

Lovforslag nr. L 54. Fremsat den 30. oktober 1997 af økonomiministeren (Marianne Jelved)

Forslag

til

Lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger¹⁾ og om ændring af lov om ligestilling mellem mænd og kvinder

Kapitel 1

Indledende bestemmelser

§ 1. Loven skal sikre ligebehandling af mænd og kvinder i de erhvervstilknyttede sikringsordninger.

Stk. 2. Ved erhvervstilknyttede sikringsordninger forstås ordninger, der har til formål at sikre, at lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende samlet inden for en virksomhed eller en gruppe af virksomheder inden for en erhvervsgren eller inden for en faglig eller tværfaglig branche eller organisation får ydelser, som skal supplere ydelser fra lovbestemte sociale sikringsordninger eller træde i stedet for disse, uanset om medlemskab af disse ordninger er obligatorisk eller ej.

Stk. 3. Ved de sikrede forstås dem, der har ret til ydelser fra de erhvervstilknyttede sikringsordninger.

Stk. 4. Loven er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption.

Stk. 5. Loven er ikke til hinder for bestemmelser om fleksibel pensionsalder på samme vilkår for mænd og kvinder.

§ 2. §§ 7, 8, 10, 11, 12 og 14 finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende pligt til ligebehandling følger af en kollektiv overenskomst, jf. dog § 11, stk. 3.

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv nr. 86/378 af 24. juli 1986, EF-Tidende 1986 L225/40, som ændret ved Rådets direktiv nr. 96/97 af 20. december 1996, EF-Tidende 1997 L46/20.

§ 3. Lovens bestemmelser kan ikke fraviges ved aftale til ugunst for den eller de sikrede.

Kapitel 2

Lovens anvendelsesområde

§ 4. Loven finder anvendelse på alle erhvervstilknyttede sikringsordninger, der vedrører

- 1) arbejdsulykker og erhvervs sygdomme,
- 2) sygdom,
- 3) invaliditet,
- 4) arbejdsløshed eller
- 5) alder.

Stk. 2. Loven omfatter endvidere erhvervstilknyttede sikringsordninger, der vedrører andre natural- eller kontant ydelser, herunder ydelser til efterladte og familieydelser.

§ 5. Loven finder ikke anvendelse på

- 1) lovbestemte sikringsordninger,
- 2) regulativer, vedtægter og regler for reglementsansatte og kommunale tjenestemænd, hvorefter der tilvejebringes en retsstilling for disse svarende til den for statens tjenestemænd gældende,
- 3) offentligretlige bestemmelser om social beskyttelse, i det omfang disse skal supplere eller træde i stedet for de i nr. 1 og 2 nævnte ordninger,

- 4) individuelle aftaler for selvstændige erhvervsdrivende,
- 5) ordninger for selvstændige erhvervsdrivende, hvori kun én person deltager eller
- 6) lønmodtageres pensionsaftaler, hvori arbejdsgiveren ikke er part.

Stk. 2. Loven finder endvidere ikke anvendelse på valgfrie muligheder i erhvervstilknyttede sikringsordninger, som deltagerne tilbydes individuelt for at sikre dem supplerende ydelser, give dem valg af datoen fra hvilken de normale ydelser skal løbe, eller valg mellem flere ydelser.

Stk. 3. Loven finder endvidere ikke anvendelse på erhvervstilknyttede sikringsordninger, for så vidt ydelserne finansieres af frivillige lønmodtagerbidrag.

§ 6. Loven finder anvendelse på sikringsordninger, der er knyttet til en arbejdsaftale, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde i Danmark, også selvom arbejdstageren midlertidigt er beskæftiget i udlandet.

Stk. 2. Loven finder endvidere anvendelse, hvis arbejdstageren ikke sædvanligvis udfører sit arbejde i et bestemt land, og arbejdsgiveren har hjemsted i Danmark.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse for selvstændige erhvervsdrivende.

Kapitel 3

Ligebehandlingens indhold

§ 7. I de erhvervstilknyttede sikringsordninger må der ikke gøres forskel mellem mænd og kvinder vedrørende

- 1) ordningernes anvendelsesområde,
- 2) betingelserne for adgang til ordningerne,
- 3) rettigheder og pligter i ordningerne eller
- 4) rettigheder i forbindelse med udtræden og efter udtræden af ordningerne, jf. dog § 8, stk. 5.

§ 8. De erhvervstilknyttede sikringsordninger må ikke indeholde bestemmelser, hvorefter der finder forskelsbehandling sted på grundlag af køn med hensyn til fastsættelse og beregning af bidrag og ydelser, jf. dog stk. 2-5.

Stk. 2. For medlemmer optaget før den 1. juli 1998 i erhvervstilknyttede sikringsordninger, hvor ydelserne beregnes ud fra forud fastsatte bidrag, kan ydelserne være forskellige for mænd og kvinder, i det omfang beregningen baseres på aktuarmæssige faktorer, der er for-

skellige for de to køn. Arbejdsgivernes bidrag kan i disse ordninger fastsættes forskelligt for mænd og kvinder, såfremt der herved sker en tilnærmelse af ydelsesniveauerne for mænd og kvinder.

