

Leverandørskifte – vurdering af arbejdskapacitet

Forsikring & Pensions fælles principper om antagelse og videreførelse ved leverandørskifte i firmapensionsordninger indeholder et kriterium for, om en medarbejder skal tilbydes antagelse hos modtagende selskab eller videreførelse hos afgivende, som baserer sig på en vurdering af, om den pågældendes arbejdskapacitet er nedsat med 50 pct. eller mere af helbredsmæssige årsager.

50 pct.-kriteriet er kernen i de fælles principper, fordi det er skillelinjen for, hvem, der skal med til modtagende selskab, og hvem, der skal blive hos afgivende selskab. Vurderingen af medarbejderne i forhold til dette kriterium skal derfor være ens i alle tilsluttede selskaber, for at opnå en fair og symmetrisk fordeling af risiko. De tilsluttede selskaber skal være trygge ved, at selvom de som modtagende selskab af og til skal antage en medarbejder med forhøjet risiko, så kan selskabet til gengæld i andre situationer som afgivende selskab også sende højrisiko kunder med til den nye leverandør. Dermed er en ensartet opfattelse af 50 pct.-kriteriet helt centralt for successen af princippernes gennemførelse.

På den baggrund er følgende beskrivelse af vurderingen udarbejdet og eksemplificeret.

Blandt de pensionselskaber, der har deltaget i udarbejdelse af principperne, er der enighed om den forståelse af 50 pct.-kriteriet, som er udtrykt i dette notat. Notatet inkl. eksempler skal anvendes til brug for fortolkning og udfyldning af principperne.

Arbejdsgruppen har desuden besluttet, at notatet tages op til revision, når der efter en indledende periode, er høstet konkrete erfaringer med anvendelsen af principperne.

Beskrivelsen vedrører kun den vurdering, der skal foretages efter de fælles leverandørskifteprincipper. Beskrivelsen handler dermed ikke om, hvordan selskaberne hver især fastlægger og formulerer vilkårene vedrørende forsikringsprodukter og berører navnlig ikke, hvornår selskaber skal udbetale erstatning for tab af erhvervsevne.

15.08.2017

Forsikring & Pension
Philip Heymans Allé 1
2900 Hellerup
Tlf.: 41 91 91 91
Fax: 41 91 91 92
fp@forsikringogpension.dk
www.forsikringogpension.dk

Karen Leth Jensen
Chefkonsulent
Dir. 41919074
KLJ@forsikringogpension.dk

Sagsnr. GES-2017-00114
DokID 343064

Arbejdskapacitet på leverandørskiftetidspunktet

Leverandørskiftetidspunktet er tidspunktet, hvor det modtagende selskab overtager risikoen for medarbejderne i pensionsordningen. Om en medarbejder skal medregnes af, om vedkommende har mere end 50 pct. af sin arbejdskapacitet i behold på datoen for leverandørskiftet. Dette vil ofte først blive konstateret efter leverandørskiftedatoen. Har en medarbejder 50 pct. eller mindre i behold af helbredsmæssige årsager, skal vedkommende blive hos afgivende selskab.

Arbejdsgivererklæringen (jf. princip 4.3) er den første indikation modtagende selskab har om, hvem der skal undersøges nærmere mhp. at vurdere arbejdskapacitet på leverandørskiftetidspunktet. Andre kontakter mellem arbejdsgiver eller medarbejder og modtagende selskab frem til leverandørskiftet kan også medføre, at modtagende selskab bliver opmærksom på forhold, der betyder, at arbejdskapaciteten bør vurderes.

Når leverandørskiftet er gennemført kan eventuelle syge kun tilbageføres efter bestemmelserne i princip 10.2. Det vil også sige, at hvis modtagende selskab har haft indikationer på, at en medarbejder burde vurderes, men ikke har gjort det, er medarbejderen forsikret hos det modtagende selskab og kan ikke tilbageføres.

En kvantitativ vurdering

Det afgørende for, om en medarbejder skal blive hos det afgivende selskab, eller komme over til den nye pensionsleverandør, er en kvantitativ vurdering af medarbejderens arbejdskapacitet på leverandørskiftetidspunktet.

Vurdering af arbejdskapaciteten i forbindelse med et leverandørskifte går således ud på, om den syge - på grund af sin sygdom eller ulykke - ikke er i stand til at arbejde mindst halvdelen af fuld arbejdstid (37 timer ugentligt) i det job, han/hun bestrider på leverandørskiftetidspunktet. Det er i den forbindelse ikke afgørende, om medarbejderen har en formel sygemelding fra sin læge.

Hvis medarbejderen kan arbejde mere end halv tid, har personen ret til antagelse hos den nye leverandør. Hvis personen imidlertid af helbredsmæssige årsager ikke er i stand til at yde en arbejdsindsats svarende til mere end halv tid, skal medarbejderen opretholde sin pensionsordning hos den afgivende pensionsleverandør på rimelige vilkår.

