

Arbeidsgivers endringsadgang i kollektive pensjonsordninger



Artikkelen er forfattet av:

Advokat
Gro Forsdal Helvik
Partner Deloitte Advokatfirma AS

Mange selskaper har behov for å redusere kostnadene knyttet til kollektive pensjonsordninger og det **forventes at flere vil endre** fra ytelsespensjon til innskuddspensjon. Spørsmålet er om arbeidsgiver selv står fritt til å gjennomføre slike endringer?

I løpet av de siste årene har man i Norge sett en økt tendens i bruk av innskuddsbaserte kollektive pensjonsordninger. I innføringen av obligatorisk tjenestepensjon fra 2006, samt finanskrisen og økt behov for kostnadsfokus i foretakene, anslås å være hovedgrunnen til dette.

Generelt om regelverket

Regelverket knyttet til pensjon og pensjonsordninger oppfattes av mange som uoversiktlig og fragmentarisk. Dette skyldes at en rekke ulike rettsområder er av stor betydning for en helhetlig forståelse av pensjon. I tillegg til at kollektive pensjonsordninger er regulert av lov om obligatorisk tjenestepensjon, foretakspensjonsloven og lov om innskuddspensjon, så vil skatte-loven, arbeidsmiljøloven og folketrygdloven også være helt nødvendig å forholde seg til når man vurderer de ulike sidene av pensjon. I tillegg reguleres pensjon av ulike deler av forsikringslovgivningen, samt AFP-lovgivning dersom bedriften er innenfor tariffområdet for AFP-ordningen. Til sist, og ikke minst, reguleres mange pen-

sjonsforhold av individuelle avtaler en arbeidstaker har med sin arbeidsgiver. Det totale bildet blir ikke mindre komplekst av at den arbeidsrettslige og skatterettslige rettsituasjonen for pensjon i stor grad er regulert av ulovfestet rett gjennom rettsavgjørelser og myndighetsuttalelser.

Arbeidsrettslig og avtalerettslig går det et viktig skille mellom kollektive og individuelle pensjonsordninger. Tradisjonelt vil en pensjonsordning som er etablert i samsvar med lov om obligatorisk tjenestepensjon, foretakspensjonsloven og lov om innskuddspensjon betegnes som kollektiv ytelsespensjonsordning eller kollektiv innskuddspensjonsordning¹. Skattemessig kjennetegnes disse ordningene ved at arbeidsgiver får fradragsrett for premie- og innskuddsinnbetalinger til ordningen, premiene eller innskuddene blir ikke beskattet på den ansattes hånd på innbetalingstidspunktet, og det beregnes ikke formueskatt på pensjonskapitalen. Når jeg i det følgende omtaler «kollektive pensjonsordninger», så er det pensjonsordninger som er opprettet i samsvar med en av de nevnte lovene det siktes til.

Idet man forventer at en del selskaper som i dag har en ytelsesbasert kollektiv pensjonsordning for sine ansatte vil komme til å ønske å omdanne pensjonsordningen til en innskuddsbasert pensjonsordning², skal jeg i denne artikkelen belyse hvilken rettslig adgang arbeidsgiver har til å gjøre slike endringer. Vurderingen av om en arbeidsgiver har adgang til *ensidig* å endre en eksisterende kollektiv pensjonsordning, må i stor grad baseres på ulovfestet rett i spenningsfeltet

¹ Lov om obligatorisk tjenestepensjon av 21.12.2005 nr. 124, foretakspensjonsloven av 24.3.2000 nr. 16, lov om innskuddspensjon av 24.11.2000 nr. 81.

² I NOU 2009:13 «Brede pensjonsordninger» er det innhentet en del informasjon vedrørende utbredelse av de ulike pensjonsordninger i Norge, og tendenser. Tall fra Finansnærings Fellesorganisasjon (FNO) viser at ca. 2400 ytelsesbaserte ordninger er blitt omdannet til innskuddspensjonsordninger i perioden fra 2006 til 2009. Dette omfatter ca. 61 000 arbeidstakere. Næringen forventer at denne omdanningstendensen vil fortsette.

mellom avtalerett og arbeidsrett. I tillegg oppstiller foretakspensjonsloven noen absolutte regler om ansattes involvering i prosessen.