Stk. 3. For medlemmer optaget før den 1. juli 1998 i erhvervstilknyttede sikringsordninger, hvor bidragene beregnes ud fra forud fastsatte ydelser, kan arbejdsgivernes bidrag være forskellige for mænd og kvinder, i det omfang beregningen baseres på aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn.

Stk. 4. De i stk. 2 og stk. 3 omtalte beregninger foretages på de beregningsgrundlag, den pågældende erhvervstilknyttede sikringsordning i øvrigt anvender. I de i stk. 3 omtalte ordninger kan ydelser, der udbetales i stedet for de oprindeligt aftalte ydelser, være forskellige for de to køn som følge af anvendelsen af disse beregningsgrundlag.

Stk. 5. Ved beregning af ydelser i forbindelse med udtræden og efter udtræden af erhvervstilknyttede sikringsordninger for medlemmer optaget før den 1. juli 1998 finder stk. 2-4 tilsvarende anvendelse.

Kapitel 4

Sanktioner og håndhævelse

§ 9. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders og ordningers vedtægter og reglementer m.v., som er i strid med §§ 3-4, 6-8 eller 10-12, er ugyldige. Dette gælder også vedtagelser, samordnet adfærd og praksis i strid med §§ 3-4, 6-8 eller 10-12.

§ 10. Hvis bestemmelser i en aftale m.v. erklæres ugyldige, jf. § 9, skal de inden 6 måneder ændres, således at de ikke er i strid med §§ 3-4, 6-8 eller 11-12.

§ 11. Afskediges en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav efter §§ 7, 8, 9 eller 10, skal arbejdsgiveren betale godtgørelse.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1, der ikke kan overstige 39 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse, hvor pligt til ligebehandling følger af kollektiv overenskomst, men hvor der ikke i overenskomsten gives den pågældende adgang til godtgørelse for afskedigelse, der ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksom-

hedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

§ 12. Krav på betaling som følge af § 9 og § 11 forældes efter 2 år efter udgangen af det kalenderår, i hvilket fordringshaveren fik kundskab om kravet og om, at det er forfaldet, og i alt fald 5 år efter kravets forfaldstid. I øvrigt finder reglerne i §§ 1-3 i lov nr. 274 af 22. december 1908 om forældelse af fordringer anvendelse.

§ 13. Udbetalte ydelser kan ikke søges tilbage i kraft af denne lov.

§ 14. En person, omfattet af loven, der mener, at ligebehandling efter loven ikke bliver overholdt, kan søge dette fastslået ved domstolene.

§ 15. Finanstilsynet fører tilsyn med overholdelse af denne lov. Reglerne om Finanstilsynet og ansatte i Finanstilsynet i §§ 237-241 i lov om forsikringsvirksomhed finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. Faglige organisationer og arbejdsgivere omfattet af loven og virksomheder under tilsyn af Finanstilsynet skal give Finanstilsynet de oplysninger, der er nødvendige for Finanstilsynets tilsyn efter loven.

§ 16. Finanstilsynet kan fastsætte nærmere regler om de i § 8 og § 15 nævnte bestemmelser.

§ 17. Afgørelser truffet af Finanstilsynet i henhold til loven eller forskrifter udstedt i medfør af loven kan indbringes for Erhvervsankenævnet senest 4 uger efter, at afgørelsen er meddelt den pågældende.

§ 18. Ligestillingsrådet kan af egen drift eller efter anmodning undersøge forhold, der vedrører loven.

Stk. 2. Faglige organisationer og arbejdsgivere omfattet af loven og virksomheder under tilsyn af Finanstilsynet skal efter anmodning overlade Ligestillingsrådet enhver oplysning, der er af betydning for Ligestillingsrådets virksomhed efter loven.

Stk. 3. De oplysninger, jf. stk. 1 og 2, som Ligestillingsrådet modtager efter loven, er omfattet af tavshedspligten i § 240 c i lov om forsikringsvirksomhed.

Kapitel 5

Straffebestemmelser

§ 19. Overtrædelse af § 3, § 7, § 8, § 15, stk. 2 eller § 18, stk. 2, kan straffes med bøde, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

Stk. 2. I forskrifter, der udstedes af Finanstilsynet i medfør af loven, kan der fastsættes straf af bøde, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed.

Stk. 3. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Kapitel 6

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 20. Loven træder i kraft den 1. januar 1998.

Stk. 2. For lønmodtagere har loven virkning for alle ydelser, der kan henregnes til beskæftigelsesperioder efter den 17. maj 1990. For selvstændige erhvervsdrivende har loven virkning for alle ydelser, der kan henregnes til beskæftigelsesperioder efter den 1. januar 1998.

Stk. 3. Finanstilsynet kan efter ansøgning tillade, at bestemmelsen i § 8, stk. 1 først skal have virkning fra et senere tidspunkt, dog ikke senere end den 1. januar 2000.

Stk. 4. Rettigheder og pligter, som er omfattet af loven, og som vedrører en periode for medlemskab af en ordning, der ligger forud for den 17. maj 1990, er fortsat undergivet de bestemmelser i ordningen, som var gældende for den pågældende periode.