Deltidsansatte og timeansatte

Vurdering af arbejdskapaciteten tager altid udgangspunkt i, om medarbejderen på tidspunktet for leverandørskiftet helbredsmæssigt ikke er i stand til at arbejde på mindst 50 pct. af fuld arbejdstid, uanset hvilket timeantal medarbejderen er ansat til.

Den kvantitative vurdering til brug for afgørelsen, om en sygemeldt deltidsansat skal tilbydes antagelse i det nye selskab eller videreførelse hos det afgivende selskab, tager dermed *ikke* udgangspunkt i medarbejderens aftalte arbejdstid.

Ved timeansatte uden fast arbejdstid vil selskabet som udgangspunkt skulle vurdere arbejdskapaciteten, uden hensyntagen til den faktiske arbejdstid, da den ikke nødvendigvis er et udtryk for den fulde arbejdskapacitet. Dog kan modtagende selskab, hvis den faktiske arbejdstid overstiger halv tid af en fuldtidsuge

(37 timer) stoppe sagsbehandlingen her. Vurderingen vil ellers skulle ske ud fra oplysninger om medarbejderens helbredsmæssige tilstand.

Forsikring & Pension

Sagsnr. GES-2017-00114

DokID 343064

Forbigående nedsat arbejdskapacitet

Visse helbredsmæssige tilstande er efter al forventning ikke permanente. På arbejdsgivererklæringen kan medarbejdere med disse problemstillinger dog alligevel optræde som helt eller delvist sygemeldte mhp. nærmere undersøgelse.

En medarbejder på arbejdsgivererklæringen er f.eks. fuldtidssygemeldt pga. et brækket ben. Også ved en sådan forbigående nedsættelse af arbejdskapaciteten sker vurdering på samme måde, som beskrevet ovenfor. Er medarbejderen fuldt sygemeldt, er arbejdskapaciteten på leverandørskiftetidspunktet som udgangspunkt 0 pct. Når medarbejderen har genvundet sin arbejdskapacitet, har medarbejderen krav på at overgå til den nye pensionsleverandør, hvis betingelserne i de fælles principper er opfyldt.

For så vidt angår deltidssygemeldte, er timetallet på selve leverandørskiftedatoen ikke nødvendigvis retvisende for den ansattes arbejdskapacitet. Dette er f.eks. tilfældet, hvis en medarbejder er deltidssygemeldt på leverandørskiftedatoen, og det er aftalt, at medarbejderen arbejder 15 timer ugentligt fordelt på 3 dage a 5 timer. I den situation er det aftalen med medarbejderen, der afgør arbejdskapaciteten – i dette eksempel, at medarbejderen arbejder 15 timer ugentligt og dermed mindre end halv tid.

Kronisk syge eller syge med langvarigt fravær

Medarbejdere kan være på arbejdsgivererklæringen, fordi de har langvarige eller kroniske lidelser med helt eller delvist sygefravær til følge. Ligesom for de forbigående syge er det afgørende for en kronisk eller langvarigt syg, om han eller hun på tidspunktet for leverandørskiftet har en nedsat arbejdskapacitet af helbredsmæssige årsager.

Står medarbejderen på arbejdsgivererklæringen, undersøger modtagende selskab, om vedkommende arbejder mere eller mindre end halv tid. En prognose for medarbejderens potentielle arbejdstid fremover kan *ikke* inddrages, uanset hvor sikker en sådan prognose kan synes på baggrund af vedkommendes diagnose. Ligesådan kan en bagudrettet vurdering heller ikke inddrages.

Indhentning af oplysninger

For at foretage vurderingen, kan selskabet have brug for oplysninger om den syge- eller ulykkesramte medarbejder og hans eller hendes arbejdsmæssige formåen og eventuelle helbredsmæssige oplysninger. Oplysninger om baggrund for sygemelding, arbejdstid og helbredstilstand skal indhentes hos medarbejderne anført på arbejdsgivererklæringen eller hos arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren har dog i mange situationer ikke tilstrækkelige oplysninger om medarbejderens helbred.

Eksempler

Forsikring & Pension

1. Fuldtidsansatte, der umiddelbart inden leverandørskiftet er helt eller delvist sygemeldt

Sagsnr. GES-2017-00114

DokID 343064

Udgangspunktet er, at medarbejderens arbejdskapacitet ikke er nedsat med mindst halvdelen af helbredsmæssige årsager, hvis medarbejderen faktisk kan arbejde mere end halv tid på trods af sin sygdom/ulykke. Kan medarbejderen det, har medarbejderen ret til at overgå til den nye pensionsleverandør. Denne vurdering foretages med udgangspunkt i de oplysninger, der er beskrevet i afsnittet "Indhentning af oplysninger", herunder navnlig oplysninger om den faktiske arbejdstid.

Der sker leverandørskifte 1. april. 1. januar indhentes arbejdsgivererklæring.