Arbeidsgivers mulighet til å endre *individuelle* pensjonsavtaler vil ikke bli behandlet i det følgende. Individuelle pensjonsordninger vil være enhver form for pensjonsavtale, i tillegg til de kollektive pensjonsordningene, som en arbeidsgiver har inngått med en eller flere arbeidstakere. Slike pensjonsavtaler inngås typisk for å tilby en eller flere arbeidstakere pensjon utover den pensjonen de ellers vil kunne få fra de kollektive ordningene, gjerne med et høyere lønnsgrunnlag eller med utbetaling fra et tidligere tidspunkt enn hva som ellers aksepteres fra de kollektive ordningene. Generelt er det viktig å være klar over at de generelle rettslige utgangspunktene og mulighetene for endring av individuelle pensjonsavtaler kan være noe annerledes enn ved endring av de kollektive ordningene.

Pensjonsrettslig omdannelse av ytelsesbasert pensjon til innskuddsbasert pensjon

Dersom en arbeidsgiver ønsker å endre en kollektiv ytelsesbasert pensjonsordning til en kollektiv innskuddsbasert pensjonsordning, kan dette i all hovedsak skje på to måter.

For det første kan den ytelsesbaserte ordningen avvikles i sin helhet, og selskapet oppretter samtidig ny innskuddsbasert ordning. Ved en slik fremgangsmåte skal alle ansatte motta fripoliser basert på opptjening i den ytelsesbaserte ordningen frem til avviklingen. Dette fremgår av foretakspensjonsloven § 15–6 jf. § 15–3. Samtidig meldes arbeidstakerne inn i en nyopprettet innskuddspensjonsordning, slik at fremtidig opptjening av pensjon skjer i innskuddsordningen.

Alternativt kan arbeidsgiver velge å lukke eksisterende pensjonsordning for nye medlemmer, men samtidig beholde noen eller

alle de eksisterende ansatte i ytelsesordningen, jf. foretakspensjonsloven § 15–6. Alle nye ansatte vil bli tatt opp som medlemmer i den nyopprettede innskuddsordningen, mens noen eller alle tidligere ansatte fortsetter å opptjene rettigheter i den ytelsesbaserte ordningen.

Det er når arbeidsgiver ønsker å avvikle en ytelsesbasert pensjonsordning for noen eller alle ansatte at det oppstår spørsmål om dette krever aksept fra arbeidstakerne, eller om dette kan gjøres ensidig fra arbeidsgivers side. For arbeidsgivere kan en slik endringsadgang innebære muligheten for økonomiske besparelser og forutsigbarhet knyttet til pensjonskostnader.

Arbeidsrettslig og avtalerettslig endringsadgang

I utgangspunktet skal en endring av *individuelle* arbeidsvilkår bare kunne gjøres dersom arbeidstaker har akseptert en slik endring. Dette er hovedregelen både når det gjelder økonomisk kompensasjon, arbeidsoppgaver, arbeidssted osv. Dersom arbeidstaker ikke aksepterer den aktuelle endringen av kontraktsvilkårene, kan arbeidsgiver i utgangspunktet ikke endre arbeidsvilkårene uten at det vil kunne bli vurdert som brudd på arbeidskontrakten og eventuelt anses som en endringsoppsigelse. En endringsoppsigelse skal i korte trekk følge samme prosessregler som en ordinær oppsigelse.

Problemstillingen er derfor om arbeidstakers rett til pensjon i arbeidsgivers kollektive pensjonsordning anses som en individuell rettighet som krever samtykke før den endres. Dersom medlemskap i arbeidsgivers kollektive pensjonsordning ikke anses som en individuell rettighet, så har det likevel hersket en viss usikkerhet knyttet til om en slik endring ligger innenfor arbeidsgivers styringsrett, dvs. at arbeidsgiver ensidig kan endre pensjonsordningen uten forhånds-samtykke fra arbeidstaker.

Som nevnt over, så er problemstillingen ikke lovregulert. Når det i tillegg har vært lite rettspraksis på området, så har situasjonen vært noe uklar. I april 2010 avsa imidlertid Høyesterett dom i en sak reist av ansatte mot sin arbeidsgiver, Fokus Bank, om at banken ikke hadde adgang til å avvikle en kollektiv ytelsesbasert pensjonsordning³. Banken fikk medhold, og med denne dommen ble en del prinsipper fra tidligere dommer stadfestet, slik at retts-situasjonen nå må sies å være noe klarere enn tidligere.