§ 21. I lov nr. 238 af 20. april 1988 om ligestilling mellem mænd og kvinder, som ændret ved lov nr. 374 af 20. maj 1992, affattes § 2, stk. 2, således:

»Stk. 2. Ligestillingsrådet afgiver udtalelse m.v. efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., lov om lige løn til mænd og kvinder og lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger.«.

§ 22. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indledning

Dette lovforslag har til formål at sikre ligebehandling af mænd og kvinder i arbejdsmarkedspensionsordningerne og i den forbindelse at gennemføre Rådets direktiv nr. 86/378 af 24. juli 1986 om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, som ændret ved Rådets direktiv nr. 96/97 af 20. december 1996.

Implementeringen af det oprindelige direktiv blev behandlet af det industriministerens i foråret 1989 nedsatte Pensionsoverførselsudvalg, som den 11. oktober 1991 afgav betænkning nr. 1228 om »Pensionsmæssig ligebehandling af mænd og kvinder«.

Direktivet skal sikre ligebehandling af mænd og kvinder inden for arbejdsmarkedspensionsordninger og andre ikke-lovbestemte sikringsordninger for såvel arbejdstagere som selvstændige erhvervsdrivende.

Ligebehandling er i vid udstrækning allerede sikret ved Romtraktatens art. 119, hvor begrebet løn er defineret bredt, så det også omfatter »alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier«.

Direktivet udvider Romtraktatens bestemmelser om ligebehandling, ved også at omhandle selvstændige erhvervsdrivende og præciserer fortolkningen af art. 119 for så vidt angår lønmodtagere. Direktivets udgangspunkt er, at såvel bidrag som ydelser skal være ens for mænd og kvinder.

1. Fælleskønsgrundlag

Danske pensionsordninger er enten bidragsdefinerede ordninger eller tilsagnsordninger. Ved bidragsdefinerede ordninger forstås ordninger, hvor der som led i ansættelsesforholdet er aftalt faste bidrag, som skal indbetales til et pensionsinstitut. I tilsagnsordninger er arbejdsgiver forpligtet til at indbetale bidrag, ud over arbejdstagerens bidrag, således at arbejdstageren sikres pensionsydelser af en vis størrelse - ofte en procentdel af slutlønnen. Der er flest bi-

dragsdefinerede ordninger på det danske arbejdsmarked.

Ifølge direktivet er det muligt at anvende aktuariemæssige faktorer, der er forskellige for mænd og kvinder (gennemsnitlig levetid og invaliditetshyppighed) i forbindelse med beregning af pensionsbidrag og ydelser.

Ved anvendelse af disse forskellige aktuariemæssige faktorer for de bidragsdefinerede ordninger kan pensionsydelsen blive forskellig for mænd og kvinder. Anvendes aktuariemæssige faktorer på tilsagnsordninger, vil arbejdsgiverens bidrag blive forskelligt for mænd og kvinder.

I nærværende lovforslag foreslås det, at for fremtidige medlemmer i de af lovforslaget omfattede ordninger, skal det gælde, at såvel bidrag som ydelse skal være ens for mænd og kvinder. Ved beregning af bidrag og ydelse skal således anvendes et fælleskønsgrundlag. Fremover skal det ikke være muligt at anvende mænds og kvinders forskellige gennemsnitslevetid og invaliditetshyppighed som begrundelse for forskellige bidrag eller ydelser.

Kvinder lever i gennemsnit længere end mænd, hvorfor alderspension for kvinder er dyrere, mens ægtefællepension er dyrere for mænd end kvinder. Anvendelse af et fælleskønsgrundlag kan medføre en vis omfordeling af midler fra det ene køn til det andet, afhængig af den enkelte ordnings andel af mænd og kvinder samt af ydelsessammensætningen, dvs. størrelsen af alders-, invalide-, ægtefælle- og børnepension.

Mange af de ældre ordninger har dog en ydelsessammensætning, hvor det stort set er ligeegyldigt, om der anvendes fælleskønsgrundlag eller kønsopdelt grundlag. Hertil kommer, at de fleste af de nye ordninger anvender fælleskønsgrundlag.

Når kravet om anvendelse af fælleskønsgrundlag ikke indføres for eksisterende medlemmer, er det fordi, disse medlemmer allerede ved optagelsen i ordningerne har fået et tilsagn om fremtidige ydelser af en vis størrelse på grundlag af de aftalte indbetalinger. Sådanne tilsagn er juridisk bindende og kan derfor ikke formindskes, hvilket ville blive resultatet for nogle medlemmer, såfremt et krav om anvendelse af

fælleskønsgrundlag blev indført med virkning for allerede indgåede aftaler.

Et fælleskønsgrundlag kan give anledning til spekulation i ordningerne, f.eks. ved i pensionsaftalerne at indføre sumydelser i stedet for løbende ydelser. En sådan udvikling i retning af sumydelser i stedet for løbende ydelser er set i udlandet.

