

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

LANDSORGANISATIONEN I DANMARK



JUSTITSMINISTERIET

Jmt. Mdt.

- 7 MRS. 2008

Konkursrådet
Justitsministeriet
Proceskontoret
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Ændring af konkursloven

3. marts 2008

Der har været drøftelser mellem Justitsministeriet, Forsikring & Pension, Lønmodtagernes Garantifond (LG), Konkursrådets formand, Landsorganisationen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) om ikke indbetalte pensionsbidrags stilling i en konkurssituation.

Problemet opstår, når den enkelte lønmodtager ikke af sin lønseddel kan se, om pension er indbetalt. Efter konkurslovens § 95, stk. 1, er der i dag fortrinsstilling for løn m.v., der er forfaldet i tidsrummet 6 måneder før fristdagen indtil konkursdekretets afsigelse. Krav, der ligger længere tilbage end længden for fristdagen, kan kun dækkes af LG ved konkurs, hvis kravet er forfulgt uden ophold.

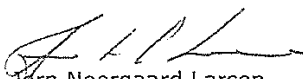
Der har været drøftet forskellige modeller, herunder en model hvor pensionsbidrag fremover behandles som feriegodtgørelse, jf. således konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 4.

LO og DA støtter en sådan model, herunder at et lovforslag medtages i en kommende revision af konkursloven.

Da modellen indebærer, at pensionsbidragene ikke (længere) omfattes af LG's maksimum, skal parterne tillige anmode om, at Konkursrådet overvejer – med inspiration i konkurslovens § 222 a – om der kan indsættes en mekanisme i forhold til usædvanlige pensionsindbetalinger ved gældsanering, der hindrer misbrug af den foreslåede lovændring. Såfremt dette efter Konkursrådets vurdering ikke er muligt i konkursloven, vil parterne rette henvendelse til beskæftigelsesministeren om dette spørgsmål.

LO og DA skal tillige oplyse, at der er behov for – i relation til etableringen af Fritvalgs lønkonti ved overenskomstfornyelsen i 2007 – at få foretaget justeringer i de eksisterende regelsæt i konkursloven og loven om Lønmodtagernes Garantifond. Der pågår i øjeblikket drøftelser med LG om behovet for og udformningen af forslag til sådanne justeringer. LO og DA vender derfor tilbage, så snart disse drøftelser er afsluttet.

Med venlig hilsen


Jørn Neergaard Larsen
Dansk Arbejdsgiverforening


Harald Børsting
Landsorganisationen i Danmark

Jmt. modt.

14 APR. 2008

Konkursrådet
Justitsministeriet
Proceskontoret
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Ændring af konkursloven

Ved fornyelsen af overenskomsterne på LO/DA-området i foråret 2007 aftalte overenskomstparterne, at medarbejderne kan opspare op til 7,5 pct. af lønnen på en Fritvalgs Lønkonto.

10. april 2008
SEM

Indestående på denne konto kan medarbejderen under nogle nærmere fastsatte betingelser få udbetalt enten i form af løn eller overført til pension. Der er ikke krav om, at kontoen skal "tømmes" hvert år og den enkelte medarbejder kan således foretage opsparing over flere år, som indestår i virksomheden.

2008-04-09 Brev
Konkursrådet Fritvalg.doc

I den forbindelse kan det oplyses, at der er sket en tilpasning af skattereglerne i anledning af Fritvalgs Lønkonto, således at der ikke er tvivl om, at beskattningen sker ved udbetalingen, selv om der kan være tale om indeståender der indestår/opspares i mere end et skatteår, jf. bekendtgørelse 18/06/2007 om ændring af bekendtgørelse om arbejdsmarkedsbidrag og kildekattebekendtgørelsen.

Teknisk set består opsparingen af op til 1 pct. i løn, 4 pct. i søgnehelligdagsgodtgørelse og 2,5 pct. fra 5 feriefridage, som ikke afholdes.

For Landsorganisationen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) er det afgørende, at indestående på disse konti er sikret, således at den enkelte lønmodtager ikke risikerer, at indestående forsvinder i forbindelse med en betalingsstandsning eller konkurs.

Efter LO og DA's opfattelse er Fritvalgs Lønkonti en del af en række personalepolitiske instrumenter, som skal øge fleksibiliteten og medvirke til at øge arbejdsstyrken på arbejdsmarkedet. Det er af afgørende samfundsmæssig betydning, at lovgivningen understøtter de fleksible rammer, som overenskomstparterne skaber på det danske arbejdsmarked.

Efter LO's og DA's opfattelse må indestående på Fritvalgs Lønkonti være omfattet af konkursprivilegiet, da alle elementer på kontoen består af løndelev. I den forbindelse lægger LO og DA vægt på, at kontiene ikke kan sidestilles med lån til virksomheden.

