

OPMANDSKENDELSE

i

faglig voldgift (2011.0006):

Finansforbundet

for

Assurandørforeningen i SEB Pension (AiSEB)

(advokat Jacob Goldschmidt)

mod

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

for

SEB Pension

(advokat Merete Preisler)

Afsagt den 13. oktober 2011

1. Indledning

Sagen vedrører spørgsmålet, om væsentlige forringelser af lønvilkår, vedtaget i forbindelse med fornyelsen i 2010 af assurandøroverenskomsten mellem AiSEB og SEB Pension, kan træde i kraft over for assurandørerne med virkning fra overenskomstens ikrafttræden den 1. juli 2010 eller først, når der er sket varsling over for den enkelte assurandør med dennes individuelle opsigelsesvarsel, jf. funktionærlovens § 2 og § 21.

Parternes uenighed herom er indbragt for denne voldgiftsret bestående af næstformand i Finansforbundet Solveig Ørteby og juridisk konsulent Mette Schousboe, begge udpeget af klager, direktør i Finanssektorens Arbejdsgiverforening Steen A. Rasmussen og direktør i Codan Vibeke Krag, begge udpeget at indklagede, samt – som opmænd – højesteretsdommerne Lene Pagter Kristensen, Jytte Scharling og Poul Søgaard.

Finansforbundet har uden præjudice for andre sager accepteret, at lønændringerne i denne sag kan anses for varslet over for medarbejderne i forbindelse med forhandlingsresultatets godkendelse i juni 2010.

2. Påstande

Klager, Finansforbundet for medlemmerne af AiSEB, har nedlagt følgende påstande:

1. SEB Pension skal anerkende, at lønnedgang i henhold til assurandøroverenskomsten mellem AiSEB og SEB Pension pr. 1. juli 2010 først træder i kraft for de omfattede medarbejdere, når der efter den 1. juli 2010 er forløbet en periode svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, jf. funktionærlovens § 2.
2. SEB Pension skal foretage efterbetaling af løn mv. til de berørte medarbejdere med tillæg af rente i henhold til rentelovens bestemmelser fra de enkelte ydelsers forfaldsdato og indtil betaling sker.

Indklagede, Finanssektorens Arbejdsgiverforening for SEB Pension, har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling

Under voldgiftsforhandlingen, som blev afholdt den 7. september 2011, blev afgivet forklaring af formand for AiSEB Carsten Nielsen og afdelingsdirektør i SEB Ole Krogh Petersen, hvorefter sagen blev procederet.

Efter forhandling og votering kunne der ikke blandt de af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten opnås enighed om eller flertal for en afgørelse. Afgørelsen træffes derfor af opmændene. Der var enighed om, at opmændenes kendelse kunne affattes uden fuldstændig sagsfremstilling.

4. Sagens oplysninger

Det overordnede overenskomstgrundlag på assurandørområdet består af en hovedaftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet samt en af disse parter indgået rammeoverenskomst for assurandører.

I rammeoverenskomsten (2008) er bl.a. fastsat en pensionssats og en minimumsløn samt nogle overordnede rammer for forhandling af lønaftaler på virksomhederne.

Rammeoverenskomsten indeholder som § 2 følgende bestemmelse:

”Regler for ydelse af fast løn, henholdsvis præstationsafhængig løn og omkostningsydelse fastsættes ved kollektiv aftale mellem selskabet og selskabets assurandørforening og/eller ved individuel aftale mellem selskabet og assurandøren, jf. dog bestemmelserne om minimumsindtægt.”

Af § 3 fremgår, at den årlige indtægt for fuldtidsbeskæftigede assurandører minimum skal andrage 320.000 kr. pr. 1. april 2010.

I overensstemmelse med forudsætningen herom i rammeoverenskomsten har samtlige medlemsvirksomheder i Finanssektorens Arbejdsgiverforening inden for forsikringsområdet indgået lønaftaler/overenskomster, som fastlægger løn- og arbejdsvilkår, med den lokale assurandørforening.

Denne sag angår fornyelsen i 2010 af Assurandøroverenskomsten indgået mellem Assurandørforeningen i SEB Pension og SEB Pension.

2010-overenskomsten afløste parternes overenskomst fra 2008, som i § 5 og § 6 indeholdt detaljerede regler om basisløn, pasningshonorar og tegningsprovision. 2008-overenskomsten kunne efter sit indhold opsiges med 6 måneders varsel, dog tidligst til den 30. juni 2010.