Aftalefriheden på arbejdsmarkedet - også med hensyn til arbejdsmarkedspensionerne - kan sikre, at en sådan udvikling ikke sker. Økonomiministeren vil gøre arbejdsmarkedets parter opmærksomme på problemstillingen, og i øvrigt følge udviklingen på området.

Direktivet og lovforslaget indeholder endvidere krav om, at de øvrige rettigheder og pligter - ud over spørgsmål vedrørende bidrag og ydelser - i pensionsordningerne skal være ens for mænd og kvinder.

Sigtet med lovforslaget er, at der i ordningerne ikke må gøres forskel på mænd og kvinder vedrørende ordningernes anvendelsesområde, betingelserne for adgang til ordningerne samt rettigheder og pligter i ordningerne. Dette vil fremme ligestilling mellem mænd og kvinder.

Lovforslaget tager udgangspunkt i en implementering af direktivet som foreslået af Pensionsoverførselsudvalgets flertal med de ændringer, der er en konsekvens af ændringsdirektivet. Derudover stiller lovforslaget krav om anvendelse af fælleskønsgrundlag for fremtidige medlemmer af pensionsordningerne.

Lovforslaget finder anvendelse på alle ikke-lobbestemte erhvervstilknyttede sikringsordninger, hvilket primært vil sige arbejdsmarkedspensionsordningerne.

Forslaget vil omfatte såvel lønmodtagere som selvstændige erhvervsdrivende, og forslaget tager hensyn til, at mange af de omfattede ordninger er aftalt via overenskomster, således at spørgsmål om overtrædelse af lovens bestemmelser og retsvirkningerne heraf fortrinsvis skal behandles af det fagretlige system, idet dog enkelte spørgsmål vil skulle søges afklaret ved almindelige domstole.

Efter lovforslaget vil Finanstilsynet skulle føre tilsyn med lovens overholdelse, og tilsynet vil kunne kræve de nødvendige oplysninger fra de berørte parter. Ligestillingsrådet vil ligeledes kunne undersøge forhold omfattet af loven.

Der er ikke ved lovforslaget taget stilling til, hvordan eventuelle finansieringsproblemer skal løses, såfremt en ordning erklæres ugyldig og skal bringes i overensstemmelse med lovens krav om ligebehandling. Udgangspunktet vil være, at der skal ske en fornyet opgørelse af pensionsordningens tilsagn. I øvrigt må det overlades til dansk rets almindelige regler

om erstatning og konsekvenserne af ugyldighed, hvad der skal ske i det enkelte tilfælde.

2. Høring

Betænkningens lovudkast blev allerede i 1991 sendt i høring, og nærværende lovforslag har været sendt i høring i samtlige ministerier, samt Advokatrådet, Akademikernes Centralorganisation, Amtsrådsforeningen i Danmark, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Dansk Arbejdsgiverforening, Den Danske Aktuarforening, Finansrådet, Forbrugerrådet, Foreningen af Firmapensionskasser, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Kommunernes Landsforening, Landsorganisationen i Danmark, Ligestillingsrådet, Rådet for Dansk Forsikring og Pension, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforening og Sammenslutningen af Danske Andelskasser.

3. Administrative, statsfinansielle og miljømæssige konsekvenser

Forslaget vil medføre en meradministration svarende til ét årsværk for Finanstilsynet, dvs. 500.000 kr, idet de pensionsordninger, der i dag anvender kønsopdelt grundlag, skal anmelde fælleskønsgrundlag til brug for fremtidige medlemmer, og idet tilsynets arbejdsområde udstrækkes til at varetage tilsynsmæssige spørgsmål om ligebehandling og til at afgive en udtalelse om, hvorvidt en given pensionsordning må anses for at opfylde lovens krav om ligebehandling.

Forslaget vil ikke have miljømæssige konsekvenser.

4. Erhvervsøkonomiske konsekvenser

Lovforslaget vil have økonomiske konsekvenser i form af øget administration i de pensionsordninger, der både skal anvende kønsopdelt grundlag og fælleskønsgrundlag som følge af, at kravet om fælleskønsgrundlag kun indføres for medlemmer optaget efter 1. juli 1998.

5. Forholdet til EU-retten og andre landes lovgivning på området

Lovforslaget gennemfører Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986, som ændret ved Rådets direktiv 96/97/EF af 20. december 1996. Direktivet indeholder minimumsbestemmelser vedrørende omfanget af ligebehandling og fortolker for lønmodtagere Traktatens art. 119's virkning for pension aftalt i ansættelsesforhold. Lovforslaget går i § 8, stk. 1, videre end minimumsbestemmelserne ved for fremtidige med-

F. t. l. om ligebehandling af mænd og kvinder vedr. erhvervstilknyttede sikringsordninger m.v.

lemmer af pensionsordningerne at kræve anvendelse af fælleskønsgrundlag. Efter direktivets art. 6, stk. 1, litra h og i, er anvendelse af aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn, tilladt.