I vedhæftede notat fra LG konkluderes det, at det er tvivlsomt, hvorvidt indestående på kontiene er omfattet af konkursprivilegiet.

LO og DA finder på denne baggrund, at der er et påtrængende behov for utvetydigt at sikre, at disse konti er omfattet af konkursprivilegiet.

I den sammenhæng rejser der sig 2 yderligere spørgsmål. For det første hvorledes 6 måneders fristreglen finder anvendelse og hvorvidt indestående på disse konti er omfattet af LG-lovens udbetalingsloft.

Side 2

LO og DA finder, at man kan løse de rejste spørgsmål i relation til konkursloven ved at lade indestående på Fritvalgs Lønkonti og tilsvarende overenskomstmæssige opsparingsordninger være omfattet af konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 4

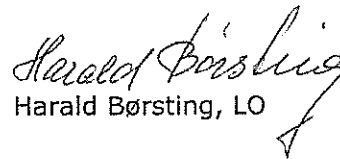
LO og DA skal på denne baggrund anmode om, at dette spørgsmål bliver inddraget i konkursrådets igangværende arbejde og i et kommende forslag til ændring af konkursloven.

Til orientering vedhæftes notat fra LG om problemstillingen.

Vi står naturligvis til rådighed for nærmere at drøfte sagen og kan i den forbindelse henvise til advokat Jørgen Rønnow Bruun i LO (email: jrb@lo.dk) og underdirektør Steen Müntzberg i DA (email: sem@da.dk).

Med venlig hilsen


Jørn Neergaard Larsen, DA


Harald Børsting, LO



Lønmodtagernes
Garantifond

Kongens Vænge 8
3400 Hillerød

Tlf. 70 11 12 13
Fax 48 20 48 09
E-post: lg@atp.dk
www.lg.dk

Telefontid
Mån-tors 8.00-16.00
Fredag 8.00-15.30

12. marts 2008

Ref. nr.: LG-01-01-5

Særlig opsparring og Fritvalgs Lønkonti

Notatresumé

DA og LO har anmodet om LG's vurdering af, om de nye opsparingsordninger - Særlig opsparring og Fritvalgs Lønkonti - dækkes via LG i tilfælde af virksomhedens konkurs og betalingsstandsning. Hvis dette ikke er tilfældet, ønsker DA og LO forslag til, hvordan de gældende regler ændres, således at indestående på opsparingsordningerne er sikret via LG.

I notatet konkluderes, at indestående på de pågældende opsparingsordninger ikke vil være omfattet af konkursprivilegiet, selv om de bagved liggende enkelte krav er privilegeret. Selv om opsparingsordningerne måtte være omfattet af konkursprivilegiet, må det antages, at privilegiet kun bevares for krav forfaldet i tidsrummet fra 6 måneder før fristdagen og indtil konkursdekretets afsigelse.

På denne baggrund foreslås, at indestående på opsparingsordninger sikres privilegium ved en ændring af konkursloven. Det foreslås samtidig, at ændringerne sker i forbindelse med det igangværende arbejde om dækning af gamle pensionskrav.

1. Baggrund

Forligsmandens mæglingforslag af 6. april 2007 indeholder i punkt 10 en bestemmelse, hvorefter der på LO/DA's overenskomstområder skal etableres Særlig opsparring eller anden mellem overenskomstparterne aftalt opsparring for lønmodtagere omfattet af mæglingforslaget.

Ifølge mæglingforslaget opsparer medarbejdere omfattet af overenskomsten fra 1. maj 2007 0,5 pct. af den ferieberettigede løn som Særlig opsparring. Opsparingen stiger pr. 1. maj 2008 til 0,75 pct. og pr. 1. maj 2009 til 1,0 pct. af den ferieberettigede løn. Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

Overenskomstparterne kan inden 1. januar 2008 aftale en anden opsparring end Særlig opsparring. Denne opsparring træder efter mæglingforslagets punkt 10 i stedet for Sær-

1

lig opsparing.

I en række overenskomster er der indgået aftale om oprettelse af Fritvalgs Lønkonti. Efter disse ordninger vil den enkelte lønmodtager normalt kunne opspare op til 7,5 pct. af lønnen på en konto i virksomheden. En Fritvalgs Lønkonto indeholder **dels** – i lighed med en Særlig opsparing - 0,5 pct. af den ferieberettigede løn med senere forhøjelser til 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, **dels** værdien af fravalgte feriefridage svarende til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag, **dels** opsparing på 4,0 pct. af den ferieberettigede løn til erstatning for den nuværende søgnehelligdagsbetaling. **Endelig** kan medarbejder og arbejdsgiver aftale, at højere pensionsbidrag end 12 pct. kan indbetales til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto i stedet for pensionsordningen.

