil drage frem i denne diskussion, er pensionsleverandørens problem i ikke at kende sine forpligtelser. Dermed kan det være svært at afsætte tilstrækkelige midler til at dække alle pensionstilsagn.

På baggrund af de pensionstilsagn som pensionsleverandøren sender ud, skal der hensættes tilstrækkelige midler til at sikre, at der også i fremtiden vil være reserver nok til at give alle den lovede dækning. De hensatte midler er underlagt ganske strenge krav i forhold til hvordan de kan investeres, alt efter hvilke garantier der ligger til grund for pensionstilsagnene. Derudover fører Finanstilsynet kontrol med selskabernes solvensgrad og kan i sidste ende overtage administrationen af selskabet, hvis det ikke til stadighed har den tilstrækkelige solvensgrad.

Det har derfor stor betydning, at selskaberne kender deres forpligtelser så de kan afsætte tilstrækkelige midler i reserve.

Ved hjælp af en forholdsvis simpel undersøgelse må det kunne lægges fast, hvor stort et omfang problemet kan have og dermed vil man også kunne lave en sandsynlighedsberegning over udgiften. Beløbet vil sandsynligvis under alle omstændigheder være så beskedent, at det kan tages som en ekstraomkostning i administrationen.

Såfremt der skal laves hensættelser til at dække udgiften, vil det muligvis kræve ændringer i lovgrundlaget og det tekniske grundlag i forhold til Finanstilsynets retningslinjer.

### **4.3 Muligheder for og pligt til kontrol**

Ovenfor i afsnit 4.2.1 er det diskuteret hvilke muligheder og pligt pensionsleverandøren har til at kontrollere de oplysninger der modtages fra arbejdsgiveren.

---

<sup>32</sup> I Arbejdsrettens dom af 5. oktober 2004, sags nr. 2003.802, bliver arbejdsgiveren pålagt bod for brud på overenskomsten bestående af efterbetaling og en bøde, på trods af, at arbejdstageren har fået fuld erstatning ved et civilt søgsmål.

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

I en dom afsagt af Østre Landsret den 20. oktober 2003, sagsnr. B-3464-01 (bilag 5), behandles problemstillingen, om organisationerne har forfulgt manglende pensionsindbetalinger tilstrækkeligt vedholdende. Det fremgår af sagen, at pensionsleverandøren skulle indberette manglende pensionsindbetalinger til arbejdstagerorganisationen der således skulle følge op på manglende betalinger på arbejdstagerens vegne.

Det er i forbindelse med flere overenskomster aftalt, at arbejdsgiveren indsender nye ansættelseskontrakter til forbundene, så de kan holde øje med om overenskomsten overholdes.

Det er derfor en mulighed, at arbejdstagerforbundene sikre sig en pligt for arbejdsgiverne til at indsende alle nye ansættelsesaftaler. Herefter kan forbundet kontrollere hvilken pensionsordning der skal indbetales til og sikre sig at indbetaling rent faktisk også sker.

Da arbejdstagerforbundet i forvejen repræsenterer arbejdstageren i overholdelsen af overenskomsten synes det ikke som en urimelig byrde og det må være muligt at lave et system der foretager det meste af kontrollen elektronisk.

Her må det lige overvejes, om uorganiserede arbejdstagere skal have samme service som de organiserede. På den ene side skelner organisationerne ved overenskomstbrud normalt ikke mellem organiserede og uorganiserede. Dog er der den forskel, at uorganiserede ikke har samme mulighed for at få del i bordsløb når det drejer sig om deres løn.

På den anden side er der også grænser for hvilken service der kan ydes overfor arbejdstagere der ikke er medlem.

Da der er tale om en serviceydelse er det min vurdering, at der kun kan ske kontrol af de arbejdstagere der er medlemmer af organisationen.

### **4.4 Betalingstidspunktets indflydelse på dækningen**

I Østre Landsrets dom af 7. april 2008, sagsnr. B-2254-06, fremgår det af brevet fra Pen-Sam til arbejdsgiverne, at bidrag der bliver betalt for sent bliver konteret som indskud og dermed ikke giver risikodækning bagud for derimod at give en højere alderspension. Der vil kun i særlige tilfælde blive tale om rekonstruktion af bidragsforløbet som det skulle se ud.

Ud fra et fordelingsmæssigt synspunkt betyder det, at dem der ikke får brug for dækningen får en fordel ud af det, mens dem der får brug for dækningen enten får en dårligere dækning eller ved hjælp af rekonstruktion af bidragsforløbet får den rigtige dækning på bekostning af de øvrige forsikringstagere.

På den ene side er der dermed tale om en skævfordeling af risikopræmierne og en på visse måder tilfældig dækning af arbejdstageren.

