

Brukerhåndboken

En brukerhåndbok om
de ikke-forsikringsbare ytelser
i kommunal pensjon med Overføringsavtale
med hovedvekt på

arbeidstakernes pensjonsrettigheter,
arbeidsgivernes forpliktelser,
pensjonsinnretningenes forpliktelser og
Sikringsordningens rolle

Denne brukerhåndboken er ajourført pr. 28. august 2023

INNHOLDSFORTEGNELSE

FORORD 5

DEL A: BAKGRUNN.....	6
1 ETABLERING, LEDELSE OG FORMÅL	7
1.1 Etablering av Sikringsordningen.....	7
1.2 Styre og administrasjon	7
1.3 Formål	7
2 TJENESTEPENSJON	9
2.1 Generelt.....	9
2.2 SGS 2020 og kommunal pensjon	9
2.3 Overføringsavtalen.....	10
2.4 Sikringsordningens vedtekter.....	11
DEL B: ULIKE TYPER PREMIER.....	12
3 PREMIER FOR IKKE-FORSIKRINGSBARE YTELSER	13
3.1 Hva menes med ikke-forsikringsbare ytelser?	13
3.2 Hvilke ytelser er ikke-forsikringsbare	13
3.3 I hvilke situasjoner dekker Sikringsordningen premier for ikke-forsikringsbare ytelser?	14
3.4 Nærmere om regulering av oppsatte og løpende pensjoner	15
3.5 Ingen har rettskrav på at Sikringsordningen betaler premier knyttet til ikke-forsikringsbare ytelser	15
3.6 Eldre premiekrav	16
4 PREMIEKRAV SOM IKKE DEKKES AV SIKRINGSORDNINGEN.....	18
4.1 Ordinære premier for ny opptjeningstid.....	18
4.2 AFP 62-65 år	18
DEL C: TILSLUTNING, ÅRLIG TILSKUDD MV.....	20
5 TILSLUTNING TIL OVERFØRINGSAVTALEN OG SIKRINGSORDNINGEN .	21
5.1 Virkeområdet til forsikringsvirksomhetsloven kapittel 4 om kommunal pensjon	21
5.2 Hvem kan slutte seg til Overføringsavtalen	21
5.3 Pensjonsordningens egnethet - pensjonsforpliktelser	23
5.4 Nektelse av å inngå avtale om kommunal pensjon og tilslutning til Overføringsavtalen og Sikringsordningen.....	24

5.5	Arbeidsgiver skal avgi tilslutningserklæring	24
6	TILSKUDD TIL SIKRINGSORDNINGEN, ÅRSRAPPORT MV.....	28
6.1	Årlig tilskudd	28
6.2	Avviklingstilskudd.....	29
6.3	Tilslutningstilskudd	29
6.4	Arbeidsgiveravgift.....	30
6.5	Årlig rapportering	30
	DEL D: ARBEIDSGIVER BETALER IKKE PREMIER FOR IKKE-FORSIKRINGSBARE	
	YTELSE	32
7	MISLIGHOLD AV PREMIEFORPLIKTELSER.....	33
7.1	Generelt.....	33
7.2	Misligholdskrav	33
7.3	Dokumentasjon for misligholdskrav	33
7.4	Ytterligere krav knyttet til samme pensjonsordning	34
7.5	Regress	34
7.6	Misligholdt ordinær premie for ny opptjeningsstid.....	35
7.7	Sikringsordningen betaler ikke forsinkelsesrenter til pensjonsinnretningen.....	35
8	AVVIKLING	36
8.1	Bakgrunn	36
8.2	Oversikt over avviklingsreglens anvendelse	36
8.3	Avviklingsprosessen for ulike foretakstyper som er selvstendige rettssubjekter	37
8.4	Arbeidsgivers melding til pensjonsinnretningen om planlagt avvikling	39
8.5	Pensjonsinnretningens varsel til Sikringsordningen om planlagt avvikling	39
8.6	Pensjonsinnretningens oppfølging av arbeidsgiver	39
8.7	Melding om vedtatt avvikling	40
8.8	Fremsettelse av førstegangskrav	40
8.9	Førstegangskravets innhold	40
8.10	Beregning av avviklingstilskudd mv.....	41
8.11	Ubetalte premiefakturaer	42
8.12	Fremsettelse av krav mot arbeidsgiver.....	42
8.13	Søknad om å betale avviklingstilskudd	43

8.14	Innbetaling av avviklingstilskudd er ikke frigjørende	44
9	KONKURS OG AKKORD.....	46
9.1	Generelt.....	46
9.2	Pensjonsinnretningens fremsettelse av førstegangskrav mot Sikringsordningen.....	46
9.3	Premiefakturaer som er ubetalte når konkursen åpnes	47
9.4	Sikringsordningens krav mot konkursboet	47
9.5	Fordringens prioritet i konkurs – Lønnsgarantiordningen	47
9.6	Akkord	48
10	FORETAKSENDRINGER.....	49
10.1	Bakgrunn	49
10.2	Meldeplikt ved endring i selskapsstrukturen eller i andre forhold som vedrører tilslutningskriteriene	49
10.3	Pensjonsforpliktelsene ved fusjon og fisjon	49
10.4	Pensjonsforpliktelsene ved virksomhetsoverdragelse	50
10.5	Innmatstransaksjoner utenfor virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16	52
10.6	Ny opptjening av pensjon hos ny arbeidsgiver	53
11	ERSTATNINGSANSVAR OG ANSVAR PÅ ANNET GRUNNLAG.....	56
11.1	Generelt.....	56
11.2	Andres ansvar	56
	VEDLEGG 1: OVERFØRINGSAVTALEN.....	58
	VEDLEGG 2: VEDTEKTER FOR OVERFØRINGSAVTALENS SIKRINGSORDNING.....	58
	VEDLEGG 3: OVERSIKT OVER OVERFØRINGSAVTALENS PARTER SOM TILBYR KOMMUNAL TJENESTEPENSJON	58
	VEDLEGG 4: TILSLUTNINGSERKLÆRING TIL OVERFØRINGSAVTALEN	58
	VEDLEGG 5: KRAV TIL INNHOLD I EXCELFIL SOM SKAL LEVERES AV PENSJONINNRETNINGEN TIL SIKRINGSORDNINGEN	58
	VEDLEGG 6: BEREGNINGSFORUTSETNINGER FOR AVVIKLINGSTILSKUDD.....	58

FORORD

Regelverket for kommunal pensjonsordning med Overføringsavtale er relativt omfattende. Det finnes ingen litteratur som beskriver dette regelverket. I denne brukerhåndboken har Overføringsavtalens sikringsordning ("Sikringsordningen") søkt å sammenfatte sentrale regler om arbeidstakernes pensjonsrettigheter knyttet til pensjonsregulering og andre ikke-forsikringsbare ytelser og arbeidsgivers plikter i relasjon til slike rettigheter. Videre har vi søkt å beskrive Sikringsordningens rolle mht å bidra til å sikre at arbeidstakernes pensjonsrettigheter kan oppfylles, samt avtalepartenes plikter i denne forbindelse. Avtalepartene omtales i denne brukerhåndboken som oftest som pensjonsinnretningene.

Boken er inndelt i fire deler med til sammen elleve kapitler. Del A "Bakgrunn" inneholder kort informasjon om Sikringsordningen og en innledende beskrivelse av tjenestepensjon. I del B "Ulike typer premier" omtales premier for ytelser som faller inn under Sikringsordningens virkefelt og premier for ytelser som ikke dekkes av Sikringsordningen. I del C "Tilslutning, Årlig tilskudd mv". behandles arbeidsgivers tilslutning til Overføringsavtalen og Sikringsordningen. Her omtales også arbeidsgivernes og pensjonsinnretningenes oppgaver og plikter under det løpende avtaleforholdet. Del D "Arbeidsgiver betaler ikke premier for ikke-forsikringsbare ytelser" er brukerhåndbokens hoveddel og inneholder fem kapitler. Her beskrives blant annet arbeidsgivernes og pensjonsinnretningenes plikter ved arbeidsgivers betalingsmislighold, arbeidsgivers avvikling, konkurs, foretaksendringer og mulig ansvar for andre enn arbeidsgiver.

Etter hvert kapittel er det laget korte oppsummeringspunkter. Setninger i oppsummeringen som er markert i blått er sentrale plikter og oppgaver som tilligger arbeidsgiverne. Setninger markert i rødt er pensjonsinnretningenes sentrale plikter og oppgaver.

Et mål med brukerhåndboken er å bidra til gode prosesser mellom arbeidsgiverne, pensjonsinnretningene og Sikringsordningen og at pensjonsinnretningene og arbeidsgiverne ivaretar sine plikter i tilknytning til de ikke-forsikringsbare ytelser. Sikringsordningen håper at brukerhåndboken også kan komme til nytte for arbeidstakerne, arbeidslivets organisasjoner og andre som søker kunnskap om regelverket for kommunale pensjonsordninger med Overføringsavtale og hvordan systemet for slike pensjonsordninger virker i praksis for så vidt gjelder de ikke-forsikringsbare ytelser.

Denne brukerhåndboken vil bli søkt oppdatert ved behov. Daglig leder i Sikringsordningen har fullmakt til å beslutte slike endringer.

Oslo, 6. september 2023

Styret i Overføringsavtalens sikringsordning

DEL A: BAKGRUNN

1 ETABLERING, LEDELSE OG FORMÅL

1.1 Etablering av Sikringsordningen

Overføringsavtalens sikringsordning ("Sikringsordningen") ble opprettet ved avtale om overføring og samordning av pensjonsrettigheter mellom Statens pensjonskasse ("SPK") og andre leverandører av offentlig tjenestepensjon ("Overføringsavtalen"), se [vedlegg 1](#).

Sikringsordningen som selvstendig juridisk person, ble etablert i 2008. I årene 2005-2008 ble Sikringsordningen administrert og ivaretatt av SPK og KS/Foreningen Pensjonskontoret.

1.2 Styre og administrasjon

Sikringsordningen har et styre bestående av syv medlemmer og daglig leder. Fire av styrets medlemmer er valgt av arbeidslivets organisasjoner (KS, Spekter, LO og YS). Tre medlemmer er valgt av pensjonsleverandørene og deres foreninger (Kommunal Landspensjonskasse Gjensidig Forsikringsselskap ("KLP"), Pensjonskasseforeningen og Finans Norge). I tillegg deltar en representant for SPK som observatør i styret i Sikringsordningen.

Sikringsordningen har utkontraktert virksomhet til Foreningen Pensjonskontoret. Daglig leder i Foreningen Pensjonskontoret er også daglig leder i Sikringsordningen.

Sikringsordningen har et nært samarbeid med Arntzen de Besche Advokatfirma AS som også har bidratt ved utarbeidelse av denne brukerhåndboken.

Henvendelser til Sikringsordningen rettes til:

Overføringsavtalens sikringsordning
Postboks 1466 Vika
0116 OSLO
E-post: post@sikringsordningen.no
Tlf.: 24 13 64 40

1.3 Formål

Formålet med Sikringsordningen er nedfelt i Sikringsordningens vedtekter, se [vedlegg 2](#). Vedtektene § 3 lyder slik:

"Overføringsavtalens Sikringsordning skal bidra til å sikre arbeidstakernes pensjonsrettigheter opparbeidet hos arbeidsgivere som opphører ved konkurs/akkord eller ved annet opphør, eller som ikke betaler premie ved forfall, så langt det er midler i Sikringsordningen".

Det er vesentlig å merke seg at Sikringsordningen ikke er etablert for å ivareta interessene til pensjonsinnretningene. Sikringsordningen er heller ikke noen garantikasse eller liknende for å ivareta arbeidsgivernes interesser. Sikringsordningens formål er utelukkende å bidra til å sikre arbeidstakernes pensjonsrettigheter. En refleks av dette er at Sikringsordningen ivaretar systemet knyttet til Overføringsavtalen og dessuten forenkler frivillig avvikling ved oppløsning av arbeidsgiverforetak, se blant annet kapittel 8.1 siste avsnitt.

Sikringsordningens funksjon når det gjelder å ivareta arbeidstakernes interesser, er også kommet til uttrykk i formålsbestemmelsen i Overføringsavtalen § 2. Bestemmelsens fjerde ledd lyder slik:

"Overføringsavtalens formål er også å sikre arbeidstakernes rettigheter ved at manglende innbetaling av premie for regulering og andre ikke-forsikringsbare ytelser ikke forhindrer at de samlede pensjonsforpliktelsene oppfylles."

OPPSUMMERING HOVEDPUNKTER KAPITTEL 1

1. Sikringsordningen er et selvstendig rettssubjekt etablert i henhold til Overføringsavtalen for å sikre arbeidstakernes pensjonsrettigheter når arbeidsgiver ikke betaler premier for de ikke-forsikringsbare ytelser.
2. Sikringsordningen ledes av et styre utpekt av arbeidslivets organisasjoner og pensjonsleverandørene og deres organisasjoner, foruten en observatør fra SPK.
3. Administrasjonen av Sikringsordningen ivaretas av Foreningen Pensjonskontoret.

2 TJENESTEPENSJON

2.1 Generelt

Utgangspunktet i norsk tjenestepensjonslovgivning er at offentlige og private arbeidsgivere skal etablere en tjenestepensjonsordning som omfatter arbeidstakerne. For offentlige arbeidsgivere følger dette av lov eller tariffavtale. For private arbeidsgivere følger dette av lov om obligatorisk tjenestepensjon

Det følger av lov om obligatorisk tjenestepensjon § 2 første ledd at arbeidsgiver i privat sektor kan velge mellom å etablere en innskuddspensjonsordning eller en foretakspensjons-ordning (en ytelsesbasert tjenestepensjonsordning). Et tredje alternativ er pensjon etter tjenestepensjonsloven. Denne type pensjonsordning omtales ofte som en hybrid, fordi den likner på en innskuddspensjonsordning i opptjeningsperioden og har likhetstrekk med en ytelsesordning i utbetalingsperioden. Selv om de tre nevnte pensjonsordninger ofte omtales som pensjonsordninger i privat sektor, er det også en rekke offentlig tilknyttede selskaper som har valgt slike pensjonsordninger. Blant alderspensjonsordningene i privat sektor er det i dag innskuddspensjonsordningene som dominerer.

Lov om obligatorisk tjenestepensjon har et unntak for foretak som har pensjonsordning i henhold til lov eller tariffavtale for statlig eller kommunalt ansatte, jf. lov om obligatorisk tjenestepensjon § 1 tredje ledd. Med pensjonsordning etter tariffavtale, mener loven blant annet kommunal pensjon, se nedenfor kapittel 2.2.

Ansatte i staten har pensjon etter lov om Statens pensjonskasse. Det samme gjelder en del ansatte som er virksomhetsoverdratt fra staten til fristilte foretak og som etter særskilt vedtak har fått fortsette sitt medlemskap i SPK.

I kommunal sektor er undervisningspersonell medlemmer av SPK. Videre har sykepleiere pensjon etter lov om pensjonsordning for sykepleiere og apotekere har pensjon etter lov om pensjonsordning for apotekere.

2.2 SGS 2020 og kommunal pensjon

De kommunale pensjonsordninger er i all hovedsak tariffbestemt. Den Sentrale Generelle Særavtalen (SGS) 2020 ble 20. juni 2019 inngått mellom KS som arbeidsgiverorganisasjon og LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne Kommune. SGS 2020 som ble gjort gjeldende fra 1. januar 2020, inneholder nye pensjonsytelser for arbeidstakere født i 1963 eller senere. De tidligere bestemmelser i Hovedtariffavtalen (HTA) ble samtidig flyttet til SGS 2020 med enkelte tilpasninger og endringer. SGS 2020 ble fremforhandlet mellom partene i offentlig sektor på bakgrunn av pensjonsavtale av 3. mars 2018 mellom Regjeringen og partene og endringer som Stortinget vedtok 11. juni 2019 i lov om Statens pensjonskasse og lov om pensjonsordning for sykepleiere.

Arbeidsgiverforeningene Spekter, KA og Virke har inngått tariffavtaler om kommunal pensjonsordning med de samme arbeidstakerorganisasjonene som er nevnt i avsnittet ovenfor.

Partene i offentlig sektor ble 3. november 2021 enige om enkelte endringer av SGS 2020 med virkning fra og med 1. januar 2022. Denne avtalen løper til 31. desember 2023.

Ansatte i kommunene og fylkeskommunene har kommunal pensjon i samsvar med SGS 2020. Oslo kommune med tilhørende etater utgjør ett eget tariffområde med kommunal pensjon. Ansatte i de statlige helseforetakene og mange foretak som har en tilknytning til en kommune eller fylkeskommune har også kommunal pensjon. Hvilke arbeidsgivere som kan slutte seg til Overføringsavtalen gjennomgås nærmere i kapitlene 5.1 og 5.2 nedenfor.

Kommunale pensjonsordninger omtales ofte som offentlig tjenestepensjon og omfatter alderspensjon, uførepensjon og pensjon til etterlatte (ektefelle og barn). Pensjonsytelsene i kommunal pensjon er i

hovedsak sammenfallende med ytelsene i SPK, men kommunal pensjon og SPK finansieres på helt ulike måter.

Det kan ellers nevnes at kommunal pensjon reguleres av de alminnelig bestemmelser om kollektiv og individuell livsforsikring i forsikringsvirksomhetsloven kapittel 3, særreglene om kommunal pensjon i lovens kapittel 4, flyttereglene i lovens kapittel 6 og forsikringsavtaleloven.

2.3 Overføringsavtalen

Offentlig pensjon med Overføringsavtale, ofte forkortet til TPO (tjenestepensjon offentlig), brukes som felles betegnelse om pensjonsordningene i SPK, kommunale pensjonsordninger, Sykepleierpensjonsordningen (administreres av KLP), Pensjonsordningen for sykehusleger (administreres av KLP), Pensjonsordningen for apotekvirksomhet (administreres av SPK), Pensjonsordningen for oppdragstakere i statlig beredskaps- eller familiehjem (administreres av SPK).

Overføringsavtalen er som nevnt inngått mellom SPK og andre leverandører av offentlig pensjon. I dag er det to livsforsikringsforetak som tilbyr kommunal pensjon. Det er KLP og Storebrand Livsforsikring AS. Det er mer enn 30 pensjonskasser som driver virksomhet med kommunal pensjon. Det kan ellers nevnes at Oslo kommune har etablert livsforsikringsforetaket Oslo Pensjonsforsikring AS som kun administrerer de kommunale pensjonsordninger for Oslo kommune og tilknyttede foretak og institusjoner. Som [vedlegg 3](#) til denne brukerhåndboken er det tatt inn en oversikt over Avtalepartene i Overføringsavtalen, dvs. de pensjonsinnretninger som tilbyr kommunal pensjon med Overføringsavtale.

Overføringsavtalen er forankret i lov om Statens pensjonskasse § 46. Arbeidsgiverne slutter seg til Overføringsavtalen (Overføringsavtalen § 4) og blir ved tilslutningen part i Overføringsavtalen. Avtalen anses som en del av ansettelsesvilkårene til arbeidstakerne (Overføringsavtalens § 6). Overføringsavtalen inneholder således en kompleks avtalestruktur.

Overføringsavtalen innebærer at arbeidstaker som har vært medlem av flere offentlige tjenestepensjonsordninger, får pensjon som om arbeidstakeren hele tiden har vært medlem av en og samme pensjonsordning. Den pensjonsordning som arbeidstakeren sist var medlem av, utbetaler samlet pensjon. Det skjer dermed en "overføring" av medlemmer til den siste pensjonsordningen, jf. ordlyden i lov om statens pensjonskasse § 46 første ledd første punktum og navnet "Overføringsavtale" som henspiller på dette. Mellom de aktuelle pensjonsinnretningene skjer det deretter et økonomisk etteroppgjør. Overføringsavtalen binder på denne måten offentlig sektor sammen i et samordnet felles pensjonssystem.

SPK har det overordnede ansvaret for Overføringsavtalen. SPK står for den daglige driften av Overføringsavtalen og kan gi regler om utveksling av opplysninger om medlemsforhold, pensjoner og pensjonsordninger. Arbeidsgivere som slutter seg til Overføringsavtalen skal årlig betale tilskudd for SPKs administrasjon av avtalen. Tilskuddet faktureres av pensjonsinnretningen sammen med pensjonspremier og overføres deretter fra pensjonsinnretningen til SPK.

Det er opprettet et Rådgivende utvalg ("RU") med syv representanter. Medlemmene av RU utpekes av SPK, Pensjonskasseforeningen, Finans Norge foruten fire medlemmer som utpekes av de største avtalepartene (dvs. pensjonsinnretningene), se Overføringsavtalens § 7 annet ledd. RUs oppgave er å følge driften og økonomien i Overføringsavtalen og Sikringsordning. I tillegg er RU et høringsorgan for SPK og skal forelegges forslag om vesentlige endringer i avtalevilkårene i Overføringsavtalen. Det vises til Overføringsavtalens § 7 som har bestemmelser om RU.

Forslag til endring i Overføringsavtalen forelegges SPK, som ved vesentlig endring i avtalen, eller i bilag til avtalen og vedlegg til bilag, fremlegger forslaget for RU til uttalelse. Forslag til endring i Overføringsavtalen som vedrører Sikringsordningen, fremlegges for styret for Sikringsordningen. Det er SPK som fastsetter endring av Overføringsavtalen som deretter sendes Arbeids- og inkluderingsdepartementet for godkjenning, se Overføringsavtalen § 18. Endring i Overføringsavtalen

trer i kraft tidligst tre måneder etter vedtaksdato. Endring i bilag til Overføringsavtalen og vedlegg til bilag sendes departementet til orientering.

2.4 Sikringsordningens vedtekter

Det er fastsatt vedtekter for Sikringsordningen. Vedtekter for Sikringsordningen ble vedtatt på konstituerende møte 6. mai 2008 med endringer på styremøte 14. august 2008. Vedtektene ble første gang godkjent av Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) 18. august 2008. Sikringsordningens vedtekter er senere endret flere ganger.

Det er styret i Sikringsordningen som i egenskap av Sikringsordningens øverste organ, er tillagt kompetansen mht å endre vedtektene til Sikringsordningen, se Overføringsavtalen § 8 tredje ledd første punktum. I dag er Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) SPKs fagdepartement og som derfor gir samtykke til endring av Sikringsordningens vedtekter (se Overføringsavtalen § 8 tredje ledd siste punktum). Endring av Sikringsordningens vedtekter trer i kraft når endringen er godkjent av departementet, med mindre annet bestemmes.