Ifølge de pågældende overenskomster kan lønmodtagerne vælge at få udbetalt indestående fra Fritvalgs Lønkontoen, når de holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage. Lønmodtagerne vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være. Er der overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieårets udløb, videreføres beløbet til udbetaling i det følgende ferieår. Ved fratrædelse udbetales evt. indestående i forbindelse med sidste lønudbetaling.

Overenskomstparterne har identificeret 2 problemstillinger i relation til de nye Fritvalgs Lønkonti. I tilfælde af arbejdsgivers konkurs ville der opstå risiko for, **dels** at hele eller en del af indeståendet på grund af en meget lang periode mellem optjening og udbetaling ikke dækkes af LG som følge af overskridelse af konkurslovens 6 måneders regel. **Dels** at en del af de opsparede midler ikke ville blive dækket på grund af LG's udbetalingsloft på netto 110.000 kr.

Som følge heraf ønsker LO og DA at modtage LG's vurdering af de pågældende overenskomstbaserede Fritvalgs Lønkonti, og af hvorledes de vil blive behandlet efter de gældende regler i konkursloven. Hvis LG skulle komme frem til, at garantiordningen de pågældende konti ikke dækkes via LG, ønsker LO og DA at drøfte, hvordan de gældende regler kan ændres, således at lønmodtagernes indestående på Fritvalgs Lønkonti er sikret i tilfælde af konkurs og betalingsstandsning.

2. LG-ordningen - lovgrundlag og gældende praksis

LG sikrer lønmodtagernes krav på løn og feriepenge mv. i forbindelse med virksomhedskonkurser mv.

LG dækker krav på løn mv. "efter skat", og sådan at lønmodtagerne skattemæssigt får godskrevet den "indeholdte" skat i forbindelse med deres selvangivelse/årsopgørelse. Den godskrevne skat anmeldes af SKAT i konkursboerne.

LG-ordningens dækningsområde er tæt knyttet til konkurslovens lønmodtagerprivilegium, idet dækning, jf. LG-lovens § 2, stk. 2, forudsætter, at kravene er eller i tilfælde af konkurs vil være omfattet af konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 1-5 og § 94, nr. 2. Denne symmetri mellem LG-loven og konkursprivilegiet betyder, at administrationen af LG-ordningen i høj grad kan baseres på lovfortolkning og retspraksis hentet i konkurslov-

givningen.

Hovedreglen er, at LG efter LG-lovens § 2, dækker de krav, som er omfattet af konkursprivilegiet i konkurslovens § 95. Krav på løn, pensionsbidrag, optjente feriefri dage og søgnehelligdagsbetaling anses i lighed med ferietillæg og ferie med løn for omfattet af konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 1 og er dermed omfattet af konkursprivilegiet, såfremt kravet er forfaldet i tidsrummet fra 6 måneder før fristdagen indtil konkursdekretets afsigelse. I særlige tilfælde kan 6 måneders reglen fraviges, jf. § 95, nr. 5. Krav på feriegodtgørelse er omfattet af konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 4 og er dermed ikke omfattet af den tidligere nævnte 6 måneders regel.

Krav på løn, pensionsbidrag, feriefri dage og søgnehelligdagsbetaling efter såvel private som kollektive aftaler, som er erhvervet, men ikke er udbetalt/afholdt inden arbejdsgiverens konkurs mv. vil derfor være omfattet af retten til udbetaling fra LG.

I modsætning til krav på løn og andet vederlag, falder lån fra medarbejder til arbejdsgiver, uden for konkurslovens § 95. Det er derfor væsentligt at vurdere, om indbetaling til de særlige opsparingsordninger kan betragtes som lån til arbejdsgiver eller sidestilles hermed. Ved denne vurdering vil baggrunden for og omstændighederne omkring ordningen være vejledende. Egentlig långivning vil antagelig forudsætte, at der indgås en låneaftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager, herunder at der tages stilling til tilbagebetaling, forrentning, eventuel misligholdelse mv.

Foreligger der ikke et egentligt lån, men henstand fra lønmodtagerens side er spørgsmålet om fastholdelse af konkursprivilegium mere usikkert. Højesteret har i en sag fra 2000 om henstand med udbetaling af løn fastslået, at henstand med henblik på virksomhedens fortsættelse ikke fratager lønkravet konkursprivilegium. Afgørelsen hviler i høj grad på bestemmelsens forarbejder, som omtaler muligheden for at fastholde konkursprivilegiet, hvis lønmodtagere yder henstand med henblik på virksomhedens fortsatte eksistens.

