



Likestillings- og
diskrimineringsombudet

Vår ref.:

10/653- 19

Dato:

09.07.2012

Saksnummer: 10/653

Lovgrunnlag: diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4

Dato for uttalelse: 6. juli 2012

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til klage av 6. april 2010 fra Utdanningsforbundet, på vegne av deres medlem A. Ombudet beklager den lange saksbehandlingstiden.

Utdanningsforbundet hevder Storebrand Livsforsikrings forsikringsvilkår i den kollektive pensjonsavtalen A er medlem av er i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetslovens forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, jf. § 4.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har kommet frem til at Storebrand Livsforsikrings forsikringsvilkår er i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4.

Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelse kan bringes inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Fristen er tre uker fra partene har mottatt dette brevet, se vedlagte orientering.

OMBUDETS UTTALELSE

Sakens bakgrunn

A er ansatt i X Private Barnehage. De ansatte i barnehagen har en kollektiv pensjonsforsikring i Storebrand Livsforsikring. Pensjonsavtalen er inngått med hjemmel i Hovedtariffavtalen mellom Private Barnehagers Landsforbund og Utdanningsforbundet. Avtalen (PBL-A) er en ytelsesbasert pensjonsforsikring etter lov om foretakspensjon. Avtalen omfatter en ytelsesbasert alderspensjon, der årlig ytelse skal utgjøre differansen mellom 66 prosent av pensjonsgrunnlaget og en antatt alderspensjon fra folketrygden.

A ble delvis ufør i 2003. Hun jobber i barnehagen i halv stilling, og har i tillegg halv uførepensjon. A har fått informasjon om at hun ikke får oppjustert pensjonsgrunnlaget sitt i den halve stillingen hun er i jobb. Hun har fått opplyst at dette følger av forsikringsavtalens punkt 7 tredje avsnitt, hvor det står:

«Ytelsene kan bare reguleres for arbeidstakere som er helt arbeidsdyktige»

Partenes syn på saken

Utdanningsforbundet:

Utdanningsforbundet mener det er diskriminerende at to arbeidstakere som begge arbeider i 50 % stilling vil få ulikt pensjonsgrunnlag fordi den ene jobber frivillig deltid og den andre er delvis ufør.

Utdanningsforbundet viser til at dette gjelder en tariffestet tjenestepensjon, noe som er å anse som utsatt lønn. Videre er konsekvensene for A store. Hun ble ufør i 2003, og blir 67 år i 2037. Hennes alderspensjon i 2037 vil da bli beregnet ut fra inntekten 34 år tidligere, mens friske arbeidstakere i halv stilling får beregnet pensjon ut fra den inntekten de har ved pensjonering.

I offentlig sektor ville As arbeid hatt samme pensjonsmessige opptjeningsverdi som arbeidet til en arbeidstaker uten nedsatt funksjonsevne. Her ville hun ved overgang til alderspensjon fått en kombinert beregning, hvor uføredelen var løpende oppjustert i takt med lønnsutviklingen (eventuelt indeksert etter nye regler i 2011), mens pensjonsgrunnlaget i den arbeidsføre delen ville vært sluttlønnen på pensjoneringstidspunktet.

Utdanningsforbundet peker videre på at praksisen med å holde arbeidsføre utenfor tjenestepensjonsordningene som Storebrand viser til oppsto i 1968. Den gang var det ikke obligatorisk tjenestepensjon, og det var heller ikke et forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.

Det Kredittilsynet vurderte i 2006 var om denne praksisen var i strid med lov om foretakspensjon. Denne loven ble vedtatt i 2001, lenge før diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Denne saken gjelder spørsmålet om opptjening av alderspensjon, det er altså ikke forsikring av helse. Det er vanskelig å se at premien for løpende opptjening av alderspensjon skal påvirkes av delvis uførhet. Oppregulering av pensjonsgrunnlaget i reststillingen tilsvarende lønnsøkninger kan man oppnå uten at delvis uføre gis uføredekninger.

Det er politiske føringer om at det skal lønne seg å jobbe og utnytte resterende arbeidsevne.

Storebrand Livsforsikring:

Storebrand viser til at pensjonsavtalen er i henhold til norsk lovgivning og oppfylles i tråd med denne. Storebrand må derfor forholde seg til avtalen etter ordinære privatrettslige prinsipper.