OPPSUMMERING HOVEDPUNKTER KAPITTEL 2

1. I offentlig sektor har arbeidsgivere som ikke har pensjonsordning for sine arbeidstakere i SPK vanligvis en kommunal pensjonsordning.
2. Kommunal pensjon er tariffbasert. Pensjonsytelsene omfatter alderspensjon, uførepensjon og etterlattepensjon til ektefelle/registrert partner og barn. Pensjonsytelsene er med noen få unntak lik pensjonsytelsene i SPK, men de to typer pensjonsordning finansieres på helt ulike måter.
3. Overføringsavtalen som er forankret i lov om statens pensjonskasse og godkjent av departementet, binder det offentlige pensjonssystemet sammen.
4. Partene til Overføringsavtalen er SPK og pensjonsleverandørene, foruten arbeidsgiverne som slutter seg til avtalen.
5. Overføringsavtalen er en del av ansettelsesvilkårene for arbeidstakerne.
6. Sikringsordningen er etablert etter Overføringsavtalen og har vedtekter som er godkjent av departementet.

DEL B: ULIKE TYPER PREMIER

3 PREMIER FOR IKKE-FORSIKRINGSBARE YTELSE

3.1 Hva menes med ikke-forsikringsbare ytelser?

I kommunal pensjon skal i utgangspunktet alle pensjonsytelser løpende opptjenes, fonderes og finansieres i en pensjonsinnretning, se SGS 2020 del I § 7-1 første ledd. Det er imidlertid noen elementer i kommunal pensjon som ikke kan premiesettes på forhånd, se forsikringsvirksomhetsloven §§ 4-4 og 4-5. Når en pensjonsytelse ikke kan premiesettes på forhånd, betyr det at en pensjonsinnretning ikke har adgang til å forsikre ytelsen. Disse ytelser i kommunal pensjon omtales vanligvis som ikke-forsikringsbare.

For ytelser som ikke kan forsikres, står arbeidsgiver ansvarlig som selvassurandør, se SGS 2020 del I § 7-1 annet ledd. Arbeidsgivers ansvar for enkelte pensjonsytelser som ikke kan forsikres, representerer en forskjell mellom kommunal pensjon og tjenestepensjonsordningene i privat sektor.¹

3.2 Hvilke ytelser er ikke-forsikringsbare

Det er tre ulike pensjonsytelser i kommunal pensjon med Overføringsavtale som faller inn under gruppen ikke-forsikringsbare ytelser.

For det første gjelder det plikten til årlig å regulere pensjonsrettighetene til fratrådte arbeidstakere. Dette gjelder både for oppsatte og løpende pensjoner. Med løpende pensjon menes at pensjonsytelsen er under utbetaling. Pensjonen sier vi er oppsatt fra det tidspunkt arbeidstakeren fratrer arbeidsforholdet hos arbeidsgiver (og det ikke lenger skjer opptjening for ny tjenestetid) og frem til pensjonen blir løpende.

En arbeidsgiver som har inngått avtale om kommunal pensjon med Overføringsavtale, må derfor årlig betale reguleringspremier for fratrådte arbeidstakeres oppsatte og løpende pensjoner. Denne reguleringsforpliktelsen som hviler på arbeidsgiver, varer så lenge tidligere arbeidstaker lever, og vil også kunne være utover dette dersom den tidligere arbeidstakeren etterlater seg ektefelle/ registrert partner eller barn med rett til etterlattepensjon.

Reguleringspremiene for fratrådte arbeidstakere betaler arbeidsgiver årlig når den alminnelige lønnsveksten i samfunnet (G-vekst) er kjent og beregnet (tilsvarende regulering som for ytelsene i SPK og alderspensjonen i folketrygden), se forsikringsvirksomhetsloven § 4-5 annet ledd.

For det andre er bruttogarantien en ikke-forsikringsbar ytelse. Bruttogarantien innebærer at ansatte født i 1958 eller tidligere ved full opptjening har rett til en samlet alderspensjon fra kommunal og annen offentlig tjenestepensjon, samt folketrygd som til sammen utgjør minst 66% av pensjonsgrunnlaget. For arbeidstakere uten full opptjening gjelder bruttogarantien forholdsmessig. For arbeidstakere født i årene 1959-1962 gjelder bruttogarantien delvis, men det vil bli foretatt levealderjustering.² For de som er født etter 1962 gjelder bruttogarantien med levealderjustering for opptjening før 2020.

Den tredje typen ikke-forsikringsbar ytelse i kommunal pensjon er retten til å fratre med tidligpensjon etter den såkalte 85 årsregelen. Regelen gir arbeidstaker med bruttopensjon³ rett til å fratre med alderspensjon når det ikke er mer enn tre år igjen til aldersgrensen og sum av alder og medlemstid i

¹ I tilknytning til en foretakspensjonsordning kan en arbeidsgiver forplikte seg til å regulere løpende pensjoner ved å tilføre midler til pensjonistenes overskuddsfond (foretakspensjonsloven § 5-11), og da blir det stor likhet mellom en slik ordning og regulering av løpende pensjoner i kommunal pensjon.

³ Bruttopenisjon er kommunal alderspensjon til arbeidstakere født i 1962 eller tidligere, samt opptjening før 2020 for de som er født etter 1962, se SGS 2020 del I kapittel 2.

offentlige pensjonsordninger er minst 85 år. Denne regelen har i dag først og fremst betydning for arbeidstakere med særaldersgrense.

Ytelser knyttet til bruttogarantien og 85-årsregelen finansieres i utgangspunktet av arbeidsgiver ved innbetaling av engangspremie til pensjonsinnretningen først på det tidspunktet arbeidstakeren tar ut pensjonen, jf. forsikringsvirksomhetsloven § 4-5 tredje ledd.

De ikke-forsikringsbare ytelsene finansieres i utgangspunktet av arbeidsgiver ved betaling av premie til pensjonsinnretningen først etter at den aktuelle begivenheten som ytelsen dekker, har inntrådt. Etter at begivenheten har inntrådt kan premien (kostnaden) ved ytelsen beregnes og pensjonsinnretningen sender da en premiefaktura til arbeidsgiveren som arbeidsgiveren har plikt til å betale.

Finansieringen av kostnaden ved de ikke-forsikringsbare ytelsene skjer altså i utgangspunktet først i etterkant av at den aktuelle begivenheten har inntrådt. Det er derfor forsikringsvirksomhetsloven § 4-4 og 4-5 sier at dette er ytelser som ikke kan premiesettes *på forhånd*.⁴

3.3 I hvilke situasjoner dekker Sikringsordningen premier for ikke-forsikringsbare ytelser?

Etter Sikringsordningens vedtekter § 5 skal Sikringsordningen, så langt det er midler i ordningen, finansiere premier for ikke-forsikringsbare ytelser i kommunal pensjonsordning med Overføringsavtale, dersom slike premier ikke betales av arbeidsgiver. Som vi skal komme tilbake til i kapittel 3.5 nedenfor, innebærer ordene "*så langt det er midler i ordningen*" blant annet at ingen har rettskrav på at Sikringsordningen betaler premier.⁵ Disse ordene har også en side til at de premier som Sikringsordningen dekker knytter seg til ytelser som ikke kan premiesettes på forhånd og dermed er ikke-forsikringsbare.

Det er naturligvis slik at plikten til å betale premiene for de ikke-forsikringsbare ytelser påhviler arbeidsgiveren. Det er et vilkår for at Sikringsordningens rolle som premiebetaler skal aktiveres at arbeidsgiveren ikke betaler premiene. Sikringsordningens vedtekter § 5 første ledd nevner tre situasjoner der det er aktuelt at Sikringsordningen betaler premier for ikke-forsikringsbare ytelser:

- a) arbeidsgiver eksisterer ikke lenger, eller er under avvikling, ved konkurs eller på annen måte,
- b) arbeidsgiver eksisterer, men har brakt den kommunale pensjonsordningen til opphør før 1. januar 2004,
- c) arbeidsgiver eksisterer, men betaler ikke premiene etter minst to skriftlige purringer fra avtaleparten.

I dag er det alternativene i bokstav a) og bokstav c) som er aktuelle for nye saker.⁶ Når Sikringsordningen betaler premier basert på krav etter bokstav a), vil Sikringsordningen ha krevd avviklingsboet eller

⁴ Det systemet som er beskrevet i teksten følges ikke helt om det mellom pensjonsinnretning og arbeidsgiver er avtalt utjevning av reguleringspremier og/eller de særskilte engangspremier knyttet til bruttogaranti og 85-årsregelen. Arbeidsgiver betaler da løpende en premie som er utjevnet på forsikringskollektivet som har avtalt utjevning. Da vil reguleringspremiene være basert på reguleringen for hele dette kollektivet. Er det avtalt utjevning av premien for bruttogaranti vil en arbeidsgiver hvert år betale en andel bruttogarantipremie basert på de samlede bruttogarantipremier for kollektivet og ikke en engangspremie for bruttogarantien bare i de år en tidligere ansatt tar ut pensjon og det viser seg at opptjent pensjon er lavere enn det som følger av bruttogarantien. Både reguleringspremier og særskilte engangspremier blir dessuten gjerne betalt i flere terminer gjennom året. Da vil gjerne premien for årets første eller de første terminer et år være basert på prognose, mens avregning basert på de faktiske reguleringskostnader eller faktiske kostnader til særskilte reguleringspremier skjer i ettertid. Utjevning tilbys av KLP. Selv om det er avtalt utjevning, vil beregning av avviklingstilskudd være basert på det systemet som er nevnt i teksten ovenfor.

⁵ Disse ordene viser også at Sikringsordningen ikke driver forsikringsvirksomhet, noe som det heller ikke er adgang til for denne type ytelser som er ikke-forsikringsbare.

⁶ I tilknytning til bestemmelsen i bokstav b) kan det nevnes at styret i Sikringsordningen 17. februar 2010 traff et vedtak om reguleringsansvaret for arbeidsgivere som hadde flyttet aktive før 1. januar 2004, men som etter dette tidspunktet fortsatte å ha kommunal/offentlig tjenestepensjonsordning med Overføringsavtale. (I vedtaket viser styret til et tidligere vedtak fra 2008.) I

konkursboet for avviklingstilskudd, se kapitlene 8 og 9 nedenfor. Bokstav c gjelder en situasjon der arbeidsgiver misligholder sine forpliktelser. I slike tilfeller vil Sikringsordningen fremme regresskrav mot arbeidsgiver for de premiene som Sikringsordningen har betalt, se kapittel 7 nedenfor.

3.4 Nærmere om regulering av oppsatte og løpende pensjoner

Oppsatte pensjoner blir regulert i samsvar med den alminnelige lønnsvekst som fastsettes årlig pr. 1. april. Løpende barnpensjoner, samt løpende uførepensjoner og løpende enke- og enkemannspensjoner frem til fylte 67, reguleres også årlig i samsvar med lønnsveksten.

Etter en endring i SGS 2020 gjeldende fra 1. januar 2022 reguleres løpende alderspensjon årlig pr. 1. april som et gjennomsnitt av lønns- og prisvekst. Tidligere ble løpende alderspensjon regulert med lønnsveksten fratrukket 0,75 %.

Det kan nevnes at for medlemmer av pensjonsordningen som er aktive arbeidstakere blir pensjonsrettighetene årlig regulert på en annen måte. Reguleringen for de aktive arbeidstakere gjennomføres ved at arbeidsgiver melder inn et nytt høyere pensjonsgrunnlag (ny forhøyet lønn).⁷

Disse to forskjellige reguleringsmåter for henholdsvis aktive arbeidstakere og oppsatte og løpende pensjoner gjenspeiler seg også ved forskjeller i reguleringspremiens beregningsgrunnlag. For aktive arbeidstakere beregnes reguleringspremien av pensjonsgrunnlaget, mens for oppsatte og løpende pensjoner beregnes reguleringspremien av premiereserven.

3.5 Ingen har rettskrav på at Sikringsordningen betaler premier knyttet til ikke-forsikringsbare ytelser

For å sikre arbeidstakernes rettigheter, er utgangspunktet at Sikringsordningen dekker krav som fremmes av pensjonsinnretningen. Det vises her til Sikringsordningens vedtekter § 5. Det er likevel viktig å være klar over at verken en pensjonsinnretning eller en arbeidstaker eller en tidligere arbeidstaker har noe rettskrav på at Sikringsordningen dekker premiekrav knyttet til de ikke-forsikringsbare ytelser.

I denne forbindelse vises det til at det er en forutsetning for at Sikringsordningen dekker premiekrav knyttet til ikke-forsikringsbare ytelser at det er tilstrekkelig med midler i ordningen, se Sikringsordningens vedtekter §§ 3 og 5 første ledd. Forutsetningen om at Sikringsordningen har tilstrekkelig midler til å dekke krav gjelder ikke bare når krav om betaling av premier første gang fremmes mot Sikringsordningen av en pensjonsinnretning. Dersom det senere skulle oppstå en situasjon der Sikringsordningen skulle mangle midler, vil Sikringsordningen måtte avslå å betale premiekrav, selv om Sikringsordningen allerede har betalt en rekke premier knyttet til en arbeidsgivers pensjonsordning. Et slikt avslag er ikke noe mislighold fra Sikringsordningens side, men en konsekvens av systemet der Sikringsordningen bare dekker premiekrav så langt det er midler i ordningen.⁸

vedtaket fra 2010 la Sikringsordningen til grunn at arbeidsgivere som har flyttet aktive før 01.01.04, og som fortsatt har kommunal pensjonsordning med Overføringsavtale, er ansvarlig for regulering av oppsatte pensjonsrettigheter og fattet følgende presiserende vedtak: *Sikringsordningen legger til grunn at dette også gjelder for arbeidsgivere som før 01.01.04 sa opp en forsikringsavtale som etablerte en kommunal tjenstepensjonsordning med Overføringsavtale, men som samtidig etablerte ny kommunal/offentlig pensjonsordning med Overføringsavtale for sine ansatte i en annen pensjonsinnretning/pensjonskasse.*

⁷ Den årlige ordinære årspremien for disse aktive arbeidstakere vil da bli høyere i tiden fremover. I tillegg vil arbeidsgiver måtte "etterbetale" premie for tidligere år (reguleringspremie) siden opptjent pensjon har vært beregnet ut fra en lavere lønn.

⁸ Sikringsordningen har siden ordningen ble etablert i 2008 løpende bygget opp fondskapital slik at finansiering av fremtidige premiebetalinger ikke alene skal være avhengig av de årlige tilskudd mv. I Sikringsordningens vedtekter § 14 er det bestemt at Sikringsordningen skal forvalte eiendelene i samsvar med ordningens formål og at i kapitalforvaltningen skal hensynet til likviditet, sikkerhet, risikospredning, inntjening og pensjonsrettighetenes lengde vektlegges. Videre er det bestemt at Sikringsordningen til enhver tid skal ha tilstrekkelig likvide eiendeler til at løpende forpliktelser dekkes ved forfall. Plikten til

Det er også viktig å være klar over at når en pensjonsinnretning fremmer krav mot Sikringsordningen, kan Sikringsordningen avslå å betale premiekrav knyttet til en arbeidsgiver, også om det er midler i ordningen. Det vises her til vedtektene til Sikringsordningen § 5 annet ledd tredje punktum der det er bestemt:

"Sikringsordningen avgjør om kravet skal dekkes."

Sikringsordningen vil som den klare hovedregel beslutte at krav som fremmes av pensjonsinnretninger som er avtaleparter, skal dekkes. Unntaksvis vil Sikringsordningen likevel kunne avslå krav. Grunnen kan for eksempel være særlige forhold i en sak som tilsier at arbeidstakernes pensjonsrettigheter ikke bør ivaretas av Sikringsordningen. Avtalepartene bør derfor vise tilbakeholdenhet med å forespeile arbeidsgiver som skal avvikes at Sikringsordningen vil beslutte å betale de fremtidige premiekravene.

3.6 Eldre premiekrav

Sikringsordningen dekker ikke premiekrav for ikke-forsikringsbare ytelser etter vedtektene § 5 når det har gått mer enn tre år fra kravet mot arbeidsgiver forfalt til kravet blir meldt til Sikringsordningen. Hvis avtaleparten ikke har sendt premiekravet til arbeidsgiver til vanlig tid, regnes treårsfristen fra det tidspunktet arbeidsgiver tidligst kunne ha blitt krevd for betaling. Det vises her til Sikringsordningens vedtekter § 6 tredje ledd første og annet punktum. Dette betyr at dersom en pensjonsinnretning først etter fem år fra premiekravet mot arbeidsgiver forfalt første gang melder et førstegangskrav til Sikringsordningen, vil Sikringsordningen ikke betale premiekrav som forfalt for mer enn tre år siden.

Det kan også stilles spørsmål ved behovet for denne tre-årsregelen siden Sikringsordningen uansett kan avslå et krav etter § 5 annet ledd tredje punktum. I denne sammenheng nevner vi bare at tre-årsregelen er en skal-regel, mens regelen i § 5 annet ledd gir Sikringsordningen en skjønnsmessig adgang til å beslutte at et krav skal dekkes eller ikke. Skal-regelen skaper forutberegnelighet for alle involverte.

Hvis pensjonsinnretningen ikke har meldt noe krav til Sikringsordningen før etter at det er gått mer enn ti år etter at arbeidsgiver opphørte å eksistere eller at det ble unnlatt å betale premie til pensjonsinnretningen, skal Sikringsordningen avslå alle premiekrav fra pensjonsinnretningen. Dette er også en skal-regel og regelen likner noe på tiårsfristene i foreldelsesloven § 5 nr. 2 og § 6.

OPPSUMMEING HOVEDPUNKTER KAPITTEL 3

1. Sikringsordningen dekker i utgangspunktet bare premiekrav knyttet til ikke-forsikringsbare ytelser.

2. De ikke-forsikringsbare ytelser omfatter

a) regulering av oppsatte og løpende pensjoner

b) tidligpensjon (85-årsregelen) og

c) bruttogarantien.

3. Felles for de ikke-forsikringsbare ytelser er at de ikke kan finansieres (premiesettes) på forhånd.

4. **Arbeidsgiver skal betale reguleringspremier. Reguleringspremiene for fratrådte arbeidstaker blir først finansiert etter at den alminnelige lønnsveksten er klarlagt**

enhver tid å ha tilstrekkelige likvide eiendeler til løpende kunne dekke forpliktelser ved forfall, må leses med den begrensning at dette bare gjelder så langt det er tilstrekkelig midler i Sikringsordningen (se vedtektene §§ 5 og 23).

5. Arbeidsgiver skal også betale premier for øvrige ikke-forsikringsbare pensjonsrettigheter. De øvrige ikke-forsikringsbare pensjonsrettigheter blir først finansiert (betalt) når arbeidstaker tar ut pensjonen.

6. Det er Sikringsordningen som avgjør om premiekraav fra pensjonsinnretningen som gjelder ikke-forsikringsbare pensjonsrettigheter knyttet til oppsatte og løpende pensjoner skal dekkes.

4 PREMIEKRAV SOM IKKE DEKKES AV SIKRINGSORDNINGEN

4.1 Ordinære premier for ny opptjeningsstid

Etter Sikringsordningens vedtekter § 6 første ledd skal Sikringsordningen i utgangspunktet ikke betale ordinære premier for å sikre ny opptjeningsstid under Overføringsavtalen. Ordinære premier er også behandlet i forsikringsvirksomhetsloven § 4-5 første ledd. Her heter det:

"Pensjonsordningen skal årlig tilføres en premie som etter beregningsgrunnlaget for ordningen er tilstrekkelig til å sikre den rett til pensjon som medlemmene vil opptjene i løpet av året, med tillegg av årets risikopremier og kostnader for tjenester (ordinær årspremie). Premie for hvert år beregnes ved årets begynnelse og senere i året i takt med lønnsutviklingen."

Ved konkurs i en virksomhet kan Sikringsordningens styre likevel i spesielle tilfeller, dersom det er tilstrekkelig midler i ordningen, sikre pensjonsopptjeningen ved betaling av ordinære premier fram til konkurstidspunktet, likevel ikke lenger enn til datoen for opphør av ansettelsesforholdet, se Sikringsordningens vedtekter § 6 tredje ledd. **Fremmer pensjonsinnretningen ved konkurs krav om betaling av ordinære premier for ny opptjeningsstid, er det viktig at det fremgår tydelig av pensjonsinnretningens kravbrev at dette ikke gjelder premier for "ikke-forsikringsbare ytelser".** Det vises også til kapittel 9.3 nedenfor.

4.2 AFP 62-65 år

I offentlig pensjon er AFP (avtalefestet pensjon) fremdeles en tidligpensjonsordning for alderen 62 til 67 år for de født i 1962 eller tidligere. AFP reguleres av SGS 2020 del II. Denne tidligpensjonsordningen omtales nedenfor.

Fra 62 til 67 år tilsvare AFP beløpsmessig i utgangspunktet grunnpensjon, tilleggspensjon/sært tillegg fra folketrygden og et AFP-tillegg som utgjør kr 20 400 pr. år, samt eventuelt et tillegg for forsørget ektefelle. Se SGS 2020 del II § 5 første ledd første punktum. En slik AFP som nevnt, omtales ofte som folketrygdberegnet AFP, fordi den tilsvare omtrent hva en arbeidstaker vil få i alderspensjon fra folketrygden. I tillegg kommer det såkalte AFP-tillegget.

Det følger av SGS 2020 del II § 2 at medlem av kommunal eller fylkeskommunal tjenstepensjonsordning har rett til AFP beregnet etter reglene i tjenstepensjonsordningen, dersom

- a) medlemmet har fylt 65 år,
- b) har fratrudd med minst 10 % av full stilling, og
- c) enten har minst 10 års medlemskap i pensjonsordningen etter fylte 50 år eller fyller nærmere vilkår som er fastsatt i § 3.

Oppfyller arbeidstakeren vilkårene i bokstav a) til c), vil hun eller han få utbetalt AFP i årene fra 65-67 år som tilsvare tjenstepensjonsberegnet pensjon såfremt denne beregningen medfører en høyere pensjon enn den folketrygdberegnete AFP-pensjonen. Vanligvis – men ikke alltid - vil den tjenstepensjonsberegnete AFP-pensjonen være en del høyere enn den folketrygdberegnete. Det vises til SGS 2020 del II § 5 siste ledd.

Det følger av Sikringsordningens vedtekter § 6 annet ledd at Sikringsordningen ikke skal foreta utbetaling til sikring av rettigheter knyttet til AFP før 65 år. Det betyr at pensjonsinnretningen ikke skal fremsette premiekraV mot Sikringsordningen for AFP 62-65 år. Derimot vil premier for AFP fra fylte 65 år til fylte 67 år for arbeidstakere født i 1962 eller tidligere omfattes av kravene fra pensjonsinnretningen til Sikringsordningen, fordi AFP i denne alderen anses som en del av alderspensjonsordningen i den kommunale pensjonsordningen.