De midler, som lønmodtageren lader indestå på en opsparingskonto, stammer alle fra løndele, som – hvis de ikke indestod på en opsparingskonto - ville være omfattet af konkursprivilegiet. Endvidere er formålet med opsparingsordningerne ikke at øge arbejdsgivernes likviditet med henblik på at sikre virksomhedens beståen, men at øge lønmodtagernes fleksibilitet i forbindelse med afholdelse af ferie mv. Realiteten er imidlertid, at arbejdsgiver får forøget sin likviditet, hvilket kan være med til at holde virksomheden længere tid i live. På baggrund af praksis må det antages, at det er yderst usikkert, om en sådan opsparingsordning omfattes af konkursprivilegiet, og at spørgsmålet først endelig kan afklares ved en domstolsafgørelse.

Selv om opsparingsordningerne i første omgang måtte anses for omfattet af konkursprivilegiet, opstår spørgsmålet om, hvorvidt konkursprivilegiet er begrænset til krav forfaldet i tidsrummet fra 6 måneder før fristdagen og indtil konkursdekretets afsigelse. Konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 5 indeholder en mulighed for at lade "gamle krav" omfatte af konkursprivilegiet, hvis lønmodtageren har søgt kravet gennemført uden ugrundet ophold.

Alene ud fra formålet med etablering af opsparingsordningerne, kan det fastslås, at lønmodtagerne med Fritvalgs Lønkonti ikke vil kunne opfylde betingelsen om at søge kravet inddrevet uden ugrundet ophold og dermed må det antages, at lønmodtagerne vil miste konkursprivilegiet vedrørende mere end 6 måneder gamle krav.

Opsummering og konklusion

Som nævnt er de enkelte elementer i opsparingsordningerne – løn (mellem 0,5 pct. og 1,0 pct. af lønnen), feriefri fridage, søgnehelligdagsbetaling og pensionsbidrag – som udgangspunkt omfattet af konkursprivilegiet. En generel overenskomstæssig aftale om at udskyde betalingen og lade penge indestå i virksomheden må imidlertid antages at indebære, at beløbet ikke kan bevare sit konkursprivilegium regnet allerede fra stiftelsestidspunktet, selv om det bagvedliggende krav er privilegeret. Uanset om beløb omfattet af opsparingsordningerne måtte omfattes af konkursprivilegiet, må det yderligere antages, at privilegiet kun kan bevares for krav forfaldet i tidsrummet fra 6 måneder før fristdagen indtil konkursdekretets afsigelse.

Løsningsforslag

Forligsforslaget lægger op til, at der ikke må være usikkerhed om, at opsparingsordningerne er omfattet af konkursprivilegiet. Uanset hvilken fortolkning der anvendes, kan det ikke antages, at indeståendet på en Fritvalgs Lønkonto, der er flere år gammelt, vil kunne give privilegium. Derfor bør en løsning, der sikrer lønmodtagernes indestående ske, ved en lovændring, hvilket der også lægges op til i mæglingens forslags punkt F. Som tidligere nævnt er der overensstemmelse mellem konkurslovens og LG's dækning vedrørende de krav og betingelser, som LG opstiller. Denne parallelitet mellem reglerne bør søges bevaret, og derfor bør en ændring ske i konkursloven og ikke i LG-loven.

3. LG-lovens loft over udbetalinger til den enkelte lønmodtager

LG-loven indeholder i § 3, stk. 1, en bestemmelse, hvorefter fonden i det enkelte tilfælde i alt højest kan udbetale 110.000 kr. til hver lønmodtager for krav nævnt i konkurslovens § 94, nr. 2 og § 95, stk. 1, nr. 1-3 og 5. Beløbsgrænsen fastsættes af beskæftigelsesministeren under hensyn til lønudviklingen.

Lønmodtagers krav på feriegodtgørelse (konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 4) omfattes ikke af loftet i LG-lovens § 3, stk. 1.

Beløbsgrænsen fastsættes ved anvendelse af smalfortjenesten for en fuldtidsbeskæftiget faglært arbejder i hovedstadsområdet. I dette beløb indgår ikke genetillæg, løn under sygdom mv., ferie- og søgnehelligdagsbetaling samt personalegoder. Pensionsbidrag indgår derimod i beregningen.

Som det fremgår, indgår der kun en formentlig mindre del af opsparingen, når beløbsgrænsen fastsættes. En fuld dækning ved arbejdsgivers konkurs og betalingsstandsning forudsætter derfor, enten at loftet hæves (vil omfatte alle lønmodtagere og alle pri-

vilegerede krav, dog undtagen feriegodtgørelse), eller at kravet dækkes uden for loftet.

Mæglingforslaget lægger op til, at etablerede opsparingsordninger ikke omfattes af udbetalingslofterne i LG-loven. Dette forudsætter, at opsparingsordningerne i lighed med feriegodtgørelse ikke omfattes af det generelle loft i LG-lovens § 3, stk. 1. Dette kan ske ved at lade indeståendet på en Fritvalgs Lønkonto omfatte af konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 4.

