

## **OPMANDSKENDELSE**

**afsagt torsdag den 4. april 2024<sup>1</sup>**

af fhv. højesteretspræsident Thomas Rør-  
dam

i faglig voldgift sag FV 2023-1289

Finansforbundet  
som mandatar for  
A  
(advokat Christina Nøhr Lørrits)

mod

Finans Danmark  
som mandatar for  
Pensionskasse 1  
(advokat Jonas Brøsted Leander)

---

<sup>1</sup> Kendelsen er berigtiget den 18. april 2024, således at henvisningen til barselslovens § 16, stk. 2, i første afsnit af begrundelsen udgår.

## Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om A blev afskediget fra sin stilling som proces- og optimeringsmanager hos Pensionskasse 1, fordi han havde anmodet om at udnytte sin ret til at gå på forældreorlov eller af andre usaglige grunde, og om A derfor har krav på en godtgørelse efter ligebehandlingsloven eller efter funktionærlovens § 2 b.

## Påstande

Finansforbundet som mandatar for A, har påstået Pensionskasse 1 tilpligtet at betale principalt 721.056 kr., subsidiært et mindre beløb, med procesrente fra sagens anlæg ved klageskrift af 24. november 2023.

Indklagede, Finans Danmark som mandatar for Pensionskasse 1, har påstået frifindelse.

Påstandsbeløbet på de 721.056 kr. svarer til 12 måneders løn.

## Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 20. marts 2024 med fhv. højesteretspræsident Thomas Rørdam som opmand.

Sidedommerne for klageren var Mette Hjöllund Schousboe og Ole Lund Jensen.

Sidedommerne for indklagede var Jørgen Aaby Nielsen og Michael Lund-Nielsen.

Den mundtlige forhandling fandt sted hos Finans Danmark, Amaliegade 7, 1256 København K.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaringer af A, B, C, D, E, F og G.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt sidedommerne. Afgørelsen er derfor truffet af opmanden.

## Sagsfremstilling

A blev ansat som proces- og optimeringsmanager hos Pensionskasse 1 med virkning fra den 1. februar 2021.

Han blev i juli 2023 tildelt tantieme på 26.000 kr. af Pensionskasse 1's interne indstilling herom, udarbejdet medio maj 2023, fremgår:

”A er blevet overset i lønprocessen som følge af, at der har været fokus på at sikre, at alle dem, der har lagt en særlig Program 2 indsats skulle tilgodeses.

A har udvist stor grad af fleksibilitet overfor de mange forandringer i hans arbejdsmæssige situation, som de første 2,5 år af hans ansættelse har givet anledning til.

Han er nu landet på sin rette hylde i Afdeling 1 under F’s ledelse med fokus på data-scientist rollen i forhold til alle data i Program 1 ud over Program 2. Målet er, at han skal kunne aflaste F i forhold til Program 2 udtræk + sikre samlede overblik over Program 1’s data på tværs af datakilder.

Han er meget optaget af sin løn. Vi mener imidlertid ikke, at vi kan honorere ham høje for det han gør. Sammenlignet med fx H, der tjener 2.000 kr. mindre om måneden – efter reguleringen med 4,5% er det steget til 2.500 kr. i forskel om måneden. Denne indstilling skal ses som en anerkendelse af hans udvisning af meget høj grad af fleksibilitet og loyalitet i de forgangne to år, hvor vi ledelsesmæssigt ikke har kunnet give ham en position, der støtte op om hans særlige kompetencer.”

Den 7. august 2023 indsendte A en orlovsplan til godkendelse i Pensionskasse 1, efter at han den 20. juni 2023 var blevet far til sit andet barn. Det fremgik af planen, at han ønskede forældreorlov i en periode fra slutningen af februar 2024.

I begyndelsen af september 2023 slog Pensionskasse 1 en stilling op som ”Aktuar med blik for data og forretning”:



## Aktuar med blik for data og forretning

Pensionskasse 1

### ANSØG NU

Vores velfungerende Aftæling 1 løber stærkt, og vi søger en ny kollega, der blandt andet skal være med til at styrke vores medlemsrejse og digitale løsninger.

MecX milliarder pensionskroner i ryggen spiller vi en vigtig rolle i at drive den grønne omstilling, og vi arbejder hver dag på at styrke vores værdiløb til vores knap  $X^{2022}$  medlemmer.