OPPSUMMERING HOVEDPUNKTER KAPITTEL 4

1. Sikringsordningen betaler i utgangspunktet ikke ordinære premier for å sikre ny opptjeningsstid under Overføringsavtalen.
2. Ved konkurs kan Sikringsordningen likevel i spesielle tilfelle betale ordinære premier frem til konkurstidspunktet. Fremmer pensjonsinnretningen ved konkurs krav om betaling av ordinære premier for ny opptjeningsstid, er det viktig at det fremgår tydelig av pensjonsinnretningens kravbrev at dette gjelder premier for ny opptjeningsstid.
3. Sikringsordningen skal ikke betale premier for rettigheter knyttet til AFP før fylte 65 år. Pensjonsinnretning som fremmer krav mot Sikringsordningen, må derfor ikke ta med premiekrav som er knyttet til AFP 62-65 år.
4. AFP fra fylte 65 år til fylte 67 år for arbeidstakere født i 1962 eller tidligere omfattes av kravene fra pensjonsinnretningen til Sikringsordningen. For disse arbeidstakere anses AFP som en del av alderspensjonsordningen i den kommunale pensjonsordningen.

DEL C: TILSLUTNING, ÅRLIG TILSKUDD MV.

5 TILSLUTNING TIL OVERFØRINGSAVTALEN OG SIKRINGSORDNINGEN

5.1 Virkeområdet til forsikringsvirksomhetsloven kapittel 4 om kommunal pensjon

Det er særregler om kommunal pensjon i forsikringsvirksomhetsloven kapittel 4. I lovens § 4-1 er det gitt følgende bestemmelse om hva slags pensjonsordninger som lovens kapittel 4 gjelder for. Her er det bestemt:

"Bestemmelsene i dette kapittel gjelder:

a. pensjonsordninger med ytelsesbasert pensjon opprettet i livsforsikringsforetak eller i pensjonskasse av kommunal arbeidsgiver som er bundet av hovedtariffavtale inngått mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i kommunal sektor, eller av tariffavtale med tilsvarende krav til pensjonsordning for kommunal arbeidsgiver,

b. tilsvarende pensjonsordninger for statlige helseforetak og andre statlige foretak,

c. tilsvarende pensjonsordninger for foretak hvor en kommune har den bestemmende innflytelse eller har eller har hatt en kommunal eierandel, eller som har nær tilknytning til en kommune.

Som kommunal pensjonsordning regnes her pensjonsordning som omfattes av første ledd.

Departementet kan fastsette nærmere regler til utfylling og avgrensning av bestemmelsene i kapitlet her."

Departementet har ikke fastsatt regler i medhold av tredje ledd.

Det følger av første ledd bokstav a at kapittel 4 gjelder for kommunal arbeidsgiver som er bundet av hovedtariffavtale i kommunal sektor, eller av tariffavtale med tilsvarende krav til pensjonsordning for kommunal arbeidsgiver. SGS 2020, se avsnitt 2.2 ovenfor, anses som en tariffavtale med tilsvarende krav til pensjonsordning for kommunal arbeidsgiver. Pensjonsordningene til kommuner og fylkeskommuner faller inn under bokstav a. Det følger av kommuneloven § 13-5 at kommunestyret og fylkestinget kan opprette eller slutte seg til en pensjonsordning for kommunalt eller fylkeskommunalt ansatte. I tillegg kan kommunestyret og fylkestinget vedta å opprette eller slutte seg til en pensjonsordning for de folkevalgte i kommunen eller fylkeskommunen, se kommuneloven § 8-7.

Forsikringsvirksomhetslovens kapittel 4 gjelder dessuten for foretak som har tilsvarende pensjonsordning hvor en kommune eller en fylkeskommune har den bestemmende innflytelse i foretaket, jf bokstav c. Bestemmende innflytelse vil man blant annet ha dersom en kommune eller fylkeskommune eier mer enn 50 prosent av eierinteressene i foretaket. Kapittel 4 gjelder imidlertid selv om en kommune eller en fylkeskommune har en lavere eierandel enn 50 prosent i foretaket. Det er tilstrekkelig at en kommune eller en fylkeskommune har en eierandel i slikt foretak, jf ordene "*har en kommunal eierandel*" (for eksempel en eierandel i et elektrisitetssverk). For foretak som har en kommunal pensjonsordning, kan kapittel 4 også gjelde etter at en kommunes eller en fylkeskommunes eierandel i foretaket er solgt, jf. ordene "*eller har hatt en kommunal eierandel*".

I tillegg vil kapittel 4 gjelde for foretak med kommunal pensjonsordning som har nær tilknytning til en kommune. Dette alternativet er aktuelt for et foretak uten nåværende eller tidligere kommunal eierandel. Dette alternativet vil blant annet omfatte foretak som driver virksomhet med kommunal driftsavtale eller har en offentlig tilskuddsandel på minst 50 prosent, se avsnitt 5.2 nedenfor. Alternativet nær tilknytning til en kommune vil også være aktuelt for virksomhet som drives av foreninger eller stiftelser, fordi kommunen ikke kan ha en eierandel i slike foretak.

I tillegg til kommunale foretak følger det av bestemmelsens bokstav b at kapittel 4 også gjelder for statlige helseforetak og andre statlige foretak som har kommunal pensjonsordning.

5.2 Hvem kan slutte seg til Overføringsavtalen

Overføringsavtalens § 4 første ledd inneholder en omfattende katalog over hvem som kan slutte seg til Overføringsavtalen. Denne bestemmelsen trekker således opp rammen for hvilke arbeidsgivere som kan

være tilsluttet Overføringsavtalen. Pensjonsinnretningen som innhenter erklæring om tilslutning til Overføringsavtalen og Sikringsordningen må påse at arbeidsgiveren faller inn under et av kriteriene i bestemmelsen. Bestemmelsen lyder slik:

"Arbeidsgiver med offentlig tjenstepensjonsordning kan gjennom en avtalepart stå tilsluttet overføringsavtalen under forutsetning av at arbeidsgiver tilfredsstillere ett av følgende kriterier ved at de er:

- 1. statlige virksomheter,*
- 2. kommuner eller fylkeskommuner,*
- 3. kirkelig fellesråd, m.m.*
- 4. helseforetak, jf. lov om helseforetak,*
- 5. virksomheter som*
 - a. var omfattet av overføringsavtalen per 1.1.2004 gjennom en kommunal tjenstepensjonsordning,*
 - b. kommer inn under forsikringsvirksomhetsloven § 4-1*
 - c. er ikke-skattepliktig offentlig virksomhet eller stiftelse,*
 - d. har en offentlig eierandel på 50 prosent eller mer,*
 - e. er en virksomhet med offentlig driftsavtale,*
 - f. er en virksomhet med offentlig tilskuddsandel på 50 prosent eller mer, eller*
 - g. er skattepliktig virksomhet som har naturlig tilknytning til overføringsavtalen etter kriteriet "tilknytning til offentlig sektor", når departementet godkjenner opptaket."*

I *nr. 1* nevnes statlige virksomheter. Med statlige virksomheter menes det samme som statlige foretak som er nevnt i forsikringsvirksomhetsloven § 4-1 bokstav b, se kapittel 5.1 ovenfor.

Kommuner og fylkeskommuner nevnt i *nr. 2* er de sentrale arbeidsgiverne som er omfattet av Overføringsavtalen. Det vises også til forsikringsvirksomhetsloven § 4-1 bokstav a, se kapittel 5.1 ovenfor.

Kirkelig fellesråd kan sluttet seg til Overføringsavtalen, jf. *nr. 3*. Et kirkelig fellesråd er ikke et selvstendig rettssubjekt, men har administrativt fått tildelt arbeidsgiveransvar for mange av de ansatte i de soknene som hører under det aktuelle kirkelige fellesrådet. I tilknytning til kirkelig fellesråd er forkortelsen "m.m." tilføyd. Sokn, som er egne rettssubjekter, kan derfor være omfattet av Overføringsavtalen. Om kirkelige fellesråd og sokn vises det ellers til trossamfunnsloven kapittel 3 som har nærmere bestemmelser om Den norske kirke.

Helseforetak som er nevnt i *nr. 4* er også nevnt i forsikringsvirksomhetsloven § 4-1 bokstav b, se kapittel 5.1 ovenfor.

Bestemmelsen i *nr. 5* inneholder ulike typer foretak som kan slutte seg til Overføringsavtalen.

Bokstav a gjelder foretak som hadde en kommunal tjenstepensjonsordning og var omfattet av Overføringsavtalen før 1. januar 2004. 1. januar 2004 trådte ny Overføringsavtale i kraft, mens den tidligere avtalen som hadde en hel annen utforming ble opphevet. Det er naturlig at arbeidsgivere som var omfattet av den tidligere Overføringsavtalen fikk anledning til å fortsette å være tilsluttet den nye Overføringsavtalen som har vært gjeldende fra 2004 selv om arbeidsgiveren ikke falt inn under noen av de øvrige kriterier for tilslutning etter Overføringsavtalens § 4 første ledd.

I *bokstav b* vises det til forsikringsvirksomhetsloven § 4-1. Alle de kommunale arbeidsgivere og foretak som er omfattet av forsikringsvirksomhetsloven § 4-1, som er behandlet i avsnitt 5.1 ovenfor, kan således slutte seg til Overføringsavtalen. Flere av disse typer arbeidsgivere faller således inn både under bokstav b og et av de andre alternativene i Overføringsavtalens § 4 første ledd.

Alternativet i *bokstav c* som omfatter virksomheter som er ikke-skattepliktig offentlig virksomhet eller stiftelse, har ikke en parallell i forsikringsvirksomhetslovens bestemmelser om virkeområde. Mange av disse foretakene vil nok også omfattes av nr. 1 eller av et av bokstavalternativene i nr. 5.

Bokstavene d, e og f tilsvarer alternativene i forsikringsvirksomhetsloven § 4-1 tredje ledd.

Bokstav g som omfatter skattepliktig virksomhet som har naturlig tilknytning til Overføringsavtalen etter kriteriet "tilknytning til offentlig sektor" har ingen parallell i forsikringsvirksomhetsloven § 4-1. For slike skattepliktige virksomheter kreves det imidlertid at departementet godkjenner opptaket.

5.3 Pensjonsordningens egnethet - pensjonsforpliktelser

Det følger av lovgivningen at arbeidsgivere flest må etablere en tjenstepensjonsordning for sine arbeidstakere. Det finnes flere ulike alternative tjenstepensjonsordninger, se kapittel 2.1 ovenfor. Arbeidsgivers faktiske valgadgang mht tjenstepensjon kan være innsnevret ved at en tariffavtale som arbeidsgiveren er bundet av krever at arbeidsgiver skal etablere en kommunal tjenstepensjonsordning for arbeidstakerne. I andre tilfeller kan det være et krav eller en forutsetning for eksempel fra en kommune som yter tilskudd, at arbeidsgiveren skal ha en kommunal pensjonsordning for arbeidstakerne.

En forutsetning for inngåelse av avtale med kommunal pensjonsordning tilsluttet Overføringsavtalen og Sikringsordningen, er at arbeidsgiveren har en forsvarlig egenkapital og antatte fremtidige inntektsmuligheter som gjør det sannsynlig at arbeidsgiveren kan håndtere pensjonsforpliktelsene knyttet til de ikke-forsikringsbare ytelser etter hvert som de vil bygge seg opp. Det er i første rekke arbeidsgiver som må vurdere om en kommunal pensjonsordning vil passe for den type virksomhet som skal drives.

Siden finansiering av de ikke-forsikringsbare ytelser skjer på et senere tidspunkt enn når arbeidstakeren opptjener retten til slike ytelser, vil arbeidsgiver etter hvert få en forpliktelse overfor arbeidstakerne som ikke er finansiert. Arbeidsgiverens forpliktelser vil blant annet øke med arbeidstakerens tjenestetid og lønnsøkninger og være påvirket av antagelser om fremtidig lønnsvekst og rentenivå. Slike pensjonsforpliktelser anses som gjeld, jf. regnskapsloven § 6-2 første ledd bokstav D, I nr. 1 og tredje ledd. Pensjonsforpliktelser beregnes i samsvar med regnskapsstandarder.⁹ I mange tilfeller vil pensjonsinnretningen kunne levere slike beregninger årlig, eller arbeidsgiver kan engasjere en aktuar til å beregne pensjonsforpliktelsene.

Foretak som etter regnskapsloven anses som "*små foretak*", kan unnlate å balanseføre pensjonsforpliktelser, se regnskapsloven § 5-10. Små foretak som ikke balansefører sine pensjonsforpliktelser, skal imidlertid i note til regnskapet gi nærmere informasjon om den kommunale pensjonsordningen, se Sikringsordningens vedtekter § 9. Det skal blant annet gis informasjon om plikten til å betale avviklingstilskudd ved avvikling. Det vises til nærmere omtale i kapittel 6.2 av de plikter som i denne forbindelse påhviler arbeidsgiver.

Det er svært viktig at styret og ledelsen i foretak som har kommunal pensjonsordning, ved vurdering av foretakets økonomiske situasjon, tar i betraktning de ikke balanseførte pensjonsforpliktelsene som etter regnskapsloven anses som gjeld og er klar over at gjelden gjerne er stigende og kan svinge en del med endrete beregningsforutsetninger eller endringer i bestanden av medlemmer i pensjonsordningen. De

⁹ NRS 6 Pensjonskostnader er aktuell for alminnelige foretak. For foretak som fører regnskaper etter internasjonal regnskapsstandard (IFRS) er det IAS 19 som gjelder. For kommuner gjelder GKRS.

ikke balanseførte pensjonsforpliktelsene og svingningsrisikoen knyttet til slik gjeld, må det tas hensyn til når styret og ledelsen i et foretak regelmessig vurderer om foretakets reelle egenkapital er forsvarlig, se for eksempel aksjeloven §§ 3-4 og 3-5, stiftelsesloven § 25 og samvirkeforetaksloven § 25.

5.4 Nektelse av å inngå avtale om kommunal pensjon og tilslutning til Overføringsavtalen og Sikringsordningen

Etter nye regler i forsikringsavtaleloven som trådte i kraft 1. juli 2022 om livsforsikringsforetaks prekontraktuelle plikter, skal pensjonsinnretningen identifisere kundens krav og behov på grunnlag av opplysninger innhentet fra kunden, herunder om kundens økonomiske situasjon i den utstrekning det er relevant, jf. § forsikringsavtaleloven § 1B-1 første ledd. Hvis pensjonsinnretningen er av den oppfatning at den kommunale pensjonsordning vil representere en særlig risiko for arbeidsgiver, har pensjonsinnretningen rett til å nekte arbeidsgiveren å inngå avtale om kommunal pensjon og tilslutning til Overføringsavtalen og Sikringsordningen. Slik nektelse vil anses for å være saklig begrunnet, se forsikringsavtaleloven § 1B-3 første og annet ledd.

I tillegg vil vi peke på at pensjonsinnretningen i egenskap av avtalepart i Overføringsavtalen har alminnelige lojalitetsplikter i kontraktsforhold både i forhold til Sikringsordningen og i forhold til andre arbeidsgivere med kommunal pensjon som har sluttet seg til Overføringsavtalen. Hvis pensjonsinnretningen inngår avtaler med en arbeidsgiver som mangler tilstrekkelig egenkapital og inntektsmuligheter til å oppfylle sine forpliktelser etter den kommunale pensjonsordningen, og dette får som konsekvens at arbeidsgiveren ikke klarer å innfri forpliktelsene knyttet til de ikke-forsikringsbare ytelser, vil dette kunne føre til utbetalinger fra Sikringsordningens side som igjen må finansieres av alle arbeidsgiverne som betaler tilskudd til Sikringsordningen. Pensjonsinnretningen antas derfor ikke bare å ha en rett til å unnlate å inngå avtale om kommunal pensjon med ny arbeidsgiver som mangler forsvarlig egenkapital og realistiske inntektsmuligheter, men må anses for å ha en plikt overfor Sikringsordningen og andre arbeidsgivere tilsluttet Sikringsordningen til å avslå å inngå avtale med en slik arbeidsgiver.

En arbeidsgiver kan ikke - i forhold til Sikringsordningen - hevde seg helt eller delvis fri fra sine forpliktelser knyttet til en kommunal pensjonsordning om pensjonsinnretningen ikke skulle ha oppfylt sine prekontraktuelle eller andre forpliktelser etter forsikringsavtaleloven. Grunnen er at Sikringsordningen ivaretar arbeidstakernes interesser i forhold til arbeidsgiveren og opptre ikke overfor arbeidsgiveren på vegne av pensjonsinnretningen. Dessuten er det arbeidsgiveren selv som har det primære ansvaret mht å vurdere om kommunal pensjonsordning er egnet for arbeidsgiverens virksomhet.

5.5 Arbeidsgiver skal avgi tilslutningserklæring

I forbindelse med at en arbeidsgiver inngår avtale om kommunal pensjon og slutter seg til Overføringsavtalen, skal arbeidsgiver avgi tilslutningserklæring, se [vedlegg 4](#). Det vises i den forbindelse til Overføringsavtalen § 3 femte ledd som lyder slik:

"Avtaleparten garanterer for den delen av pensjonsrettighetene som det er betalt premie for og som avtaleparten etter gjeldende lovgivning har adgang til å forsikre. Avtaleparten er også ansvarlig for at de arbeidsgivere som har pensjonsordning som er administrert av avtaleparten, påtar seg de forpliktelsene som fremgår av avtalen, se særlig § 5, ved at arbeidsgiverne avgir erklæring til sin avtalepart om tilslutning til overføringsavtalen. Avtaleparten viderefremidler denne til sekretariatene for overføringsavtalen og Sikringsordningen. Slik erklæring skal ikke avgis for medlemmer av de lovfestede tjenestepensjonsordningene."

Bestemmelsens femte ledd første punktum gir uttrykk for at pensjonsinnretningen garanterer for pensjonsrettighetene som det er betalt premie for og som det etter lovgivningen er adgang til å forsikre. Det gjelder for det første alle pensjonsrettigheter som den ordinære årspremien skal omfatte, jf. forsikringsvirksomhetsloven § 4-5 første ledd. Reguleringspremier for oppsatte og løpende pensjoner betales først etter at lønnsveksten er beregnet. Fra det tidspunktet reguleringspremier er betalt, garanterer pensjonsinnretningen også for den reguleringen som reguleringspremier dekker.

Tilsvarende gjelder for bruttogarantien og 85-årsregelen. Når pensjonsytelsen tas ut første gang og engangspremien for å oppfylle bruttogarantien eller 85-årsregelen blir betalt, er også disse pensjonsrettighetene fullfinansiert og disse ytelsene garanteres deretter av pensjonsinretningen.

Før reguleringspremier eller andre premier for ikke-forsikringsbare ytelser er betalt av arbeidsgiver, er arbeidsgiveren ansvarlig for disse ytelser som selvassurandør. Se her kapittel 3.1 ovenfor. Plikten til å betale premier for slike ikke-forsikringsbare ytelser ligger ofte mange år fram i tid. Det er derfor viktig at arbeidsgiver gjøres uttrykkelig oppmerksom på dette forholdet og arbeidsgiver må derfor avgi en særskilt erklæring om tilslutning til Overføringsavtalen og Sikringsordningen der flere av arbeidsgiverens sentrale plikter er beskrevet.

Det følger av Overføringsavtalens § 3 femte ledd annet punktum at det er pensjonsinretningen (avtaleparten) som har ansvar for at arbeidsgivere som har pensjonsordning som er administrert av avtaleparten, påtar seg de forpliktelsene som fremgår av avtalen ved at arbeidsgiverne avgir erklæring til sin avtalepart om tilslutning til overføringsavtalen. Erklæringen blir avgitt i fire eksemplarer. Et eksemplar beholdes av arbeidsgiver, mens pensjonsinretningen, Sikringsordningen og SPK (i egenskap av sekretariatet for Overføringsavtalen) får hvert sitt eksemplar. Det er pensjonsinretningen (avtaleparten) som innhenter tilslutningserklæringen og som har plikt til å videresende et eksemplar av tilslutningserklæringen til hhv Sikringsordningen og SPK. Oppdager pensjonsinretningen, Sikringsordningen eller SPK mangler ved tilslutningserklæringen, må pensjonsinretningen sørge for at arbeidsgiver avgir tilslutningserklæring på nytt.

Arbeidsgiverens forpliktelser ved tilslutning til Overføringsavtalen og Sikringsordningen er ytterligere utdypet i Overføringsavtalen § 5. Her er det bestemt i første og tredje ledd:

"Arbeidsgivere tilsluttet overføringsavtalen inntår for oppfyllelse av alle pensjonsrettigheter etter overføringsavtalen som er opparbeidet, også de rettigheter som ikke er forsikret. Dette er tilfellet også etter at avtalen er sagt opp, så lenge det løper pensjoner eller noen har rett til pensjon på vilkår som er regulert i overføringsavtalen, jf. § 3 siste ledd. Arbeidsgivere med kommunal pensjonsordning skal undertegne en erklæring om tilslutning til overføringsavtalen, som sendes sin avtalepart. Erklæringen er en forutsetning for tilslutning til overføringsavtalen, og følger som bilag til denne avtalen.

...

Alle arbeidsgivere med kommunal pensjonsordning etter forsikringsvirksomhetsloven kapittel 4 må i tillegg være tilsluttet overføringsavtalens sikringsordning, jf. §§ 8 og 9."

I bestemmelsen er det presisert at avgivelse av erklæringen fra arbeidsgivers side er en "forutsetning" for tilslutning til Overføringsavtalen. Dette betyr at dersom en arbeidsgiver ikke vil signere tilslutningserklæring, er det ikke grunnlag for å inngå avtale om kommunal pensjon og tilslutning til Overføringsavtalen og Sikringsordning. Dersom det skulle være grunn til å innhente tilslutningserklæring etter at avtaleforholdet er etablert, enten fordi slik erklæring ved en feil ikke ble avgitt i forbindelse med inngåelse av kommunal pensjonsordning eller det av annen grunn er behov for å innhente ny tilslutningserklæring, vil pensjonsinretningen kunne si opp avtaleforholdet dersom arbeidsgiveren unnlater å signere erklæringen.

Dersom det oppdages at en arbeidsgiver som har stått tilsluttet Overføringsavtalen og Sikringsordningen ikke har signert tilslutningserklæringen, vil arbeidsgivers konkludente adferd vanligvis likevel medføre at arbeidsgiver må anses som bundet. Grunnen er at arbeidsgiver har meldt arbeidstakere inn og ut av pensjonsordningen og har betalt premier til pensjonsinretningen. I tillegg har arbeidsgiver betalt årlig tilskudd både til SPK (se kapittel 2.3) og til Sikringsordningen (se kapittel 6.1). Videre må arbeidsgivers daglige ledelse og styre normalt anses for å kjenne til avtaleforholdet, eller i alle fall burde de kjenne til det. Vi peker også på at tariffbundet arbeidsgiver vil være tariffforpliktet til å ha kommunal pensjon tilsluttet overføringsavtale, se blant annet SGS 2020 del I § 5-2. Disse forhold må antas å være grunnen til at ordet "forutsetning" brukes i Overføringsavtalen § 5 og ikke ordet "betingelse" eller "vilkår".