Premiene til barnehagens pensjonsforsikring er fastsatt under den forutsetning at opptak i ordningen og forhøyelse av de sikrede pensjonsytelsene bare kan gjøres for personer som er helt arbeidsdyktige. Med dette menes arbeidsdyktig tilsvarende heltidsstilling.

Til støtte for dette viser Storebrand til at kravet om full arbeidsdyktighet har vært gjeldende lenge, jf. tidligere «Regler om private tjenestepensjonsordninger» av 28. juni 1968 § 4, punkt 2d. I lov om foretakspensjon fra 2001 ble denne bestemmelsen videreført i § 3-8.

Storebrand viser videre til brev fra Kredittilsynet til Finansdepartementet datert 26.10. 2006, hvor Kredittilsynet setter spørsmålstegn ved om selskapenes vilkårspraksis er i overensstemmelse med lovens ordlyd, men deretter skriver:

«Kredittilsynet legger likevel til grunn at foretakspensjonsloven åpner for en videreføring av selskapenes vilkårspraksis»

Storebrand viser videre til at bestemmelser som er til hinder for opptak i en forsikringsordning også vil være til hinder for utvidelse av forsikringsordningen i form av å forhøye forsikringsytelsene. Det vil være uansvarlig dersom man som delvis arbeidsufør skal kunne tegne forhøyede forsikringsytelser, herunder uførepensjon, til en pris som tilsvarer den pris som må betales for personer som er fullt arbeidsuføre.

Storebrand viser også til at det følger en premiefritaksforsikring til avtalen. Denne forsikringen dekker arbeidsgivers innbetalinger dersom arbeidstaker blir arbeidsufør.

For offentlig ansatte foretas en regulering av pensjonsytelsene for den «friske» delen. Dette er imidlertid hensyntatt ved fastsettelsen av premiene.

Ytelsespensjon etter foretakspensjonsloven er en forsikret pensjon, dette i motsetning til en innskuddspensjon hvor det er et klart skille mellom sparedel til alderspensjonen som reguleres av lov om innskuddspensjon og forsikringsdel som reguleres av foretakspensjonsloven. For

ytelsespensjon er ytelsene nært knyttet til hverandre, jf. lov om foretakspensjon § 6-3. Der følger:

«Uførepensjonen skal svare til den alderspensjonen medlemmet ville ha rett til etter regelverket dersom lønnen på tidspunktet for uførheten og den tjenestetid som følger av § 4-3 tredje ledd legges til grunn. Dette betyr at en økning av pensjonsgrunnlaget også innebærer en økning av uførepensjonen.

Ut fra et forsikringsrettslig perspektiv er det høyere risiko for at en person som er delvis ufør blir 100 % ufør, sammenlignet med en person som er fullt arbeidsfør. En økning av forsikringsytelsene etter at forsikringstilfellet er inntruffet, er derfor en risiko som ikke overtas. En kan ikke øke forsikringsdekningen etter at en har begynt å motta ytelser under denne, selv om dette kun gjelder delvise ytelser.

Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd nr. 3.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven

Direkte og indirekte diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne er forbudt, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 første ledd.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnløtelse har som formål eller virkning at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnløtelse som fører til at personer på grunn av nedsatt funksjonsevne stilles dårligere enn andre.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller dem som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering etter loven her. Forskjellsbehandling i arbeidslivet må i tillegg være nødvendig for utøvelsen av arbeid eller yrke, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 fjerde ledd.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke den som er ansvarlig for handlingen sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 13.

En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er ”grunn til å tro” at diskriminering er skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

Ombudets vurdering

Ombudet skal ta stilling til om det er forskjellsbehandling i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 at A, som er delvis ufør, ikke opptjener rett til alderspensjon i sin halve stilling på lik linje med funksjonsfriske arbeidstakere i deltidstillinger.

Ombudet vil innledningsvis bemerke at vurderingstemaet i denne uttalelsen er om Storebrands forsikringsvilkår er i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Ombudet tar med dette ikke stilling til et eventuelt forrangsspørsmål dersom det er slik at selskapet sin praksis anses å være i henhold til lov om foretakspensjon, men samtidig i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Diskriminerings- og tilgjengelighetslovens vern mot forskjellsbehandling gjelder personer med nedsatt funksjonsevne. Ombudet har ikke fått opplyst hvilken

funksjonsnedsettelse A har. Ombudet har imidlertid fått opplyst at

A oppfyller vilkårene for å få uførepensjon, og legger dermed til grunn at hun oppfyller vilkåret om nedsatt funksjonsevne.

