



Udskrift af dombogen

DOM

Afsagt den 11. juli 2018 i sag nr. BS 43-613/2017:

Lærernes Centralorganisation som mandatar for **Part 1**
Niels Hemmingsens Gade 10, 4. sal
1153 København K
mod
Udbetaling Danmark
Kongens Vænge 8
3400 Hillerød

Sagens baggrund og parternes påstande

Sagsøgeren, **Part 1**, var tjenestemandsansat folkeskolelærer og gik på pension den 1. september 2007. Hun fik herefter gennem en længere periode udbetalt en for lav tjenestemandspension. Sagens spørgsmål er, om **Part 1's** krav på efterbetaling vedrørende de enkelte pensionsydelser er omfattet af den 3-årige forældelsesfrist i forældelseslovens § 3, stk. 1, eller af den 5-årige forældelsesfrist i forældelseslovens § 4, stk. 1.

Lærernes Centralorganisation som mandatar for **Part 1** har nedlagt påstand om, at sagsøgte, Udbetaling Danmark, skal betale 762,93 kr. til **Part 1** med procesrente af 254,31 kr. fra den 30. september 2007, af 254,31 kr. fra den 31. oktober 2007 og af 254,31 kr. fra den 31. november 2007, subsidiært med procesrente fra sagens anlæg den 22. juni 2017.

Udbetaling Danmark har nedlagt påstand om frifindelse.

Oplysningerne i sagen

Med virkning fra 1. april 1993 blev kompetencen til at fastsætte løn- og andre ansættelsesvilkår for tjenestemænd, der på dette tidspunkt var ansat i folkeskolen i kommunerne, overført fra de statslige til de kommunale myndigheder, jf. senest lovbekendtgørelse nr. 522 af 18. maj 2017 om tjenestemænd i folkeskolen m.v. De omfattede tjenestemænds løn blev fastsat efter de kommunale regler, men de bevarede deres ret til pension efter tjenestemandsløven. Pensionen beregnedes fortsat efter de statslige regler og satser. Pensionsydelserne til de omfattede tjenestemænd udbetales af Udbetaling Danmark, men udgiften hertil bæres af staten for tjenestemænd, der blev ansat før 1. april 1993. **Part 1** var tjenestemandsansat folkeskolelærer og var omfattet af den nævnte ordning.

Der opstod i 2010 uenighed om måden, hvorpå tjenestestemandspensionen skulle beregnes i henhold til omregningsreglerne. Spørgsmålet blev afgjort ved Højesterets dom af 29. april 2014 (UfR 2014.2138). Økonomistyrelsen gennemgik efterfølgende pensionsberegningerne for de pensionerede tjenestemænd for at sikre overensstemmelse med dommen. Gennemgangen viste, at størstedelen havde fået udbetalt korrekt pension, men at der var en gruppe på 356 pensionister, som skulle have efterbetalt pension. Der var derudover 199 pensionister, som skulle have nedsat deres tjenestemandspension, ligesom der muligvis skulle ske nedsættelse for yderligere 20.

Part 1 er en af 356 pensionister, der har fået for lidt udbetalt i tjenestemandspension, og som således har et krav på efterbetaling. Hun gik på pension den 1. september 2007. I forbindelse med sagen, der blev behandlet ved Højesteret, indgik parterne efter det foreliggende en procesaftale af 24. november 2010, således at forældelsesfristen af efterbetalingskrav regnes fra denne dato.

I brev af 6. september 2016 fra Statens Administration til Part 1 anføres:

" ...

Vi har gennemregnet din pension og konstateret, at den er beregnet forkert, så du har fået udbetalt for lidt, siden du gik på pension. Statens Administration efterbetaler det for lidt udbetalte for perioden fra 1. december 2007 og frem inkl. morarenter.

...

Pensionsudbetalinger forældes som udgangspunkt efter 3 år, men for at sikre ensartet behandling af sagerne har Statens Administration besluttet at regne forældelsesfristen fra indgåelse af procesaftale den 24. november 2010 for alle sager, uanset hvornår efterbetalingen sker. Dette betyder, at efterbetaling af pension for perioder før 1. december 2007 er forældet, jf. forældelseslovens § 3, stk. 1."

Denne sag vedrører således Part 1's krav på efterbetaling af tjenestemandspension for september, oktober og november 2007 – 254,31 kr. pr. måned, i alt 762,93 kr. Der er ikke tvist om opgørelsen af Part 1's krav, men alene om hvorvidt kravet er omfattet af den 3-årige forældelsesfrist i forældelseslovens § 3, stk. 1, eller af den 5-årige forældelsesfrist i forældelseslovens § 4, stk. 1.

Retsgrundlag

Det fremgår af forældelseslovens § 3, stk. 1, at forældelsesfristen er 3 år, medmindre andet følger af andre bestemmelser. I de almindelige bemærkninger til forældelsesloven (LFF2006-2007 nr. 165 af 28. februar 2007) pkt. 3.2.1.1 vedrørende forældelsesfristens længde hedder det:

"...