Etablering av kommunal pensjon og tilslutning til Overføringsavtalen og Sikringsordningen er en viktig beslutning for en arbeidsgiver. Pensjonsinnretningen (avtaleparten) må derfor forsikre seg om at avtaleforholdene inngås eller godkjennes av organ eller person(er) i arbeidsgiverforetaket med nødvendig fullmakt. Styret i et foretak vil i alminnelighet kunne inngå eller godkjenne slike avtaleforhold. Det samme gjelder personer som alene eller i fellesskap er tildelt signatur eller prokura for foretaket eller som har fått spesialfullmakt til å inngå avtaleforholdet. Tilslutningserklæringen som er et bilag til Overføringsavtalen, forutsetter i dag at tilslutningserklæringen signeres av signaturberettiget, prokurist eller av person med spesialfullmakt.

I utgangspunktet hører det ikke under den daglige ledelse å inngå avtale om kommunal pensjon og avgitt tilslutningserklæring. Tidligere ble likevel tilslutningserklæringer ofte signert av daglig leder selv om vedkommende ikke hadde signaturrett eller prokura. I de fleste tilfeller har nok styret i slike tilfeller godkjent eller gjort seg kjent med at avtaleforholdet er inngått.

I alle fall burde styret ha blitt kjent med at det er inngått avtale om kommunal pensjon med tilslutning til Overføringsavtalen og Sikringsordningen etter at slik avtale er inngått. Grunnen er at det i alminnelighet må anses å ligge under styret i et arbeidsgiverforetak å kjenne til hva slags pensjonsordning som foretaket har etablert for sine arbeidstakere. Vi viser i den forbindelse til at en arbeidsgiver vil være pliktig til å ha en pensjonsordning for sine ansatte og at styret derfor må sette seg inn i hva slags pensjonsordning foretaket har etablert slik at styret kan forsikre seg om at denne plikten er oppfylt. Pensjonsordningen skal dessuten årlig omtales i foretakets årsregnskaper og også dette tilsier at styrets medlemmer må anses for å være kjent med hva slags pensjonsordning foretaket har. Når avtaleforholdet har løpt en stund, kan et foretak derfor ikke bli hørt med at det er ubundet av Overføringsavtalen på grunn av at daglig leder manglet rett, eventuelt manglet legitimasjon, til å inngå avtalen. Vi viser også til drøftelsen ovenfor for de tilfeller der ingen tilslutningserklæring er avgitt.

Når et interkommunalt politisk råd eller et kommunalt oppgavefellesskap ønsker å inngå avtale om kommunal pensjon og slutter seg til Overføringsavtalen, må pensjonsinnretningen få klarhet i om dette samarbeidet er et eget rettssubjekt eller en del av kommunen/fylkeskommunen. Dette har betydning for hvem som vil ha ansvar for pensjonsforpliktelsene og hvem som er kompetent til å signere pensjonsavtale, tilslutningserklæring mv. Samarbeidsavtalen skal fastsette om et slikt interkommunalt samarbeid er et eget rettssubjekt, jf. kommuneloven § 18-4 fjerde ledd bokstav b og § 19-4 fjerde ledd bokstav b. I anledning signering av tilslutningserklæring bør pensjonsinnretningen be om å få oversendt den enkelte samarbeidsavtale og avklare den rettslige situasjonen.

OPPSUMMERING HOVEDPUNKTER KAPITTEL 5

1. Pensjonsinnretningen som inngår avtale om kommunal pensjon med arbeidsgiver, skal innhente erklæring om tilslutning til Overføringsavtalen og Sikringsordningen.
2. Pensjonsinnretningen skal påse at forsikringstakeren er en type arbeidsgiver som faller inn under minst ett av alternativene i Overføringsavtalen § 4-1 første ledd.
3. Pensjonsinnretningen skal påse at erklæringen signeres av person eller personer som arbeidsgiver har gitt signaturrett, prokura eller spesialfullmakt.
4. Arbeidsgiver har selv ansvar for å vurdere om kommunal pensjon er en egnet type pensjonsordning også sett i forhold til arbeidsgivers egenkapital og realistiske inntektsmuligheter.
5. Pensjonsinnretningen bør gi arbeidsgiver informasjon om arbeidsgivers ansvar for reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser knyttet til fratradte arbeidstakere med oppsatt og løpende pensjon.

6. Pensjonsinnretningen har i forhold til en arbeidsgiver som mangler nødvendig egenkapital og inntektsmuligheter, rett til å nekte å inngå avtale om kommunal pensjon og tilslutning til Overføringsavtalen og Sikringsordningen. I forhold til Sikringsordningen og øvrige arbeidsgivere som er tilsluttet Sikringsordningen, må pensjonsinnretningen anses for å ha en plikt til å avslå å inngå avtale om tilslutning til Overføringsavtalen og Sikringsordningen dersom arbeidsgiver ikke har forsvarlig egenkapital og realistiske inntektsmuligheter.

7. Pensjonsinnretningen skal sende ett eksemplar av tilslutningserklæringen til SPK og ett eksemplar til Sikringsordningen.

6 TILSKUDD TIL SIKRINGSORDNINGEN, ÅRSRAPPORT MV.

6.1 Årlig tilskudd

Arbeidsgiver tilsluttet Overføringsavtalen og Sikringsordningen skal betale årlig tilskudd til Sikringsordningen. Dette følger av Sikringsordningens vedtekter § 11 første ledd som lyder slik:

"Arbeidsgiver skal betale et årlig tilskudd inntil 0,1 prosent av pensjonsgrunnlaget for aktive medlemmer i pensjonsordningen, jf. Overføringsavtalen § 9 første ledd."

Størrelsen på den årlige tilskuddssatsen fastsettes for hvert år av styret i Sikringsordningen. Høyest tilskuddssats er 0,1 %. Tilskuddssatsen skal fastsettes ut fra hva som er nødvendig for å dekke Sikringsordningens forventede forpliktelser, herunder administrasjon av ordningen, jf. vedtektene § 11 annet ledd. For årene 2019 til 2023 har satsen for det årlige tilskuddet vært satt til 0,075 % av pensjonsgrunnlaget for aktive medlemmer av pensjonsordningen.

Satsen for det årlige tilskuddet skal meddeles pensjonsinnretningene (avtalepartene) innen 1. oktober hvert år og satsen gjelder for det påfølgende året, jf. vedtektene § 11 tredje ledd.

Pensjonsinnretningen fastsetter hva den enkelte arbeidsgiver skal betale i årlig tilskudd. Premiegrunnlaget er pensjonsgrunnlaget (lønn og pensjongivende tillegg, se SGS 2020 del I § 4-1 flg.) for de aktive arbeidstakere i pensjonsordningen og det benyttes den tilskuddssatsen som Sikringsordningen har fastsatt.

Pensjonsinnretningen utskriver faktura på det årlig tilskudd som sendes til eller gjøres tilgjengelig på annen måte for hver arbeidsgiver. Arbeidsgiveren skal betale det årlige tilskuddet til pensjonsinnretningen innen utløpet av årets første kvartal.

De samlede årlige tilskuddene som pensjonsinnretningen har mottatt skal betales videre til Sikringsordningen innen 1. mai samme året. Betalingsoverførselen skal utgjøre summen av de årlige tilskuddene fra alle arbeidsgiverne og skal ikke omfatte annen betaling enn de årlige tilskuddene. Betalingen skal skje til Sikringsordningens bankkontonummer 6005.05.61553.

Sikringsordningen kan kreve forsinkelsesrenter om pensjonsinnretningen overfører mottatte årlige tilskudd senere enn 1. mai.

Det gjøres oppmerksom på at betalingsoverførselen fra pensjonsinnretningen av de samlede årlige tilskuddene til Sikringsordningen følger en annen praksis enn administrasjonstilskuddene knyttet til Overføringsavtalen. Se kapittel 2.3 ovenfor.

I forbindelse med overføringen av de årlige tilskuddene, skal pensjonsinnretningen sende Sikringsordningen en skriftlig oppgave som inneholder det årlige tilskuddet fra hver enkelt arbeidsgiver og summen av de årlige tilskuddene. I denne oversikten skal det også fremkomme status om virksomheter som er flyttet, opphørt eller av andre årsaker ikke skal betale tilskudd til Sikringsordningen.

Etter at Sikringsordningen har mottatt de samlede årlige tilskuddene og den skriftlige oppgaven fra pensjonsinnretningen, vil Sikringsordningen utstede en faktura til pensjonsinnretningen tilsvarende det tilskuddsbeløpet som er overført fra den enkelte pensjonsinnretning. Fakturaen skal ikke betales, men benyttes som bokføringsbilag for den betalingsoverførselen av de samlede årlige tilskuddene som allerede har funnet sted.

Dersom en arbeidsgiver ikke betaler årlig tilskudd til en pensjonsinnretning, skal pensjonsinnretningen varsle sekretariatet i Sikringsordningen umiddelbart, se Sikringsordningens vedtekter § 13 første ledd. Etter at pensjonsinnretningen har purret arbeidsgiveren to ganger skal saken overføres til Sikringsordningen. Sikringsordningen kan inndrive utestående krav mot arbeidsgiver på årlig tilskudd, jf. Sikringsordningens vedtekter § 13 annet ledd.

6.2 Avviklingstilskudd

Ved avvikling skal arbeidsgiveren betale avviklingstilskudd til Sikringsordningen. Ved konkurs fremmer Sikringsordningen krav på avviklingstilskudd mot konkursboet. Betaling av avviklingstilskudd ved avvikling og konkurs hører systematisk hjemme i denne brukerhåndbokens del D "Arbeidsgiver betaler ikke premier for ikke-forsikringsbare ytelser" og vil bli behandlet nærmere i kapittel 8 og 9.

I kapittel 5.3 er det pekt på at forpliktelser knyttet til de ikke-forsikringsbare ytelser anses som gjeld for arbeidsgiver. Arbeidsgiver som ikke balansefører pensjonsforpliktelser skal i note til årsregnskapet ta inn informasjon om at pensjonsforpliktelsene ikke er balanseført og at arbeidsgiver har plikt til å betale premier (reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser) etter at en arbeidstaker har fratrudd, se Sikringsordningens vedtekter § 9. Videre skal det fremgå av noten at Sikringsordning vil fremme krav på de forventede tilleggspremier for fremtiden i form av et engangsbeløp (avviklingstilskudd) dersom arbeidsgiver avviker eller arbeidsgivers bo er under konkursbehandling.

Under avtaleforholdets alminnelige avvikling, er det viktig at arbeidsgiver ikke glemmer forpliktelsene knyttet til de ubetalte ikke-forsikringsbare ytelser og plikten etter Sikringsordningens vedtekter § 9 om å gi informasjon om pensjonsordningen i note til årsregnskapet. KLP har i den årlige kontoutskriften til arbeidsgiver tatt med en påminnelse om at arbeidsgiver må huske på å ta inn i note til årsregnskapet at arbeidsgiver har en kommunal pensjonsordning, at pensjonsforpliktelsene ikke er balanseført, at arbeidsgiver er forpliktet til å betale reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser etter at arbeidstaker har fratrudd og at dersom foretaket avvikes eller er under konkursbehandling, vil Sikringsordning fremme krav på avviklingstilskudd. Det anbefales at også andre pensjonsinnretninger tar inn en slik bestemmelse i de årlige kontoutskriftene som sendes til eller gjøres tilgjengelig for arbeidsgiverne.

6.3 Tilslutningstilskudd

Det følger av Sikringsordningens vedtekter § 12 at det kan kreves tilslutningstilskudd til Sikringsordningen fra arbeidsgiver i forbindelse med at usikrede pensjonsrettigheter blir omfattet av Overføringsavtalen. Tilslutningstilskuddet kan utgjøre inntil 0,5 prosent av den kapitaliserte verdi av pensjonsrettighetene. Tilslutningstilskuddet fastsettes av Sikringsordningens styre. Styret i Sikringsordningen har besluttet at slike tilslutningstilskudd skal innkreves ved tilslutning til Sikringsordningen. Satsen for slike tilslutningstilskuddet har i alle år vært fastsatt til 0,1 prosent av den kapitaliserte verdien av pensjonsrettighetene.

Pensjonsinnretningen skal beregne tilslutningstilskudd og sende faktura til arbeidsgiver, som skal betale tilslutningstilskuddet til avtaleparten innen fristen. Tilslutningstilskuddet forfaller ved tidspunktet for tilslutning til Overføringsavtalen. Pensjonsinnretningen skal overføre innbetalt tilslutningstilskudd til Sikringsordningen innen én måned etter mottak av tilskuddet fra arbeidsgiveren. Dersom pensjonsinnretningen ikke mottar tilslutningstilskudd fra en arbeidsgiver, skal pensjonsinnretningen varsle sekretariatet i Sikringsordningen umiddelbart, jf. Sikringsordningens vedtekter § 13. Sikringsordningen kan inndrive utestående krav mot arbeidsgiveren på tilslutningstilskudd, se vedtektene § 13 annet ledd.

Det gjøres oppmerksom på at bestemmelsen om tilslutningstilskudd har et meget snevert anvendelsesområde. Betaling av tilslutningstilskudd er bare aktuelt dersom det foreligger usikrede pensjonsrettigheter på det tidspunktet arbeidsgiveren slutter seg til Overføringsavtalen og Sikringsordningen. Når tilslutning skjer i tilknytning til en ny kommunal pensjonsordning, vil det ikke foreligge noen usikrede pensjonsrettigheter på tidspunktet for tilslutning, og tilslutningstilskudd er da ikke aktuelt. Tilslutningstilskudd kreves heller ikke når en kommunal pensjonsordning som har vært omfattet av Overføringsavtalen, blir overført fra tidligere til ny arbeidsgiver i forbindelse med fusjon, fisjon, virksomhetsoverdragelse eller andre foretaksendringer. Tilslutningstilskudd vil derfor bare bli innkrevet dersom det skulle inntreffe et forhold der en løpende kommunal pensjonsordning som ikke har vært omfattet av Overføringsavtalen, skulle bli tilsluttet Overføringsavtalen og Sikringsordningen.

6.4 Arbeidsgiveravgift

I folketrygdloven § 23-2 fjerde ledd, første punktum heter det:

"Det skal betales arbeidsgiveravgift av arbeidsgivers og det offentliges tilskott til livrente- og pensjonsordninger og arbeidsgivers tilskott til Overføringsavtalens sikringsordning"

Det følger av denne bestemmelsen at arbeidsgiver skal betale arbeidsgiveravgift på tilslutningstilskudd og årlig tilskudd til Sikringsordningen.

Det var tidligere usikkert om den siterte bestemmelsen i folketrygdloven innebar at arbeidsgiver skulle betale arbeidsgiveravgift på avviklingstilskudd. Det foreligger to bindende forhåndsuttalelser fra skattemyndigheten med ulik konklusjon, henholdsvis fra 2009 og 2011. I den siste uttalelsen fra 2011 ble det konkludert med at det skulle betales arbeidsgiveravgift på avviklingstilskudd som ble betalt til Sikringsordningen. Skattekontoret fattet vedtak i samsvar med denne forhåndsuttalelsen. Sikringsordningen klaget på skattekontorets vedtak. Skatteklagenemda fattet den 31. mai 2013 vedtak om at "*klager gis ikke medhold*".

Det bør derfor påregnes at avgiftsmyndighetene vil legge til grunn at det skal betales arbeidsgiveravgift på avviklingstilskuddet. Det er imidlertid den enkelte arbeidsgiver, eller konkursboet, som eventuelt må avklare dette i forhold til avgiftsmyndighetene.

6.5 Årlig rapportering

For å kunne beregne riktig årlig tilskudd fra arbeidsgiverne, har Sikringsordningen behov for at pensjonsinnretningene regelmessig rapporterer til Sikringsordningen om forhold knyttet til de pensjonsordninger der Sikringsordningen betaler premiene for de ikke-forsikringsbare ytelser. Sikringsordningens vedtekter § 10 annet ledd åpner derfor for at Sikringsordningen pålegger pensjonsinnretningen rapporteringsplikt.

Sikringsordningens styre vedtok i styremøte 28. november 2012 hva den årlige rapporteringen skal inneholde. Styrets vedtak var basert på forslag fra aktuargruppen. Aktuargruppen er omtalt nærmere i kapittel 8.10. Den årlige rapporten skal utarbeides i form av en excelfil med én linje pr. pensjonsordning. Excelfilen skal gjøres tilgjengelig for Sikringsordningen innen utgangen av første kvartal. [Vedlegg 5](#) til brukerhåndboken inneholder nærmere informasjon om hva Excelfilen skal inneholde.

Sikringsordningen kan beslutte at pensjonsinnretninger som har få pensjonsordninger der Sikringsordningen betaler premier for ikke forsikringsbare ytelser, kan unnlate å innlevere slik excelfil.

OPPSUMMERING HOVEDPUNKTER KAPITTEL 6

1. Pensjonsinnretningen innkrever de årlige tilskuddene fra arbeidsgiverne. Gjeldene sats for årlig tilskudd er 0,075 % av pensjonsgrunlaget for aktive medlemmer.
2. Arbeidsgiver skal innen utløpet av årets første kvartal betale til pensjonsinnretningen det årlige tilskuddet til Sikringsordningen.
3. Samlede mottatte årlige tilskudd fra arbeidsgiverne skal pensjonsinnretningen innen 1. mai overføre ved én betalingsoverførsel til Sikringsordningen.
4. I forbindelse med betalingsoverførselen av de årlige tilskuddene, skal pensjonsinnretningen sende Sikringsordningen en skriftlig oppgave som inneholder det årlige tilskuddet fra hver enkelt arbeidsgiver og summen av de årlige tilskuddene, samt status om virksomheter som er flyttet, opphørt eller av andre årsaker ikke skal betale tilskudd til Sikringsordningen.

5. Arbeidsgiver som ikke balansefører sine pensjonsforpliktelser, skal i note til årsregnskapet blant annet opplyse om plikten til å betale premier for ikke-forsikringsbare ytelser etter at arbeidstakere har fratrudd og plikten til å betale avviklingstilskudd ved avvikling og konkurs.

6. Sikringsordningen anbefaler at pensjonsinnretningen i den årlige kontoutskriften som sendes til eller gjøres tilgjengelig for hver arbeidsgiver, minner om arbeidsgivers plikt til å betale avviklingstilskudd ved avvikling.

7. Det følger av folketrygdloven at arbeidsgiver skal betale arbeidsgiveravgift for tilskott til Sikringsordningen.

**DEL D: ARBEIDSGIVER BETALER IKKE PREMIER FOR
IKKE-FORSIKRINGSBARE YTELSER**

7 MISLIGHOLD AV PREMIEFORPLIKTELSE

7.1 Generelt

Hvis en arbeidsgiver misligholder plikten til å betale premier for ikke-forsikringsbare ytelser i kommunal pensjonsordning tilsluttet Overføringsavtalen og Sikringsordningen, kan pensjonsinnretningen fremme krav om at Sikringsordningen skal betale misligholdt premiebeløp. I Sikringsordningens vedtekter § 5 første ledd bokstav c) heter det om dette:

”Sikringsordningen skal, så langt det er midler i ordningen, finansiere premie for ikke-forsikringsbare ytelser i kommunal pensjonsordning med Overføringsavtale, dersom slike premier ikke betales av arbeidsgiver i følgende tilfelle:

...

c) arbeidsgiver eksisterer, men betaler ikke premiene etter minst to skriftlige purringer fra avtaleparten.”

Før det fremsettes krav mot Sikringsordningen skal pensjonsinnretningen skriftlig purre arbeidsgiver minst to ganger på betaling av premiekravet.

I forbindelse med purringen skal pensjonsinnretningen gi skriftlig informasjon til arbeidsgiver om at dersom premiekravet ikke betales må det forventes at kravet vil bli sendt til Sikringsordningen og at Sikringsordningen da vil fremme regresskrav mot arbeidsgiveren. Arbeidsgiver skal også informeres om at Sikringsordningen i tillegg vil kreve inndrivelseskostnader og lovens forsinkelsesrente.

7.2 Misligholdskrav

Pensjonsinnretningen kan fremme krav mot Sikringsordningen etter at arbeidsgiveren er purret skriftlig to ganger og kravet fremdeles ikke er betalt.

Første gang et misligholdt premiekrav fremmes overfor Sikringsordningen (misligholdskrav), skal pensjonsinnretningen legge fram slik dokumentasjon som fremgår av kapittel 7.3. Dokumentasjonskravene er blant annet fastsatt av styret i Sikringsordningen 22. september 2010, se vedtektene § 5 annet ledd annet punktum. Dokumentasjonskravene for misligholdskrav er de samme uansett hva slags premiekrav som er misligholdt, dvs. uansett om premiekravet gjelder regulering av oppsatt og løpende pensjon, tidligpensjon eller bruttogaranti. Om de ulike typer premiekrav vises det til kapittel 3 og 4.

Misligholdskrav skal oversendes Sikringsordningen pr. e-post med kopi til Sikringsordningens advokat. I e-postens emnefelt angis arbeidsgiveres fulle navn. Se kapittel 12.

7.3 Dokumentasjon for misligholdskrav

Misligholdskravet fra pensjonsinnretningen til Sikringsordningen skal dokumenteres ved et oversendelsesbrev og diverse dokumenter, jf. Sikringsordningens vedtekter § 5 andre ledd. Følgende dokumentasjonskrav gjelder for misligholdskrav:

1. Oversendelsesbrev fra avtaleparten med følgende innhold:
 - a) Forsikringstakernummer og arbeidsgivers organisasjonsnummer
 - b) Arbeidsgivers navn og adresse
 - c) Kontaktdata for arbeidsgiveren og aktuelle kontaktpersoner
 - d) Spesifikasjon av kravet - reguleringspremie, bruttogarantipremie, premie tidligpensjon (85-årsregelen), rentegarantipremie eller forsikringsteknisk premie - som presenteres i en tabell på ulike årsganger

2. Dokumentasjon av hva årets reguleringspremie, eventuelt engangspremie for oppfyllelse av bruttogarantien, utgjør for de aktuelle rettighetene og hvor mye som finansieres av tildelt avkastning (fra premiefond).
3. Faktura med fakturadetaljer i tilhørende underbilag
4. Avtaleparten skal fremskaffe og oversende til Sikringsordningen følgende opplysninger: All korrespondanse (kopier i original form - ikke gjengivelser/sammenstillinger mv.), møtereferat og kundelogg mellom avtaleparten og arbeidsgiver i anledning kravet. I tillegg skal avtaleparten oversende annen informasjon som eventuelt har fremkommet under møter og annen dialog med arbeidsgiver
5. Kopi av signert tilslutningserklæring

Dersom informasjonen nevnt ovenfor inneholder fødselsnummer (11 sifre) skal pensjonsinnretningen sladde personnummer (fem siffer) samt eventuelle sensitive personopplysninger fra dokumentene som sendes til Sikringsordningen. Fødselsdato sladdes ikke. Pensjonsinnretningen skal også sladde eventuelle sensitive personopplysninger i den dokumentasjonen som oversendes til Sikringsordningen, jf. personvernforordningen artikkel 5 bokstav c).