A er anført på arbejdsgivererklæringen som delvist sygemeldt. Det modtagende selskab tager kontakt til medarbejderen, og får oplyst, at han arbejder 30 timer om ugen pga. en bevægeapparatsproblemstilling.

A skal med til det modtagende selskab, allerede fordi han arbejder mere end halv tid på leverandørskiftetidspunktet. Dette gælder uanset prognosen for, hvornår medarbejderen tror eller ved, at arbejdet vil blive genoptaget på fuld tid.

B er anført på arbejdsgivererklæringen som sygemeldt. Det modtagende selskab tager kontakt til medarbejderen, der oplyser, at han har været hos lægen, som har konstateret lungebetændelse. B er på antibiotika, som virker. Han forventer at være på arbejde den efterfølgende uge.

Som udgangspunkt er B's arbejdskapacitet 0. Hvis B er rask igen (på mere end halv tid) og på arbejde 1. april, skal han med til modtagende selskab.

C er ikke på arbejdsgivererklæringen. På dato for leverandørskiftet er hun imidlertid sygemeldt. Det modtagende selskab undersøger årsag til sygemeldingen, der viser sig at være lungebetændelse, som C får antibiotika mod. Som udgangspunkt skal C ikke med til modtagende selskab på leverandørskiftetidspunktet.

2. En deltidsansat, der umiddelbart inden leverandørskiftet er deltidssygemeldt, således at arbejdstiden er yderligere nedsat

Når der er tale om en medarbejder, der før sygemeldingen var deltidsansat, vil selskabet stadig skulle foretage vurdering af arbejdskapaciteten på samme måde, som det sker for fuldtidsansatte - dvs. med udgangspunkt i fuld tid (37 timer).

Viser vurderingen, at medarbejderen helbredsmæssigt reelt er i stand til at arbejde på mere end halv tid, skal medarbejderen overgå til den nye pensionsleverandør.

Den kvantitative vurdering til brug for afgørelsen, om en deltidsansat skal tilbydes antagelse i det nye selskab eller videreførelse hos det afgivende, tager dermed *ikke* udgangspunkt i medarbejderens aftalte deltid-arbejdstid.

Der sker leverandørskifte 1. april. 1. februar indhentes arbejdsgivererklæring.

A er deltidsansat på 25 timer. A står på arbejdsgivererklæringen pga. en deltids-sygemelding. Modtagende selskab kontakter A, som oplyser, at han har en mus-sehånd, der betyder, at han kun arbejder 3 timer om dagen. Og altså dermed har en arbejdstid på 15 timer om ugen.

A skal tilbydes videreførelse hos afgivende selskab, da modtagende selskab ikke er forpligtet til at antage ham, fordi hans arbejdskapacitet er under 50 pct. af fuld tid.

3. Person med langvarig eller kronisk sygdom

Også for personer med langvarige forløb eller kronisk sygdom er arbejdskapaciteten på leverandørskiftetidspunktet afgørende.

A står på arbejdsgivererklæringen, fordi vedkommende var sygemeldt ved afgivelsen af arbejdsgivererklæringen. Modtagende selskab kontakter A, som oplyser, at han lige er opereret for en diskusprolaps, der gennem det seneste år har været årsag til flere længerevarende sygemeldinger. På tidspunktet for leverandørskiftet er A tilbage på arbejde 25 timer om ugen.

A skal med til modtagende selskab, da han på leverandørskiftetidspunktet arbejder mere end halv tid.

B er anført på arbejdsgivererklæringen, fordi B har en § 56-erklæring. Modtagende selskab kontakter B, som oplyser, at han lider af sklerose. Han er ansat på fuld tid. I nogle uger har B flere sygedage, i andre uger arbejder han fuld tid. På leverandørskiftedagen er B rask og på arbejde. Uanset prognose for udvikling af B's sygdom, er B rask og på fuld tid på tidspunktet for leverandørskiftet. B skal derfor med til modtagende selskab.

C er anført som deltidssygemeldt (kan arbejde 20 timer om ugen) på arbejdsgivererklæringen. På dagen for leverandørskiftet er C ikke på arbejde. Modtagende selskab kontakter C, som oplyser, at deltidssygemeldingen skyldes, at han lider af en stressbetinget depression.

Deltidssygemeldingen i sig selv er ikke afgørende for vurderingen af C's arbejdskapacitet, hvis C faktisk arbejder 20 timer om ugen.

C's sygdom på leverandørskiftetidspunktet skal derfor vurderes som andre ansattes "sygdom på dagen".

Hvis fraværet alene skyldes deltidssygemeldingen, bør den ikke have yderligere indflydelse på vurderingen. C har netop lov til at være hjemme. C skal i så fald tilbydes antagelse hos modtagende selskab.

Skyldes sygdom på dagen imidlertid en ny diagnose (hvile efter øjenoperation, kraftig fibersprængning eller blærebetændelse), behandles C som andre medarbejdere med tilsvarende sygefravær på dagen.

Forsikring & Pension

Sagsnr. GES-2017-00114

DokID 343064