For at forkorte denne "korte" frist på 5 år til 3 år taler efter udvalgets opfattelse, at en frist på 3 år under nutidens forhold normalt må anses for tilstrækkelig til, at fordringshaveren kan tage stilling til eventuelle indsigelser mod kravet og om fornødent foretage retslige skridt. Samtidig taler de hensyn, som ligger bag forældelsesreglerne, herunder bevismæssige forhold og indretningshensyn, generelt for, at forældelsesfristen ikke gøres længere end nødvendigt.

..."

Af forældelseslovens § 4, stk. 1, fremgår, at forældelsesfristen er 5 år ved fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold. Følgende fremgår af de almindelige bemærkninger til lovforslaget pkt. 3.2.2.3 vedrørende lønkrav:

"...

Det er bl.a. blevet anført, at en forkortelse af forældelsesfristen til 3 år i overensstemmelse med udvalgets forslag formentlig ikke vil bevirke, at lønmodtagere generelt vil gøre deres krav gældende på et tidligere tidspunkt end i dag. Det er blevet oplyst, at krav om efterbetaling typisk ikke bliver rejst i forbindelse med, at kravet er ved at blive forældet, men i forbindelse med, at arbejdstageren ophører med at arbejde for arbejdsgiveren, formentlig fordi det ofte først er på dette tidspunkt, arbejdstageren via sin faglige organisation bliver opmærksom på kravet, og fordi arbejdstageren ofte af loyalitetshensyn ikke ønsker at rejse krav over for arbejdsgiveren, mens ansættelsesforholdet består. Det er endvidere blevet anført, at et særligt forhold ved lønkrav er, at kreditor typisk er den svage part i forholdet.

Det er desuden blevet anført, at det ikke kan udelukkes, at en forkortelse af forældelsesfristen fra 5 til 3 år vil kunne mindske den præventive virkning af muligheden for, at efterbetalingskrav rejses over for arbejdsgiveren.

..."

Af de specielle bemærkninger til lovforslaget vedrørende § 4 fremgår:

"...

For så vidt angår de konkrete krav omfatter bestemmelsen arbejdstagers og arbejdsgivers krav mod hinanden i anledning af et ansættelsesforhold. Det væsentlige krav er i den forbindelse arbejdstagerens krav på løn, herunder krav på pension, feriepenge, ATP mv.

..."

I Finansministeriets cirkulære nr. 9202 af 7. maj 2013 om forældelsesfristen ved fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold som tjenestemand anføres:

"Generelle bemærkninger

1. Forældelsesfristen er 3 år, medmindre andet følger af andre bestemmelser, jf. § 3, stk. 1, i [forældelsesloven].

Forældelsesfristen er 5 år ved fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold, jf. forældelseslovens § 4, stk. 1.

Den særlige forældelsesfrist på 5 år efter forældelseslovens § 4, stk. 1, omfatter tilfælde, hvor ansættelsesforholdet hviler på et kontraktmæssigt grundlag, f.eks. ansættelse efter kollektiv overenskomst eller individuel kontrakt.

2. På baggrund af en ændret udmelding af december 2012 fra Justitsministeriet antages forældelsesfristen på 5 år ligeledes at gælde, hvor der er tale om et ansættelsesforhold som tjenestemand."

Parternes synspunkter

For Lærernes Centralorganisation som mandatar for **Part 1** er der i det væsentlige procederet i overensstemmelse med påstandsdokumentet af 7. juni 2018, hvoraf fremgår bl.a.:

"Det [gøres] gældende, at det efterbetalingskrav, som **Part 1** og andre tidligere tjenestemandsansatte, men nu pensionerede lærere har, er undergivet 5 årig forældelse.

De for denne sag relevante bestemmelser i forældelsesloven er §§ 3, 4 og 8...

Forældelseslovens forarbejder omtaler ikke tjenestemænd – og altså heller ikke, at der skulle gælde noget andet for tjenestemænd end andre ansættelsesforhold. Dette forhold har indebåret, at man nu – modsat tidligere – finder at tjenestemænds lønkrav er omfattet af lovens § 4.

Efter reformen af tjenestemandsløven i 1969 forhandler tjenestemænd i dag i vidt omfang også løn og andre ansættelsesvilkår efter kollektiv overenskomst, jf. tjenestemandsløvens § 45. Der findes derfor ikke længere grund til at sondre mellem tjenestemænds lønkrav og andre offentligt ansattes lønkrav, jf. Eivind Einersen, Forældelsesloven af 1908 med kommentarer, 1. udgave, 1999, side 42, samt Jens Kristiansen, Grundlæggende Arbejdsret, 2005, side 56 samt afsnit 2.2.2. I overensstemmelse med tjenestemandsløvens intentioner er nu opbygget et kollektivt aftalesystem, der i mange henseender minder om det almindelige overenskomsts system, jf. tjenestemandsløvens kapitel 10.

Netop dette synspunkt må derfor samtidig indebære, at der *heller ikke bør sondres* i forhold til pensionsydelse.