#### Med medlemmerne i centrum

Alt, hvad vi gør, sker med vores medlemmer i centrum. Vi søger derfor dig, der har et veludviklet blik for forretningen og er optaget af, hvordan vi hele tiden kan optimere vores processer. Alt sammen med afsæt i vores data. Dine primære opgaver vil være:

- Analyser og udtræk til direktion, bestyrelse, forretningsområder og Finansstyret
- Opgaver i forhold til vores kernesystem og skift til ny produktpakke
- Test- og kravspecifikationer

Afhængigt af din profil og erfaring sammensætter vi i fællesskab dine arbejdsopgaver, når du er startet.

#### Interesse for projekter og programmering

Vi er på udkig efter dig, der gerne har erfaring med tværgående projekter og trives i en udsåvendt rolle, hvor du får en bred kontaktflede i vores hus. Vi kigger også efter en kollega, som er superbruger i Excel. Kan du programmere i SQL og andre programmer, vil det være en fordel.

#### En velfungerende afdeling

Da vi er et mindre hus, får du kendskab til og andel i de mange opgaver, som vi løser i vores Aftæling 1. Du bliver en del af et team, hvor vi har mange gode og faglige diskussioner hen over skrivebordene. Vores afdeling er præget af en fri og hyggelig tone, hvor vi er gode til at bruge hinandens kompetencer. Aftæling 1 består udover dig af seks personer og flere studentermedhjælpere.

#### Det kan du se frem til

I Pensionskasse 1 investorer vi i vores ansatte, og der er gode muligheder for efteruddannelse. Vi har flere medarbejdergoder som frokostordning, massage og personaleklub med sports- og fritidsarrangementer. Din løn fastsættes efter kvalifikationer og inkluderer betalt pensionsordning og sundhedsforsikring.

Vi håber, du har lyst til at blive en del af vores team. Har du spørgsmål så tag fat i Leder af Aftæling 1. Vi inkluderer løbende til samtale, så send din ansøgning hurtigst muligt. Vi glæder os til at høre fra dig.

#### Om Pensionskasse 1

Vi er en medlemsøjet pensionskasse for knap  $X^{2022}$  Medlemmer og har et mål om at være Danmarks mest ansvarlige pensionskasse. Vi ønsker at skabe et højt alskat på et ansvarligt grundlag, og vi har i de senere år været en stærk stemme i den offentlige debat om ansvarlige og klimavenlige investeringer. Fra 2009 til 2022 har vores medlemmer fået et gennemsnitligt afkast på  $X$  procent om året.

Pensionskasse 1 opfordrer alle, der matcher jobbeskrivelsen til at søge usøgt køn, alder, nationalitet, etnicitet eller andet. Kønbalance og lige muligheder er kerneværdier for os, og vi har fokus på at sammensætte det helt rigtige team, som i kraft af diversitet og faglige kompetencer kan løse opgaven.

Du kan læse, hvordan vi behandler dine persondata på



Stillingen blev i december 2023 besat ved ansættelse af en aktuaruddannet ny medarbejder.

Den 20. september 2023 blev A afskediget. Af afskedigelsesbrevet fremgår:

”Under henvisning til samtale d.d. bekræftes, at du opsiges fra din stilling som Proces- og optimeringsmanager i Pensionskasse 1 med 3 måneders varsel, så opsigelsesvarslet udløber den 31. december 2023.

Årsagen er grundet i virksomhedens økonomiske forhold og som følge af dette bliver din stilling nedlagt.”

Af Pensionskasse 1's udaterede ”Begrundelse for hvorfor A er blandt de afskedigede”, udarbejdet efter anmodning fra klager, fremgår:

”Pensionskasse 1 har desværre været nødsaget til at nedlægge 16 stillinger, hvoraf de 10 er blandt ansatte og 6 vakante som ikke genbesættes.

Afskedigelserne er alene begrundet i virksomhedens økonomiske og opgaverelaterede forhold.

Tillidsrepræsentanterne er løbende blevet informeret.

A's opsigelse er begrundet i virksomhedens økonomiske og opgaverelaterede forhold.

De kompetencer som A besidder, dækker ikke de faglige behov der er brug for i Pensionskasse 1.”