I forhold til reglene om taushetsplikt i finansforetaksloven § 9-6 anses Sikringsordningen ikke for å være "uvedkommende". Oversendelse av informasjon som nevnt ovenfor fra pensjonsinnretningen til Sikringsordningen er derfor forenlig med reglene om finansforetaks taushetsplikt.

Sikringsordningen vil gjennomføre mottakskontroll av misligholdskrav. Pensjonsinnretningen (avtaleparten) skal snarest mulig rette opp eventuelle feil og mangler ved dokumentasjonen. Sikringsordningen kan i den enkelte sak kreve at avtaleparten fremlegger ytterligere dokumentasjon.

7.4 Ytterligere krav knyttet til samme pensjonsordning

Selv om pensjonsinnretningen har sendt over misligholdskravet til Sikringsordningen, skal pensjonsinnretningen fortsette å sende premiefakturaer for nye krav knyttet til pensjonsordningen til arbeidsgiver. Det gjelder også etter at Sikringsordningen måtte ha godtatt og betalt det første kravet.

Dersom arbeidsgiver ikke betaler de nye fakturaene ved forfall, sender pensjonsinnretningen kravene til Sikringsordningen etter at betalingsfristen for arbeidsgiver har løpt ut. Det er ikke nødvendig at pensjonsinnretningen purrer disse nye fakturaene to ganger. For slike nye krav mot Sikringsordningen gjelder ikke dokumentasjonskravene i kapittel 7.3. Det er tilstrekkelig at pensjonsinnretningen oversender nye premiefakturaer til Sikringsordningen med henvisning til det første kravet (misligholdskravet). Når pensjonsinnretningen sender nye krav til Sikringsordningen skal pensjonsinnretningen benytte de samme e-postadresser som for det første kravet., se kapittel 7.2 ovenfor. I e-postens emnefelt oppgis arbeidsgivers fulle navn. Sikringsordningens kan bestemme at slike fakturaer skal oversendes på en annen måte og eventuelt til andre adresser.

7.5 Regress

Når Sikringsordningen dekker premiekrav etter vedtektene §§ 5 og 6, trer Sikringsordningen inn i kravet mot arbeidsgiveren. Dette følger både av avtaleforholdet og av alminnelige ulovfestede rettsprinsipper.

Sikringsordningen vil vanligvis fremme regresskrav mot arbeidsgiveren på de krav som arbeidsgiveren har misligholdt, jf. Sikringsordningens vedtekter § 7 første ledd første punktum. I forbindelse med Sikringsordningens fremsettelse og inndrivning av kravet mot arbeidsgiveren, skal pensjonsinnretningen gi Sikringsordningen dokumenter og bistand som Sikringsordningen anser nødvendig.

Arbeidsgiver skal betale kravet fra Sikringsordningen innen 14 dager etter at Sikringsordningen har krevd betaling, med mindre Sikringsordningen fastsetter en annen betalingsfrist. Arbeidsgiver skal også dekke Sikringsordningens inndrivelseskostnader og forsinkelsesrente beregnet fra det tidspunktet Sikringsordningen betaler premiekravet til pensjonsinnretningen. Det vises til Sikringsordningens vedtekter § 7 første ledd tredje og fjerde punktum.

Sikringsordningen skal så langt som mulig inndrive kravene mot arbeidsgiveren, og kan også begjære arbeidsgiveren konkurs. Sikringsordningen kan eventuelt akseptere å frafalle krav helt eller delvis som ledd i avtale om akkord, se kapittel 9.6 nedenfor. Det vises til Sikringsordningens vedtekter § 7 første ledd andre, femte og sjette punktum.

7.6 Misligholdt ordinær premie for ny opptjeningsstid

I kapittel 4.1 er det redegjort for at Sikringsordningen i utgangspunktet ikke dekker ordinær premie for ny opptjeningsstid, men at dette likevel kan gjøres etter særskilt vedtak fra Sikringsordningens styre. Er det bestemt at Sikringsordningen i en konkret sak skal dekke ordinære premier for ny opptjeningsstid etter Sikringsordningens vedtekter § 6, vil Sikringsordningen fremme regresskrav mot arbeidsgiver også for slike premier.

Selv om Sikringsordningen i en sak ikke dekker premier for ordinære premier for ny opptjeningsstid, kan det i noen tilfeller være praktisk og prosessøkonomisk gunstig at pensjonsinnretningens krav på ordinær årspremie mot arbeidsgiver fremmes og eventuelt inndrives samtidig med at Sikringsordningen fremmer krav på premier for ikke-forsikringsbare ytelser. Når arbeidsgiver er tatt under konkursbehandling er det vanlig at pensjonsinnretningen selv fremmer krav på ordinære premier mot konkursboet. Skyldes arbeidsgivers unnlattende betaling kun manglende betalingsvilje og har pensjonsinnretningen og Sikringsordningen felles interesse i en slik samlet inndrivelsesprosess kan pensjonsinnretningen avtale med Sikringsordningen om at slikt krav skal fremmes på vegne av pensjonsinnretningen parallelt med krav fra Sikringsordningen. I en slik sak vil pensjonsinnretningen måtte opptre som part for så vidt gjelder de ordinære premier for ny opptjeningsstid og det vil være nødvendig at det også inngås oppdragsavtale med aktuell advokat.

7.7 Sikringsordningen betaler ikke forsinkelsesrenter til pensjonsinnretningen

Sikringsordningen dekker ikke forsinkelsesrenter på krav mottatt fra pensjonsinnretningene. Dette følger av Sikringsordningens vedtekter § 5 fjerde ledd. Bestemmelsen hindrer ikke at pensjonsinnretningen eventuelt fremmer forsinkelsesrentekrav mot arbeidsgiver for perioden fra forfall fra opprinnelig faktura ble sendt til arbeidsgiver og fram til Sikringsordningen betaler premiene.

OPPSUMMERING HOVEDPUNKTER KAPITTEL 7

1. Misligholder en arbeidsgiver sine premieforpliktelser knyttet til regulering og andre ikke-forsikringsbare ytelser, kan pensjonsinnretningen fremme krav (misligholdskrav) mot Sikringsordningen. Pensjonsinnretningen skal purre arbeidsgiveren to ganger før misligholdskravet sendes til Sikringsordningen.
2. Misligholdskravet som sendes til Sikringsordningen, skal inneholde nærmere spesifisert dokumentasjon.
3. Sikringsordningen betaler ikke forsinkelsesrenter til pensjonsinnretningen.
4. Dersom Sikringsordningen beslutter å betale kravet, vil Sikringsordningen fremme regresskrav mot arbeidsgiveren. Sammen med premiekravet vil Sikringsordningen også kreve dekket inndrivelseskostnader og forsinkelsesrenter.

8 AVVIKLING

8.1 Bakgrunn

Hvis en arbeidsgiver som har hatt kommunal pensjon for sine arbeidstakere avvikles, vil det ikke lenger være noen arbeidsgiver til å betale de premier som pensjonsinnretningen vil utskrive i tiden fremover for de ikke-forsikringsbare ytelsene.

Når det gjelder pensjonsinnretningen, følger det av forsikringsvirksomhetsloven § 4-9 at blir premie ikke innbetalt, bortfaller den økning av forsikringsforpliktelsene som den ikke innbetalte premien skulle dekke. Hvis reguleringspremie for oppsatte og løpende pensjoner ved avvikling ikke hadde blitt betalt til pensjonsinnretningen, ville derfor oppsatte og løpende pensjonsytelser ikke ha blitt regulert og arbeidstakerne hadde heller ikke fått oppfylt sine rettigheter knyttet til tidligpensjon og bruttogarantien. Manglende regulering av oppsatte og løpende pensjoner ville, på grunn av pris- og lønnsstigning i samfunnet, reelt sett ha medført en gradvis forvitring av pensjonenes kjøpekraft.

Overføringsavtalen og Sikringsordningen sørger for at arbeidstakerne i slike tilfeller likevel får oppfylt sine rettigheter. Dette gjennomføres ved at Sikringsordningen betaler de premiene som arbeidsgiveren skulle ha betalt. På denne måten oppfylles Sikringsordningens formål som er å *«bidra til å sikre arbeidstakernes pensjonsrettigheter opparbeidet hos arbeidsgivere som opphører ved konkurs/akkord eller ved annet opphør, eller som ikke betaler premier ved forfall, så langt det er midler i Sikringsordningen»*, jf. Sikringsordningens vedtekter § 3.

Vi kan nevne at dersom Sikringsordningen ikke hadde eksistert, ville det i forbindelse med avviklingen ha vært nødvendig å oppfylle rettighetene til arbeidstakerne på en annen måte. Foretaket kunne ha betalt nåverdien av de antatte pensjonsforpliktelser direkte til arbeidstakerne. Utbetaling direkte til arbeidstakerne, er imidlertid ingen god løsning, blant annet fordi det ikke ville ha sikret at arbeidstakerne sparer midler til pensjon. En annen mulig måte ville være at arbeidsgiver foretok en avsetning i forbindelse med avviklingen, se for eksempel aksjeloven § 16-9 annet ledd. Langsiktigheten og usikkerhet knyttet til hvor store forpliktelsene blir, medfører imidlertid at ingen av disse løsningene kan anses som egnet. Systemet med innbetaling av avviklingstilskudd til Sikringsordningen ved arbeidsgivers avvikling i egenskap av juridisk person og som arbeidsgiverne har sluttet seg til, er derfor et godt system for å sikre at arbeidstakerne får sine pensjonsrettigheter oppfylt samtidig som arbeidsgiveren kan avlastes for sine forpliktelser på en enkel måte. Risikoen for størrelsen av de fremtidige premiene overføres ved innbetaling av avviklingstilskudd i utgangspunktet til Sikringsordningen "så langt det er midler i ordningen", se kapittel 3.3 og 3.5 ovenfor.

8.2 Oversikt over avviklingsreglenes anvendelse

Regler knyttet til frivillig avvikling av arbeidsgiver med kommunal pensjonsordning fremgår av Sikringsordningens vedtekter § 8, jf. også Overføringsavtalens § 9 tredje ledd.

Vedtektene § 8 første og annet ledd, som omhandler arbeidsgivers meldeplikter, pensjonsinnretningens varslingsplikter og beregning av avviklingstilskudd, gjelder for de tilfeller der arbeidsgiver skal avvikles. Disse bestemmelser gjelder bare når arbeidsgiver i egenskap av eget rettssubjekt avvikles. Skal arbeidsgiver bestå som juridisk person og det bare er virksomheten som skal avvikles, gjelder ikke disse bestemmelser.

Vedtektene § 8 første og annet ledd gjelder heller ikke for avvikling av enkeltpersonforetak (ENK), kommunalt foretak (KF) og fylkeskommunalt foretak (FKF). I disse tilfeller er det ikke noe rettslig skille mellom enkeltpersonforetaket og innehaveren av foretaket, eller mellom det kommunale eller fylkeskommunale foretaket og kommunen eller fylkeskommunen. Enkeltpersonforetak, kommunalt foretak og fylkeskommunalt foretak er derfor ikke selvstendige/egne rettssubjekter og en avvikling av disse typer foretak innebærer ingen avvikling av arbeidsgiver som et eget rettssubjekt.

Det følger av kommuneloven § 17-1 at et interkommunalt samarbeid skal foregå gjennom et interkommunalt politisk råd, kommunalt oppgavefellesskap, vertskommunesamarbeid, interkommunalt selskap, aksjeselskap eller samvirkeforetak, en forening eller på en annen måte som det er rettslig adgang til. Avvikling av interkommunalt selskap (IKS), aksjeselskap, samvirkeforetak, forening og andre sammenslutninger behandles nedenfor i kapittel 8.3.

Et interkommunalt politisk råd ("IPR") og et kommunalt oppgavefellesskap ("KOF") kan være egne rettssubjekter, men behøver ikke være det. Er det interkommunale politiske rådet eller det kommunale oppgavefellesskapet et eget rettssubjekt, skal det fremgå av samarbeidsavtalen mellom deltakerne, jf. kommuneloven § 18-4 fjerde ledd bokstav b og § 19-4 fjerde ledd bokstav b. Når et slikt kommunalt samarbeid er organisert som et eget rettssubjekt, gjelder Sikringsordningens vedtekter § 8 første og annet ledd ved oppløsning av selskapet. Er samarbeidet ikke et eget rettssubjekt kommer disse bestemmelsene ikke til anvendelse ved avvikling.

I et vertskommunesamarbeid overlater en kommune eller en fylkeskommune utførelsen av lovpålagte oppgaver og myndighet til å treffe enkeltvedtak eller vedta forskrift til en vertskommune. Et vertskommunesamarbeid er ikke et eget rettssubjekt og Sikringsordningens vedtekter § 8 første og annet ledd gjelder derfor ikke for slikt interkommunalt samarbeid.

Det er også noen selvstendige rettssubjekter som ikke kan avvikles frivillig og reglene i Sikringsordningens vedtekter § 8 første og annet ledd gjelder derfor ikke for slike rettssubjekter. Det er staten, kommuner, fylkeskommuner og kirkesokn. For virksomheter som er en del av slike rettssubjekter gjelder derfor ikke § 8 første og annet ledd.

For de organisasjonstyper eller former for samarbeid som ikke er egne rettssubjekter, er hovedregelen at en avvikling av foretakets virksomhet, organisasjonen eller samarbeidet, ikke fører til at det innbetales et avviklingstilskudd til Sikringsordningen. I stedet må de løpende reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser fortsatt betales av foretaket, organisasjonen eller deltakerne som har stått bak virksomheten. Det gjelder selv om det ikke lenger er noen aktive arbeidstakere i den kommunale pensjonsordning, uansett om det skyldes at arbeidsgiver ikke lenger har noen ansatte i sin tjeneste eller om arbeidsgiver har etablert en ny pensjonsordning som omfatter alle arbeidstakerne. I slike tilfeller kan imidlertid foretaket søke om å betale avviklingstilskudd, men slike søknader innvilges bare i noen få tilfeller, se kapittel 8.13 nedenfor.

8.3 Avviklingsprosessen for ulike foretakstyper som er selvstendige rettssubjekter

Avvikling av foretak som er egne rettssubjekter foregår på noe forskjellige måter avhengig av organisasjonsform. Nedenfor skal vi kort omtale avviklingsprosessen for ulike foretakstyper som vi relativt ofte møter på i avviklingssaker som omfatter kommunal pensjonsordning.

For aksjeselskaper (AS) er avviklingsprosessen lovbestemt i aksjeloven kapittel 16. Først treffer generalforsamlingen beslutning om at selskapet skal oppløses (første gangs behandling). Deretter gjennomfører styret avviklingen. Dette skjer ved at beslutningen om oppløsning meldes til Foretaksregisteret. Det blir da kunngjort et varsel i Foretaksregisteret om at kreditorene må melde sine krav til selskapet innen seks uker. Deretter skal styret sette opp en foreløpig avviklingsbalanse, gjøre om selskapets eiendeler til penger og sørge for at selskapet dekker sine forpliktelser. Eventuelle overskytende midler utbetales til selskapets aksjeeiere. Deretter settes det opp en revidert balanse som fremlegges generalforsamlingen til godkjenning, og generalforsamlingen treffer vedtak om endelig oppløsning (andre gangs behandling). Til slutt sendes melding til Foretaksregisteret om at selskapet er endelig oppløst. Overfor kreditor som ikke har fått dekning og heller ikke er tilstrekkelig sikret ved avsetning, hefter aksjeeierne solidarisk inntil verdien av det som vedkommende har mottatt som

utdeling.¹⁰ Overfor slik kreditor hefter dessuten styrets medlemmer solidarisk uten begrensning, hvis det ikke godgjøres at de har opptrådt med tilbørlig aktsomhet.

Ved oppløsning av ansvarlige selskaper (ANS og DA) gjelder selskapsloven § 2-37 flg. og ved oppløsning av interkommunale selskaper (IKS) gjelder IKS-loven § 32 flg. Avviklingsprosessen for disse selskapsformer er i hovedsak tilsvarende som for aksjeselskaper.

En tilsvarende avviklingsprosess gjelder for samvirkeforetak (SA) etter samvirkelova kapittel 10, bortsett fra at eventuelle overskytende midler utbetales til samvirkeforetakets medlemmer, og eventuelt til allmennyttige formål.

Prosessen for oppheving av stiftelse/selveiende institusjon følger også en liknende prosess, men her har Stiftelsestilsynet flere av de funksjoner som i aksjeselskap tilligger generalforsamlingen, jf. stiftelsesloven § 52. Eventuelle overskytende midler skal benyttes i samsvar med stiftelsens formål eller til et beslektet formål.

For IPR og KOF der det i samarbeidsavtalen mellom deltakerne er bestemt at foretaket skal være et eget rettssubjekt (se kapittel 8.2), er det ikke nærmere lovbestemmelser om hvordan en avvikling skal gjennomføres. Samarbeidsavtalen mellom deltakerne skal imidlertid fastsette hvordan foretaket skal oppløses, se kommuneloven § 18-4 fjerde ledd bokstav h og § 19-4 fjerde ledd bokstav j.

Foreninger (BA når foreningen har økonomisk formål) er egne rettssubjekter. For foreninger er det ikke lovbestemmelser om hvordan en avvikling skal gjennomføres og varsel om sammenslutningens beslutning om oppløsning og kreditorfrist vil bare bli kunngjort i Brønnøysundregistrene for foreninger med økonomisk formål. Avvikling av foreninger må følge de bestemmelser som er fastsatt i foreningens vedtekter og ellers allment aksepterte krav til en forsvarlig avvikling. Oppløsning av foreningen bør først behandles av foreningens øverste organ (første gangs behandling). Vanligvis kreves det minst to tredelers flertall for en beslutning om oppløsning. Det bør deretter gå noen tid, for eksempel tre måneder, der et avviklingsstyre skaffer en fullstendig oversikt over foreningens midler og kreditorer. Foreningens midler omgjøres i penger og kreditorene gis dekning for sine krav. Siden det ikke kunngjøres noe varsel til kreditorene i Brønnøysundregistrene, påligger det avviklingsstyret et betydelig ansvar mht å komme i kontakt med foreningens kreditorer. Når det gjelder arbeidstakernes rettigheter i en kommunal pensjon, viser vi også til arbeidsgiverens meldeplikt overfor pensjonsinnretningen, se Sikringsordningens vedtekter § 8 første ledd. Deretter fremmes saken igjen for foreningens øverste organ (andre gangs behandling) der endelig avviklingsregnskap fremlegges og beslutningen om oppløsning av foreningen gjentas. Melding om sletting av foreningen sendes til Enhetsregisteret. Foreningens regnskaper skal oppbevares i minst fem år.

Sammenslutning som utøver økonomisk virksomhet for to eller flere deltakeres felles regning og risiko, og der minst en av deltakerne har et ubegrenset personlig ansvar for virksomhetens samlede forpliktelser anses som ansvarlig selskap, se selskapsloven § 1-1 første ledd. Avvikling av slike selskaper er nevnt ovenfor. Det finnes imidlertid visse andre sammenslutninger (innretninger) som anses for egne

¹⁰ HR-2018-1983-A. I denne saken ble Røde Kors Ambulans Midt-Norge AS endelig oppløst uten at selskapet hadde meldt om avviklingen til pensjonsinnretningen. Dette bruddet på arbeidsgivers meldeplikt medførte at Sikringsordningen ikke ble varslet av pensjonsinnretningen om avvikling og at krav ikke ble meldt i avviklingsboet. Selskapet var endelig oppløst og aksjeeierne hadde fått utbetalt overskytende midler (likvidasjonsutbytte) før pensjonsinnretningen og Sikringsordningen ble kjent med avviklingen. I denne saken tok avviklingen lang tid (mer enn ett år) og midler ble utbetalt til aksjeeierne i to omganger. Aksjeeierne aksepterte ganske raskt at den siste utbetalingen var et likvidasjonsutbytte som måtte tilbakebetales, men hevdet at den første utbyttebetaling måtte anses som et ordinært utbytte og at reglene om objektivt ansvar mht tilbakebetaling ikke var omfattet av denne utdelingen (aksjeloven § 16-12). Sikringsordningen gjorde gjeldende at alle utbytter betalt til aksjeeierne etter at første melding om oppløsning var sendt til Foretaksregisteret (aksjeloven § 16-4), måtte anses som likvidasjonsutbytte. Dette var Høyesterett enig i, og konkluderte med at de tidligere aksjeeierne i selskapet (ulike lokale Røde Korsforeninger) måtte tilbake så mye kapital at Sikringsordningen fikk full dekning for sitt krav på avviklingstilskudd. Dermed ble spørsmålet om grensen mellom ordinært utbytte og likvidasjonsutbytte avklart i norsk rett.

rettssubjekter.¹¹ En sammenslutning betyr at innretningen har minst to deltakere. Ved vurdering av om slike andre sammenslutninger er egne rettssubjekter, vil det blant annet kunne bli lagt vekt på om sammenslutningen har en fast organisasjonsform, egne vedtekter, egne midler og om registreringsplikten i Enhetsregisteret er oppfylt, se Enhetsregisterloven § 4 første ledd bokstav b. Videre vil det bli lagt vekt på om sammenslutningen har et styre som representerer sammenslutningen utad og hvilket formål sammenslutningen har. Lovgivningen har ingen regler for avvikling av slike foretak. Fremgangsmåten for avvikling av foreninger som er nevnt ovenfor, bør følges også for slike rettssubjekter. Slike sammenslutninger er ikke organisasjoner med begrenset ansvar. Skulle slike sammenslutninger bli avvirket uten at kreditorene har fått fullt oppgjør, vil derfor deltakerne/de som står bak sammenslutningen hefte overfor kreditorene for sammenslutningens forpliktelser. Videre vil et avviklingsstyre eller andre som forestår den faktiske avviklingen kunne pålegges erstatningsansvar overfor kreditorene om avviklingsprosessen ikke kan anses for å ha vært tilstrekkelig aktsom.