Herved opnås, at loftet gældende for alle øvrige krav omfattet af konkurslovens § 95, nr. 1-3 og 5 fastholdes på et uændret niveau, samtidig med at de pågældende opsparingsordninger kan dækkes fuldt ud. Det bemærkes i denne forbindelse, at ændringen bør udformes således, at der ikke kan indsættes krav på opsparingsordningerne, som ikke i forvejen omfattes af konkursprivilegiet, da dette vil udvande formålet med konkurslovens § 95.

4. Konkurslovændringer

Det skal afslutningsvis bemærkes, at der for tiden arbejdes med et forslag til ændring af konkursloven, hvorefter LG også får mulighed for at dække gamle pensionskrav. Det kunne være naturligt, at eventuelle ændringer i konkurslovens som følge af de nye opsparingsordninger, indgår i dette arbejde.

Jørgen Rønnow Bruun

Fra: Jens-Christian Stougaard [jcs@pension.dk]
Sendt: 27. oktober 2008 10:59
Til: Jørgen Rønnow Bruun
Cc: Ingerlise Buck
Emne: SV: Konkursrådet

Hej Jørgen

Som udgangspunkt er det ikke PensionDanmarks opgave at kontrollere, at arbejdsgiveren indbetaler de pensionsbidrag, som lønmodtageren har krav på efter overenskomsten. Kontrollen er alene begrænset til de tilfælde, hvor PensionDanmark kan konstatere uoverensstemmelse mellem arbejdsgiverens indberetning og indbetaling af bidrag. Dog er det sådan, at vi stiller en række værktøjer til rådighed for lønmodtagerne (bl.a. periodemæssige opgørelser af pensionsindbetalingerne på den årlige pensionsoversigt, som lønmodtageren kan checke af mod sine lønsedler) og fagforbundene, så de kan overvåge, om der skulle være misforhold.

Optagelse af et medlem i pensionsordningen sker på baggrund af arbejdsgiverens indberetning (og indbetaling) af pensionsbidrag for den pågældende. Det kan derfor bekræftes, at hvis arbejdsgiveren helt undlader at indbetale bidrag på en person, kan PensionDanmark ikke konstatere en manglende indbetaling, for det kræver som minimum, at arbejdsgiveren har indberettet bidrag for den pågældende.

Hvem, der modtager orientering om manglende bidrag, afhænger af hvilken af følgende tre situationer, der er tale om:

- A. Hvis arbejdsgiveren ophører med både at indberette og indbetale bidrag for et medlem, dvs. der er ingen uoverensstemmelse mellem indberetning og indbetaling, går PensionDanmark ud fra, at medlemmet er fratrukket, og PD sender derfor et fratrædelsesbrev til medlemmet tre måneder efter bidragsophør. Medlemmet kan reagere, hvis det er forkert. Der sker ingen orientering af andre.
- B. Hvis indberetningen og/eller indbetalingen stopper, og der er en uoverensstemmelse mellem indberetningen og indbetalingen, igangsætter PensionDanmark en rykkerprocedure overfor arbejdsgiveren. Hvis arbejdsgiveren ikke har reageret efter endt rykkerprocedure (to rykkere), overleverer PD sagen til overenskomstparterne, som foretager det videre fornødne i fagretsligt regi.
- C. Hvis PensionDanmark får oplyst, at arbejdsgiveren er gået konkurs, sender PensionDanmark orientering til medlemmet og fagforeningen om dette. Samtidig orienterer PensionDanmark både medlem og fagforening om bidragsstatus for de berørte medlemmer, således at det enkelte medlem og fagforeningen kan sende krav til LG om evt. manglende pensionsbidrag.

Med venlig hilsen

Jens-Christian Stougaard

Underdirektør
Direkte: 3374 8010
E-mail: jcs@pension.dk

PensionDanmark
Langelinie Allé 41
Postboks 2510
2100 København Ø

Telefon: 3374 8000
Fax: 3374 8080
E-mail: info@pension.dk
Web: www.pension.dk

27-10-2008



Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32 D
Postboks 340
2300 København S

Att.: Jørgen Rønnow Bruun

Industriens Pensionforsikring A/S
Industriens Pension
København S
2300 København S
Tlf. 33 12 12 12
E-mail: info@industrienspension.dk
www.industrienspension.dk

Dato 7. november 2008

Pensionskrav ved konkurs

Som svar på spørgsmålene, i den fremsendte mail fra Nikolaj Aarø-Hansen, kan vi oplyse følgende, om behandling af krav på indbetaling til Industriens Pension.