Stillingsbetegnelserne for de 10 afskedigede medarbejdere var: rådgiver, pensionsrådgiver, senior risk manager, chef for medlemsservice, kommunikationspartner, køkkenassistent, infrastructure specialist develops engineer, juridisk konsulent og hvidvaskansvarlig, proces- og optimeringsmanager, senior process manager og digital forretningsudvikler.

## **Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at han er uddannet cand. merc. (matematik). I uddannelsesforløbet er der fokus på navnlig matematik, statistik og økonomi. Han har den samme uddannelse som H, der blev ansat nogenlunde samtidig med ham, men bachelordelen af deres uddannelsesforløb er forskellige, idet H fulgte et ingeniørforløb, mens han selv fulgte et forløb med mere økonomi og statistik. H har en grunduddannelse i livsforsikringsmatematik, som han ikke selv har, men det ville kun tage ham 5-6 uger at gennemføre en sådan grunduddannelse. H havde større erhvervs erfaring end han selv havde, men han havde mere uddannelse. De søgte begge en ledig stilling som aktuar hos Pensionskasse 1, og de var begge med til det sidste i ansættelsesforløbet. H fik stillingen, men da virksomheden gerne ville ansætte dem begge, oprettede man en ny stilling til ham som proces- og optimeringsmanager. Han valgte selv stillingsbetegnelsen. De kompetencer, Pensionskasse 1 lagde vægt på ved ansættelsen af ham, var navnlig analyse og matematik. Under ansættelsen var H hans tætteste kollega.

Han havde orlov, efter at hans første barn blev født den 17. juni 2021 og derefter ferie,. Han vendte tilbage til arbejdet i august 2021. Både før og efter denne orlov og ferie udførte han i perioder sine arbejdsopgaver i Afdeling 1.

I efteråret 2021 arbejdede han meget med tests og kravspecifikationer til Pensionskasse 1's kernesystem, Program 2. Han har typisk arbejdet med tværgående projekter. Det har været større opgaver. Han var dataspecialist. Han fik størstedelen af sine opgaver fra F. Dataansvar var placeret i Afdeling 1. Der var andre end ham, som arbejdede med data, bl.a. H. Ikke kun Afdeling 1, men også andre afdelinger af virksomheden, gjorde god brug af hans datavidenskab.

Han lavede bl.a. en overbygning til Program 2-systemet med henblik på, at der kunne udsendes breve til de medlemmer, som var i restance med betaling og derfor risikerede, at deres forsikringsdækning ville ophøre. Da han blev afskediget, blev denne opgave givet videre til en dyr nyansat IT-konsulent. Han arbejdede meget med lønsystemet og lavede bl.a. lønanalyser. Det er vigtigt, at man har styr på medlemmernes løn, da denne har betydning for, hvad der udbetales fra Pensionskasse 1, og hvad medlemmerne skal betale for forsikringen. Han fandt flere tilfælde af forkerte lønoplysninger. Han udviklede formler mv. til at finde medlemmernes korrekte løn.

Han arbejdede også med "Thielen" (et forsikringsteknisk regnskab). Det er en aktuaropgave. Det er ikke rigtigt som anført i duplikken, at han ikke formåede at forholde sig kritisk til resultaterne, og at han ikke fik opgaven med "Thielen" igen.

Han blev i sommeren 2023 tildelt et gratiale (tantieme) som kompensation for, at han på grund af en forglemmelse ikke var kommet i betragtning til en lønforhøjelse året før. Da han fik gratialet, blev han takket for godt arbejde og fleksibilitet.

Den 7. august 2023 indsendte han en orlovsplan til godkendelse i Pensionskasse 1, efter at han den 20. juni 2023 var blevet far til sit andet barn. Det fremgik af planen, at han ønskede forældreorlov i en periode fra slutningen af februar 2024.

Da han så stillingsopslaget af september 2023, tænkte han, at det var hans stilling, der blev slået op, da beskrivelsen af arbejdsopgaverne svarede til de opgaver, han udførte. Han har således arbejdet med "data og forretning". Han har også arbejdet med "medlemsrejse og digitale løsninger". Alt, hvad der står under overskriften "Med medlemmerne i centrum", er lige de opgaver, han udførte. Første bullit var en opgave, han udførte. Anden og tredje bullit blev udført af både ham og andre. Han har erfaring med "tværgående projekter" og interesse for projekter og programmering. Der er ikke noget af det, der står i stillingsopslaget, som han ikke kunne udføre.