8.4 Arbeidsgivers melding til pensjonsinnretningen om planlagt avvikling

Dersom en arbeidsgiver planlegger avvikling, skal arbeidsgiveren straks gi melding til pensjonsinnretningen, jf. Sikringsordningens vedtekter § 8 første ledd første punktum og tilslutningserklæringen punkt 5. Denne bestemmelsen gjelder bare for avvikling av arbeidsgivere som er egne rettssubjekter (juridiske personer), se ovenfor kapittel 8.2. Meldeplikten inntreffer allerede når avvikling av rettssubjektet er på planleggingsstadiet. Melding skal gis før øverste organ hos arbeidsgiver behandler første gangs vedtak om at arbeidsgiver skal avvikes som et eget rettssubjekt.

For de foretakstyper der det skal offentliggjøres varsel til kreditorene med en frist på seks uker (AS, ANS, DA, IKS, SA og stiftelse/selveiende institusjon) skal arbeidsgiver altså gi melding til pensjonsinnretningen før foretaket gir første melding til Brønnøysundregistrenes elektroniske kunngjøringspublikasjon om beslutning om oppløsning eller oppheving.

For foretak som er egne rettssubjekter, men der det ikke gis varsel til kreditorene i Brønnøysundregistrene (forening, IPR, KOF og enkelte andre sammenslutninger/innretninger), skal det gis melding til pensjonsinnretningen om planene om avvikling før avviklingsprosessen settes i gang.

8.5 Pensjonsinnretningens varsel til Sikringsordningen om planlagt avvikling

Etter at pensjonsinnretningen har mottatt melding fra arbeidsgiver, se kapittel 8.4 ovenfor, skal pensjonsinnretningen umiddelbart varsle Sikringsordningen om den planlagte avviklingen, jf. Sikringsordningens vedtekter § 8 første ledd andre punktum.

8.6 Pensjonsinnretningens oppfølging av arbeidsgiver

Det anbefales at pensjonsinnretningen abonnerer på varsler fra Brønnøysundregistrene for alle arbeidsgivere som har kommunal pensjonsordning hos pensjonsinnretningen. Dette ivaretar både pensjonsinnretningens, arbeidstakernes og Sikringsordningens interesser. Slikt abonnement på varsler fra Brønnøysundregistrene fratrukker ikke arbeidsgiver meldeplikt etter Sikringsordningens vedtekter § 8 første ledd første punktum, men vil også kunne fange opp en arbeidsgiver som ikke oppfyller plikten mht til å gi melding om den planlagte avviklingen til pensjonsinnretningen. Pensjonsinnretningen vil i et slikt tilfelle få varsel og kan da opprette kontakt med foretaket.

Når pensjonsinnretningen har mottatt melding fra arbeidsgiver om at avvikling planlegges eller på annen måte har fått kjennskap til at en arbeidsgiver kan gå mot avvikling, skal avtaleparten så raskt som mulig informere arbeidsgiver ved brev eller e-post om konsekvenser knyttet til avvikling og

¹¹ En sammenslutning er en innretning som har minst to deltakere. En innretning som bare har én fysisk person som deltaker, er et enkeltpersonforetak. En innretning som bare har én juridisk person som deltaker er heller ikke et eget rettssubjekt, men er del av den juridiske personen. En innretning uten eiere eller deltakere er en selveiende institusjon, om den oppfyller lovgivningens krav til slike enheter.

om avviklingstilskuddets størrelse. Pensjonsinnretningen skal deretter holde løpende kontakt med arbeidsgiver med hensyn til avviklingsprosessen. For foretakstyper der det ikke vil bli kunngjort varsel med kreditorfrist i Brønnøysundregistrene, er det viktig at pensjonsinnretningen også får klarhet i den avviklingsprosess og fremdrift som arbeidsgiver har lagt opp når det gjelder avviklingen.

8.7 Melding om vedtatt avvikling

Arbeidsgiver skal gi melding til pensjonsinnretning på nytt når arbeidsgivers øverste organ har truffet vedtak om oppløsning eller oppheving (første gangs behandling). En slik melding skal gis straks etter at slikt vedtak er truffet, se Sikringsordningens vedtekter § 8 første ledd første punktum.

Pensjonsinnretningen skal deretter umiddelbart varsle Sikringsordningen om den vedtatte avvikling, se Sikringsordningens vedtekter § 8 første ledd annet punktum.

8.8 Fremsettelse av førstegangskrav

Pensjonsinnretningen skal så snart som mulig etter at arbeidsgivers øverste organ har besluttet oppløsning eller oppheving (første gangs behandling), fremme krav mot Sikringsordningen om betaling av fremtidige premier (førstegangskrav), se Sikringsordningens vedtekter § 5 første ledd bokstav a). Et slikt førstegangskrav bør sendes kort tid etter at vedtaket om oppløsning eller opphevinger truffet slik at Sikringsordningen får tilstrekkelig tid til å behandle saken og fremme krav på avviklingstilskudd mot arbeidsgiver innen kreditorfristen løper ut.

Når førstegangskrav fremmes umiddelbart etter at arbeidsgiver har truffet vedtak om oppløsning/oppheving (første gangs behandling), er det ikke nødvendig for pensjonsinnretning å varsle Sikringsordningen særskilt om vedtaket om oppløsning eller oppheving (første gangs behandling). Førstegangskravet anses da for å oppfylle pensjonsinnretningens plikt til å varsle Sikringsordningen om vedtatt avvikling, se kapittel 8.7 ovenfor.

Når Sikringsordningen har mottatt melding om vedtatt avvikling (kapittel 8.7) og mottatt førstegangskrav fra pensjonsinnretningen, vil det være Sikringsordningen som leder arbeidet med den videre behandlingen av saken.

8.9 Førstegangskravets innhold

Styret i Sikringsordningen besluttet blant annet i møte 22. september 2010 om innholdet i pensjonsinnretningens førstegangskrav mot Sikringsordningen. Førstegangskravet skal dokumenteres ved et oversendelsesbrev og diverse dokumenter. Følgende dokumentasjonskrav gjelder for førstegangskrav:

1. Oversendelsesbrev fra avtaleparten med følgende innhold:
 - a) Forsikringstakernummer og arbeidsgivers organisasjonsnummer
 - b) Arbeidsgivers navn og adresse
 - c) Kontaktdata for arbeidsgiveren og aktuelle kontaktpersoner
 - d) Spesifikasjon av kravet - reguleringspremie, bruttogarantipremie, premie tidligpensjon (85-årsregelen), rentegarantipremie eller forsikringsteknisk premie - som presenteres i en tabell på ulike årganger
2. Kopi av signert tilslutningserklæring
3. Sannsynlig tidspunkt for avvikling av arbeidsgiver (opphørsdato)
4. Opplysning om og dato for når varsel om innbetaling av avviklingstilskudd er sendt arbeidsgiver
5. Kopi av utskrift fra Foretaksregisteret der det fremgår at arbeidsgiver har varslet om vedtak om oppløsning. For foretak som ikke er registrert i Foretaksregisteret (foreninger mv.) skal kopi av beslutning fra foretakets øverste organ (generalforsamling, årsmøte, styre e.l.) legges frem i stedet for.
6. Avviklingstilskuddets størrelse og pensjonsinnretningens beregning av avviklingstilskudd. Dokumentet som inneholder beregningen, skal i tillegg inneholde navn på arbeidsgiver,

- forsikringstakernummer og beregningstidspunktet, samt inneholde en liste over de arbeidstakere, tidligere arbeidstakere og pensjonister som er omfattet av pensjonsordningen og beregningen
7. Eventuell ekstra administrasjonsreserve som pensjonsinnretningen krever i tilknytning til overføring av pensjonsordningen til et premiefellesskap uten aktive arbeidstakere.
 8. Midler i premiefondet på beregningstidspunktet.
 9. En oppstilling over det kravet som Sikringsordningen skal rette mot arbeidsgiveren som inneholder de elementene nevnt i punktene 6 til 8 ovenfor og eventuelle andre elementer som Sikringsordningen har godkjent skal trekkes fra eller legges til ved fastsettelse av krav som skal rettes mot arbeidsgiver.
 10. Dokumentasjon av hva årets reguleringspremie, eventuelt engangspremie for oppfyllelse av bruttogarantien, utgjør for de aktuelle rettighetene og hvor mye som finansieres av tildelt avkastning (fra premiefond).
 11. Avtaleparten skal fremskaffe og oversende til Sikringsordningen følgende opplysninger: All korrespondanse (kopier i original form - ikke gjengivelser/sammenstillinger mv.), møtereferat og kundelogg mellom avtaleparten og arbeidsgiver i anledning kravet. I tillegg skal avtaleparten oversende annen informasjon som eventuelt har fremkommet under møter og annen dialog med arbeidsgiver

Dersom informasjonen nevnt ovenfor inneholder fødselsnummer (11 sifre) skal pensjonsinnretningen sladde personnummer (fem siffer) samt eventuelle sensitive personopplysninger fra dokumentene som sendes til Sikringsordningen. Fødselsdato sladdes ikke. Pensjonsinnretningen skal også sladde eventuelle sensitive personopplysninger i den dokumentasjonen som oversendes til Sikringsordningen.

Sikringsordningen vil gjennomføre mottakskontroll av førstegangskrav. Pensjonsinnretningen (avtaleparten) skal snarest mulig rette opp eventuelle feil og mangler ved dokumentasjonen. Sikringsordningen kan i den enkelte sak kreve at pensjonsinnretningen fremlegger ytterligere dokumentasjon.

Oppstillingen nevnt i punkt 9 ovenfor skal se slik ut:

Tekst	NOK
Avviklingstilskudd pr. (dato) inkludert eventuell ekstra administrasjonsreserve på NOK (beløp)	
- Krav til ekstra administrasjonsreserve som allerede er betalt av forsikringstaker/arbeidsgiver	
- Disponible premiefondsmidler på beregningstidspunktet	
Avviklingstilskudd som skal faktureres forsikringstaker/arbeidsgiver	

8.10 Beregning av avviklingstilskudd mv.

Pensjonsinnretningens aktuar skal beregne «*de forventede tilleggspremier for fremtiden i form av et engangsbetrag (avviklingstilskudd)*». Beregningen skal gjennomføres i samsvar med beregningsforutsetninger som er fastsatt av styret i Sikringsordningen.

En gruppe bestående av tre aktuarer (aktuargruppen) gir styret råd i forbindelse med eventuelle endringer av beregningsforutsetningene. Styret vedtok sist endringer i beregningsforutsetningene

gjeldende for beregninger foretatt fra og med 1. januar 2023 i samsvar med anbefaling fra aktuargruppen. Beregningsforutsetningene¹² er tatt med som [vedlegg 6](#) til brukerhåndboken.

Beregningen av avviklingstilskudd har likhetstrekk med de beregninger av pensjonsforpliktelser som foretas når foretaket er i løpende drift etter anerkjente og aksepterte regnskapsstandarder¹³. Engangsbeløpet som utgjør avviklingstilskuddet, er en differanse mellom beregnet pensjonsforpliktelse og pensjonsmidler. De nærmere detaljer knyttet til beregning av avviklingstilskudd fremgår av beregningsforutsetningene som er fastsatt av styret. Da det dreier seg om en arbeidsgiver som skal avvikles, er det enkelte elementer som kommer i tillegg i forhold til beregning av pensjonsforpliktelsene under fortsatt drift. Dette medfører at avviklingstilskudd gjennomgående vil vise en høyere gjeld enn en beregning av pensjonsforpliktelsene etter de nevnte regnskapsstandardene.

Etter at avviklingsboet har innbetalt avviklingstilskuddet til Sikringsordningen, kan foretaket endelig oppløses eller oppheves (avvikles), og Sikringsordningen vil da i tiden fremover (så lenge det er midler i ordningen) betale premiekravene fra pensjonsinnretningen for de ikke-forsikringsbare ytelser.

Avviklingstilskuddet inkluderer vanligvis eventuelt krav på ekstra administrasjonsreserve knyttet til overføring av pensjonsordningen fra fellesordning for pensjonsordninger med aktive arbeidstakere til fellesordning for pensjonsordninger uten aktive arbeidstakere. Har pensjonsordningen på et tidligere tidspunkt blitt overført til en fellesordning for pensjonsordninger uten aktive arbeidstakere og betalte arbeidsgiver da slik ekstra administrasjonsreserve, skal ekstra administrasjonsreserve i tilfelle trekkes fra det beregnede avviklingstilskudd, se kapittel 8.9 underpunkt 7. Videre skal premiefondsmidler trekkes fra i kravet som fremmes mot arbeidsgiver, se kapittel 8.9 underpunkt 8.

8.11 Ubetalte premiefakturaer

Ved frivillig avvikling forutsettes det at arbeidsgiver under avviklingsprosessen løpende betaler premiefakturaene fram til endelig fastsatt beregningstidspunkt, se kapittel 8.12 nedenfor.

I enkelte saker viser det seg at arbeidsgiver har misligholdt forfalte premiekrav. Misligholdte krav som gjelder reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser knyttet til oppsatte og løpende pensjoner, kan pensjonsinnretningen overfor Sikringsordningen melde som misligholdskrav samtidig med førstegangskravet. I så fall vil pensjonsinnretningen samtidig fremme krav både etter bokstav a) og c) i Sikringsordningens vedtekter § 5 første ledd. I så fall bør dette komme klart fram av kravene. For misligholdskravet gjelder det som er beskrevet i kapittel 7.

8.12 Fremsettelse av krav mot arbeidsgiver

Det følger av Sikringsordningens vedtekter § 8 annet ledd at dersom en arbeidsgiver skal avvikles, kan Sikringsordningen fremme krav mot arbeidsgiveren på de forventede tilleggspremier for fremtiden i form av et engangsbeløp (avviklingstilskudd), jf. Overføringsavtalen § 9 tredje ledd. Selv om vedtektene gir uttrykk for at slikt krav *kan* fremmes, er praksis at krav på avviklingstilskudd fremmes i alle tilfeller der en arbeidsgiver avvikles. For de typer foretak der kreditorvarsel offentliggjøres i Brønnøysundregistrene, vil Sikringsordningen normalt sende kravet til foretaket innen kreditorfristen på seks uker.

Beregningstidspunktet for avviklingstilskudd skal i tid ligge så nær den endelige oppløsningen eller opphevingen som mulig. I mange tilfeller vil det gå noe tid fra kreditorfristen løper ut til endelig oppløsning. Sikringsordningen vil derfor i mange tilfelle be pensjonsinnretningen om å beregne avviklingstilskuddet på nytt med et senere beregningstidspunkt. Sikringsordningen sender faktura til arbeidsgiver på beregnet avviklingstilskudd.

¹² Det anvendes blant annet dødelighetstabell K2013FT og den uføretabell som pensjonsinnretningen anvender. Demografiske antakelser er de som ellers brukes for GKRS-beregninger

¹³ Se note 8

Mens avviklingsprosessen pågår, må arbeidsgiveren betale de løpende premier. Arbeidsgiver skal ikke betale premier som gjelder for tiden etter det endelige beregningstidspunktet. Har arbeidsgiver betalt premier som gjelder for tiden etter dette tidspunktet, skal pensjonsinnretningen tilbakeføre disse midler til arbeidsgiver.

Har pensjonsinnretningen også fremmet misligholdskrav mot Sikringsordningen etter Sikringsordningens vedtekter § 5 første ledd bokstav c), se kapittel 8.11 ovenfor, kan Sikringsordningen samtidig fremme slikt krav mot arbeidsgiver. Om slike krav vises det til kapittel 7.5 ovenfor.

8.13 Søknad om å betale avviklingstilskudd

Det følger av Sikringsordningens vedtekter § 8 tredje ledd at Sikringsordningen kan treffe vedtak om at arbeidsgiver kan innbetale avviklingstilskudd selv om arbeidsgiver som eget rettssubjekt ikke avvikles. For at Sikringsordningen skal ta spørsmålet under behandling, må den aktuelle arbeidsgiver fremsette en søknad til Sikringsordningen om å betale avviklingstilskudd. Søknaden sendes til pensjonsinnretningen som sender den videre til Sikringsordningen.

Det er to alternative situasjoner som kan gi grunnlag for et vedtak fra styret i Sikringsordningen om å betale avviklingstilskudd.

Den første situasjonen er at det er en selvstendig og avgrenset del av arbeidsgivers virksomhet som skal avvikles. Et eksempel på dette kan være der et foretak driver to forskjellige virksomheter som hver for seg må anses som selvstendige enheter. De ansatte i den ene enheten er omfattet av en kommunal pensjonsordning, mens de ansatte i den andre enheten er omfattet av en innskuddspensjonsordning. Dersom virksomheten i den enheten som har kommunal pensjon skal avvikles, vil det kunne oppfylle vilkåret om å være avvikling av en selvstendig og avgrenset del av arbeidsgivers virksomhet.

Den andre situasjonen er hvor det ikke er noen aktive arbeidstakere igjen i den kommunale pensjonsordningen. Pensjonsordningen vil da bare ha oppsatte og løpende pensjoner. Denne situasjonen kan for eksempel oppstå om alle ansatte i et foretak flyttes over fra en kommunal pensjonsordning til en innskuddspensjonsordning. De arbeidstakere som tidligere har vært omfattet av den kommunale pensjonsordningen vil da få oppsatt pensjon, og alle medlemmene av den kommunale pensjonsordningen vil da enten ha oppsatte eller løpende pensjoner. Et annet eksempel på at det ikke er noen aktive arbeidstakere igjen i den kommunale pensjonsordningen er at hele virksomheten har opphørt og at foretaket ikke lenger har noen arbeidstakere.

Selv om et av inngangsvilkårene nevnt i avsnittet ovenfor er oppfylt, vil Sikringsordningen likevel vanligvis ikke treffe et vedtak om innbetaling av avviklingstilskudd. Vi viser i den forbindelse til at slike vedtak bare skal treffes i særskilte tilfeller. Hovedregelen er at en arbeidsgiver skal betale premiene fra pensjonsinnretningen selv om virksomhet har opphørt eller det ikke er noen aktive arbeidstakere igjen i pensjonsordningen. Sikringsordningen vil vurdere hver enkelt søknad individuelt og det understrekes at styret i Sikringsordningen står fritt ved denne vurderingen. Nedenfor vil vi likevel gi informasjon om styrets praksis.

Styret har aldri innvilget søknader om å få betale avviklingstilskudd for virksomhet som har vært drevet i regi av staten, kommuner og fylkeskommuner.

Søknader om å betale avviklingstilskudd for kommunal pensjonsordning knyttet til legevirkosomhet vil vanligvis bli innvilget såfremt legen er i ferd med å avvikle legepraksisen og gå over til alderspensjon. Dette gjelder særlig om legevirkosomhet har vært drevet i enkeltpersonforetak. Praksisen har historisk bakgrunn og legeföreningen har et premiereguleringsfond som i enkelte saker benyttes i forbindelse med legers betaling av avviklingstilskudd.

Søknader knyttet til annen kommersiell virksomhet vil sjelden bli innvilget.

Søknad om å kunne betale avviklingstilskudd for kommunal pensjonsordning som har vært knyttet til ideell virksomhet, vil etter en konkret vurdering kunne bli innvilget.

Videre vil Sikringsordningen kunne akseptere søknad om avviklingstilskudd, blant annet som ledd i en forliks- eller akkordordning, der en slik løsning fremstår å være den beste økonomiske løsningen for Sikringsordningen, se kapittel 9.6 nedenfor.

Når søknad om betaling av avviklingstilskudd innvilges etter Sikringsordningens vedtekter § 8 tredje ledd, vil betalingen ikke være frigjørende når det gjelder arbeidsgivers forpliktelser. Om dette vises det til kapittel 8.14 nedenfor.

8.14 Innbetaling av avviklingstilskudd er ikke frigjørende

I Sikringsordningens vedtekter § 8 fjerde ledd er det bestemt:

"Innbetaling av avviklingstilskudd etter tredje ledd er ikke frigjørende når det gjelder arbeidsgiverens forpliktelser til å finansiere premier for de ikke-forsikringsbare ytelser, jf. vedtektene § 23 syvende ledd. Oppstår det en situasjon som nevnt i vedtektene § 23, kan avviklingsstyret fremme krav på fortsatt premiebetaling etter vedtektene § 7 mot opprinnelig arbeidsgiver, eventuelt ny arbeidsgiver eller annen rettsetterfølger."

Denne bestemmelsen gjelder bare når avviklingstilskudd er innbetalt etter søknad etter Sikringsordningens vedtekter § 8 tredje ledd og ikke når avviklingstilskudd innbetales etter vedtektene § 8 annet ledd. I sistnevnte tilfelle vil arbeidsgiver være avvirket.

Bestemmelsen om at innbetaling av avviklingstilskudd etter søknad ikke er frigjørende må ses i sammenheng med at Sikringsordningen bare er forpliktet til å betale de løpende pensjonspremier som faktureres fra pensjonsinnretningen så lenge det er midler i Sikringsordningen, se kapittel 3.3 og 3.5 ovenfor. Dersom Sikringsordningen skulle mangle midler, vil arbeidstakerne kunne kreve at arbeidsgiver i fortsettelsen finansierer de ikke-forsikringsbare ytelser, se Sikringsordningens vedtekter § 23 syvende ledd. Dersom Sikringsordningen mangler midler, skal det velges et avviklingsstyre. Avviklingsstyret kan alternativt velge at arbeidsgiver betaler de løpende premier til avviklingsstyret.

I Sikringsordningens vedtekter § 8 femte ledd er det bestemt at *"deltakere i et interkommunalt selskap fortsetter å være ansvarlige for premiebetaling også etter at avviklingstilskudd er innbetalt. Sikringsordningen kan fremme krav etter vedtektene § 7 mot disse eller deres rettsetterfølgere om det oppstår en situasjon som nevnt i vedtektene § 23"*. Bestemmelsen innebærer at innbetaling av avviklingstilskudd fra interkommunale selskaper, ikke er frigjørende. Denne regelen kommer til anvendelse selv om avviklingstilskudd er innbetalt etter Sikringsordningens vedtekter § 8-2. Selv om det interkommunale selskapet er avvirket, vil deltakerne i det tidligere selskapet være ansvarlig for videre premiebetaling om Sikringsordningen skulle mangle midler.