De ydelser, der er nævnt i § 8 – ”pension, livrente, aftægtsydelse, underholdsbidrag eller anden lignende ydelse” – er efter deres karakter ikke ydelser, der knytter sig til et ansættelsesforhold. Derfor er den ”pension”, der er omtalt i § 8 knyttet til en pensionsydelse, der ikke er tegnet eller hjemlet i et ansættelsesforhold, fx en social pension.

Dette vil også give mening i forhold til afgrænsningen af § 4, der jo knytter sig til ”fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold”.

Det gøres derfor gældende, at den pension, der nævnes i § 8 ikke dækker over udbetalinger fra pensionsordninger, der knytter sig til udført arbejde, men derimod til pensioner, der er uafhængige af arbejdsforholdet.

Dette kan også udledes af PAV i 2013, hvor det blev anført:

”Den 5-årige forældelsesfrist omfatter den ansattes og arbejdsgiverens krav på hinanden i anledning af ansættelsesforholdet, fx den ansattes krav på løn, pension, feriepenge, ATP mv. og arbejdsgiverens krav på tilbagebetaling af for meget udbetalt løn mv.”

I svarskriftet argumenteres der for, at løn og tjenestemandspension er adskilte ydelser, der skal behandles vidt forskelligt i relation til forældelse.

Med bemærkningen om, at tjenestemandspension ikke udbetales af arbejdsgiveren – in casu kommunen - men af staten, anføres det, at pensionskravet derfor ikke omfattes af forældelseslovens § 4. Dette er sammenfattet i sagsøgtens anbringende om, at

”Der er således ikke tale om arbejdstagers og arbejdsgivers krav mod hinanden i anledning af et ansættelsesforhold”...

Synspunktet og argumenterne kan ikke tiltrædes.

Begrebet løn omfatter alle modydelser for en arbejdsindsats. Tjenestemandspension er en sådan modydelse for arbejdspræstation, og de hensyn, der begrundes 5 årig forældelsesfrist for lønkrav, kan derfor fuldt ud påberåbes i denne sag.

Der er heller ikke tale om, at betalingen af pensionen kommer fra adskilte kilder.

I lov om tjenestemænd i folkeskolen indeholder efter seneste revision [§ 12, stk. 1-6, der er svarende til retstilstanden i henhold til den oprindelige lov fra

1992.]

Pension som en del af lønbegrebet

Forældelseslovens § 4 fastsætter 5 årig forældelse for lønkrav.

Det fremgår specifikt af bestemmelsen, at den omfatter løn, hvilket fremgår adskillige steder i forarbejderne til bestemmelsen.

I de indledende bemærkninger til lovforslaget fra 28. februar 2007 (LFF2006-2007.1.165) omtales således, at en del af forslagets hovedindhold er indførelse af særlige forældelsesfrister for lønkrav; afsnit 3.2.2.3 bærer overskriften ”lønkrav”, og der er i tekstanmærkningerne anvendt forskellige varianter af ordet løn. Det fremgår endvidere af de specielle bemærkninger til bestemmelsen, at forældelsesreglen vedrører fordringer for udførelse af arbejde i et ansættelsesforhold, hvilket vil sige løn.

Højesteret har i en række nyere domme fastslået, at begrebet løn skal fortolkes bredt, og at det omfatter alle modydelser for arbejdspræstationen, ikke blot af økonomisk værdi, men også relaterende til andre vilkår.

I Højesterets dom i UfR 2012, side 1315H, blev det fastslået, at en fastholdelsesbonus ikke var løn, idet beløbet blev ydet udover lønnen og var uafhængig af arbejdspræstation og forhold hos arbejdsgiveren.

Endvidere fastslog Højesteret i UfR 2011, side 763, at begrebet løn i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, omfattede andre elementer end blot grundløn, og i den konkrete sag også omfattede søgnehellidagsbetaling. Højesteret henviste til denne dom, da retten i dom af 20. august 2014 (UfR 2014, side 3363H) gentog, at erhvervsuddannelseslovens lønbegreb også omfattet andre lønelementer og lønvilkår end grundløn, og konkret fastslog, at såvel pension som vilkår om indbetaling til pensionsordning og så var en del af lønnen.

Endelig fastslog Højesteret med dom af 3. november 2014 (UfR 2015, side 348H), at lønbegrebet omfatter alle ydelser som vederlag i ansættelsesforholdet:

”lønbegrebet i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, må forstås således, at det omfatter overførelse af penge eller ydelser af økonomisk værdi til en medarbejder som vederlag i et ansættelsesforhold. Det omfatter ikke kun grundlønns beløb, men også andre lønelementer og lønvilkår, jf. herved Højesterets dom af 6. december 2010 (UfR 2011.763).”

Lønbegrebet i erhvervsuddannelsesloven er ikke forskelligt fra lønbegrebet i andre ansættelsesforhold. Løn skal derfor også i relation til tjenestemænd

forstås som enhver modydelse for arbejdspræstation.