Han er aldrig blevet kritiseret for udførelsen af sit arbejde, men er tværtimod blevet rost, bl.a. på MUS.

Når man fjerner de arbejdsopgaver, han udførte, fører det til mere arbejde for aktuarerne.

Der er efter hans afskedigelse blevet ansat nye medarbejdere i Afdeling 1, bl.a. en dyr IT-konsulent og studenter. Desuden er den stilling, der blev slået op i september 2023, blevet besat.

Efter afskedigelsen har Pensionskasse 1 ikke villet give ham en reference på grund af sagen.

B har forklaret bl.a., at han er administrerende direktør i Pensionskasse 1. Han har haft denne stilling siden 2016. Pensionskassen har ca. X antal medlemmer. Pensionskasse 1 beskæftiger i dag ca. 115 medarbejdere.

Han var i efteråret 2023 involveret i beslutningen om, at der måtte skæres ned på antallet af medarbejdere som følge af pensionskassens økonomi. Det var nødvendigt at finde besparelser på 30-50 mio. kr. Baggrunden var, at pensionskassens omkostninger var steget. F.eks. var digitale omkostninger steget med 25%. De eneste, der kan betale omkostningerne, er medlemmerne. Bliver omkostningerne for store, går det ud over pensionskassens konkurrenceevne. Det var første gang, at Pensionskasse 1 var i en situation, hvor man var nødsaget til at gennemføre masseafskedigelser for at bringe omkostningerne ned. Han var lidt involveret i processen med hensyn til, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, men han havde ikke nærmere kendskab til, hvilke arbejdsopgaver de enkelte medarbejdere udførte. Han var ikke klar over, hvilke arbejdsopgaver A udførte. Ved udvælgelsen af de medarbejdere, som skulle afskediges, så man på, hvilke arbejdsopgaver der kunne drosles ned eller undværes, og hvilke medarbejdere, der i lyset heraf bedst kunne undværes. Det indgik ikke i overvejelserne, om de pågældende medarbejdere var på eller havde varslet barsels- eller forældreorlov, og han havde ikke kendskab til, om nogen af de afskedigede medarbejdere var i den situation. Det indgik i besparelsesbudgettet, at der kunne ansættes en ny IT-konsulent i Afdeling 1 i en midlertidig stilling.

Pensionskasse 1 besluttede i 2023 at gennemføre en renovering til 60-70 mio. kr.

C har forklaret bl.a., at hun har været ansat i 15 år hos Pensionskasse 1 som bl.a. forretningsudvikler. Hun har været fællestillidsmand.

Hun hørte først om de planlagte afskedigelser i september 2023. Hun blev af ledelsen præsenteret for en liste med navnene på de medarbejdere, som skulle afskediges. Navnene var ikke til diskussion. I listen indgik bl.a. ”dyre” ældre medarbejdere. Årsagen til afskedigelserne var, at der skulle gennemføres en sparerunde, og at der var truffet beslutning om, at visse opgaver skulle falde væk. Selv om sparerunden medførte, at der samlet set blev færre ansatte i Pensionskasse 1, skete der isoleret i Afdeling 1 en opnormering, idet der samtidig med, at A blev afskediget, blev ansat to nye medarbejdere i Afdeling 1, nemlig dels en aktuar (jf. stillingsopslaget af september 2023) og dels en IT-konsulent. Som hun husker det var A den eneste blandt de afskedigede, som var på eller havde varslet barsels- eller forældreorlov. HR-afdelingen ville ikke give A reference til brug for jobansøgninger som følge af den anlagte sag.

D har forklaret bl.a., at han har været ansat i Pensionskasse 1 siden 2009. Han arbejdede som digital forretningsudvikler og var testansvarlig for onlineløsninger. Han blev afskediget i september 2023 i forbindelse med sparerunden.