Selv om en praksis med krav til full arbeidsdyktighet for opptak og endringer i pensjonsavtalen i utgangspunktet er en nøytral bestemmelse, vil dette ramme personer som av ulike grunner ikke lenger er arbeidsfør tilsvarende 100 % stilling. Praksisen vil dermed indirekte ramme personer som har nedsatt funksjonsevne og er uføre som følge av dette.

For at en handling eller praksis skal anses som indirekte diskriminering etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, må den som rammes stilles dårligere enn andre. Spørsmålet blir dermed om A stilles dårligere på grunn av nedsatt funksjonsevne ved at hun ikke får oppjustert pensjonsgrunnlaget for den delen hun fortsatt er i jobb etter at hun ble delvis ufør i 2003 på lik linje med deltidsansatte.

Storebrand viser til at man ikke generelt kan si at delvis uføre stilles dårligere enn andre. Selv om helt arbeidsdyktiges pensjoner reguleres hver gang lønnen reguleres, vil ikke dette nødvendigvis føre til at pensjonene økes. Dette avhenger av størrelsen på lønnsøkningen målt mot størrelsen på endringen av folketrygdens grunnbeløp. I perioder med moderat lønnsøkning kan det tenkes at pensjonene går ned i forbindelse med en lønnsøkning, hvis den nominelle økning av beregnet folketrygd er større enn den nominelle økning av bruttopensjonen. Mottakere av pensjon kan dermed komme like godt ut av det som de som er helt arbeidsdyktige.

Utdanningsforbundet viser til at A jobber som pedagog, og at pedagoger har en betydelig stigning i lønnsnivået gjennom karrieren. Det pekes også på at det fra uføretidspunktet er 34 år til A når pensjonsalder.

Ombudet ser det som lite sannsynlig at et pensjonsgrunnlag holder seg i 34 år. Lønnsveksten har dessuten historisk sett normalt vært høyere enn økningen i folketrygdens grunnbeløp. Ekstraordinær lønnsøkning, for eksempel som følge av spesielt god innsats vil hun være avskåret fra å få uttelling for i sitt pensjonsgrunnlag, til forskjell fra ansatte som er fullt arbeidsdyktige. Ombudet mener dermed at A på grunn av uførhet stilles dårligere sammenlignet med deltidsansatte i ordningen.

Det er her ikke tvilsomt at beregningen av As alderspensjon har

bakgrunn i hennes uførepensjon, og dermed hennes nedsatte funksjonsevne. Denne praksisen utgjør dermed forskjellsbehandling, som i utgangspunktet er i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4.

Ombudet må deretter vurdere om praksisen kan anses lovlig etter unntaksadgangen i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 fjerde ledd. Ombudet skal da ta stilling til om

vilkåret om full arbeidsdyktighet for å få oppjustert pensjonsgrunnlaget i den delen hun fortsatt jobber er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og ikke uforholdsmessig inngripende for A.

Unntaksadgangen

Ombudet vil først vurdere om Storebrand Livsforsikring har sannsynliggjort at praksisen med vilkår om full arbeidsdyktighet tilsvarende heltidsstilling for å få oppjustere pensjonsgrunnlaget er nødvendig for å oppnå et saklig formål.

I forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, ot.prp.nr 44 2007-2008, side 107 vises det til at en rekke formål kan tenkes å være saklige, og at vurderingen må være om formålet er knyttet til en beskyttelsesverdig interesse. Det følger videre at et formål om økonomisk vinning etter omstendighetene også kan være saklig.

Formålet Storebrand viser til er forholdet mellom risiko og premie for sine forsikringer. Storebrand viser til at premiene til barnehagens pensjonsforsikring er fastsatt under forutsetning av at opptak i ordningen og forhøyelse av de sikrede pensjonsytelsene bare kan gjøres for personer som er helt arbeidsdyktige. Dette er begrunnet i arbeidsudyktiges økte helserisiko ved at det fra et forsikringsrettslig perspektiv er høyere risiko for at en person som er delvis ufør blir 100 % ufør, enn at en som er fullt arbeidsfør blir ufør.