I forbindelse med forhandlingerne om fornyelse af 2008-overenskomsten, der var blevet op-sagt til ophør pr. den 30. juni 2010, gjorde SEB Pension gældende, at virksomheden havde et besparelsesbehov på ca. 30 mio. kr. Forhandlingerne førte i første omgang til en aftale indgået i maj 2010. Denne aftale, der ville have medført en anslået besparelse på lønomkostningerne på ca. 17 mio. kr., blev imidlertid nedstemt af AiSEBs medlemmer ved urafstemning.

Parterne genoptog herefter forhandlingerne og indgik på et forhandlingsudvalgsmøde den 11. juni 2010 en ny aftale om overenskomstfornyelsen.

Det hedder i referatet af forhandlingsudvalgsmødet den 11. juni 2010 bl.a.:

”Vedrørende indfasning og omfordeling af reduktionen i den faste løn bemærkede AiSEB, at omfordelingen, hvor de ”brede” skuldre bar mest, var ok. AiSEB mente dog, at reduktionen var for stor og burde være 20.000 kr. mindre pr. assurandør (excl. FPR’erne). AiSEB kunne godt acceptere den foreslåede indfasning, hvorefter ”nye” assurandører (nyansat i 2008 eller senere) først blev reduceret i fast løn den 1. juli 2011, mens ”gamle” assurandører blev reduceret med halvdelen den 1. juli 2010 og resten den 1. januar 2011. Parterne er enige om, at AiSEB understregede, at foreningen ville køre en sag om varsling efter funktionærloven, og at denne sag, hvis den faldt ud til fordel for AiSEB, kunne medføre, at en indfasningsperiode ikke var nok i sig selv, fordi funktionærloven kunne have et længere varsel. AiSEB mener, at der supplerende blev sagt følgende: AiSEB understregede dog, at selvom aftalen træder i kraft med de angivne tidspunkter og indfasninger, skal virksomheden individuelt foretage varsling iht. funktionærlovens opsigelsesvarsler overfor de medarbejdere, som iht. loven, har et opsigelsesvarsel, som rækker ud over tidspunktet for reduktionen af deres løn/indtjeningsgrundlag. AiSEB opfordrede endnu engang virksomheden til at respektere dette, og oplyste at såfremt dette ikke er tilfældet, vil man på vegne af medlemmerne anlægge en retssag herom. Dette gælder for alle dele af aftalen.

...

Begge parter var glade for at være kommet i mål med en ny aftale. Det videre forløb var, at aftalen blev sendt til afstemning hos AiSEB’s medlemmer med frist for svar til den 18. juni. ...

AiSEB mener følgende blev sagt på mødet: AiSEB beklagede dog, at virksomheden tilsyneladende ikke vil respektere funktionærloven, og at man derfor kommer til at føre en retssag herom. Selskabet anser kommentaren for unødvendig, da en varslingssag jo netop har til formål at afklare, om AiSEB eller Selskabet har ret i deres synspunkt.”

Forhandlingsresultatet af 11. juni 2010 blev godkendt af AiSEBs medlemmer ved urafstemning den 18. juni 2010.

Det fremgår af den vedtagne overenskomst, at den ”erstatte overenskomsten af 1. juli 2008, som er opsagt til 30. juni 2010, og træder i kraft 1. juli 2010.”

Der er under sagen fremlagt et eksemplar af en ansættelsesaftale fra september 2004 for en assurandør i SEB pension.

Det hedder heri i § 1 om ansættelse bl.a.:

”Ansættelsen sker i henhold til funktionærloven og på de vilkår, som fremgår af Assurandøroverenskomst mellem Assurandørforeningen i Codan [nu AiSEB] og Codan Forsikring [nu SEB Pension] samt rammeoverenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om løn og ansættelsesvilkår for assurandører.”

I § 2 om løn mv. hedder det:

”Den årlige løn er baseret på nedenstående elementer:

Basisløn	102.300 kr.
Pasningshonorar	162.595 kr.
Skyggeportefølje	0 kr.

samt tegningsprovision i henhold til Assurandøroverenskomsten. Basisløn, pasningshonorar og skyggeportefølje reguleres i henhold Assurandøroverenskomsten.”

Der er enighed mellem parterne om, at 2010-overenskomsten indebærer en reduktion af den faste løn samt ændring af provisionssatserne, og at dette for nogle af AiSEBs medlemmer vil medføre en væsentlig lønnedgang.