A havde lavet et bestandsark, som skulle bruges i forbindelse med testopgaverne. Ved hjælp af dette ark kunne man søge på medlemsoplysninger, herunder om medlemmernes løn, indbetalinger og alder. Alle data om medlemmer ligger i Program 2-systemet. A var i stand til at trække oplysninger fra Program 2 til arket. Bestandsarket var et meget vigtigt redskab. Det var færdigt i efteråret 2022. A var også med til at lave selvbetjeningsløsninger på baggrund af medlemsoplysninger. De opgaver, A udførte, krævede matematisk indsigt.

E har forklaret bl.a., at han har været ansat i Pensionskasse 1 i ca. 8 år, de sidste 2-3 år som HR-chef. Han er navnlig ansvarlig for HR og for IT. Han udfører sine opgaver i sparring med ledelsen. Han har et godt kendskab til medarbejderne i virksomheden.

Han blev tidligt involveret i processen med at finde besparelser. I løbet af processen stod det klart, at man ikke kunne komme i mål med nedbringelse af omkostningerne uden at gennemføre afskedigelser. Det var første gang, at virksomheden stod i en situation, hvor det var nødvendigt med masseafskedigelser. Der blev i den forbindelse afholdt mange møder med tillidsrepræsentanterne, som bl.a. blev taget med på råd om, hvorvidt det var de rigtige, som man planlagde afskediget. Ved afgørelsen om, hvem der skulle afskediges så man på, hvor i virksomheden der var opgaver, som kunne undværes eller tilpasses. Han var i tæt dialog med virksomhedens tre direktører herom. Ingen ønskede at skære opgaver væk eller at neddrose opgaver, så det var ikke en nem opgave. Det blev besluttet, at de opgaver, som blev udført af aktuarerne, ikke skulle beskæres. Det hørte til virksomhedens kerneopgaver. Man afskedigede der, hvor man kunne fjerne eller beskære opgaver. Hvis en medarbejders opgaver blev beskåret, kunne der ske afskedigelse af den pågældende, hvis det, der var tilbage af opgaver, kunne overføres til andre.

A er flyttet noget rundt i virksomheden. Han har således ikke under sin ansættelse siddet fast det samme sted. A har aldrig været ansat som aktuar, og han har heller ikke udført aktuaropgaver. Han er meget dygtig til data og matematik, men ikke til det aktuar tekniske. Han var blandt de afskedigede som følge af, at man besluttede at lade en væsentlig del af de opgaver, han varetog, bortfalde. Der var tale om opgaver, som man skønnede, at man kunne undvære. Det indgik ikke i overvejelserne, at A havde varslet forældreorlov. Han var den eneste af de afskedigede, som var på eller havde varslet barsels- eller forældreorlov. Virksomheden har aldrig haft problemer med, at medarbejderne udnyttede deres ret til barsels- eller forældreorlov. Det var ikke – som alternativ til afskedigelse – muligt at omplacere A til en anden stilling i virksomheden, heller ikke efter eventuel omskoling.

I efteråret 2023 fik Afdeling 1 tilknyttet en ny IT konsulent. Han blev ansat til udførelse af en bestemt opgave og havde specifikke kompetencer hertil. Hans ansættelse var midlertidig. IT-konsulenten gjorde A's projekt med medlemsbreve færdigt. Med hensyn til stillingsopslaget fra september 2023 var det F, som skrev det. Man havde brug for en medarbejder med aktuar kompetencer. Samtidig med afskedigelserne i efteråret 2023 skete der på aktuarområdet en opnormering. Det var nødvendigt for virksomhedens drift. A var ikke kvalificeret som aktuar og kunne ikke indtræde i en aktuarstilling.

H blev ansat i en aktuarstilling nogenlunde samtidig med ansættelsen af A. H var ikke aktuaruddannet, men han var på vej til at blive aktuar, og han blev under sin ansættelse mere og mere i stand til at udføre aktuaropgaver.

F har forklaret bl.a., at han er leder af Afdeling 1 hos Pensionskasse 1. Han har været i virksomheden i ca. 5 år og startede som aktuar.