Forsikringsbransjen bygger nettopp på slike aktuariske risiko- og kostandsbetraktninger. Dette er også anerkjent i forarbeidene til diskriminerings- og tilgjengelighetsloven på side 108 hvor det følger: *For eksempel må en person som er ufør eller som har en høy grad av risiko for uførhet, kunne nektes forsikring med dekning av denne uførheten.*

Ombudet mener det vil være et saklig hensyn å legge vekt på helseopplysninger for å sikre balanse mellom risiko og premie ved spørsmål om forsikring, det vil si der det er sammenheng mellom skaderisikoen og nedsatt funksjonsevne, jf. Ot.prp. nr. 44 (2007-2008) s. 108.

Videre blir spørsmålet om det er nødvendig for å oppnå formålet at Storebrand har en praksis som sier at A ikke får oppjustere pensjonsgrunnlaget for den delen hun er i jobb. I lovens

forarbeider på side 107 er det uttalt at vurderingstemaet vil være om det saklige formålet kan sikres tilstrekkelig på en annen måte.

Storebrand viser til at deres forsikringsvilkår er i henhold til lov om foretakspensjon, og at vilkåret om hel arbeidsdyktighet har vært gjeldende svært lenge. Til støtte for dette viser Storebrand til de tidligere «Regler om private tjenestepensjonsordninger» § 4 punkt 2d, hvor det følger: *«Bestemmelsene i punkt 1 er ikke til hinder for at det kan settes som alminnelig vilkår for opptakelse i pensjonsordningen at arbeidstakeren er arbeidsfør. Er arbeidstakeren ikke arbeidsfør på det tidspunkt da han ellers skulle tas opp i pensjonsordningen, skal han tas opp når han blir arbeidsfør igjen»*

Lov om foretakspensjon fra 2001 inneholder i § 3-8 en videreføring av denne bestemmelsen. Til støtte for sin lovtolkning viser Storebrand til Kredittilsynets brev av 26. 10. 2006 til Finansdepartementet. Her ble problemstillinger knyttet til *opptak* i pensjonsordninger for personer som ikke er helt arbeidsføre omtalt. Når det gjelder vilkåret om full arbeidsdyktighet for opptak i pensjonsordning sier Kredittilsynet:

Kredittilsynet setter spørsmål ved om selskapenes vilkårspraksis er i overensstemmelse med lovens ordlyd, da loven etter sin ordlyd ikke tilsier at arbeidstakere som kun er delvis arbeidsufør/arbeidsudyktig kan unntas fra medlemskap. Loven sier at arbeidstaker skal tas opp når arbeidstaker begynner å arbeide i stillingen. En person som ansettes og begynner å arbeide i en 50 prosent stilling skulle etter ordlyden opptas i pensjonsordningen når vedkommende begynner å arbeide i sin 50 prosents deltidsstilling uavhengig om vedkommende eksempelvis er ufør med en uføregrad på 50 prosent.

Kredittilsynet legger likevel til grunn at foretakspensjonsloven åpner for videreføring av selskapenes vilkårspraksis. Det er arbeidsudyktiges gjennomgående økte helse- og sykdomsrisiko som ligger til grunn for bestemmelsen i foretakspensjonsloven, og formålet og motivene til LOF § 3-8 taler derfor for at selskapenes praksis er i harmoni med loven. Selskapenes krav om at arbeidstaker er arbeidsdyktig i 100 prosent stilling er dessuten basert på langvarig praksis, og forarbeidene forutsetter at LOF § 3-8 viderefører bestemmelsen om arbeidsuføre i § 4 i 1968-reglene, hvor bestemmelsens ordlyd er noe mer tilpasset selskapenes fortolkning av LOF § 3-8. Kredittilsynet legger videre til grunn at en arbeidstaker som tiltrer deltidsstilling i et foretak, kan holdes utenfor foretakets pensjonsordning, dersom arbeidstaker er delvis arbeidsufør.

Storebrand viser til at en bestemmelse som er til hinder for opptak i pensjonsordningen, også vil være til hinder for utvidelse av ordningen. Selv om Utdanningsforbundets klage går på alderspensjonsdelen av ordningen, vil en videre opptjening her innebære en utvidelse av ordningen. Som begrunnelse for dette viser Storebrand til lov om foretakspensjon § 6-3. Storebrand viser til at det følger av paragrafens første ledd at en økning av pensjonsgrunnlaget, som er grunnlaget for økt alderspensjon, også gir en økning av uførepensjonen. Det følger også en premiefritaksforsikring med ordningen som dekker arbeidsgivers innbetalinger dersom arbeidstaker blir arbeidsufør. Disse ytelsene vil også øke dersom pensjonsgrunnlaget øker.