Parterne er endvidere enige om, at i det omfang Finansforbundet måtte få medhold i sin påstand, bevarer SEB Pension adgangen til for en eller flere af assurandørerne at gøre gældende, at de konkrete forhold for den pågældende medfører, at der ikke skulle ske varsling. En

eventuel tvist herom skal afgøres i overensstemmelse med parternes aftale om behandling af faglig strid.

5. Forklaringer

Carsten Nielsen har forklaret bl.a., at han som formand for AiSEB deltog i forhandlingerne om overenskomstfornyelsen pr. 1. juli 2010. SEB Pension tilkendegav ved indledningen af forhandlingerne, at virksomheden havde et besparelsesbehov på ca. 30 mio. kr. De første forhandlinger afsluttedes med et forhandlingsresultat i maj 2010, der bl.a. indebærer en nedsættelse af den faste løn med ca. 80.000 kr. og en bonusnedsættelse vedrørende firmapensioner fra gennemsnitligt 240.000 kr. til gennemsnitligt 140.000 kr., svarende til en samlet lønnedgang for foreningens medlemmer på ca. 16 mio. kr.

Efter at dette resultat var blevet nedstemt af medlemmerne, blev forhandlingerne genoptaget. Virksomheden tilførte lidt ekstra penge, og der blev aftalt en ændret fordeling af nedsættelsen af den faste løn, således at de bredeste skuldre skulle bære den største lønnedgang. Spørgsmålet om varsling blev bragt ind i forhandlingerne i en mail fra ham til ledelsen den 13. maj 2010. AiSEB var under forhandlingerne gået ud fra som givet, at en lønnedgang skulle varsles efter funktionærlovens regler. Virksomheden var på sin side lige så sikker i sin opfattelse af, at varsling var uforholdsmæssig. Parterne var derfor enige om at parkere spørgsmålet om varsling til senere afgørelse.

Ole Krogh Petersen har forklaret bl.a., at han deltog i overenskomstforhandlingerne som repræsentant for ledelsen. Virksomheden var presset på omkostningssiden, og man ønskede derfor at opnå besparelser og effektiviseringer, således at hvis en medarbejder skulle tjene det samme som hidtil, måtte vedkommende løbe stærkere. Han er enig i, at kravet om varsling efter funktionærlovens regler blev noteret som et forbehold. Et krav om varsling er ikke blevet rejst i forbindelse med tidligere overenskomstfornyelser, selv om der også tidligere er blevet aftalt en ændret fordeling vedrørende provision, fast løn og bonus, som kunne føre til en væsentlig lønnedgang for nogle assurandører. Virksomheden har i et tilfælde, hvor man midt i en overenskomstperiode ændrede provisionssatserne for visse assurandørers vedkommende på grund af ændringer i markedsvilkårene, varslet disse ændringer med funktionærlovens opsigelsesvarsel.

6. Parternes argumentation

Klager har anført, at 2010-overenskomsten for i hvert fald en meget betydelig del af assurandørerne medfører en lønnedgang af en sådan størrelse, at det indebærer en væsentlig ændring af vilkårene for ansættelsesforholdet.

En sådan væsentlig vilkårsændring kan medarbejderne, der alle er funktionærer, tilegne sig som en opsigelse. Ændringen kan derfor først træde i kraft efter udløbet af det individuelle opsigelsesvarsel efter funktionærlovens § 2. Dette varsel kan ikke ved aftale mellem parterne – ej heller mellem parternes organisationer – fraviges til ugunst for funktionæren, jf. funktionærlovens § 21 og forarbejderne hertil, jf. Betænkning over forslag til Lov om individuelle Arbejdsaftaler, Folketingstidende 1937/38, Tillæg B, spalte 2078.

Det kan ikke lægges til grund, at der er indgået en aftale mellem overenskomstparterne om, at lønreduktionen skulle træde i kraft straks ved overenskomstens ikrafttræden den 1. juli 2010. Parterne har forhandlet ud fra hver sin forståelse af kravet om varsling. AiSEB har under forhandlingerne klart tilkendegivet, at man ikke ville indgå en aftale om øjeblikkelig lønreduktion, men har tværtimod fastholdt kravet om varsling. Der er derfor tale om et ensidigt pålæg fra arbejdsgiveren om lønnedgang ved udløbet af den hidtidige overenskomstperiode. Højesterets dom af 20. juni 2011 i sag 53/2010 er allerede af den grund uden betydning for sagen.