A har været i Afdeling 1 i to perioder under sin ansættelse. Første periode var kort efter A's ansættelse. I den første periode, hvor A arbejdede med systemer og driftsopgaver, havde han ikke så meget med ham at gøre. Den anden periode blev indledt vist nok i slutningen af 2022 og skyldtes en organisationsændring, som indebar, at medlemsdataområdet, som A arbejdede med, blev flyttet til Afdeling 1. A var data scientist. Virksomheden havde i efteråret 2022 store ambitioner på dataområdet bl.a. for bedre at kunne servicere medlemmerne. Man ville i den forbindelse gerne vide mere om medlemmerne. A havde stor viden om, hvad medlemmerne ønskede og interesserede sig meget for



proaktiv medlemsrådgivning. Udover arbejdet med medlemsdata og analyser af medlemmernes forsikringsdækning i relation til deres løn udførte A visse opgaver, hvor han ikke brugte sine kompetencer. De arbejdsopgaver, A udførte som data scientist, var dataopgaver og ikke egentlige aktuaropgaver, som kræver en forsikringsmatematisk viden, som han ikke havde.

Da det i efteråret 2023 stod klart, at der skulle gennemføres afskedigelser af medarbejdere, blev han af ledelsen orienteret om, at det var besluttet, at de opgaver på dataområdet, som A havde beskæftiget sig med, i det væsentlige ikke længere skulle udføres. Den ambition, man havde i efteråret 2022, havde man således ikke længere på grund af den økonomiske situation, og virksomheden har ikke siden prioriteret dette område. De opgaver, A udførte, er for en dels vedkommende blevet skrinlagt og for en dels vedkommende blevet til driftsopgaver, som andre medarbejdere udfører. Hans arbejde med at udvikle et bestandsark er ikke blevet videreudviklet, men er blevet til en driftsopgave. Han var glad for A som medarbejder og ville gerne have beholdt ham.

Stillingsopslaget fra september 2023 havde baggrund i, at der – uanset sparerunden – var behov for ansættelse af endnu en aktuar. Det var en stilling, som A ikke kunne udfylde. Den forsikringsmatematisk viden, der var nødvendig for at kunne bestride stillingen, forudsatte således enten en aktuaruddannelse eller erfaring med aktuaropgaver. Virksomheden havde brug for en medarbejder, som kunne udføre de aktuarmæssige opgaver med det samme og ikke først efter oplæring. Stillingsopslaget er bredt formuleret, fordi aktuarer ”ikke hænger på træerne”. Han er ikke enig i, at stillingsopslaget beskriver de opgaver, som A udførte. Det analysearbejde, der tænkes på i første bullit, er f.eks. analyser af 200 års hændelser. Noget sådant havde A ikke beskæftiget sig med. Med den anden bullit tænkes f.eks. på opgaver med hensyn til at finde ud af, hvordan medlemmerne ville blive bedre serviceret ved et nyt system. Dette kræver bl.a. forsikringsjuridisk indsigt, som en aktuar har, men som A ikke havde. Tredje bullit om test- og kravspecifikationer er typiske aktuaropgaver, som kræver forsikringsmatematisk indsigt. A havde ikke beskæftiget sig med disse opgaver. Den person, som blev ansat i stillingen, er uddannet aktuar. Han har været i stand til at løse aktuaropgaver selvstændigt fra begyndelsen.

H, som blev ansat nogenlunde samtidig med A, havde ikke aktuaruddannelse, men udviklede sig gennem sin ansættelse til at kunne fungere som aktuar. Han er nu aktuar.

G har forklaret bl.a., at hun er uddannet aktuar, cand. arc. Hun har arbejdet som aktuar i 30 år og er hos Pensionskasse 1 placeret i Afdeling 1.

Hun har arbejdet sammen med A. Han har været rundt omkring hos Pensionskasse 1 og var god til dataopgaver og til at håndtere store datamængder. Han var bl.a. med til at teste systemer, og han havde stor viden om løn og lønindberetning. Han lavede en formel til lønoplysninger. Han var datamand, og han udførte ikke aktuaropgaver. Det kræver en forsikringsmatematisk baggrund at arbejde som aktuar, og denne baggrund havde han ikke.

Den nye stilling, der blev slået op i september 2023, blev besat med en uddannet aktuar.