Retten til tjenestemandspension følger af tjenestemandspensionsloven.

Retten til tjenestemandspension optjenes i kraft af en konkret ansættelsesaf-
tale som tjenestemand. Tjenesteforholdet og ansættelsesaftalen herom er så-
ledes en forudsætning for erhvervelse af ret til tjenestemandspension. Pensi-
onens størrelse er endvidere direkte proportional med anciennitet som tjene-
stemand.

Formuleret på en anden måde er pension en del af den samlede betaling for
det udførte arbejde i henhold til den individuelle ansættelsesaf-
tale, og det er således alene forfaldstidspunktet, der adskiller pension fra den løn, der lø-
bende udbetales til den ansatte. Pension er dermed løn med et andet forfald-
stidspunkt.

Såvel løbende lønudbetaling som pensionsudbetaling er ydelser, der har
samme formål; at finansiere forsørgelsen.

Tjenestemandspension er således uløseligt knyttet til ansættelsen, og udgør
et forsørgelsesgrundlag for tjenestemanden, som overenskomstansatte opnår
via procent-indbetalinger til en pensionsordning. Tjenestemandspension er
en periodisk ydelse optjent og udbetalt i kraft af aftale om ydelse af arbejds-
præstation, og er derfor i enhver henseende også på udbetalingstidspunktet
at betragte som løn omfattet af det almindelige lønbegreb og dermed også 5
årig forældelse.

Disse betragtninger er også i overensstemmelse med forældelseslovens § 4...

I UfR 1994, side 907 udtalte Højesteret:

”Som led i ansættelsesforholdet har parterne indgået en pensionsop-
sparingsoverenskomst, hvorefter arbejdsgiveren til et pengeinstitut
skal indbetale pensionsbidrag på en konto, som tilhører den ansatte.
Efter de nuværende løn- og arbejdsforhold er et sådant pensionsbidrag
en så sædvanlig og naturlig del af en arbejdsaf-
tale og af det samlede
arbejdsvederlag, at det må anses for at indgå i funktionærens løn. Det
følger herefter af funktionærlovens § 2a, at der ikke er hjemmel til at
fratrække dette beløb ved beregning af fratrædelsesgodtgørelsen”

Den omstændighed, at tjenestemandspensionen ikke betales som en procent-
sats af lønnen, men i stedet beregnes på baggrund af anciennitet mv., spiller
således ikke nogen rolle for pensionens karakter af at være løn.

Udbetalingsmyndighed er en anden end ansættelsesmyndighed

Argumentet ... om, at der skal sondres mellem ansættelsesmyndigheden og

den myndighed, der senere udbetaler pension, kan heller ikke tiltrædes. Der henvises blandt andet til det ovenfor anførte om den kommunale udligning.

Ved ansættelsen udstedes ansættelsesbrev, og tjenestemanden er underlagt samme form for instruktionsbeføjelser som i andre ansættelsesforhold. Endvidere fastsættes de generelle vilkår for ansættelsen ved forhandling med centralorganisationerne som på det overenskomstdækkede område.

Tjenestemandspension er en tilsagnspension, der hviler på et princip om løbende finansiering over de almindelige skatter. Tilsagnet om pension medfører en forpligtelse for det offentlige til at have de fornødne midler til rådighed for de løbende pensionsudbetalinger og udbetale pensionen, når betingelserne for udbetaling er opfyldt. Denne pensionsforpligtelse og korresponderende ret til udbetaling hidrører fra ansættelsesforholdet uanset, om udbetalingen først sker efter ansættelsesforholdets ophør.

...Aftale om førtidspensionsfradrag... blev indgået i forbindelse med CFU-forliget i 2011. Aftalen viser, at kravet på tjenestemandspension ikke udelukkende er et lovanliggende, men tillige et aftaleanliggende.

Sagsøgeren **Part 1** var tjenestemand i den lukkede gruppe, og var således før kommunaliseringen af området i 1993 ansat som statstjenestemand. Frem til kommunaliseringen af området var ansættelsesmyndigheden og den myndighed, der havde udbetalingsforpligtelsen, den samme. Med kommunaliseringen overtog kommunerne den løbende lønforpligtelse, mens staten fortsat afholder pensionsforpligtelsen i henhold til bestemmelserne i lov om tjenestemænd i folkeskolen § 12, jf. ovenfor.

At der kan være forskel på ansættende myndighed og udbetalende myndighed skyldes praktisk tilrettelæggelse. Der er ikke med opdelingen tilsigtet, at tjenestemanden skulle være afskåret fra at nyde beskyttelse af de almindelige regler af beskyttende karakter som fx forældelseslovens § 4.

Tjenestemandspensionen udbetales som et forsørgelsesgrundlag og hidrører fra staten, der for en del af **Part 1's** ansættelsesperiode også var ansættelsesmyndighed. Sammenligningen med overenskomstbestemte pensionsordninger og udbetaling af livrente ... forekommer derfor noget anstrengt.