På den anden side er det måske den eneste mulige måde at håndtere problemet i praksis på, da der sandsynligvis altid vil være behov for efterreguleringer.



Det er min vurdering, at den nuværende praksis skal håndteres med en fast praksis der præcis bestemmer hvordan der sker rekonstruktioner såfremt disse overhovedet skal finde sted. Langt de fleste efterreguleringer sker med få måneders tilbagevirkende kraft. Med de nuværende betalings- og registreringssystemer må det være muligt at reetablere bidragsforløbene automatisk, så det ikke medfører ekstra administration.

Med henvisning til mit afsnit om overenskomstens bestemmelser som det bærende for pensionsdækningen, er det dog min opfattelse, at der altid vil skulle ske rekonstruktion i tilfælde af en forsikringsbegivenheds indtræden. Hvordan administrationen i øvrigt takler problemet er derefter pensionsleverandørens problem i samarbejde med arbejdsgiveren. Det handler i hovedsagen blot om fordelingen af risikopræmierne mellem forsikringstagerne.

## **4.5 Finanstilsynets rolle**

En anden overvejelse er, om Finanstilsynet kunne spille en mere opsøgende rolle i spørgsmålet om pensionsleverandøren og arbejdsgiverens kontrolforanstaltninger. I forhold til pensionsleverandørerne spiller tilsynet en fremtrædende rolle i forbindelse med selskabernes hensættelser og det tekniske grundlag mv. Deres mål er at sikre, at selskaberne til enhver tid kan leve op til deres forpligtelser overfor forsikringstagerne. Situationen må deles op i to undergrupper der er meget forskellige set i forhold til tilsynets rolle.

Det første tilfælde er den situation, hvor arbejdsgiveren har indbetalt pensionsbidrag for arbejdstageren, men hvor bidraget enten er betalt til den forkerte pensionsleverandør eller ikke har den rigtige størrelse. Det kan også være tilfældet, at den medfølgende indberetning ikke er rigtig, så arbejdstageren bliver optaget under forkerte forudsætninger. I dette tilfælde er der skabt kontakt mellem pensionsleverandøren og arbejdstageren. Dermed har pensionsleverandøren kendskab til den enkelte arbejdstager og har mulighed for at tjekke baggrunden for de oplysninger der er modtaget. Det kan eksempelvis ske ved at søge oplysninger om arbejdstagerens uddannelse, eller ved at kontrollere, at det er det rigtige bidrag der bliver betalt i forhold til overenskomsten og lønnen. Der er flere andre muligheder for kontrol og der er også forskel på, hvor oplysningerne søges konfirmeret. Det kan både ske som dobbeltkontrol hos arbejdsgiveren eller ved at spørge fagforening eller arbejdstageren selv.

Kontrollen vil alt andet lige kræve ekstra resurser, hvilket betyder lavere pensioinstilsagn til arbejdstagerne. Det kan i den forbindelse være en mulighed at differentierer kontrollen alt efter sandsynligheden for fejl og eventuelt også arbejdsgiverens mulighed for ved erstatning at rette op på fejlen. (offentlige myndigheder kan som udgangspunkt ikke gå konkurs, og derfor vil de altid have mulighed for at betale erstatning, modsat private virksomheder, hvor arbejdstageren kan ende som sorteper, hvis virksomheden går eller er gået konkurs) Det er også ovenfor nævnt, at små uorganiserede virksomheder som regel har flere sager om misligholdelse af overenskomsterne.

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

Der er på nuværende tidspunkt frit spil for pensionsselskaberne, i samråd med de parter de fastsætter dækningerne og administrationen, med, at vurdere, hvor meget kontrol de vil føre med de oplysninger der modtages. I dommen U.1997.1589Ø gør pensionsleverandøren gældende, at det i overenskomsten var bestemt, at servicen skulle skæres mest muligt ned så der var flere penge til pension. Det havde blandt andet medført, at der ikke var nogen former for kontrolfunktioner med bidragsbetalingen og indberetningerne. Når man tager i betragtning, at den enkelte arbejdstager er tvunget ind i ordningen og reelt ingen indflydelse har på administrationen af sin pensionsordning, må der stilles krav til beskyttelsen af arbejdstageren. Det er måske ikke hensigtsmæssigt, at overenskomstparterne og pensionsleverandørerne alene kan fastlægge niveauet for kontrol, hvilket i dette tilfælde var sat til ingen kontrol. Det er i den forbindelse en mulighed, at Finanstilsynet dikterer nogle retningslinjer for hvilken kontrol der som minimum skal føres med rigtigheden af pensionsindbetalingerne. Der kunne som nævnt tidligere godt differentieres i kravene, så de tilpasses de hensyn der er relevante for den enkelte arbejdstager.