## **Parternes argumenter**

Klager har anført:

”Til støtte for påstanden om godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 9, gøres det gældende, at

- klager på opsigelsestidspunktet havde varslet sin ret til forældreorlov,
- det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær efter barselloven, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption,
- klagers anmodning om denne ret blev varslet 6 uger inden opsigelsen, hvorfor der er en tæt tidsmæssig sammenhæng mellem varslingen og afskedigelsen,
- den omvendte bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 finder anvendelse,
- det derfor er indklagede, der har bevisbyrden for, at opsigelsen hverken helt eller delvis er begrundet i den ønskede orlov,
- denne bevisbyrde hverken kan eller vil blive løftet,
- den opsigelsesbegrundelse om nednormering, som indklagede anvender i selve opsigelsen, ikke stemmer med den opgradering der faktisk finder sted,
- den begrundelse der anvendes i den supplerende begrundelse vedrørende klager manglende kompetencer, ikke er holdbar, idet klager ikke på noget tidspunkt under sin ansættelse har modtaget klager eller påtaler for udførelsen af sine arbejdsopgaver, tværtimod har klager flere gange fået ros og endda modtaget et gratiale i juli 2023, i modsætning til sine kolleger, som ikke modtog et gratiale,
- der ingen opgaver er i det nye stillingsopslag er, som klager ikke kan bestride,
- opgaverne i den ny-opslåede stilling i det væsentlige svarer til indholdet af klagers stilling,
- der er meget tæt sammenhæng med, og i nogle tilfælde direkte overlap med klagers arbejdsopgaver i nuværende stilling og den opslåede stilling, som det påstås at klager ikke har kompetencer til,
- det afgørende er essensen og indholdet af de to stillinger og ikke jobtitlen,
- indklagede endnu ikke er fremkommet med oplysninger, der i tilstrækkelig grad godtgør, at virksomhedens økonomiske forhold overflødiggør klagers stillingsfunktioner.
- indklagede rent faktisk ved at udvælge klager til afsked sparer 19 ugers fuld løn,
- indklagede grundet ovenstående har brudt ligebehandlingslovens § 9, og derfor skal betale en godtgørelse på 12 måneders løn grundet klagers anciennitet på 2 år og 8 måneder.

Til støtte for den subsidiære påstand om godtgørelse efter funktionærlovens § 2b gøres det gældende, at

- opsigelsen ikke er sagligt begrundet i hverken klager eller indklagedes forhold, idet der ikke reelt er tale om den nednormering, hvorfor der skal betales en godtgørelse højst muligt inden for rammen af funktionærlovens § 2b.”

Indklagede har anført:

”Til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand gøres det overordnet gældende, at opsigelsen af A hverken er helt eller delvist begrundet i A’s barsel.

Pensionskasse 1 havde for at være konkurrencedygtige og for at tilgodese medlemmerne, behov for at reducere omkostningerne, og opsigelsen af A er således, som det også fremgår af opsigelsesskrivelsen, begrundet i Pensionskasse 1’s økonomiske forhold.

I en situation som denne, hvor der er et behov for at minimere omkostningerne, tilkommer det i vidt omfang Pensionskasse 1 at vurdere, hvem af de ansatte der bedst kan undværes.

Udvælgelsen skete ud fra saglige hensyn ved Pensionskasse 1’s vurdering af, hvilke funktioner der fra et driftsmæssigt perspektiv, bedst kunne undværes eller fordeles ud på andre ansatte.

Det forhold at A skulle på orlov, havde ingen indflydelse på beslutningen.

Der var intet at udsætte på A’s arbejde som dataspecialist, men Pensionskasse 1 valgte at opgaverne ikke længere skulle udføres, med den konsekvens, at A’s stilling blev nedlagt.

Den ledige stilling som aktuar kunne A ikke varetage, ej heller med en kort oplæring.

A udførte ikke aktuaropgaver, og havde ikke de nødvendige kvalifikationer eller den rette uddannelsesmæssige baggrund.

Da opsigelsen ikke er sket i strid med ligebehandlingsloven, har A ikke krav på en godtgørelse iht. Ligebehandlingslovens § 9.

Såfremt voldgiftsretten måtte nå frem til at opsigelsen er sket i strid med ligebehandlingsloven, gøres det gældende, at godtgørelsens størrelse må fastsættes iht. de i praksis fastsatte principper for udmåling. Med A’s anciennitet kan godtgørelsen højst udgøre 9 måneders løn, men bør under hensyntagen til sagens øvrige omstændigheder ikke fastsættes højere end 6 måneders løn.

Af de allerede anførte grunde gøres det gældende at der er tale om en saglig afskedigelse, hvorfor der heller ikke tilkommer A en godtgørelse iht. funktionærlovens § 2b.