Fokus Bank-dommen og annen rettspraksis

Fokus Bank hadde opprinnelig en ytelsesordning på 70 % av sluttlønn. I 2003 etablerte banken en ny innskuddsbasert pensjonsordning, og de ansatte fikk valget om de ville gå inn i den nye innskuddsordningen, eller være igjen i den gamle ytelsesordningen. Ytelsesordningen ble lukket for nye medlemmer, men etter to år besluttet Fokus Bank likevel å avvikle den lukkede ytelsesordningen, utstede fripoliser til medlemmene som samtidig ble overført til innskuddsordningen. De ansatte gikk da til sak mot banken, idet overflyttingen medførte reduksjon i de fremtidige pensjonsytelsene. Fokus Bank ble frifunnet i Tingretten, tapte i Lagmannsretten, og fikk medhold i Høyesterett.

Høyesterett la særlig vekt på momenter som også har vært fremtredende i de to tidligere pensjonssakene Statoildommen⁴ og Haakondommen⁵. Basert på tidligere rettspraksis presiserte Høyesterett at det rettslige utgangspunktet er at en arbeidsgiver har anledning til ensidig å endre en kollektiv pensjonsordning dersom ordningen ensidig er innført av arbeidsgiver, og særlig dersom arbeidsgiver dekker alle kostnader.

I alle sakene foretok Høyesterett en konkret vurdering av om arbeidsgiver gjennom avtaler, personalhåndbok eller på annen måte hadde forpliktet seg individuelt overfor de ansatte. I den sammenheng er det viktig å være klar over at de ansattes forventning i seg selv ikke er nok til at en arbeidsgiver anses bundet til å opprettholde en eksisterende pensjonsordning.

⁴ RT-2008–1246.

⁵ RT-2002–1576.

Oppsummering

Basert på nylig Høyesterettspraksis kan man nå legge til grunn at det i utgangspunktet er mulig for en arbeidsgiver å endre en eksisterende kollektiv ytelsespensjonsordning, uten at dette må aksepteres på forhånd av de ansatte. Forutsetningen er at pensjonsordningen ikke anses som en del av arbeidstakers individuelle rettigheter, slik at bedrifter som vurderer å endre eksisterende kollektive pensjonsordninger må sørge for en grundig gjennomgang av bedriftens avtalemessige forpliktelser overfor de ansatte i forkant. I den forbindelse har det stor betydning hvordan arbeidsgiver har fremstilt bedriftens pensjonsordning overfor de ansatte, både i den enkeltes individuelle arbeidsavtale og generelt i bedriften.

Dersom arbeidsgiver ikke har forpliktet seg overfor de ansatte på individuelt grunnlag, har arbeidsgiver mulighet til å gjøre viktige og økonomisk riktige endringer av eksisterende kollektive pensjonsordninger. Det er selvsagt viktig at arbeidsgiver tar ansvar for en god prosess, og grundig og gjennomtenkt kommunikasjon med de ansatte.

En annen side av saken er at endringer i folketrygdens alderspensjon som trer i kraft pr. 1. januar 2011, og nødvendige tilpasninger i de kollektive tilleggspensjonsordningene, antagelig vil gjøre det nødvendig for selskaper å gjennomgå de individuelle pensjonsavtalene for å avklare om det er behov for tilpasninger også i disse. Endringer og tilpasninger i slike individuelle avtaler vil imidlertid ha et motsatt utgangspunkt enn hva som er tilfellet for kollektive pensjonsordninger, det vil si at tilpasninger og endringer i avtalene som hovedregel vil kreve samtykke fra arbeidstaker.

Kjøp av revisjonsvirksomhet/portefølje Samarbeid

Velrenommert revisjonsselskap med kontorer i Oslo og Trondheim samt med internasjonal tilknytning, ønsker å utvide virksomheten. Det søkes kontakt med enkeltmannsselskap eller mindre selskaper som ønsker å trappe ned virksomheten eller fortsette i et større fellesskap. Porteføljer kan overtas til markedsmessige betingelser.

Alle henvendelser behandles konfidensielt.

Bill. mrk. 1/2010-7