Storebrand viser til at dette innebærer at ytelsene under ordningen er nært knyttet til hverandre, og at det dermed vil være uansvarlig dersom en som er delvis ufør får tegne forhøyede forsikringsytelser som uførepensjon til samme pris som personer som er helt arbeidsføre.

Ombudet ser at selv om Kredittilsynet legger til grunn at en arbeidstaker som er delvis ufør kan holdes utenfor et foretak sin pensjonsordning, stiller Kredittilsynet spørsmål ved om dette følger av ordlyden i § 3-8. Ombudet er enig i at loven etter sin ordlyd ikke tilsier at delvis uføre kan unntas fra medlemskap. Ombudet mener ordlyden heller ikke gir grunnlag for Storebrands videre slutning omkring medlemmer som er tatt opp i ordningen og senere blir uføre. Ombudet konstaterer også at spørsmålet om hva som skjer når opptatte medlemmer senere blir uføre ikke er direkte vurdert i brevet.

I sin saksbehandling kontaktet ombudet Finansdepartementet med spørsmål om hvordan reglene i lov om foretakspensjon skal forstås i tilfeller der en arbeidstaker som er opptatt i en slik pensjonsordning blir delvis ufør. Ombudet fikk oversendt kopi av brev fra Finanstilsynet til Finansdepartementet datert 11. juli 2011. I brevet gjennomgås spørsmål om lønnsgrunnlag for uførepensjon og pensjonsopptjening av alderspensjon.

I Finanstilsynets brev er det vurdert om det er riktig at en arbeidstakers lønnsgrunnlag ikke skal oppjusteres i takt med lønnsøkningen etter uføretidspunktet. Finanstilsynet skriver at når det gjelder lønnsgrunnlaget for den «uføre del» følger det direkte av lov om foretakspensjon § 6-3 at dette ikke senere skal oppjusteres i takt med lønnsutviklingen der arbeidstaker er delvis ufør og har arbeidsinntekt for sin «friske del».

Finanstilsynet redegjør videre for prinsippene for videre opptjening av alderspensjonsrettigheter etter uføretidspunktet. Finanstilsynet skriver at:

«Opptjeningsreglene både under gammelt og nytt regelverk innebærer at videre opptjening av alderspensjonsrettigheter for Xs « friske del» skal skje på samme måte som for medlemmer som er fullt arbeidsføre. I Xs tilfelle opptjenes 50 pst. av full alderspensjon siden hennes stillingsandel har vært 50 pst. siden uføretidspunktet. Ved opptjening for den «friske delen» skal det etter foretakspensjonsloven tas hensyn til lønnsutviklingen.»

Finanstilsynet skriver også at arbeidstakerens alderspensjonsrettigheter knyttet til hennes «friske del» skal være fastsatt på grunnlag av nåværende lønn, og at det ved opptjening av alderspensjonsrettigheter for den uføre delen ikke tas hensyn til lønnsutvikling for den friske delen. Finanstilsynet kan ikke se at det er i overensstemmelse med tidligere og gjeldende regelverk at arbeidstakerens alderspensjonsrettigheter er uendret siden uføretidspunktet.

Brevet er fremlagt for Storebrand Livsforsikring med spørsmål om kommentarer til deres praksis opp mot Finanstilsynets vurdering. Storebrand fastholder at forsikringsvilkårene de benytter i sine avtaler bygger på en fast og langvarig praksis basert på de tidligere og nåværende regelverk for forsikrede tjenestepensjoner. Storebrand fremholder videre at dersom praksisen skal endres, må det skje som følge av en lovendring. Storebrand peker i sine kommentarer også på at Finanstilsynet ikke har trukket inn betydningen av bestemmelsene i forsikringsvilkår for private tjenestepensjonsordninger.

Ombudet ser at Storebrand argumenterer med at de følger en fast langvarig praksis ved utformingen av sine forsikringsvilkår basert på at ytelsene ikke kan behandles separat. På bakgrunn av den vurdering Finanstilsynet har foretatt av forståelsen av loven kan ombudet likevel ikke se at det er bestemmelser i forsikringslovgivningen som pålegger Storebrand en slik vilkårspraksis. Ombudet kan heller ikke se at de aktuelle lovbestemmelsene hindrer en annen løsning, slik at det vil være mulig å skille mellom opptjening til alderspensjon for den friske delen og for den uføre delen.