Den anden situation er når arbejdsgiveren slet ikke indbetaler pensionsbidrag. Her er det svært for Finanstilsynet rigtig at foretage sig noget, da det kræver kontrol af den enkelte arbejdsgiver, hvilket ligger langt uden for Finanstilsynets sfære. Dermed synes der ikke meget at gøre i denne situation.

## **5 Konklusion:**

Opgaven er begrænset til at omhandle de overenskomstbaserede arbejdsmarkedspensionsordninger. Grundlaget for disse er de overordnede overenskomster, sammen med diverse regulativer og vejledninger. Endelig er ansættelseskontrakten mellem arbejdsgiver og arbejdstager den der bringer de øvrige bestemmelser i anvendelse. Der er derfor tale om en aftalemæssig relation mellem parterne.

Det første spørgsmål der naturligt skal rundes af i denne opgave er arbejdsgiverens ansvar for de fejl der sker i pensionsindbetalingerne. Indtil videre har domstolene ikke holdt sig tilbage med at pålægge arbejdsgiveren erstatningspligt, når fejl eller mangler i pensionsindbetalingerne har medført, at en arbejdstager står uden forsikringsdækning efter at en forsikringsbegivenhed er indtruffet. Erstatningen er baseret på positiv opfyldelsesinteresse og arbejdstageren får derfor hvad der ville være kommet til udbetaling hvis pensionsordningen var etableret som foreskrevet i overenskomsten.

I en række af de nævnte afgørelser har der været tvivl hos arbejdsgiveren om, hvorvidt der var pligt til indbetaling af pensionsbidrag. Tvivlen skyldes, at det ikke har været helt klart, om arbejdstageren har været omfattet af overenskomsten eller om der har været en karenperiode. Disse argumenter har dog ikke påvirket domstolene der konsekvent har pålagt erstatningsansvar og således statueret, at det er arbejdsgiverens pligt at søge disse forhold afklaret.

Det er således uden betydning hvilke argumenter fra arbejdsgiveren der fremføres, idet den manglende betaling er ansvarsgrund nok.

Pensionsleverandøren har ikke nogen pligt til at kontrollere de oplysninger og indbetalinger der modtages fra arbejdsgiveren, medmindre disse afviger væsentligt fra normalen. Som oftest er det også de eneste oplysninger pensionstilsagnet baseres på.

Der er heller ikke nogen konkret pligt til at oplyse om de forudsætninger der ligger til grund for pensionstilsagnet i form af oplysninger om uddannelse, overenskomst, mv.

Et væsentligt punkt i opgaven er fastlæggelsen af arbejdstagerens pligter i forbindelse med fejl. Det skyldes selvfølgelig, at det i sidste ende er ham der kan stå med problemet, hvis ikke andre kan eller vil betale.

I forhold til arbejdsgiverens ansvar og manglende indbetalinger er der ikke nogen pligt for arbejdstageren til at sætte sig ind i forholdene eller tjekke om der sker betaling mv. Det skyldes primært, at det ubetinget er arbejdsgiverens pligt at sørge for indbetalinger og det ikke kan forventes, at arbejdstageren har overblik over overenskomsten og alle de rettigheder der medfølger. Særligt på pensionsområdet er der en tendens til, at der først bliver kigget på det når skaden er sket.

I de retspolitiske overvejelser har jeg beskæftiget mig med hvilke foranstaltninger der kan iværksættes for at arbejdstageren ikke kommer til at stå som sorteper, hvis der mangler pensionsindbetalinger og den ansvarlige ikke kan betale erstatning.

## Fejl i forbindelse med betaling af pensionsbidrag til arbejdsmarkedspensionsordninger

Det er min konklusion, at den mest effektive og mindst besværlige måde, er at basere pensionsdækningen på forudsætningerne i overenskomsten. Når det herefter kan bevises, at arbejdstageren har været ansat i en stilling med ret til pension fra en given pensionsleverandør er han berettiget til dækning fra denne. Det er herefter et opgør mellem pensionsleverandøren og arbejdsgiveren om hvem der skal betale hvad i kompensation for de manglende indbetalinger.

En sådan ordning vil dog kræve ændringer i retsgrundlaget.

Det er også en mulighed, at Finanstilsynet på visse områder er mere aktive i beskyttelsen af arbejdstageren ved at stille konkrete krav til kontrollen med de personlige oplysninger der lægges til for pensionstilsagnet.

## **6 Resume:**

This assignment discusses the issues of errors in contribution to the pension funds.

What are the consequences and who are responsible of the errors.