I en overenskomstbestemt pensionsordning er der ingen ansættelsesrelation mellem pensionsmodtager og pensionselskab. Pensionselskabet er alene forvalter af en opsparing, og de hensyn, der begrundes den 3 årige forældelsesfrist, kan derfor påberåbes af pensionselskabet i fuldt omfang.

Samme er gør sig gældende for livrente, der meget vel kan være tegnet uden nogen sammenhæng med ansættelsen, som fremhævet af sagsøgte som eksempel.

Hos Bo von Eyben, a. st., side 640 anføres:

”Reglen [§ 4, sagsøgers indføjelser] omfatter *alle* krav, der ”støttes” på aftalen, uanset om det er krav fra *arbejdstageren eller fra arbejdsgiveren*, og uanset om det drejer sig om aftalens ”principale” ydelse (især krav på løn) eller krav, der opstår ved *misligholdelse* af ansættelsesaftalen. I motiverne nævnes som det væsentligste arbejdstagerens *krav på løn*, herunder krav på pension, feriepenge, ATP mv.”...

Hensynsafvejning

De hensyn, der begrunder 3 årig forældelse, er ikke hensyn, der er møntet på tjenestemænds pensionsforhold, og er ikke hensyn som staten med nogen berettigelse kan påberåbe sig i denne sag.

Med 1908-loven om forældelse af visse fordringer var den korte 5 årige forældelsesfrist for blandt andet lønkrav begrundet med ønske om at fremme en regelmæssig og hurtig afvikling af forpligtelser, således at kreditor enten fik betalt fordringen eller fik fastslået kravet ved fx dom.

Med forældelsesloven af 2007 blev den almindelige og korte forældelsesfrist ændret fra 5 år til 3 år.

Det skete af hensyn til bevismæssige og indretningshensyn til debitor, og altså også med det formål at beskytte en berettiget forventning om ikke at blive mødt med krav (LFF2006-2007.1.165):

”3.2.1.2. Den korte forældelsesfrists længde

...

For at forkorte denne »korte« frist på 5 år til 3 år taler efter udvalgets opfattelse, at en frist på 3 år under nutidens forhold normalt må anses for tilstrækkelig til, at fordringshaveren kan tage stilling til eventuelle indsigelser mod kravet og om fornødent foretage retslige skridt. Samtidig taler de hensyn, som ligger bag forældelsesreglerne, herunder bevismæssige forhold og indretningshensyn, generelt for, at forældelsesfristen ikke gøres længere end nødvendigt.

En forældelsesfrist på 3 år må endvidere anses for at være i overensstemmelse med udviklingen internationalt. En 3-årsfrist indgår også i visse EU-regler, jf. eksempelvis art. 10, stk. 1, i produktansvarsdirektivet (direktiv 85/374/EØF).

Der henvises i øvrigt til betænkningens kapitel VI, afsnit 2.1.6 Justitsministeriet kan tilslutte sig udvalgets synspunkter, og lovforslaget er udformet i overensstemmelse med udvalgets lovudkast”

Bo Von Eyben udtrykker endvidere, at formålet også er beskyttelse af skyldner mod at blive mødt med gamle krav og tilskyndelse til fordringshaver til at gøre sit krav gældende, og at samfundet slipper for, at bruge ressourcer på krav, der alene på grund af alder er behæftet med usikkerhed, jf. Bo von Eybens ”Forældelse efter forældelsesloven af 2007” fra 2012, side 52.

De hensyn, der begrundet 3 årig forældelse, er ikke relevante i forhold til forældelse af tjenestemandspension. Der er ingen bevismæssig usikkerhed forbundet med en længere forældelsesfrist, idet fordringen størrelse jo alene afhænger af objektive og konstaterbare forhold som løn og anciennitet. I denne sag er der enighed om forholdene, der begrundet kravet samt kravet størrelse.

Der er heller ikke særlige hensyn at tage til staten mod at blive mødt med ældre krav om tjenestemandspension. Staten er som pensionsudbetalende myndighed forpligtet til at hensætte de fornødne midler til afholdelse af en tilsagnsforpligtelse, og lider ikke et beskyttelsesværdigt rettighedstab eller tilsvarende ved, at skulle betale en fordring på pension, der er højere end oprindeligt beregnet.

Af samme grunde er ressourcetilførselsbetragtninger ved at fastslå kravet ikke relevante.

Tværtimod kan de hensyn, der dannede grundlag for reglen om 5 årig forældelse af lønkrav, fuldt ud påberåbes i denne sag. Denne særlige frist på 5 år var foranlediget af høringen af arbejdstagerorganisationerne, og nævnes i bemærkningerne til lovforslaget om forældelse af fordringer, 2006/1 LSF 165:

”3.2.2.3. *Lønkrav*

Spørgsmålet om, hvorvidt der fortsat bør gælde en forældelsesfrist på 5 år for lønkrav er blevet rejst i forbindelse med høringen over udvalgets betænkning.