Kontrol af indbetalinger og reaktion ved manglende betaling:

Arbejdsgiverne, der skal indberette og indbetale pensionskrav til Industriens Pension, oplyser hvilken procentdel af lønnen de indbetaler, og efter hvilken overenskomst. Hvis virksomheden oplyser en procentsats, der ikke svarer til overenskomsten, indleder Industriens Pension en rykkerprocedure.

Hvis en arbejdsgiver har indberettet og indbetalt pensionsbidrag for en medarbejder, og ophører med at indberette og/eller at indbetale, uden at angive en grund, bliver der også indledt en rykkerprocedure.

Hvis arbejdsgiveren ikke bringer forholdet i orden, efter at være blevet rykket, bliver sagen overlevet til CO-industri og DI, så kravene kan forfølges i det arbejdsretlige system.

Når arbejdsgiveren oplyser, at en medarbejder er fratrukket, eller hvis der er gået mere end 3 måneder siden den sidste indberetning og indbetaling af pensionsbidrag, sender Industriens Pension en orientering til medarbejderen om dette.

Har arbejdsgiveren, i strid med bestemmelserne i overenskomsten, helt undladt at indberette eller indbetale pensionsbidrag for en medarbejder, har Industriens Pension ikke mulighed for at indlede et rykkerforløb.

Særlig procedure ved konkurs

Hvis Industriens Pension får oplysninger om, at virksomheden er gået konkurs, indleder Industriens Pension en særlig procedure.



Oplysningerne om konkurs får Industriens Pension dels ved henvendelse fra f.eks. advokater, kuratorer, arbejdsgiverforeninger og fagforeninger, dels ved et ugentligt opslag i KOB af alle de virksomheder, der indbetaler til Industriens Pension.

Hvis Industriens Pension får besked om, at en arbejdsgiver er gået konkurs, sender Industriens Pension et brev til kurator, hvor vi beder kurator oplyse konkursboets CVR-nr. og, om boet beskæftiger medarbejdere med en pensionsordning i Industriens Pension.

Industriens Pension sender hurtigst muligt et orienteringsbrev til alle de medarbejdere virksomheden har indberettet pensionsbidrag for, uanset om der mangler indberetning og/eller indbetaling af pensionsbidrag. I brevet står der hvilken periode der sidst er indberettet for og, om der er restancer. Den ansatte opfordres samtidig til at anmelde evt. krav til LG.

Samtidig sender Industriens Pension et orienteringsbrev til CO-industri, så CO-industri kan sende en orientering videre til det relevante fagforbund. Af brevet til CO-industri fremgår det, at virksomheden er gået konkurs, hvem der er kurator, hvilken periode der sidst er indberettet pensionsbidrag for og, om der er restancer.

Ovenstående er alene en overordnet beskrivelse af forretningsgangen i Industriens Pension.

Hvis I ønsker en uddybende beskrivelse, er I velkomne til henvende jer til os igen.

Med venlig hilsen

Erik Adolphsen

08375040712159825



PenSam Liv
forsikringsaktieselskab
Jørgen Knudsens Vej 2
Postboks 282
3520 Farum
Telefon 44 39 39 39

Landsorganisationen i Danmark
Att.: Jørgen Rønnow Bruun
Islands Brygge 32 D
Postboks 340
2300 København S

07.11.2008

Pensionskrav i konkurs, jeres ref. JRB/has, sagsnr. 05-103

I besvarelse af brev af 28.10.2008 kan jeg oplyse, at PenSam administrerer fire pensionskasser, hvortil der ikke længere indgår bidrag. Bidrag til arbejdsmarkedspensionsordningerne i PenSam går til PenSam Liv forsikringsaktieselskab og PMF Pension forsikringsaktieselskab.

I relation til den rejste problemstilling er det uden betydning, om der indbetales til en pensionskasse eller et livsforsikringselskab, så jeg bemærker blot, at man bør være opmærksom på, at der ikke utilsigtet kommer en indskrænkning ved at anvende begrebet pensionskasse. Man kunne eventuelt overveje i stedet at bruge begrebet arbejdsmarkedspensionsordning.

For så vidt angår de stillede spørgsmål, er de markeret neden for i *kursiv*, og under hvert enkelt indsat svar for så vidt angår PenSam.

Kontrollerer pensionskasserne løbende, at arbejdsgiveren betaler de pensionsbidrag, som lønmodtageren i henhold til overenskomsten har krav på? Er det i den forbindelse rigtigt forstået, at pensionskassen ikke har mulighed for at konstatere manglende indbetalinger, hvis arbejdsgiveren aldrig har indberettet den pågældende lønmodtager til pensionskassen?

PenSam har ingen mulighed for at kontrollere, om en arbejdsgiver indberetter og indbetaler for en ansat, som efter sit ansættelsesforhold har ret til optagelse i arbejdsmarkedspensionsordningen.

Hvis arbejdsgiveren aldrig indberetter og indbetaler for den ansatte, vil PenSam isoleret set heller aldrig blive bekendt med forsømmelsen.