Rådets direktiv 86/378/EØF skulle have været gennemført senest den 30. juli 1989, men da det efter nogle domme fra EF-Domstolen stod klart, at visse af direktivets bestemmelser var i strid med Traktaten, og der blev rejst tvivl om visse andre bestemmelser, valgte man i Danmark (med Kommissionens accept) at afvente en afklaring af spørgsmålene og vedtagelsen af det nødvendige ændringsdirektiv. Rådets direktiv 96/97/EF skulle have været gennemført den 1. juli 1997, men da det først blev vedtaget den 20. december 1996, gjorde man fra dansk side allerede da opmærksom på, at det ikke ville kunne gennemføres i Danmark før ultimo 1997. Dette har dog ikke betydning for beskyttelsesniveauet i Danmark, da de danske pensionsordninger er i overensstemmelse med direktivets minimumsbestemmelser.

Lovforslaget og direktivet regulerer, hvorledes de erhvervstilknyttede sikringsordninger må indrettes, mens det ikke indebærer en regulering af de pensionsprodukter, som pensionsinstitutterne i øvrigt kan udbyde. For livsforsikringselskaberne og de tværgående pensionskasser er dette reguleret af livsforsikringsdirektiverne. Et lovforslag, der regulerede livs- og pensionsforsikringer uden for direktivets anvendelsesområde, f.eks. privattegnede pensionsordninger, ville kræve en ændring af livsforsikringsdirektiverne.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Det generelle ligebehandlingsprincip fastslås i denne bestemmelse, som følger af direktivet. Loven gælder for alle erhvervstilknyttede sikringsordninger og for hele arbejdsstyrken inkl. arbejdsløse samt pensionerede og invalide arbejdstagere, jf. direktivets art. 3. Loven gælder også ved frivillig deltagelse i de erhvervstilknyttede sikringsordninger.

Bestemmelsen fastlægger sammen med §§ 4-6 lovens anvendelsesområde, jf. direktivets art. 2. § 1, stk. 2 giver de væsentligste karakteristika for de ordninger, der omfattes af loven.

Loven vil ofte, men ikke udelukkende omfatte forsikringsbaserede ordninger. Således vil også opsparring i pensionsøjemed i pengeinstitutter være medtaget. En nærmere afgrænsning kan kun ske i praksis.

Stk. 3 definerer personkredsen til at omfatte alle personer, der har ret til ydelser fra ordningerne, dvs. ikke blot lønmodtagerne eller de selvstændige er-

hvervsdrivende, men også de pårørende, der har ret til ydelser som f.eks. ægtefælle- eller børnepension.

Stk. 4 følger direktivets art. 5.2. Dog er det fundet nødvendigt at præcisere, at man ligestiller adoption med svangerskab og fødsel.

Stk. 5 følger direktivets art. 9a.

De i stk. 4 og 5 nævnte bestemmelser henviser til bestemmelser i de aftaler, vedtægter og regulativer m.v., der ligger til grund for de erhvervstilknyttede sikringsordninger.

Til § 2

Bestemmelsen fastslår det såkaldte subsidiaritetsprincip, som man også kender fra ligelønsloven og lov om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov. I modsætning til disse love er subsidiaritetsprincippet her konkretiseret til bestemmelserne i §§ 7, 8, 10, 11, 12 og 14, idet lovens øvrige bestemmelser ikke vedrører forhold, der kan forhandles via kollektiv overenskomst.

I praksis betyder subsidiaritetsprincippet, at de omhandlede bestemmelser i loven kun finder anvendelse på lønmodtagere, i det omfang lønmodtageren ikke er indrømmet tilsvarende eller bedre beskyttelse efter en kollektiv overenskomst.

Til § 3

Bestemmelsen svarer til § 12 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. (lovbekendtgørelse nr. 875 af 17. oktober 1994) og skal sikre, at en person, der ikke er blevet behandlet i overensstemmelse med denne lov, ikke kan blive mødt med indsigelse om stiltiende eller udtrykkeligt at have givet afkald på sin ret efter loven. Sådanne afkald er efter § 9 ugyldige.

Til § 4

I denne bestemmelse afgrænses indholdet af de erhvervstilknyttede sikringsordninger, der er omfattet af loven. Bestemmelsen følger artikel 4 i direktivet. Denne bestemmelse gælder dog i direktivet kun lønmodtagere og ikke selvstændige erhvervsdrivende. I lovforslaget foreslås imidlertid, at bestemmelsen gælder såvel lønmodtagere som selvstændige erhvervsdrivende.

Loven omfatter således erhvervstilknyttede sikringsordninger, der giver ydelser til den selvstændige eller arbejdstageren i form af egenpension (alders- og invalidepension) samt arbejdsskade- og arbejdsløshedsforsikring og erhvervstilknyttede sikringsordninger, der giver visse andre ydelser, herunder ægtefælle- og børnepension. Ordet "alder" i stk. 1, nr. 5,

omfatter både egentlig alderspension og andre aldersbestemmelser vedrørende f.eks. adgang til fremskyndelse eller udskydelse af pensionsudbetalingerne.

Det bør bemærkes, at loven ikke omfatter de lovbestemte sikringsordninger, herunder den lovbestemte arbejdsskadeforsikring og arbejdsløshedskasserne anerkendt efter arbejdsløshedsforsikringsloven, jf. § 5, stk. 1, nr. 1.