Spørsmålet er så om det er nødvendig av økonomiske årsaker, det vil si kravet til kapitaldekning for forsikringsforpliktelse, å ha slike vilkår som hindrer personer med nedsatt

funksjonsevne å få oppjustert pensjonsgrunnlaget for alderspensjonen for den delen av grunnlaget som er basert på arbeid, det vil si den «friske delen».

Ombudet ser den økonomiske betydningen dette kan ha for Storebrand, men mener at forsikringsselskap som profesjonell part må ta ansvaret for å inngå avtaler som tilfredsstiller deres krav til dekning, det vil si forholdet mellom risiko og premieinnbetalinger. Det vil alltid være en risiko for at fullt arbeidsdyktige arbeidstakere blir helt eller delvis uføre. Dette vil altså være et forhold selskapet må ha tatt høyde for ved inngåelsen av forsikringsavtalen. Økt risiko for ytterligere uførhet vil på samme måte være et forhold selskapet må ta hensyn til ved inngåelsen og premieberegningen. Ombudet kan altså ikke se at det er nødvendig å koble risiko for økt uførhet og oppjustering av pensjonsgrunnlag for alderspensjon basert på lønnsinntekt for å ha dekning for forsikringsforpliktelsene.

Uansett er det et vilkår for tillatt forskjellsbehandling at denne ikke er uforholdsmessig inngripende overfor de som rammes av den. I denne saken mister personer som er delvis uføre muligheten til å opptjene samme alderspensjon som andre, basert på sin arbeidsinntekt. Slik ombudet ser det, må det svært gode grunner til for å forsvare en slik ordning. Det er et uttrykt ønske fra myndighetenes side å få flere personer med nedsatt funksjonsevne ut i lønnet arbeid. Like rettigheter er en grunnleggende forutsetning for å oppnå dette.

Retten til ikke-diskriminering var videre en av grunnpilarene for FN-konvensjonen om rettigheter til personer med nedsatt funksjonsevne, (CRPD), som Norge har signert og snart vil ratifisere, jf. Prop. 105 S. Gjennom sin undertegning av konvensjonen har Norge forpliktet seg til ikke å handle i strid med den, selv om den formelt sett ikke er rettslig bindende for Norge ennå. Retten til deltakelse gjennomsyrrer hele konvensjonen, og rett til beskyttelse mot diskriminering i arbeidslivet er særlig fremhevet i artikkel 27. Statene har forpliktet seg til å realisere retten til arbeid, inkludert for de som får nedsatt funksjonsevne i løpet av sin yrkeskarriere, jf. artikkel 27 nr. 1. Dersom personer med nedsatt funksjonsevne ikke får lik uttelling for sin arbeidsinnsats som andre når det gjelder opptjening av pensjonsrettigheter, vil dette samsvare dårlig med intensjonen bak denne forpliktelsen. Disse hensynene vil være tungtveiende også når man skal vurdere holdbarheten av private selskapers praksis ut fra forbudet mot diskriminering i diskriminerings- og tilgjengelighetsloven.

Etter en samlet vurdering er ombudet kommet til at Storebrand Livsforsikring vilkår og praksis ikke oppfyller kravene for unntak etter diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 fjerde ledd.

Ombudet ser at Storebrand skriver at det nå er dialog mellom forsikringsnæringen og Finanstilsynet om denne problemstillingen. Ombudet tar med denne uttalelsen ikke stilling til hvordan den avtalerettslige siden mellom selskapet og PBL-A kan løses.

Konklusjon

Forsikringsvilkårene i pensjonsavtalen mellom Storebrand og PBL-A er i strid med diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 4 når det gjelder manglende oppjustering av pensjonsgrunnlag for arbeidsinntekt for personer som er delvis uføre.

Likestillings- og diskrimineringsombudet har ikke kompetanse til å ilegge erstatnings- og/eller oppreisningsansvar. Spørsmål om erstatning og/eller oppreisning avgjøres av domstolene, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 16, jf. § 17.

Ombudet vil likevel oppfordre partene til å komme frem til en minnelig løsning i saken. Vi ber om tilbakemelding **innen 25. august 2012** om hvordan Storebrand foreslår å løse saken, dersom Storebrand velger å ikke bringe saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda.

Oslo, 09.07.2012

Sunniva Ørstavik

likestillings- og diskrimineringsombud