Hvis arbejdsgiver indberetter og indbetaler for den ansatte, optages den ansatte i arbejdsmarkedspensionsordningen.

PenSam har ikke mulighed for at kontrollere, om de indbetalte bidrag er i overensstemmelse med ansættelsesvilkårene. PenSam lægger ukontrolleret arbejdsgivers oplysninger og indbetalinger til grund, hvis beløbene ligger indenfor et normalområde.

30.113.0013/55/10039

Telefax 44 39 39 40
pensam@pensam.dk
www.pensam.dk
CVR-nr. 14 63 89 03
Hjemsted Furesø, Danmark

de. Hvis der imidlertid modtages et atypisk bidrag, fx usædvanligt stort, vil PenSam tage kontakt til arbejdsgiveren og undersøge forholdene nærmere.

Når arbejdsgiver holder op med at indbetale, er den ansatte i 12 måneder omfattet af opretholdt dækning i pensionsordningen, og 10 måneder efter arbejdsgivers ophør med betaling sender PenSam et servicebrev til den ansatte med oplysning om, hvornår arbejdsgivers indbetaling er ophørt, og om de muligheder den ansatte herefter har i pensionsordningen.

Hvad sker der, hvis det konstateres, at en arbejdsgiver ikke betaler, herunder

Orienteres lønmodtageren?

Ja, som ovenfor nævnt sender PenSam et servicebrev til den ansatte med oplysning om, hvornår arbejdsgivers indbetaling er ophørt, og om de muligheder den ansatte herefter har i pensionsordningen.

Orienteres fagforeningen?

Hvis der må antages at være tale om et normalt bidragsophør, dvs. typisk at den ansatte er fratrukket sin stilling, foretager PenSam ikke noget ud over at sende det nævnte servicebrev.

Hvis der er fremkommet oplysninger, som kunne tyde på uregelmæssigheder, vil PenSam orientere den ansatte herom og anbefale, at den ansatte retter henvendelse til fagforeningen eller søger bistand på anden måde.

Hvis ja,

Undersøges det af fagforeningen, om den manglende indbetaling skyldes arbejdsgiverens misligholdelse, eller fx at lønmodtageren er ophørt hos den pågældende arbejdsgiver?

Spørgsmålet bør i princippet besvares af fagforeningen, men så vidt det er PenSam bekendt, vil fagforeningen undersøge sagen. Fagforeningen involveres normalt af den ansatte selv, som jo typisk kun vil inddrage fagforeningen i tilfælde af misligholdelse eller uregelmæssigheder.

Bliver der så af fagforeningen foretaget arbejdsretlige skridt over for arbejdsgiveren?

Hvis det vurderes, at arbejdsgiver har tilsidesat sin overenskomstmæssige pligt, kan der rejses krav om bod for overenskomstbrud.

Hvis den ansatte har lidt tab ved arbejdsgivers forsømmelse, kan der civilretligt blive rejst krav om erstatning.

Hvis kun i særlige tilfælde – hvilke?

Der rejses normalt altid sag, hvis der er tale om brud på overenskomst, eller hvis den ansatte har lidt tab.

22836121 20051331
193150407 12153327

Det kan i sagens natur være særligt problematisk og muligt udsigtsløst at retsforfølge et krav mod en arbejdsgiver i konkurs, hvor der må forventes at være ingen eller få økonomiske midler til rådighed. Det kan derfor tænkes, at der med de nugældende regler kunne findes sager, som allerede af den grund ikke blev rejst.

Orienteres det enkelte medlem via fagforeningen?

Fagforeningen vil normalt føre sagen som mandatar for den ansatte.

Er der andre, der orienteres (af fagforeningen), som forventes at gøre noget? (Hvem – hvad?)

Afhængig af sagens karakter kan arbejdsgivers overenskomstpart blive involveret.

Orienteres andre (af pensionskassen)?

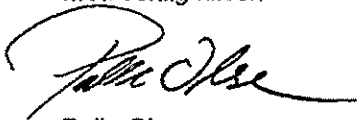
Afhængig af sagens karakter kan overenskomsterne blive involveret.

Sker der ingen orientering? Hvad sker der så?

Der orienteres som ovenfor nævnt.

Hvis der måtte være brug for yderligere oplysninger, står jeg naturligvis til rådighed.

Med venlig hilsen



Palle Olsen
direktør

10. NOVEMBER 2008

POA

compensation
ADMINISTRATIONSSELSKAB

FRA: PETER HALD

TIL: CHRISTIAN FRIS

INFO: OLE B. TONNESEN

HANS-HENRIK

MEGLØR

Kontrol af arbejdsgiveres afregning

På baggrund af en forespørgsel fra OBT samt indhold af brev fra Jørgen Rønnow Bruun (Landsorganisationen i Danmark, LO) af 28. oktober d.å. til OBR, skal jeg her kort redegøre for vores praksis i forbindelse med dels løbende kontrol, dels konkurser/præmieophør.