Det er bl.a. blevet anført, at en forkortelse af forældelsesfristen til 3 år i overensstemmelse med udvalgets forslag formentlig ikke vil bevirke, at lønmodtagere generelt vil gøre deres krav gældende på et tidligere tidspunkt end i dag. Det er blevet oplyst, at krav om efterbetaling typisk ikke bliver rejst i forbindelse med, at kravet er ved at blive forældet, men i forbindelse med, at arbejdstageren ophører med at arbejde for arbejdsgiveren, formentlig fordi det ofte først er på dette tidspunkt, arbejdstageren via sin faglige organisation bliver opmærksom på kravet, og fordi arbejdstageren ofte af loyalitetshensyn ikke ønsker at rejse krav over for arbejdsgiveren, mens ansættelsesforholdet består. Det er endvidere blevet anført, at et særligt forhold ved lønkrav er, at kreditor typisk er den svage part i forholdet.”

I Justitsministeriets brev af den 4. december 2012 ... gentages beskyttelses-

hensynene. Således fremgår det, at det i brevet, at de beskyttelseshensyn, der begrundes en 5 årig forældelse dels er

”at en arbejdstager typisk først vil gøre sit krav gældende mod arbejdsgiver efter ophør af ansættelsesforholdet, dels at et særligt forhold ved lønkrav er, at kreditor typisk er den svage part i forholdet. Disse beskyttelseshensyn synes i lige omfang at gøre sig gældende, uanset om den pågældende arbejdstager er tjenestemand eller overenskomstansat. De anførte hensyn taler således umiddelbart imod en forskelsbehandling i forhold til forældelsesproblemet afhængigt af om der er tale om krav, der støttes på et tjenstemandsforhold eller et andet ansættelsesretligt grundlag.”

Hensynene er som Justitsministeriets brev den 4. december 2012 ... beskyttelse af arbejdstageren som den svage part i aftalerelationen, der typisk først opdager eller gør sit krav gældende sent.

Det var ikke med forældelsesloven tilsigtet en ulig forældelse af ydelser for udført arbejde.

Justitsministeriet tog med brev af 4. december 2012 stilling til tjenstemandsforhold generelt, og udtalte, at beskyttelseshensynene i forhold til overenskomstsansatte og tjenstemandsansatte var de samme. Formuleringen i brevets sidste afsnit om at ”at forældelseslovens § 4 også omfatter krav, som støttes på aftale som led i et ansættelsesforhold, hvor tjensteforholdet er et tjenstemandsforhold” tydeliggør endvidere, at der ikke er grundlag for sondringen mellem om krav og rettigheder udledes af en lovbestemmelse, når kilden til samme rettighed er en aftale indgået mellem en arbejdstager og en arbejdsgiver om ansættelse.

Forældelseslovens § 8 er ikke relevant for denne sag. ...
Tjenstemandspension er ikke omfattet af bestemmelsen.

Det fremgår endda også af § 8's henvisning til § 3, at løbende ydelser på pension, ikke er omfattet af den 3 årige forældelsesfrist, jf. § 3, stk. 1, der netop henviser til, at forældelsesfristen er 3 år *medmindre andet følger af andre bestemmelser*, hvilket gælder for tjenstemandspension, jf. ovenfor.”

For Udbetaling Danmark er der i det væsentlige procederet i overensstemmelse med påstandsdokumentet af 6. juni 2018, hvoraf fremgår bl.a.:

”Denne sag vedrører spørgsmålet om, hvorvidt krav på betaling af de enkelte pensionsydelser under en tjenstemandspension er omfattet af den 3-årige forældelsesfrist i forældelseslovens § 3 *eller* af den 5-årige forældelsesfrist i forældelseslovens § 4.

Det er sagsøgtets hovedsynspunkt, at krav på betaling af de enkelte pensions-

ydelser er omfattet af den 3-årige forældelsesfrist, og at sagsøgers krav på efterbetaling af pensionsydelse i perioden før december 2007 derfor er forældet.

Den 3-årige forældelsesfrist i forældelseslovens § 3 er den almindelige forældelsesfrist, der som udgangspunkt omfatter alle krav.

Den 5-årige forældelsesfrist i forældelseslovens § 4 er en undtagelse til den almindelige forældelsesfrist og finder alene anvendelse på krav, der støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold.

Forarbejderne til forældelsesloven (LFF 2007-02-28 nr. 165) omtaler alene *lønkrav* i relation til den 5-årige forældelse, og det fremgår af bemærkningerne til forældelseslovens § 4, at bestemmelsen alene omfatter *arbejdstagers og arbejdsgivers krav mod hinanden*.

Dette synspunkt deles tillige af dr.jur. Bo von Eyben, der deltog som medlem af Justitsministeriets Forældelsesudvalg, som afgav Betænkning nr. 1560/2005, der danner grundlag for forældelsesloven. Bo von Eyben anfører således i *Forældelse efter Forældelsesloven af 2007*, 1. udg., 2012, følgende om det anførte i de specielle bemærkninger til forældelseslovens § 4:

”Motivernes henvisning til ”krav på pension” m.v. er ikke helt træffende, medmindre pensionsydelsen skulle betales af arbejdsgiveren selv; det, reglen omfatter, er selvsagt kun arbejdsgiverens bidrag til pensionsordningen, jf. eksempelvis UfR 2011.921 Ø.”