Den konkrete formulering af medarbejderens individuelle ansættelseskontrakt kan heller ikke føre til, at en væsentlig lønnedgang ikke skal varsles. Det forhold, at der i de ansættelseskontrakter, som SEB Pension benytter, er henvist til, at lønnen reguleres i henhold til Assurandøroverenskomsten, adskiller sig således ikke fra andre ansættelsesforhold, hvor det i ansættelseskontrakten eksempelvis er anført, at ”lønnen tages op til forhandling en gang årligt og træder i kraft pr. (en anført dato)”. Det må uanset ansættelseskontraktens formulering anses for en typeforudsætning for medarbejderen, at lønnen ikke forringes ved en overenskomstfornyelse, og en væsentlig lønnedgang er et så væsentligt vilkår samt typisk uforudsigeligt element i en overenskomstfornyelse, at det må forudsætte en individuel varsling.

Indklagede har anført, at 2010-overenskomsten er forhandlet, vedtaget og trådt i kraft pr. 1. juli 2010 efter aftale mellem overenskomstparterne. Der er således ikke tale om et ensidigt

pålæg fra arbejdsgiverens side. Overenskomsten er tværtimod indgået efter kollektive forhandlinger mellem ligeværdige parter.

Overenskomstresultatet udgør ikke en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene for den enkelte assurandør, som skal varsles efter funktionærlovens § 2, jf. § 21. Løn er ikke reguleret af funktionærloven, og i øvrigt henviser ansættelsesaftalerne vedrørende løn til den kollektive overenskomst. Funktionæren må derfor acceptere overenskomstresultatet.

Det følger af overenskomsten, at lønnen aftales for den løbende overenskomstperiode, og det er derfor en typeforudsætning, at der kan ske ændringer – såvel lønfremgang som lønnedgang – i forbindelse med overenskomstsfornyelse.

Indklagede har aldrig anerkendt, at overenskomståndringer, som resulterer i lønnedgang eller andre forringelser af eksisterende ansættelsesvilkår, skal varsles med de pågældende medarbejders individuelle opsigelsesvilkår.

7. Opmændenes begrundelse og konklusion

Som fastslået ved Højesterets dom af 20. juni 2011 i sag 53/2010 er funktionærlovens § 2 sammenholdt med lovens § 21 ikke til hinder for, at parterne i et ansættelsesforhold indgår aftale om, at en lønedsættelse eller en anden væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene skal træde i kraft straks eller i øvrigt på et tidligere tidspunkt end det, til hvilket opsigelse kunne være sket, selv om en ensidig ændring af ansættelsesvilkårene fra arbejdsgiverens side skulle være sket med det for opsigelse gældende varsel.

De ændringer af assurandøroverenskomsten, som blev aftalt ved overenskomstsfornyelsen i 2010, blev accepteret af Finansforbundet, som var beføjet til at råde på sine medlemmers vegne, og det måtte for medlemmerne fremstå som en påregnelig mulighed, at en opsagt eller udløbet overenskomst ville kunne blive afløst af en ny overenskomst, som ikke var lige så favorabel for dem som den hidtidige. I mangel af modstående aftale må dette endvidere antages også at være et led i deres individuelle ansættelsesaftale, jf. herved den under sagen fremlagte assurandørkontrakt, hvorefter ansættelsen sker på de vilkår, som fremgår af assurandøroverenskomsten og rammeoverenskomsten. En sådan generel henvisning til overens-

komstgrundlaget må naturligt forstås på den måde, at medarbejderen er ansat på de til enhver tid gældende vilkår, som følger heraf.

Der kan herefter ikke gives klager medhold i, at de ændringer ved overenskomstfornyelsen i 2010, som indebærer en væsentlig forringelse af medarbejdernes løn mv., har skullet varsles individuelt i henhold til funktionærlovens § 2 i forhold til den enkelte medarbejder.

Indklagedes frifindelsespåstand tages derfor til følge.

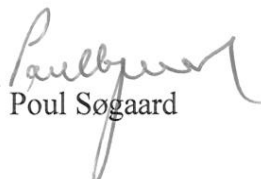
Thi bestemmes

Finanssektorens Arbejdsgiverforening for SEB Pension frifindes.

Hver part skal bære egne sagsomkostninger og betale halvdelen af opmændenes honorar og udgifter.

København, den 13. oktober 2011


Lene Pagter Kristensen


Poul Søgaard


Jytte Scharling