Til § 5

Denne bestemmelse opregner de områder, der ikke er omfattet af loven, jf. direktivets art. 2.1. og 2.2.

De i bestemmelsens stk. 1, nr. 1 - 3 nævnte ordninger og bestemmelser er omfattet af direktiv 79/7 om ligebehandling med hensyn til social sikring, art. 3, og er således ikke omfattet af direktiv 86/378 og dermed ej heller af denne lov.

Blandt de i stk. 1, nr. 1, nævnte ordninger kan nævnes de ordninger, der følger

- a) lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel,
- b) lov om social pension,
- c) lov om delpension,
- d) lov om arbejdsskadeforsikring,
- e) lov om arbejdsmarkedets tillægspension,
- f) lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring og
- g) lov om tjenestemandspension.

Uanset denne lovs bestemmelser finder lov nr. 102 af 14. marts 1941 om bevarelse af enkepensionsret ved separation og skilsmisse med senere ændringer anvendelse.

Stk. 2 følger af direktivets art. 2, stk. 2, litra d. Bestemmelsen betyder, at såfremt der i en ordning er mulighed for individuelt at vælge supplerende ydelser eller at foretage et valg mellem forskellige ydelser, er disse supplerende/valgfrie ydelser ikke omfattet af lovens anvendelsesområde.

Stk. 3 følger af direktivets art. 2, stk. 2, litra e.

Til § 6

Der er her tale om en geografisk afgrænsning af lovens anvendelsesområde. Det fastlægges, at arbejdsaftalen bliver styrende for lovens anvendelse på en tilknyttet sikringsordning. Afgrænsningen sikrer, at erhvervstilknyttede sikringsordninger, hvor arbejdsforholdet hovedsageligt udføres i Danmark, er omfattet af loven.

Til § 7

Denne bestemmelse præciserer de forhold, hvori forskelsbehandling ikke må finde sted i erhvervstil-

knyttede sikringsordninger, jf. direktivets art. 5. Der omtales bestemmelser i ordningerne i bred forstand, idet disse bestemmelser kan forefindes i såvel de overenskomster og aftaler, som ordningerne måtte være oprettet i medfør af, som i vedtægter og regulativer i de pensions-, forsikrings- og pengeinstitutter, ordningerne måtte være etableret i.

Direktivets artikel 5, stk. 2, og artikel 6, stk. 1, litra g, om svangerskab, fødsel og barselorlov er implementeret ved § 1, stk. 3.

Til § 8

Denne bestemmelse præciserer konsekvenserne af ligebehandlingsprincippet for beregningen af bidrag og ydelser.

Stk. 1 indebærer, at der stilles krav om anvendelse af fælleskønsgrundlag for medlemmer, der optages i pensionsordningerne efter den 1. juli 1998, jf. dog muligheden for overgangsordning i § 20, stk. 3.

Stk. 2-5 vedrører de eksisterende medlemmer af pensionsordningerne. For disse medlemmer vil anvendelse af kønsopdelt grundlag stadig være tilladt. Stk. 2-4 indeholder de i direktivets artikel 6, stk. 1, litra h og litra i, angivne bestemmelser, og stk. 5 følger af direktivets artikel 6, litra d og litra j. For hovedparten af sikringsordningerne er de i stk. 4 omtalte beregningsgrundlag reguleret af lov om forsikringsvirksomhed eller lov om tilsyn med firmapensionskasser. De i stk. 4, 2. pkt, omtalte ydelser, der kan udbetales i stedet for de oprindeligt aftalte ydelser, er ydelser som f.eks. sumydelser, der udbetales ved konvertering af løbende ydelser til engangsydelser, beløb, der udbetales ved udtræden eller overførsel til anden pensionsordning, eller løbende ydelser, der er ændret i forhold til det aftalte som følge af en valgt ændring af udbetalingsperioden.

Til § 9

Efter denne bestemmelse er aftaler m.m. ugyldige, hvis de er i strid med loven, jf. også artikel 7 i direktivet, der ønsker ugyldighedsvirkning for alle aftaler m.m., der er i strid med ligebehandlingsprincippet.

Bestemmelsen har et bredt anvendelsesområde, idet den omfatter alle typer af aftaler, vedtægter, reglementer m.v. Bestemmelsen skal desuden ses i sammenhæng med forbuddet mod aftale om fravigelse af loven i § 3.

Til § 10

Såfremt en ordning eller en aftale er ugyldig, jf. § 9, skal den selvsagt ændres, således at den opfylder lovens regler. I princippet burde det ske uden videre.

Men af praktiske grunde må der sættes en frist, da en række praktiske arrangementer, bl.a. af beregningsmæssig art, kan være påkrævede. Fristen efter § 10 er sat til 6 måneder. Denne frist er fastsat under hensyntagen til, at overtrædelser hurtigt bør bringes til opmærksomhed, og at en længere frist kan udløse næsten uoverkommelige opgørelsesproblemer, erstatningskrav m.v.