I tjenestemandspensionssystemet er det ikke den enkelte ansættelsesmyndighed, der betaler pensionsydelse. Ydelserne udbetales derimod af staten som sådan gennem Udbetaling Danmark, og de enkelte ansættelsesmyndigheder (ministerier mv.) er forpligtet til at betale bidrag til finansloven til finansiering af tjenestemandspensionerne.

Særligt for sagsøger og andre tjenestemænd i den ”lukkede gruppe” gælder tilsvarende, at de kommunale ansættelsesmyndigheder gennem udligning bidrager til finansieringen af pensionsudgiften, og der er således ikke tale om, at pensionsforpligtelsen påhviler arbejdsgiveren som sådan. Dette ses også af det faktum, at denne sag ikke er anlagt mod sagsøgers tidligere kommunale arbejdsgiver med derimod mod Udbetaling Danmark.

Sagsøgers krav på løbende pensionsydelse under hendes tjenestemandspension er således ikke et krav mod sagsøgers arbejdsgiver, hvilket efter forarbejderne til forældelsesloven er en betingelse for anvendelsen af den 5-årige forældelsesfrist i § 4. Allerede af denne grund falder sagsøgers krav på efterbetaling af pensionsydelse uden for undtagelsesbestemmelsen i forældelseslovens § 4.

Det er i den forbindelse uden betydning, at forældelsesfristen for tjenestemandskrav generelt er 5 år, idet dette – i overensstemmelse med hvad der gælder for øvrige arbejdstagere - alene gælder i forhold til krav, der kan rejses mod arbejdsgiveren. Dette er som nævnt ikke tilfældet for krav på pensionsydelse, hvilket tillige er udtrykt i Moderniseringsstyrelsens Personaleadministrative Vejledning ..., hvori det anføres:

”Den 5-årige forældelsesfrist omfatter den ansattes og arbejdsgiverens krav på hinanden i anledning af ansættelsesforholdet, fx den ansattes krav på løn, rådighedsløn, indbetaling af pensionsbidrag til en pensionsordning, feriepenge, ATP mv. og arbejdsgiverens krav på tilbagebetaling af for meget udbetalt løn mv.

Når den ansatte skal have udbetalt pension, herunder tjenestemandspension i forbindelse med pensionering, vil den løbende pensionsudbetaling af de enkelte ydelser være omfattet af den 3-årige forældelsesfrist i forældelseslovens § 3, jf. § 8, og pensionsudbetalingen forældes dermed løbende 3 år efter forfaldstidspunktet for den enkelte ydelse.”

Endvidere kan de enkelte pensionsydelse ikke anses som *lønkrav* i den forstand, udtrykket anvendes i forarbejderne til forældelsesloven, idet de enkelte pensionsydelse ikke kan anses for at udgøre vederlæggelse for udført arbejde. Det er alene *selve retten* til at deltage i tjenestemandspensionsordningen, der kan siges at være vederlæggelse for udført arbejde, hvorimod de pensionsydelse, der løbende kommer til udbetaling efter ansættelsesforholdets ophør, alene har karakter af netop pension.

Hertil kommer, at hensynene bag den 5-årige forældelsesfrist ikke gør sig gældende i forhold til krav på løbende ydelser under en tjenestemandspension eller i øvrigt i forhold til andre løbende pensionsydelse. Den forlængede forældelsesfrist efter forældelseslovens § 4 er således begrundet i det forhold, at arbejdstagere typisk ikke vil rejse krav mod deres arbejdsgivere, så længe ansættelsesforholdet består. Imidlertid vil ydelserne under en tjenestemandspension i sagens natur først forfalde *efter* tjenestemandens fratrædelse, og der er således ikke noget hensyn, der begrunder en længere forældelsesfrist end den almindelige 3-årige forældelse.

Derimod gør hensynene bag den 3-årige forældelsesfrist sig gældende med fuld styrke i forhold til krav på pensionsydelse under en tjenestemandspension.

Af forarbejderne til forældelsesloven (LFF 2007-02-28 nr. 165) fremgår således, at hensynene bag den 3-årige forældelse er, at en frist på 3 år under nutidens forhold normalt må anses for tilstrækkelig til, at kreditor kan tage stilling til sit krav og foretage retslige skridt; samt at bevismæssige forhold og indretningshensyn taler for, at forældelsesfristen ikke gøres længere ned nødvendigt.

Der er ingen forhold vedrørende de løbende pensionsydelse under en tjenestemandspension, der tilsiger, at en tjenestemand ikke i løbet af 3 år efter den enkelte pensionsydelses forfaldsdag skulle kunne tage stilling til sit krav; ligesom det over tid bliver stadig vanskeligere at bevise f.eks., hvad der er udbetalt i pension, hvilket tillige taler for en kortere forældelsesfrist.