OPPSUMMERING HOVEDPUNKTER KAPITTEL 8

1. Er arbeidsgiver et eget rettssubjekt og planlegges det avvikling av arbeidsgiveren som en juridisk person, skal arbeidsgiver straks gi melding til pensjonsinretningen.
2. Pensjonsinretningen skal umiddelbart varsle Sikringsordningen om den planlagte avviklingen.
3. En forsvarlig avviklingsprosess tilsier at øverste organ i arbeidsgiverforetaket behandler saken minst to ganger. For flere typer foretak er dette også lovfestet. Ved første gangs behandling i øverste organ treffes det beslutning om at arbeidsgiverforetaket skal oppløses eller oppheves.
4. Arbeidsgiver skal straks sende melding til pensjonsinretningen om arbeidsgivers beslutning. For de fleste foretakstyper skal beslutningen om oppløsning eller oppheving meldes til Foretaksregisteret. Beslutningen vil da bli kunngjort og kreditorene gis en frist på seks uker til å melde sine krav.
5. Pensjonsinretningen skal umiddelbart gi varsel om beslutningen til Sikringsordningen og skal uten ugrunnet opphold sende førstegangskrav til Sikringsordningen med nærmere spesifisert dokumentasjon, herunder beregning av avviklingstilskudd.
6. Sikringsordningen fremmer krav på avviklingstilskudd mot arbeidsgiver.
7. Arbeidsgiver må utarbeide en fullstendig oversikt over eiendeler og forpliktelser. Eiendelene må gjøres om til penger og forpliktelsene til kreditorene, herunder Sikringsordningens krav på avviklingstilskudd, må betales.
8. Etter at arbeidsgivers forpliktelser er dekket, og avviklingsregnskap er utarbeidet, kan det øverste organet i arbeidsgiverforetaket beslutte endelig oppløsning eller oppheving.
9. Avvikles en virksomhet og ikke et rettssubjekt, er det i utgangspunktet ikke grunnlag for et avviklingstilskudd. Arbeidsgiver kan imidlertid i slike tilfeller likevel søke Sikringsordningen om å betale avviklingstilskudd. Slike søknader innvilges bare unntaksvis. Innbetaling av avviklingstilskudd etter innvilgelse av slik søknad, er ikke frigjørende betaling for arbeidsgiver.

9 KONKURS OG AKKORD

9.1 Generelt

Et foretak som er insolvent kan tas under konkursbehandling etter begjæring fra foretaket selv eller en kreditor, se konkursloven § 61. Et foretak er insolvent når det ikke kan oppfylle sine forpliktelser etter hvert som de forfaller, med mindre betalingsudyktigheten må antas å være forbigående. Insolvens foreligger likevel ikke når skyldnerens eiendeler og inntekter til sammen antas å kunne gi full dekning for skyldnerens forpliktelser, selv om oppfyllelsen av forpliktelsene vil bli forsinket ved at dekning må søkes ved salg av eiendelene, se konkursloven § 62. Det følger av Sikringsordningens vedtekter § 7 første ledd fjerde punktum at Sikringsordningen kan begjære en arbeidsgiver tatt under konkursbehandling.

Når konkurs åpnes, vil konkursbehandlingen omfatte hele det rettssubjektet som tas under konkursbehandling. Det betyr at et foretak ikke kan begjære at bare en del av virksomheten tas under konkursbehandling. En del av et selvstendig rettssubjekt anses ikke som et konkurssubjekt.

Et enkeltpersonforetak kan ikke tas under konkursbehandling uten sammen med innehaveren, fordi det ikke er noe skille mellom innehaveren og enkeltpersonforetaket, se også kapittel 8.2 ovenfor.

Et kommunalt foretak ("KF") og et fylkeskommunalt foretak ("FKF") anses for å være en del av hhv kommunen eller fylkeskommunen og slike foretak kan ikke tas under konkursbehandling, fordi det ikke kan åpnes konkurs i en kommune eller i en fylkeskommune, se kommuneloven § 29-1 annet ledd. Det kan bare åpnes konkurs i et interkommunalt politisk råd ("IPR") og i et kommunalt oppgavefelleskap ("KOF") som er et eget rettssubjekt, se kapittel 8.2 ovenfor.

Heller ikke en virksomhet som anses som en del av staten, er et selvstendig rettssubjekt. En slik virksomhet kan ikke tas under konkursbehandling, fordi staten ikke kan tas under konkursbehandling.

Det kan heller ikke åpnes konkurs i en virksomhet som drives i regi av et kirkesokn i den norske kirke, fordi det ikke kan åpnes konkurs i et sokn¹⁴, jf. trossamfunnsloven § 14 syvende ledd. Et tilsvarende konkurssforbud gjelder derimot ikke for Den norske kirke som anses som et eget rettssubjekt, se trossamfunnsloven § 11 annet ledd.

9.2 Pensjonsinnretningens fremsettelse av førstegangskrav mot Sikringsordningen

Når et foretak med kommunal pensjonsordning blir tatt under konkursbehandling, vil pensjonsinnretningen¹⁵ gi melding om dette til Sikringsordningen og fremsette krav om at Sikringsordningen skal betale pensjonspremier fremover for de ikke-forsikringsbare ytelsene (førstegangskrav), jf. Sikringsordningens vedtekter § 5 første ledd bokstav a).

Førstegangskravet fra pensjonsinnretningen ved en konkurs skal ha det samme innholdet som for et førstegangskrav ved en frivillig avvikling, se kapittel 8.9 ovenfor. Avviklingstilskuddet skal pensjonsinnretningens aktuar beregne etter de samme prinsipper som ved frivillig avvikling, se kapittel

¹⁴ I desember 2018 begjærte Kyrkjebakken barnehage oppbud. I januar 2019 avsa tingretten kjennelse om at boet til Kyrkjebakken barnehage skulle tas under behandling som konkursbo. Sikringsordningen mente at barnehagen var en del av Ferkingstad sokn og innga anke over tingrettens kjennelse. I april 2019 avsa Gulating lagmannsrett kjennelse (sak 19-038422ASK-GULA/AVD2) om at tingrettens kjennelse skulle oppheves og saken avvises fra domstolene. Lagmannsrettens begrunnelse var at Kyrkjebakken barnehage ikke var et eget rettssubjekt, men en del av Ferkingstad sokn slik Sikringsordningen hadde gjort gjeldende. Gulatings kjennelse ble ikke anket til Høyesterett.

¹⁵ Som nevnt i kapittel 8.6 anbefales at pensjonsinnretningen legger inn alle foretak som har kommunal pensjonsordning i varslingsjeneste for meldinger fra Brønnøysundregistrene. På denne måten kan pensjonsinnretningen få melding om eventuell konkurssåpning blant arbeidsgivere som har kommunal pensjonsordning i pensjonsinnretningen.

8.10 ovenfor. Beregningstidspunktet for avviklingstilskuddet skal være tidspunktet for konkursens åpning eller et tidspunkt forut for og så nær som mulig konkursens åpning.¹⁶

Førstegangskravet må fremsettes av pensjonsinnretningen mot Sikringsordningen uten ugrunnet opphold etter at konkurs er åpnet, og i god tid før kreditorfristen som er fastsatt av boet løper ut slik at Sikringsordningen kan fremme krav mot konkursboet innen fristens utløp, se konkursloven §§ 78 første ledd nr. 4 og 109.

Sikringsordningen vil i alminnelighet akseptere førstegangskravet og etter kort tid begynne å betale de løpende pensjonspremier for de ikke-forsikringsbare ytelser.

9.3 Premiefakturaer som er ubetalte når konkursen åpnes

Når konkurs åpnes, vil det kunne foreligge ubetalte premiefakturaer som gjelder for perioder før beregningstidspunktet for avviklingstilskuddet, se kapittel 9.2 ovenfor.

For fakturaer som gjelder reguleringspremier eller premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser knyttet til oppsatte og løpende pensjoner, vises det til beskrivelsen under kapittel 8.11 om avviklingstilskudd ved frivillig avvikling som gjelder tilsvarende ved konkurs.

Ved konkurs åpner Sikringsordningens vedtekter for at Sikringsordningen også skal kunne dekke fakturaer som gjelder ordinær premie for ny opptjeningstid, se vedtektene § 6 første ledd. Det er ikke vanlig at pensjonsinnretningene fremmer slike premiekrav, og det er ingen praksis fra Sikringsordningen knyttet til denne typen saker. Ordinær premie knyttet til ny opptjeningstid er nærmere omtalt i kapittel 4.1 ovenfor.

9.4 Sikringsordningens krav mot konkursboet

Basert på informasjonen som fremgår av førstegangskravet, blant annet om avviklingstilskuddets størrelse og eventuelle ubetalte forfalte fakturaer (se kapittel 9.3 ovenfor), vil Sikringsordningen fremme krav på avviklingstilskudd mot konkursboet.

9.5 Fordringens prioritet i konkurs – Lønnsgarantiordningen

Sikringsordningens krav på avviklingstilskudd mot konkursboet anses som fordring på "*annet arbeidsvederlag*" etter dekningsloven § 9-3 nr. 1 første ledd. Kravet er således i utgangspunktet en fortrinnsberettiget fordring av første klasse. Det ble avgjort ved en kjennelse fra Høyesterett i 2019.¹⁷ Fortrinnsretten er begrenset til det seksdobbelte av det arbeidstakeren gjennomsnittlig har opptjent pr. måned i det siste året før frisdagen eller i den del av dette som arbeidstakeren har vært i foretakets tjeneste, jf. dekningsloven § 9-3 nr. 1 tredje punktum. I praksis tilsvarende dette inntil halvparten av reguleringspremien som har vært nødvendig siste året før frisdagen for å finansiere oppregulering av arbeidstakernes pensjon på grunn av lønnsvekst.

Siden avviklingstilskuddet tilsvarende et engangsbeløp for forpliktelser over en mye lengre tidsperiode enn seks måneder, vil bare en mindre del av kravet mot konkursboet, bli dekket med prioritet av første klasse. Resten av kravet på avviklingstilskudd (som vil være den klart største delen av kravet) vil bli ansett som en alminnelig konkurssfordring etter dekningsloven § 9-6.

NAV har etter en nærmere vurdering konkludert med at den del av kravet på avviklingstilskuddet som anses som en fortrinnsberettiget fordring av første klasse, skal dekkes i Lønnsgarantiordningen etter de

¹⁶ En pensjonsinnretning beregner avviklingstilskudd bare hvert kvartal (1.1, 1.4, 1.7 og 1.10). Hvis konkurs åpnes i foretaket 1. juni, vil avviklingstilskudd for eksempel beregnes pr. 1 april.

¹⁷ HR-2019-1786-A (Sikringsordningen vs Oslo Vei dets konkursbo). Konkursboet til Oslo Vei AS bestred at ansattes ikke-forsikringsbare pensjonsrettigheter var en fortrinnsberettiget fordring av første klasse. Høyesteretts flertall var enig med Sikringsordningen og konkluderte med at ansattes krav på pensjon måtte anses for å være "*annet vederlag*" som falt under dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1.

alminnelige regler. Lønnsgarantiordningen har i en rekke saker dekket slike fordringer som er fremmet av konkursboet. I noen tilfeller der boet ikke har gjort opp den del av avviklingstilskuddet som er en fordring av første klasse, har Sikringsordningen selv fremmet kravet mot Lønnsgarantiordningen.

9.6 Akkord

Med utenrettslig akkord menes en avtale om utenrettslig gjeldssanering. Sikringsordningen har gjennom årene mottatt noen henvendelser fra arbeidsgivere som ønsker å betale bare en del av kravet på avviklingstilskuddet ved en avtale om akkord.

Sikringsordningens styre fattet følgende vedtak på styremøte 23. oktober 2008:

«Dersom en utenrettslig akkord i kombinasjon med styrt avvikling mest sannsynlig vil gi en høyere dividende enn en konkurs, aksepterer Sikringsordningen akkordforslaget under forutsetning av at ingen andre kreditorer oppnår større dividende enn Sikringsordningen».

Det er kun få saker der Sikringsordningen har inngått avtale om akkord. Dette har til dels sammenheng med at styret har forutsatt at en akkordløsning skal skje i samsvar med en styrt avvikling. I mange saker har arbeidsgiver dessuten gitt andre kreditorer full dekning og da svikter styrets forutsetning om en eventuell akkordløsning.

OPPSUMERING HOVEDPUNKTER KAPITTEL 9

1. Pensjonsinnretningen skal straks varsle Sikringsordningen om åpning av konkurs hos arbeidsgiver og skal uten ugrunnet opphold fremme førstegangskrav mot Sikringsordningen.
2. Førstegangskravet skal inneholde en beregning av avviklingstilskuddet og en beregning av den del av avviklingstilskuddet som kan fremmes som fortrinnsberettiget fordring av første klasse, samt ellers inneholde nærmere spesifiserte dokumentasjon.
3. Sikringsordningen vil fremme krav om avviklingstilskudd mot konkursboet, som i alminnelighet vil omfatte en mindre del som anses å være en fortrinnsberettiget fordring av første klasse og en større del som anses som en alminnelig konkursfordring.
4. Sikringsordningen kan i forbindelse med en styrt avvikling av arbeidsgiver akseptere en akkordløsning såfremt denne anses for å være den beste økonomiske løsningen for Sikringsordningen og andre kreditorer ikke oppnår større dividende enn Sikringsordningen.

10 FORETAKSENDRINGER

10.1 Bakgrunn

Et foretak som har en kommunal pensjonsordning for sine arbeidstakere, kan bli slått sammen med et annet foretak eller deles. Videre kan en del av en virksomhet bli overdratt til et annet foretak. Slike transaksjoner omtales her som foretaksendringer. I dette kapittel skal vi se på ansvarsforholdene mellom tidligere og ny arbeidsgiver ved ulike typer transaksjoner og arbeidsgivernes forhold til arbeidstakerne, pensjonsinnretningen og Sikringsordningen.

Når en sammenslutning følger en nærmere prosess regulert i lov og omfatter blant annet kreditorvarsel i Brønnøysundregistrene, kaller vi i denne brukerhåndboken sammenslåingen for en fusjon. Det er i samsvar med vanlig juridisk terminologi. Det vises til aksjelovens kapittel 13 og samvirkeforetaksloven kapittel 8.

Tilsvarende kaller vi en deling for en fisjon når prosessen er regulert i lov og omfatter blant annet kreditorvarsel i Brønnøysundregistrene. Det vises til aksjelovens kapittel 14 og samvirkeforetaksloven kapittel 9.

Andre sammenslåinger og delinger enn fusjoner og fisjoner vil være å anse som overdragelse av virksomhet (innmatstransaksjon). Det samme gjelder overføring av en del av virksomheten i et foretak til et annet foretak.

Når en innmatstransaksjon gjelder en virksomhet eller en del av en virksomhet som anses som en selvstendig enhet og som beholder sin identitet etter overføringen, faller transaksjonen inn under arbeidsmiljøloven kapittel 16, se lovens § 16-1.¹⁸

10.2 Meldeplikt ved endring i selskapsstrukturen eller i andre forhold som vedrører tilslutningskriteriene

Det følger av Overføringsavtalen¹⁹ at arbeidsgiver skal melde endringer i selskapsstrukturen eller i andre forhold som vedrører tilslutningskriteriene til pensjonsinnretningen. Denne meldeplikten gjelder i utgangspunktet ulike foretaksendringer, herunder sammenslåinger, delinger, utskillinger, virksomhetsoverdragelser, innmatstransaksjoner som ikke omfattes av arbeidsmiljøloven kapittel 16 og vesentlige endringer i eierforholdene.

10.3 Pensjonsforpliktelsene ved fusjon og fisjon

Ved en selskapsrettslig fusjon vil tidligere arbeidsgiver opphøre ved at foretaket blir oppløst.²⁰ Da blir alle forpliktelsene, herunder alle pensjonsforpliktelser som tidligere arbeidsgiver hadde, overført til ny arbeidsgiver (generalsuksesjon).²¹

Dette innebærer at ny arbeidsgiver blir forpliktet til å betale fremtidige reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser både for overførte arbeidstakere og for tidligere arbeidstakere med oppsatte og løpende pensjoner.

¹⁸ En fusjon vil også falle inn under arbeidsmiljølovens kapittel 16. I fremstillingen her vil vi konsentrere oss om ansvaret for pensjonsforpliktelser ved en fusjon, og da er det de selskapsrettslige regler om fusjon som er de sentrale og ikke ansvarsreglene i arbeidsmiljøloven § 16-2. Fisjoner kan også være omfattet av arbeidsmiljøloven kapittel 16, men i forhold til pensjonsforpliktelsene er det de selskapsrettslige regler om fisjon og ikke arbeidsmiljølovens kapittel 16 som vil stå i sentrum.

¹⁹ Se Overføringsavtalen § 4 annet ledd.

²⁰ Se aksjeloven § 13-16 første ledd nr. 1 og samvirkeforetaksloven § 116 tredje ledd nr. 1.

²¹ Se aksjeloven §§ 13-2 første ledd og 13-16 første ledd nr. 3, samt samvirkeforetaksloven §§ 102 og 116 tredje ledd nr. 4.

Ved en selskapsrettslig fisjon vil begge eller alle selskaper som deltok i fisjonen, være solidarisk ansvarlige for alle forpliktelser som forelå på fisjonstidspunktet.²² Når det gjelder plikten til å betale fremtidige reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser for pensjon opptjent på fisjonstidspunktet, vil derfor alle selskapene som deltok i fisjonen være ansvarlige. Forpliktelsene gjelder både i forhold til pensjonsrettighetene for aktive arbeidstakere og for arbeidstakere med oppsatt og løpende pensjoner.

Tabellen nedenfor viser arbeidsgivers forpliktelser knyttet til fremtidige reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser som forelå på tidspunktet for fusjonen eller fisjonen.

TYPE FORETAKS- ENDRING	OVERDRAGENDE SELSKAPER(ER)	OVERTAKENDE SELSKAP(ER)
Fusjon	Selskapet oppløses	Overtar plikten til å betale reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser både overfor aktive arbeidstakere og overfor arbeidstakere med oppsatt og løpende pensjon
Fisjon	Alle selskaper som deltar i fisjonen blir solidarisk ansvarlige for alle forpliktelser, dvs. selskapene blir ansvarlige for fremtidige reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser som forelå på tidspunktet for fisjonen. Dette gjelder både overfor aktive arbeidstakere og overfor arbeidstakere med oppsatt og løpende pensjon	

Tabell 1: Fordeling av forpliktelser knyttet til fremtidig betaling av reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser mellom overdragende og overtakende selskap(er) ved fusjon og fisjon.

Som beskrevet ovenfor vil det i kraft av lov skje en suksesjon av arbeidsgivers pensjonsforpliktelser til annet rettssubjekt ved fusjoner og fisjoner. Grunnlaget for å betale avviklingstilskudd er ikke til stede ved fusjoner og fisjoner.

10.4 Pensjonsforpliktelsene ved virksomhetsoverdragelse

Ved en virksomhetsoverdragelse som ikke er en fusjon eller en fisjon, blir tidligere arbeidsgivers plikter etter arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunktet overdragelsen finner sted, overført til den nye arbeidsgiveren etter arbeidsmiljølovens regler, jf. arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd første punktum.²³ Overføring av forpliktelsene til den nye arbeidsgiveren medfører ikke at den tidligere arbeidsgivers forpliktelser faller bort. Krav kan fortsatt gjøres gjeldende overfor den tidligere arbeidsgiveren, jf. arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd annet punktum. Tidligere arbeidsgiver er solidarisk ansvarlig med ny arbeidsgiver når det gjelder plikten til å betale fremtidige

²² Se aksjeloven § 14-11 tredje ledd og foretakspensjonsloven § 126 tredje ledd.

²³ Se også Overføringsavtalens § 4 og Sikringsordningens vedtekter § 7 annet og tredje ledd.

reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser for de arbeidstakere som overføres til ny arbeidsgiver.²⁴

Forpliktelsen til å betale fremtidige reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser for oppsatte og løpende pensjoner til arbeidstakere som hadde fratrudd før overføringen, påligger tidligere arbeidsgiver alene. Slike pensjonsforpliktelser overføres ikke til ny arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd første punktum.

Reguleringspremier og andre premier for ikke-forsikringsbare ytelser knyttet til ny opptjeningstid etter tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen, er bare ny arbeidsgiver forpliktet til å dekke.

Tabellen nedenfor viser ansvarsfordelingen basert på arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd mellom tidligere og ny arbeidsgiver ved virksomhetsoverdragelse som ikke er en fusjon eller en fisjon.

TYPE PENSJONSFORPLIKTELSE	TIDLIGERE ARBEIDSGIVER	NY ARBEIDSGIVER
Fremtidige reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser for pensjon opptjent frem til tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen når det gjelder arbeidstakere som overføres til ny arbeidsgiver	Solidaransvar	Prinsipalt forpliktet
Fremtidige reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser for pensjon knyttet til arbeidstaker som ikke ble overført ved virksomhetsoverdragelsen, herunder arbeidstakere som har fratrudd med oppsatt og løpende pensjon for tidspunktet for virksomhetsoverdragelse	Forpliktet alene	Ikke forpliktet
Fremtidige reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser for pensjon knyttet til ny opptjening for arbeidstakere som overføres til ny arbeidsgiver, dvs. for ny opptjeningstid etter tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen	Ikke forpliktet	Forpliktet alene

Tabell 2: Tabellen viser fordeling av forpliktelser mellom ny og tidligere arbeidsgivere ved en virksomhetsoverdragelse når det gjelder fremtidige reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser. Tabellen omfatter ikke ordinære årspremier.

I en del transaksjoner avtales det at ny arbeidsgiver skal overta alle forpliktelser knyttet til den kommunale pensjonsordningen. Da vil ny arbeidsgiver påta seg forpliktelsene også knyttet til de arbeidstakerne som hadde fratrudd med oppsatte og løpende pensjon på tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen. Ganske ofte følger det av virksomhetsoverdragsavtalen mellom tidligere

²⁴ HR-2021-61-A (Læringsverkstedet vs. Sikringsordningen). Høyesterett konkluderte i samsvar med Sikringsordningens standpunkt med at bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd første punktum innebar at ny arbeidsgiver (Læringsverkstedet) var ansvarlig for tidligere arbeidsgivers pensjonsforpliktelser knyttet til fremtidig premiebetinging av de ikke-forsikringsbare ytelser i kommunal pensjonsordning.

og ny arbeidsgiver at ny arbeidsgiver skal påta seg å betale premier også for tidligere ansatte hos den tidligere arbeidsgiveren.

Pensjonsinnretningen må avklare skriftlig med ny arbeidsgiver om denne skal påta seg ansvar for reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser for hele pensjonsordningen. Bli det avklart at ny arbeidsgiver påtar seg premieansvaret for hele pensjonsordningen, vil fakturaer for alle reguleringspremier og alle premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser for fremtiden bli sendt til ny arbeidsgiver. Ny arbeidsgiver vil da i alminnelighet bli ansett for å ha ansvar ikke bare overfor de overførte arbeidstakere, men også rettslig ansvar overfor de arbeidstakere som hadde fratrudd hos tidligere arbeidsgiver før tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen. Pensjonsinnretningen og Sikringsordningen vil da også kunne forholde seg til ny arbeidsgiver for alle premier.