Fristen på 6 måneder løber fra det tidspunkt, hvor ugyldigheden fastslås ved aftale eller en endelig afgørelse af Finanstilsynet, en domstol, en voldgiftsret eller Erhvervsankenævnet. Bestemmelsen om ugyldighed regulerer ikke fastsættelse af krav om efterbetaling eller erstatning i tilfælde af, at en ordning kendes ugyldig. § 12 giver en forældelsesfrist desangående, men loven regulerer ikke i øvrigt fastsættelse af størrelsen af sådanne krav.

Til § 11

Artikel 11 i direktivet foreskriver, at der skal være beskyttelse mod afskedigelse på grund af klage over forhold vedrørende ligebehandlingsprincippet i erhvervstilknyttede sikringsordninger.

En del lønmodtagere vil allerede i dag være beskyttet mod urimelig og usaglig afskedigelse efter bestemmelserne i funktionærloven. For de overenskomstdækkede gælder tilsvarende beskyttelse, jf. f.eks. hovedaftalen. Da der imidlertid kan forekomme tilfælde, der ikke eller kun utilstrækkeligt er beskyttede, er det fundet hensigtsmæssigt at indsætte bestemmelsen direkte i loven.

Krav efter stk. 3 behandles ad fagretlig vej, idet man her griber ind på et område, der er overenskomstdækket.

Bestemmelsen svarer til § 15 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (lovbekendtgørelse nr. 875 af 17. oktober 1994).

Til § 12

Denne lov kan udløse efterbetalinger. Det er derfor nødvendigt at begrænse krav på efterbetaling mod pensionsinstitutterne og/eller arbejdsgiverne. Dette bør præciseres i loven, således at forældelse ikke afhænger af en fortolkning af forældelsesloven af 1908. Der indføres en dobbelt forældelsesfrist, nemlig dels en regel om en 2-årig forældelsesfrist, dvs. en forældelsesfrist, som udløber 2 år efter udløbet af det kalenderår, i hvilket den sikrede har fået kundskab om sit krav og om det er forfaldet, dels en regel om en 5-årig forældelsesfrist, dvs. en forældelsesfrist som udløber efter at kravet er forfaldet. Tilsvarende bestemmelse gælder for andre krav grundet

i forsikringsaftalen, jf. forsikringsaftalelovens § 29 og firmapensionskasselovens § 9.

Til § 13

Under henvisning til formålet med at oprette erhvervstilknyttede sikringsordninger er det fundet nødvendigt udtrykkeligt at præcisere, at krav, der støttes på § 9 og § 11, aldrig kan rettes mod den eller de sikrede i form af krav om tilbagebetaling af allerede udbetalte ydelser. Om der i kraft af andre regler er et tilbagesøgningskrav, behandler § 13 ikke.

Til § 14

Bestemmelsen fastslår de klagemuligheder, som den enkelte person har ret til, jf. artikel 10 i direktivet.

Det slås her fast, at spørgsmål om ligebehandling efter denne lov henhører under de almindelige domstole, dog undtaget de spørgsmål, som afgøres af Finanstilsynet, jf. § 15.

Såfremt spørgsmål om ligebehandling i erhvervstilknyttede sikringsordninger ikke rejses i medfør af denne lov, men i medfør af en kollektiv overenskomst, skal det derimod behandles på den for overenskomstmæssige krav sædvanlige måde, d.v.s. ad fagretlig vej. Herudover kan der efter § 17 være klagemulighed vedrørende Finanstilsynets afgørelser.

Til § 15

Efter stk. 1 fører Finanstilsynet tilsyn med lovens overholdelse, og der gælder de samme bestemmelser vedrørende Finanstilsynets beføjelser og tavshedspligt, som fremgår af §§ 237-241 i lov om forsikringsvirksomhed. Bestemmelserne omhandler Finanstilsynets struktur med et Forsikringsråd, at de ansatte i Finanstilsynet er underlagt visse begrænsninger med hensyn til udøvelse af anden virksomhed, Finanstilsynets årlige beretning og en bestemmelse om begrænsning af klageadgang. Vigtigst er henvisningen til bestemmelsen om Finanstilsynets tavshedspligt.

Bestemmelsen i stk. 2 giver Finanstilsynet bemyndigelse til at indhente de oplysninger, som er nødvendige for Finanstilsynets virksomhed efter denne lov. Finanstilsynet kan efter denne bestemmelse f.eks. kræve detaljerede oplysninger om tekniske detaljer i en pensionsaftale for at kontrollere, at loven er overholdt.

Til § 16

Bestemmelsen giver Finanstilsynet hjemmel til at fastsætte nærmere retningslinier, bl.a. med hensyn til regler for beregning af bidrag og ydelser og med hensyn til indberetning til tilsynet.

Til § 17

Erhvervsankenævnet er indsat som den endelige administrative klageinstans for afgørelser truffet af Finanstilsynet. Det svarer til, hvad der gælder efter § 247 a i Lov om forsikringsvirksomhed.