The pension scheme that is interesting is the one based on the labor marked agreements. As there is no law directly involved, the duties and responsibilities are based on private arrangements – the so called “Danish model”.

The starting point is to discuss the employers’ responsibility in case of errors. The judgments in the cases mentioned above makes a clear statement. If the employer does not pay the contributions and it causes that the employee have no coverage when needed, the employer have to pay full damages. The employee must be compensated as if he has had the right coverage. The responsibility applies both to the actual payments as to the information that is send along with the payments.

At the same time the employer is obliged to collect all the needed information, to make sure that the right contributions are being payed to the pension fund.

There is only a small chance for the employer to reduce the damage. It can only happen when the considerations point out to the employer and not the employee.

The pension funds use the payments and reports from the employers as basis for the coverage. They have no obligations to check up on it.

A survey of the coverage send from the pension fund to the employee is mostly binding for the pension fund. Under exceptional circumstances it is possible for the pension fund to renounce his duty. I could happen if the condition for the coverage is failing. Either because of wrong information from the employer or because of and error from the pension fund, when the employee know about the right terms of if a sudden change has appeared without any changes in the employees conditions.

The last consideration in this paper is the employee. Does he have any obligation in order to protect his rights? When it is about the employers responsibilities’ there is no obligations for the employee. Between the pension fund and the employee, it is the employee’s duty to react on wrong conditions. If he does not, his is at the risk of having a smaller coverage than the pension fund has informed him.

In the end I make some political considerations of how the system can be more protecting to the employee.

Different proposals are discussed and I find one useful. According to this proposal the employee’s coverage is based on the promise in the labor marked agreement. If there are any errors in the contributions to the pension fund it will be a problem between the employer and the pension fund. In that way the employee always have the right coverage.

## **7 Bilagsliste:**

1. Administrationsvejledning for pensionsordninger i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab.
2. Dom afsagt af Østre Landsret den 7. april 2008, sagsnr. B-2254-06.
3. Dom afsagt af Vestre Landsrets den 6. februar 2007, sagsnr. B-0363-06.
4. Dom afsagt af Østre Landsret den 25. oktober 2006, sagsnr. B-1501-06 inkl. byrettens dom.
5. Dom afsagt af Østre Landsret den 20. oktober 2003, sagsnr. B-3464-01.
6. Forsikringsbetingelser for Industriens Pension §§ 1, 2 og 24.
7. Forsikringsbetingelser for Pensionsordningen for Social- og Sundhedsgrupper Stk. 1.
8. Industriens overenskomst 2007-2010, § 34.
9. Overenskomst for Social- og Sundhedspersonale § 10 A.
10. Vejledning om pensionsforpligtelser fra Dansk Industri til arbejdsgiverne.

## 8 Litteraturliste:

1. Arbejdsrettens årsberetning 2007
2. Bernhard Gomard, *Forholdet mellem Erstatningsregler i og udenfor kontraktsforhold*, 1958. (Gomard, 1958)
3. Bernhard Gomard og Henning Skovgaard, *Tipning og obligationsret*, U.1979B.245.
4. Bo von Eyben og Helle Isager, *Lærebog i erstatningsret*, 5. udgave, 2003. (Eyben, Isager, 2003)
5. Bo von Eyben, Peter Mortensen og Ivan Sørensen, *Lærebog i obligationsret II*, 1. udgave, 2000. (Eyben, Mortensen og Sørensen, 2000)
6. Jens Kristiansen, *Grundlæggende arbejdsret*, 2005, 1. udgave.
7. Lars Bo Langsted, *Rådgivning – det professionelle erstatningsansvar*, 1. udgave, 2004. (Langsted, 2004)
8. Line Budtz Pedersen, Oluf Emborg og Peer Schaumburg-Müller, *Kollektiv Arbejdsret*, 1 udg., 2007. (Pedersen, Emborg og Schaumburg-Müller, 2007)
9. Mads Bryde Andersen, *Grundlæggende Aftaleret*, 2. udgave, 2002. (Bryde Andersen, 2002)
10. Mads Bryde Andersen, *IT-Retten*, 2. udgave, 2005. (Bryde Andersen, 2005)
11. Mads Bryde Andersen, *Praktisk Aftaleret*, 2. udgave, 2003. (Bryde Andersen, 2003)
12. Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen, *Arbejdsmarkedspension*, foreløbig udgave, 2008. (Bryde Andersen og Kristiansen, 2008)
13. Vagn Greve, *Det strafferetlige ansvar*, 2. udgave, 2004. (Greve, 2004)
14. Vibe Ulfbeck, *Erstatningsretlige grænseområder, Professionsansvar og produktansvar*, 1. Udgave, 2004. (Ulfbeck, 2004)