Det gøres således samlet gældende, at sagsøgers krav på efterbetaling af pensionsydelse falder uden for forældelseslovens § 4. Sagsøgers krav er derfor omfattet af den 3-årige forældelsesfrist i forældelseslovens § 3, og sagsøgers krav er derfor forældet.

Der ville endvidere være tale om forskelsbehandling af tjenestemænd i forhold til overenskomstansatte arbejdstagere, såfremt tjenestemænds krav på pensionsydelse var omfattet den 5-årige forældelse.

I overenskomstbaserede pensionsordninger gælder som klar hovedregel, at arbejdsgiveren har opfyldt sin forpligtelse over arbejdstageren ved løbende at indbetale pensionsbidrag til det pensionselskab, der administrerer pensionsordningen. Arbejdstagerens krav på de løbende pensionsydelse vil derefter alene kunne rettes mod pensionselskabet, og sådanne krav mod pensionselskabet er omfattet af den 3-årige forældelse, jf. forældelseslovens § 8.

Der er absolut ingen holdepunkter for, at man med forældelsesloven har ønsket at indføre en favorisering af tjenestemænd i forhold til andre overenskomstansatte, og sagsøgers krav på efterbetaling af pensionsydelse bør derfor i forældelsesmæssig henseende sidestilles med en overenskomstansat arbejdstagers krav på ydelse fra et pensionselskab, og dermed også af denne grund omfattes af den 3-årige forældelsesfrist.

At Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg den 12. februar 2011 har indgået en aftale om førtidspensionsfradrag ... har absolut ingen relevans for spørgsmålet om, hvilken forældelsesfrist der finder anvendelse på de løbende pensionsydelse."

Retten's begrundelse og afgørelse

Spørgsmålet i denne sag er, om Part 1's krav på efterbetaling af tjenestemandspensionsydelse for september, oktober og november 2007 er omfattet af den 3-årige forældelsesfrist i forældelseslovens § 3, stk. 1, eller af den 5-årige forældelsesfrist i forældelseslovens § 4, stk. 1.

Den 5-årige forældelsesfrist i forældelseslovens § 4, stk. 1, der omfatter fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold, er en undtagelse fra lovens almindelige udgangspunkt om, at fordringer forældes på 3 år. Efter forarbejderne er den særlige frist i lovens § 4, stk. 1, begrundet med, at sådanne krav om efterbetaling typisk ikke bliver

rejst i forbindelse med, at dette er ved at blive forældet, men i forbindelse med, at arbejdstageren ophører med at arbejde for en arbejdsgiver, formentlig fordi det ofte først er på dette tidspunkt, arbejdstageren via sin faglige organisation bliver opmærksom på kravet, at arbejdstageren ofte af loyalitets-hensyn ikke ønsker at rejse krav over for arbejdsgiveren, mens ansættelsesforholdet består, at et særligt forhold ved lønkrav er, at kreditor typisk er den svage part i forholdet, og at det ikke kan udelukkes, at en forkortelse af forældelsesfristen fra 5 til 3 år vil kunne mindske den præventive virkning af muligheden for, at efterbetalingskrav rejses over for arbejdsgiveren. Det er endvidere i de specielle bemærkninger anført, at bestemmelsen omfatter arbejdstagers og arbejdsgivers krav mod hinanden i anledning af et ansættelsesforhold, og at det væsentligste krav i den forbindelse er arbejdstagerens krav på løn, herunder pension. Den 5-årige forældelsesfrist er således motiveret af de særlige forhold, der er mellem en arbejdstager og arbejdsgiver i et aktuelt ansættelsesforhold. Når der i forarbejderne henvises til pension, finder retten, at dette på denne baggrund må forstås som indbetalinger under ansættelsen af pensionsbidrag til en pensionsordning og ikke udbetalinger af pensionsydelse efter pensionering. **Part 1** blev pensioneret pr. 1. september 2007, og hendes krav angår efterbetaling af tjenestemandspensionsydelse som følge heraf og ikke betaling i et bestående ansættelsesforhold. **Part 1's** krav kan herefter ikke anses for omfattet af forældelseslovens § 4, stk. 1, og kravet forældes derfor efter 3 år i henhold til den almindelige forældelsesfrist i forældelseslovens § 3, stk. 1. Udbetaling Danmarks påstand om frifindelse tages derfor til følge.

Efter sagens udfald skal Lærernes Centralorganisation betale sagsomkostninger til Udbetaling Danmark med 25.000 kr. inkl. moms, hvilket beløb dækker Udbetaling Danmarks passende udgifter til advokatbistand. Der er ved fastsættelsen heraf navnlig taget hensyn til sagens omfang og betydning for parterne.

Thi kendes for ret:

Udbetaling Danmark frifindes.

I sagsomkostninger skal Lærernes Centralorganisation betale 25.000 kr. til Udbetaling Danmark. Det idømte beløb skal betales inden 14 dage og forrentes efter rentelovens § 8 a.

Dommer 1

Dommer 2

Dommer 3