Til § 18

Bestemmelsen er indsat efter forslag fra Ligestillingsrådet. Bestemmelsen skal ses som en opfølgning af lov om ligestilling mellem mænd og kvinder (lov nr. 238 af 20. april 1988, som ændret ved lov nr. 374 af 20. maj 1992), hvorefter Ligestillingsrådet tillægges en udvidet kompetence. På samme måde som i lov om lige løn til mænd og kvinder (lovbekendtgørelse nr. 639 af 17. juli 1992) og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. (lovbekendtgørelse nr. 875 af 17. oktober 1994) indsættes Ligestillingsrådets kompetence direkte i loven.

Efter bestemmelsen har faglige organisationer og arbejdsgivere omfattet af loven og virksomheder under tilsyn af Finanstilsynet pligt til at give Ligestillingsrådet oplysninger, som har betydning i forbindelse med behandling af spørgsmål vedrørende denne lov. Hvis bestemmelsen overtrædes, kan der pålægges straf, jf. § 19.

De oplysninger som Ligestillingsrådet modtager i medfør af loven, er omfattet af tavshedspligten i § 240 c i lov om forsikringsvirksomhed. Det skal bemærkes, at Ligestillingsrådet må indhente oplysningerne fra de faglige organisationer, arbejdsgiverne og virksomhederne under Finanstilsynets tilsyn, idet Finanstilsynet på grund af sin tavshedspligt ikke har pligt til at udlevere oplysninger til Ligestillingsrådet. Finanstilsynet kan dog i lighed med andre myndigheder afgive oplysninger til Ligestillingsrådet efter bestemmelserne i offentlighedsloven og forvaltningsloven, i det omfang oplysningerne ikke er omfattet af Finanstilsynets tavshedspligt.

Til § 19

Bestemmelsen giver mulighed for at straffe overtrædelse af loven eller forskrifter udstedt i medfør af loven med bøde, hvis overtrædelsen sker forsætligt eller groft uagtsomt.

Til § 20

Det foreslås i stk. 1, at loven træder i kraft den 1. januar 1998.

Loven har tilbagevirkende kraft for lønmodtagere efter stk. 2. Dette følger af art. 2 i ændringsdirektivet. Den tilbagevirkende kraft skyldes, at Romtraktatens art. 119 ifølge EF-Domstolen har kunnet påberåbes direkte i pensionsspørgsmål fra denne dato, hvor Barber-dommen blev afsagt. En længere tilbagevirkende kraft vil ifølge direktivet gælde for sager, hvor der inden den 17. maj 1990 er anlagt søgsmål, men da sådanne søgsmål ikke er kendt, er denne mulighed ikke medtaget i lovforslaget.

Stk. 3 indeholder en dispensationsadgang med hensyn til fristen i § 8, stk. 1, til den 1. juli 1998 for indførelse af fælleskønsgrundlag for nye medlemmer; dog senest til den 1. januar 2000. Det skal bemærkes, at indførelsen af fælleskønsgrundlag er mere vidtgående end direktivet. Der kan være ordninger, hvor beregningsgrundlaget indgår i pensionsaftalen mellem aftaleparterne, og hvor det ikke er muligt inden den 1. juli 1998 at ændre aftalen, hvorfor fælleskønsgrundlaget først kan indføres på et senere tidspunkt. Der kan endvidere være ordninger, der af særlige administrative årsager har behov for en overgangsordning.

I stk. 4 er der indsat en regel i overensstemmelse med direktivets art. 8, stk. 2. Det betyder, at de pensionstilsagn, der inden revisionen er givet på baggrund af hidtidige pensionsindbetalinger, ikke kan ændres/omregnes på en sådan måde, at de allerede givne tilsagn forringes. I øvrigt giver bestemmelsen ikke rettigheder for den enkelte. En pensionsordnings regler om valgfrihed ændres således ikke.

Til § 21

Bestemmelsen er en konsekvens af lovforslagets § 18.

Til § 22

Da der er tale om implementering af et EF-direktiv, finder loven ikke anvendelse på Færøerne og Grønland.

Skriftlig fremsættelse (30. oktober 1997)

Økonomiministeren (Marianne Jelved):

Herved tillader jeg mig for det høje Ting at fremsætte:

Forslag til lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger og om ændring af lov om ligestilling mellem mænd og kvinder.

(Lovforslag nr. L 54).

Lovforslaget har til formål at sikre ligebehandling af mænd og kvinder. Lovforslaget gennemfører Rådets direktiv nr. 86/378 af 24. juli 1986 om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, som ændret ved Rådets direktiv nr. 96/97 af 20. december 1996.

Lovforslaget medfører, at for fremtidige medlemmer i ikke-lovbestemte erhvervstilknyttede sikringsordninger, dvs. arbejdsmarkeds-pensionsordninger, skal det gælde, at såvel bidrag som ydelse skal være ens for mænd og kvinder (fælleskønsgrundlag).

Derudover må der ikke gøres forskel på mænd og kvinder vedrørende de af loven omfattede pensionsordningers anvendelsesområde, betingelserne for adgang samt rettigheder og pligter.

Med disse bemærkninger, og idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og bemærkningerne til dette, skal jeg anbefale forslaget til det høje Tings velvillige behandling.