En avtale mellom transaksjonens parter om at ny arbeidsgiver skal ha ansvar for hele pensjonsordningen, og pensjonsinnretningens adressering av fakturaer for alle pensjonspremier knyttet til pensjonsordningen til ny arbeidsgiver, innebærer imidlertid ikke at tidligere arbeidsgiver blir fri sine forpliktelser. Skulle ny arbeidsgiver unnlate å betale premiefakturaer, vil Sikringsordningen fortsatt kunne kreve at den tidligere arbeidsgiveren betaler pensjonspremiene for regulering og andre ikke-forsikringsbare ytelser for alle de overførte arbeidstakerne og for de arbeidstakerne som hadde fratrudd med oppsatt eller løpende pensjon før tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen. Dette følger direkte av den ufravikelige regelen i arbeidsmiljøloven § 16-2 første ledd annet punktum.

Hvis ny arbeidsgiver ikke påtar seg ansvaret for reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser knyttet til arbeidstakere som hadde fratrudd før tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen, må avtaleparten (pensjonsinnretningen) dele pensjonsordningen. Det ene pensjonsordningen vil bli tilordnet tidligere arbeidsgiver og omfatte forpliktelser knyttet til de tidligere arbeidstakernes oppsatte og løpende pensjoner på tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen. Den andre pensjonsordningen vil bli tilordnet ny arbeidsgiver og vil omfatte forpliktelser overfor arbeidstakere som blir overført til ny arbeidsgiver ved virksomhetsoverdragelsen. Den tidligere arbeidsgiveren vil ha solidaransvar for pensjonsforpliktelsene knyttet til de overførte arbeidstakere for så vidt gjelder pensjon opptjent på overføringstidspunktet. Fordeling av forpliktelsene på de to ordningene, vil innebære en fordeling av midlene i pensjonsordningen, samt en fordeling av premiereserver og andre reserver/fond mellom de to pensjonsordningene. For ordens skyld presiseres at tidligere arbeidsgivers ansvar for alle reguleringspremier og alle premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser knyttet til pensjon frem til transaksjonstidspunktet består selv om pensjonsinnretningen foretar en slik deling av pensjonsordningen, se avsnittet ovenfor.

10.5 Innmatstransaksjoner utenfor virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16

Ved innmatstransaksjoner som faller utenfor virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16, vil den kommunale pensjonsordningen ikke bli overført til og videreført av ny arbeidsgiver i kraft av lov – i motsetning til hva som er utgangspunktet ved fusjon, fisjon og andre virksomhetsoverdragelser som faller inn under arbeidsmiljøloven kapittel 16.

Ved innmatstransaksjoner som faller utenfor virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16, vil dessuten tidligere arbeidsgiver både overfor de arbeidstakerne som blir overført ved innmatstransaksjonen til ny arbeidsgiver og overfor arbeidstakere som har fratrudd før transaksjonstidspunktet, være ansvarlig når det gjelder å betale reguleringspremier og andre ikke forsikringsbare ytelser knyttet til pensjon opptjent frem til transaksjonstidspunktet. Dette følger av det alminnelige ulovfestede rettsprinsipp om at en debitor ikke kan overdra sine forpliktelser med ansvarsbefriende virkning uten samtykke fra kreditor. For at tidligere arbeidsgiver skulle bli fri fra forpliktelsene må det i tilfelle foreligge samtykke både fra arbeidstakerne og Sikringsordningen.

Det kan likevel avtales mellom transaksjonens parter at ny arbeidsgiver skal overta premieforpliktelser knyttet til den kommunale pensjonsordningen. Pensjonsinnretningen må avklare skriftlig med ny arbeidsgiver om denne skal påta seg ansvar for reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser for hele pensjonsordningen eller i forhold til de overførte arbeidstakere. Bli det

avklart at ny arbeidsgiver påtar seg premieansvaret for hele eller deler av pensjonsordningen knyttet til opptjening frem til transaksjonstidspunktet, vil fakturaer for reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser for fremtiden i sin helhet eller delvis bli sendt til ny arbeidsgiver. Ny arbeidsgiver vil da i alminnelighet bli ansett for å ha rettslig ansvar for å betale premier også overfor arbeidstakerne. Pensjonsinnretningen og Sikringsordningen vil da i alminnelighet også kunne forholde seg til ny arbeidsgiver for alle premier for det premieansvaret som ny arbeidsgiver har påtatt seg.

En avtale mellom transaksjonens parter om at ny arbeidsgiver skal ha helt eller delvis premieansvar for reguleringspremier eller premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser knyttet til pensjon opptjent frem til transaksjonstidspunktet, og pensjonsinnretningens adressering av fakturaer for pensjonspremier knyttet til pensjonsordningen til ny arbeidsgiver, innebærer imidlertid ikke at tidligere arbeidsgiver blir fri sine forpliktelser. Skulle ny arbeidsgiver unnlate å betale premiefakturaer, vil Sikringsordningen fortsatt kunne kreve at den tidligere arbeidsgiveren betaler pensjonspremiene for regulering og andre ikke-forsikringsbare ytelser opptjent frem til transaksjonstidspunktet både i tilknytning til de overførte arbeidstakerne og de arbeidstakerne som før transaksjonstidspunktet hadde fratrudd med oppsatt eller løpende pensjon.

10.6 Ny opptjening av pensjon hos ny arbeidsgiver

I kapittel 10.5 har vi pekt på at ved innmatstransaksjoner som faller utenfor virkeområdet til arbeidsmiljøloven kapittel 16, vil den kommunale pensjonsordningen ikke bli overført til ny arbeidsgiver i kraft av lov. Skal de overførte arbeidstakerne ha kommunal pensjonsordning også hos ny arbeidsgiver og har ny arbeidsgiver ikke tidligere etablert en kommunal pensjonsordning, må ny arbeidsgiver etablere en ny kommunal pensjonsordning og slutte seg til Overføringsavtalen og Sikringsordningen. Det vises i den forbindelse til kapittel 5.

Nedenfor i dette kapittel 10.6 skal vi se nærmere på videreføring av den kommunale pensjonsordningen hos ny arbeidsgiver med opptjening av ytterligere pensjon for ny opptjeningstid etter en fusjon, en fisjon eller en annen virksomhetsoverdragelse. Videreføring av den kommunale pensjonsordningen hos ny arbeidsgiver reguleres i alle disse tilfeller av arbeidsmiljøloven. Hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 16-2 tredje ledd første punktum er at arbeidstakernes rett til videre opptjening av alders-, etterlatte- og uførepensjon i henhold til kollektiv tjenestepensjon, overføres til ny arbeidsgiver.

I stedet for at videre opptjening av pensjon for ny tjenestetid for de overførte arbeidstakere hos ny arbeidsgiver i den kommunale pensjonsordningen, kan den nye arbeidsgiveren velge å gjøre den pensjonsordningen arbeidsgiveren allerede har etablert for sine arbeidstakere gjeldende også for de overførte arbeidstakerne, se arbeidsmiljøloven § 16-2 tredje ledd annet punktum.

Dersom den kommunale pensjonsordningen ikke kan videreføres etter overdragelsen, skal ny arbeidsgiver sørge for at de overførte arbeidstakerne sikres rett til videre opptjening etter en annen kollektiv pensjonsordning. Det kan være ulike årsaker til at den kommunale pensjonsordningen ikke kan videreføres. Det kan være at ny arbeidsgiver ikke oppfyller kravene for å slutte seg til Overføringsavtalen og Sikringsordningen, se kapittel 5.1 og 5.2 ovenfor. En annen grunn kan være at ny arbeidsgiver ikke kan anses for å ha økonomisk evne til å påta seg de forpliktelser som knytter seg til videre opptjening av pensjon for ny opptjeningstid i en kommunal pensjonsordning, se kapittel 5.3 og 5.4.

De fleste arbeidsgivere som har kommunal pensjonsordning, vil være bundet av en tariffavtale som krever at arbeidsgiver har en kommunal tjenestepensjonsordning. Den nye arbeidsgiveren blir da bundet av tariffavtalen som tidligere arbeidsgiver var bundet av med mindre ny arbeidsgiver senest innen tre uker etter overdragelsestidspunktet skriftlig erklærer overfor arbeidstakerorganisasjonen som er part i den aktuelle tariffavtalen at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet, se arbeidsmiljøloven § 16-2 annet ledd. De overførte arbeidstakerne har likevel rett til å beholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiveren var bundet av. Dette gjelder inntil den aktuelle tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiveren og de overførte arbeidstakere.

For at arbeidstakerne som er overført til ny arbeidsgiver skal få videreført opptjeningen av pensjon i den kommunale pensjonsordningen, må den nye arbeidsgiveren inngå pensjonsavtale med forsikringsgiver og avgi tilslutningserklæring til Overføringsavtalen og Sikringsordningen.²⁵ Det er også en forutsetning for videreføring av den kommunale pensjonsordningen med ny opptjening av pensjon er at den nye arbeidsgiveren har tilstrekkelig soliditet og en forsvarlig reell egenkapital til å påta seg ytterligere forpliktelser i den kommunale pensjonsordningen. Mangler ny arbeidsgiver slik soliditet og egenkapital, vil pensjonsinnretningen ikke være forpliktet til å inngå avtale med ny arbeidsgiver om videreføring av pensjonsordningen med ytterligere opptjening av pensjonsrettigheter i den kommunale pensjonsordning. Det vises til kapittel 5 ovenfor. En avtale om kommunal pensjonsordning med et foretak som ikke har forsvarlig egenkapital og heller ikke realistiske inntjeningsmuligheter, representerer en betydelig risiko for at arbeidsgiveren vil misligholde sine pensjonsforpliktelser og ledelsen og styret i arbeidsgiverforetaket kan risikere å komme i erstatningsansvar. Se kapittel 11 nedenfor.

OPPSUMMERING HOVEDPUNKTER KAPITTEL 10

1. Foretaksendringer kan være sammenslåinger, delinger, utskillinger, virksomhetsoverdragelser og innmatstransaksjoner som ikke omfattes av arbeidsmiljøloven kapittel 16. **Arbeidsgiver skal melde fra om foretaksendringer og vesentlige endringer i eierforholdene til pensjonsinnretningen.**

3. Ved en fusjon regulert i lov blir tidligere arbeidsgivers forpliktelser til å betale reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser overført til ny arbeidsgiver.

4. Ved en fisjon regulert i lov er alle foretakene som har vært omfattet av fisjonen solidarisk ansvarlig for betaling av reguleringspremier og premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser knyttet til pensjon opptjent på fisjonstidspunktet.

5. Ved en innmatstransaksjon som omfattes av arbeidsmiljølovens kapittel 16 (virksomhetsoverdragelse), blir tidligere arbeidsgiver forpliktet til å betale reguleringspremier og premier for andre ikke forsikringsbare ytelser som de overførte arbeidstakerne hadde opptjent på tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen overført til ny arbeidsgiver. Tidligere arbeidsgiver fortsetter å være solidarisk ansvarlig når det gjelder å betale disse pensjonspremier. Tidligere arbeidsgiver er også ansvarlig for å betale reguleringspremier og premier for andre ikke forsikringsbare ytelser for oppsatte og løpende pensjoner knyttet til arbeidstakere som ikke blir overført og arbeidstakere som har fratrudd før tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen.

6. Ved en innmatstransaksjon som ikke omfattes av arbeidsmiljølovens kapittel 16, fortsetter tidligere arbeidsgiver å være ansvarlig for reguleringspremier og premier for andre ikke forsikringsbare ytelser både overfor arbeidstakere som eventuelt blir overført til nye arbeidsgiver, for arbeidstakere som ikke blir overført til ny arbeidsgiver og for arbeidstakere som har fratrudd tidligere med oppsatt eller løpende pensjon.

7. Skal ny arbeidsgiver som ikke allerede har kommunal pensjonsordning med Overføringsavtale, etablere ny kommunal pensjonsordning for de overførte arbeidstakerne, må styret og ledelsen hos ny arbeidsgiver vurdere om ny arbeidsgiver har nødvendig soliditet og en forsvarlig reell egenkapital til å påta seg ytterligere forpliktelser knyttet til arbeidstakernes videre opptjening av rettigheter i kommunal pensjon og om minst et av kriteriene i Overføringsavtalen § 4 første ledd er oppfylt.

8. Pensjonsinnretningen må også se til at ny arbeidsgiver har rett til å inngå avtale om offentlig tjenstepensjon etter forsikringsvirksomhetsloven § 4-1, oppfyller minst ett av kriteriene i

²⁵ Se Overføringsavtalen § 4 fjerde ledd tredje punktum

Overføringsavtalen § 4 og vurdere om økonomien til ny arbeidsgiver tilsier at ny arbeidsgiver bør gis avslag på å etablere kommunal pensjonsordning med Overføringsavtale.

11 ERSTATNINGSANSVAR OG ANSVAR PÅ ANNET GRUNNLAG

11.1 Generelt

I kapittel 5.4 har vi behandlet viktigheten av at en arbeidsgiver som inngår avtale om kommunal pensjonsordning og slutter seg til Overføringsavtalen og Sikringsordningen har forsvarlig egenkapital og realistiske inntjeningsmuligheter. Etter hvert som årene går, vil et foretak med kommunal pensjonsordning kunne bygge opp en betydelig gjeld knyttet til pensjonsforpliktelsene, se kapittel 5.3 ovenfor. De årlige pensjonskostnader vil etter hvert også kunne bli betydelige. Siden styret i mange såkalte "små foretak" velger ikke å balanseføre pensjonsforpliktelsene, er det meget viktig at styret i slike foretak innfører rutiner som sikrer at ledelsen og styret jevnlig vurderer foretakets egenkapitalsituasjon. Inntreffer plutselig verdifall på foretakets eiendeler, betydelig nedgang i foretakets inntekter eller underskudd på driften, vil foretakets forpliktelse inklusive gjelden knyttet til pensjonsforpliktelsene, kunne bli større enn foretakets eiendeler. Foretaket vil da kunne komme i en situasjon der styret og ledelsen snarlig må vurdere situasjonen og bestemme seg for "veien videre".

I kapittel 1.3 har vi understreket at Sikringsordningen ikke er etablert for å ivareta interessene til pensjonsinnretningene og er heller ikke noen garantikasse eller liknende for å ivareta arbeidsgivernes interesser. Sikringsordningens formål er utelukkende å bidra til å sikre arbeidstakernes pensjonsrettigheter. I forlengelsen av dette vil vi peke på at når Sikringsordningen betaler pensjonspremier, uten å kunne få disse utgifter dekket av den ansvarlige arbeidsgiver, vil dette medføre at øvrige arbeidsgivere som er tilsluttet Sikringsordningen vil måtte finansiere denne utgiften gjennom de årlige tilskudd til Sikringsordningen, se kapittel 6.1. Av disse grunner skal Sikringsordningen så langt som mulig inndrive kravene mot arbeidsgiveren eller andre, se Sikringsordningens vedtekter § 7 første ledd andre punktum og fjerde ledd og § 8 sjetted ledd.

11.2 Andres ansvar

I flere tilfeller der arbeidsgiver ikke har hatt evne til å betale sine pensjonsforpliktelser, har Sikringsordningen fremmet erstatningskrav mot styremedlemmer, daglig leder eller andre tredjepersoner når man har ment at disse har brutt sine rettslige plikter og ved handling eller unnlatelse må anses å ha ansvar for manglende oppfyllelse av plikten til å betale reguleringspremier eller premier for andre ikke-forsikringsbare ytelser. Slike pliktbrudd kan for eksempel gjelde manglende overholdelse av plikten til å begjære oppbud eller brudd på lovbestemte krav om at foretaket til enhver tid skal ha forsvarlig egenkapital. Det kan også foreligge andre uaktsomme handlinger eller unnlatelser som har medført tap for foretaket.

Dersom et nytt foretak etableres med større forpliktelser enn eiendeler, eller med forpliktelser som raskt vil medføre at foretaket blir insuffisient, vil også stifter eller eier av det nye foretaket kunne være rettslig erstatningsansvarlig. Dette kan for eksempel inntreffe om ubetalte pensjonsforpliktelser overføres til et nytt foretak som ledd i en transaksjon som faller inn under reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven.

Krav mot eier kan også være begrunnet i valgt selskapsform (for eksempel ansvarlig selskap i form av ANS, DA, IKS eller en annen sammenslutning uten ansvarsbegrensning). I andre tilfeller kan det ha vært betalt utbytte i strid med selskapslovgivningen eller tilbakebetalt lån til eier eller andre på et tidspunkt der selskapet har manglet midler til andre kreditorer. Sikringsordningen har også gjort gjeldende krav på bakgrunn av solidaransvar for selskaper som har deltatt i fisjoner og overfor tidligere eller ny arbeidsgiver etter reglene om ansvar ved virksomhetsoverdragelse.²⁶

I flere saker hvor foretak med kommunal pensjon er tatt under konkursbehandling, har bostyrer fremmet krav mot tidligere ledelse og styre i det foretaket som er under konkursbehandling. Reglene

²⁶ Se note 24

om omstøtelse i konkurs gir bostyrer en utvidet "verktøykasse" som en enkeltforfølgende kreditor ikke har.

I noen tilfeller der det foreligger ansvarsforsikring for styremedlemmene og daglig leder, har Sikringsordningen fremmet direktekrav mot forsikrings-selskapet, jf. forsikringsavtaleloven § 7-6.²⁷

En rekke slike saker er løst utenrettslig, men enkelte saker har først funnet sin løsning ved dom. Nedenfor skal vi nevne to dommer om styremedlemmers ansvar ved fortsatt drift i foretak med kommunal pensjonsordning etter at foretakets reelle egenkapital er blitt negativ.

Gulating lagmannsretts dom i sak 22-035794ASD-GULA/AVD2. Arbeidsgiver var en næringsdrivende stiftelse som drev et bufellesskap for ungdom mv. Virksomheten var tidligere drevet av kommunen, men virksomheten ble skilt ut som en egen stiftelse. Det var etablert en kommunal pensjonsordning med Overføringsavtale for arbeidstakerne. I denne saken gikk det nesten to år fra arbeidsgiver besluttet avvikling til foretaket begjærte oppbud. I denne perioden ble stiftelsens kapital brukt opp. En viktig grunn til at det tok så lang tid fra vedtaket om avvikling ble truffet til stiftelsen ble avvirket, var at stiftelsen ble saksøkt av to tidligere arbeidstakere. Da arbeidsgiver begjærte oppbud, var det ingen midler igjen i stiftelsen. Sikringsordningen anla søksmål mot fire styremedlemmer, fordi de hadde brutt handleplikten i stiftelsesloven § 25 og unnlatt å begjære oppbud på et tidligere tidspunkt. Tingretten frifant styremedlemmene blant annet med begrunnelse om at styremedlemmene ikke var kjent med ansvaret knyttet til pensjonsforpliktelsene til den kommunale pensjonsordningen og måtte i denne forbindelse kunne stole på stiftelsens daglige leder, regnskapsfører, revisor og advokat. Sikringsordningen anket dommen og lagmannsretten fant at alle de fire styremedlemmene hadde et selvstendig ansvar for å skaffe seg kunnskap om pensjonsforpliktelsene som stiftelsen hadde påtatt seg og mente at styremedlemmene ikke var i unnskyldig villfarelse. Styremedlemmene skulle derfor ha begjært oppbud på et mye tidligere tidspunkt. De fire styremedlemmene ble dømt til å betale erstatning. Lagmannsrettens dom er rettskraftig.

Østre Innland tingrett dom i sak 21-022616TVI. Arbeidsgiver hadde i aksjeselskaps form drev en stor rehabiliteringsinstitusjon. Det var etablert en kommunal pensjonsordning med Overføringsavtale for arbeidstakerne. Arbeidsgiver vant ikke frem i anbudskonkurranse med den følge at oppdraget for helseforetaket falt bort og arbeidsgiver måtte avvikle rehabiliteringsvirksomheten. I denne forbindelse fikk arbeidsgiver et tilskudd fra helseforetaket for å dekke kostnader ved avviklingen. Arbeidsgiveren prøvde på ulike måter å få i gang ny virksomhet. Arbeidsgivers midler ble brukt opp på slike tiltak og arbeidsgiver hadde ikke midler til å oppfylle pensjonsforpliktelsene overfor de tidligere arbeidstakerne. Saksøkte, som var eier av selskapet og etter hvert også enestyre og daglig leder i foretaket, ble funnet erstatningsansvarlig overfor Sikringsordningen. Tingretten viste i sin begrunnelse til aksjeloven § 17-1 og brudd på handlepliktene i aksjeloven §§ 3-4 og 3-5. Dommen er rettskraftig.

OPPSUMMERING HOVEDPUNKTER KAPITTEL 11

1. Sikringsordningen skal så langt som mulig inndrive kravene mot arbeidsgiver.

2. Dersom arbeidsgiveren ikke lenger eksisterer, ikke har betalingsevne, bestrider kravet eller unnlater å betale ved påkrav, kan Sikringsordningen fremme krav mot tidligere arbeidsgiver eller tredjeperson når kravet bygger på lov, avtale eller alminnelige obligasjons- eller erstatningsrettslige prinsipper. Sikringsordningen har fremmet en rekke slike krav mot ledelsen og styret i foretak, samt mot eiere og andre tredjepersoner i den grad det antas å foreligge et lovfestet eller et annet rettslig grunnlag for kravet.

3. Styremedlemmene og ledelsen i foretak med kommunal pensjon må kjenne til forpliktelsene knyttet til pensjonsordningen og aktivt følge med på utviklingen av foretakets reelle egenkapital, slik at nødvendige tiltak, herunder eventuelt begjæring om oppbud, kan iverksettes i tide.

²⁷ Er det tegnet ansvarsforsikring er det viktig at forsikringen holdes i kraft under hele avviklingsprosessen. Har ansvarsforsikringen "claims made" klausul som innebærer at krav må fremmes i forsikringstiden, må styret nøye vurdere hvor lenge premie for ansvarsforsikringen skal betales.

VEDLEGG 1: OVERFØRINGSAVTALEN

VEDLEGG 2: VEDTEKTER FOR OVERFØRINGSAVTALENS SIKRINGSORDNING

VEDLEGG 3: OVERSIKT OVER OVERFØRINGSAVTALENS PARTER SOM TILBYR
KOMMUNAL TJENESTEPENSJON

VEDLEGG 4: TILSLUTNINGSERKLÆRING TIL OVERFØRINGSAVTALEN

VEDLEGG 5: KRAV TIL INNHOLD I EXCELFIL SOM SKAL LEVERES AV
PENSJONINNRETNINGEN TIL SIKRINGSORDNINGEN

VEDLEGG 6: BEREGNINGSFORUTSETNINGER FOR AVVIKLINGSTILSKUDD