Skulle voldgiftsretten nå frem til at opsigelsen er usaglig, gøres det gældende, at godtgørelsen skal udmåles iht. de i retspraksis fastsatte principper herfor.”

### **Opmandens begrundelse og resultat**

Sagen angår navnlig, om afskedigelsen af A er i strid med ligebehandlingslovens § 9, således at han har krav på en godtgørelse efter lovens § 16, stk. 2. Der er enighed om, at bestemmelsen om omvendt bevisbyrde i § 16, stk. 4, finder anvendelse, da beslutningen om afskedigelse blev truffet, efter at A havde varslet ønske om at gå på forældreorlov.

Efter bevisførelsen finder jeg det godtgjort, at Pensionskasse 1 i efteråret 2023 var i en sådan økonomisk situation, at det var nødvendigt at gennemføre afskedigelser. Jeg har ikke grundlag for at anfægte ledelsens beslutning om at nedlægge i alt 16 stillinger, heraf 10 ved afskedigelser.

Jeg lægger således til grund, at det var sagligt at gennemføre afskedigelser af 10 medarbejdere i tillæg til, at 6 ledige stillinger ikke blev genbesat. Det kan ikke føre til en anden vurdering, at der samtidig hermed skete en vis opnormering af Afdeling 1 bl.a. ved ansættelse af en ny aktuar (jf. stillingsopslaget af september 2023) og ansættelse af en IT-konsulent i en midlertidig stilling.

Dernæst finder jeg, at det var sagligt, at Pensionskasse 1 ved afgørelsen af, hvilke stillinger der skulle nedlægges, foretog en vurdering af, hvilke opgaver der kunne undværes eller begrænses.

For så vidt angår valget af A blandt de medarbejdere, som skulle afskediges, lægger jeg til grund, at han i begyndelsen af 2021 blev ansat i en nyoprettet stilling hos Pensionskasse 1 som proces- og optimeringsmanager. Jeg lægger efter bevisførelsen endvidere for det første til grund, at han hverken havde eller opnåede den forsikringsmatematiske og forsikringsjuridiske baggrund, som var en forudsætning for, at han under sin ansættelse kunne udføre egentlige aktuaropgaver, og for det andet, at han rent faktisk under sin ansættelse kun i begrænset omfang udførte aktuaropgaver, idet han i det væsentlige arbejdede med dataopgaver, navnlig i relation til håndtering af medlemsdata i Program 2-systemet.

Jeg finder ikke grundlag for at anfægte ledelsens vurdering af, at de arbejdsopgaver, som A havde udført, for en stor dels vedkommende kunne undværes som led i besparelsesrunden, og at det derfor som udgangspunkt var sagligt og uden forbindelse med, at han havde varslet forældreorlov, at han blev afskediget.

Der skal herefter tages stilling til, om dette udgangspunkt må fraviges under hensyn til, at Pensionskasse 1 i september 2023 – efter at A havde varslet forældreorlov – slog en stilling op som ”Aktuar med blik for data og forretning”. Selv om opgavebeskrivelsen i stillingsopslaget minder om de opgaver, A udførte, lægger jeg efter ordlyden af stillingsopslaget (navnlig overskriften) og bevisførelsen til grund, at Pensionskasse 1 ønskede en person med aktuarbaggrund ansat i stillingen, og at A ikke havde denne baggrund. Der blev da også rent faktisk ansat en ny medarbejder med aktuaruddannelse i stillingen.

Jeg finder endvidere, at Pensionskasse 1 ikke havde pligt til at søge A omskolet, således at han kunne bestride stillingen som aktuar, idet det var vigtigt for virksomheden at få ansat en aktuar, som kunne virke i stillingen med det samme.

På den anførte baggrund finder jeg, at det er godtgjort, at afskedigelsen af A hverken helt eller delvist var begrundet i, at han havde varslet ønske om forældreorlov. Han har derfor ikke krav på en godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

Da der i øvrigt ikke er grundlag for at anse afskedigelsen af A for at være usaglig, har han heller ikke krav på en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.

Herefter tager jeg indklagedes frifindelsespåstand til følge.

**Thi bestemmes**

Finans Danmark som mandatar for Pensionskasse 1 frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

Thomas Rørdam