Den løbende kontrol og opfølgning.

Indledningsvis skal det understreges, at der løbende følges tæt op på alle arbejdsgiveres indberetning og indbetaling til selskabet. Det kontrolleres herunder hver måned, at de afregnede beløb ikke er mindre end svarende til de i den relevante overenskomst (faggruppe) aftalte satser i forhold til den pensionsgivende løn. Ligeledes verificeres bl.a. karensforhold, indtrædelsesalder, reguleringer o.l. Hvis der er tale om afvigelser, vil arbejdsgiveren blive kontaktet; - i reglen inden den næste lønperiode skal afregnes. (Det tilføjes, at for 14-dages lønnede forsikrede sker der teknisk en sammenlægning af normalt to perioder, så de systemmæssigt håndteres som månedsafregnere).

Det er dog således, at hvis en arbejdsgiver på intet tidspunkt har indberettet eller betalt for en lønmodtager, har selskabet ingen mulighed for at konstatere denne mangel, idet lønmodtageren og ansættelsesforholdet er totalt ukendt for os.

Hvis det konstateres, at en arbejdsgiver ikke indbetaler, ikke indberetter eller har skabt uoverensstemmelse mellem indberetning og betaling, sker følgende:

Rykker-1 tilgår arbejdsgiveren, enten pr. telefon eller pr. brev. Telefonrykning anvendes i reglen overfor arbejdsgivere, der er nye, eller som i reglen har orden i deres afregning til os. Dermed afklares problemet og dets årsag hurtigt, således at efterfølgende lønperioders afregning kan blive gennemført korrekt fra arbejdsgiveren side.

Rykker-2, der altid er skriftlig, afsendes til arbejdsgiveren, hvis rykker-1 ikke har virket efter hensigten. Arbejdsgiveren informeres om, at manglende afregning medfører, at vi tilskriver de berørte forsikrede om forholdet. - Dette eksekveres, hvis der ikke umiddelbart modtages en tilfredsstillende reaktion (herunder korrekt betaling/indberetning) fra arbejdsgiveren.

Hvis der fortsat ikke reageres fra arbejdsgiverside, informeres den faglige organisation om forholdet. Indtil dette stadie (der er ekstremt usædvanligt) sker der ingen information af faglige organisationer eller andre.

Bemærk venligst, at hele denne procedure ikke udelukker, at der er lønmodtagere, for hvem der ikke afregnes fra arbejdsgiverside! Hvis arbejdsgiveren "stemmer", d.v.s. der forekommer overensstemmelse mellem samlet indbetalt beløb for en lønperiode ctr. summen af de modtagne detailindberetninger pr. forsikret (og disse i øvrigt opfylder en række valideringskrav) har vi ikke mulighed for at kontrollere yderligere.

Konkurs/ophør af præmiebetaling.

Hvis der i to på hinanden følgende lønperioder ikke er modtaget *hverken* indberetning eller indbetaling for en forsikret, for hvem der tidligere har været afregnet, vil vi udsende et fratrædelsesbrev med information om, at præmieindbetalingen er ophørt fra arbejdsgiverens side. I brevet informeres om konsekvenser af den ophørte indbetaling (hvis årsag almindeligvis vil være den forsikrede fratrædelse af sin stilling hos arbejdsgiveren), f.eks. hvornår forsikringen ophører, hvorledes forholdet omkring gruppelivsdækning er, muligheder for videreførsel o.s.v. Når der er tale om to på hinanden følgende lønperioder og ikke blot én, er det med baggrund i det forhold, at en del arbejdsgivere løbende begår fejl i indberetningerne, der ville medføre, at et uforholdsmæssigt stort antal fratrædelsesbreve ville blive uberettiget udsendt fra vor side; - til stor forvirring for de pågældende

modtagere. Efter to perioder kan vi være ret sikre på, at ophøret af betaling er reelt.

Der er ikke tale om information til andre end lønmodtageren selv.

Hvis en arbejdsgiver derimod ophører med indberetning og betaling for *samtlig*e forsikrede, vil vi umiddelbart kontakte den pågældende, idet denne adfærd antyder et arbejdsgiverophør. Hvis dette er tilfældet, registreres ophøret med det samme i vore administrative systemer, og de forsikrede informeres ved førstkommande udsendelse af "fratrædelses-breve".

Hvis der på et senere tidspunkt indbetales fra Lønmodtagernes Garantifond, vil de pågældende policer naturligvis blive opdateret med de relevante beløb. Der sker forud for dette ingen aktiviteter fra vores side.

Peter Hald