

Tilkendegivelse

meddelt den 12. november 2025

i

faglig voldgift FV2025-1450
(tidligere FV2025-116)

Forsikringsforbundet

for

A

(advokat Per Frydenreim Møller)

mod

Forsikring & Pension Arbejdsgiver

for PFA Pension

(advokat Kirsten Brask Lillevang)

Tvisten

Denne voldgiftssag vedrører spørgsmålet, om PFA Pension (herefter PFA) var berettiget til den 26. oktober 2024 at opsig A fra hans stilling som systemudvikler. Hvis opsigelsen ikke var berettiget, handler sagen om udmåling af en godtgørelse.

Påstande

Forsikringsforbundet har nedlagt påstand om, at PFA skal betale 1.215.162,96 kr. svarende til 12 måneders løn med tillæg af sædvanlig procesrente fra klageskriftets fremsendelse den 31. januar 2025.

Forsikring & Pension Arbejdsgiver har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 12. november 2025 i Forsikring & Pension Arbejdsgivers lokaler på Philip Heymans Allé 1, 2900 Hellerup, for en faglig voldgift. Sagen blev behandlet med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Advokat Jacob Bjerre og juridisk konsulent i Forsikringsforbundet Bent Halfdan Pedersen.

Udpeget af indklagede: Direktør i F & P Arbejdsgiver Anders Terp-Hansen og head af HR Legal i Tryg Forsikring Jette Klinge Dahlhus.

Som opmand deltog fhv. højesteretsdommer Vibeke Rønne.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten.

Opmanden tilkendegav herefter sin opfattelse af sagen. Tilkendegivelsen blev taget til efterretning og kendelse blev frafaldet.

Overenskomstgrundlaget

Af overenskomst 2023, Forsikringsområdet, afsnit 1, § 10, stk. 4, fremgår bl.a., at findes afskedigelsen ikke rimeligt begrundet i medarbejderens forhold kan voldgiftsretten pålægge selskabet at afbøde virkningerne af den, herunder pålægge selskabet at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder, medarbejderens ansættelsestid i selskabet samt under særlige omstændigheder hensynet til de fremtidige beskæftigelsesmuligheder.

I § 10, stk. 5, er anført bl.a., at såfremt medarbejderen ved opsigelsen har været uafbrudt beskæftiget i selskabet i mere end 15 år, kan godtgørelsen udgøre indtil 1 års løn.

I overenskomst 2023, Forsikringsområdet, afsnit 2, § 33 Lønband 2, stk. 1, er anført, at lønnen aftales individuelt mellem selskabet og medarbejderen, og at den mindst skal udgøre 32.000 kr. pr. måned på fuld tid, ekskl. pensionsbidrag. Efter stk. 2 skal lønnen afspejle den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Sagsfremstilling

A blev ansat som IT-medarbejder hos PFA den 1. august 1997.

Pr. 1. november 2004 blev han udnævnt til teamleder med titlen "Teamleder i Afdeling X" og fik i den forbindelse en ny ansættelseskontrakt.

Den 1. juli 2011 blev A ansat som systemudvikler. Af ansættelseskontrakt af 15. juni 2011 fremgår bl.a., at hans løn blev fastsat til 76.375 kr. pr. måned, der var sammensat af en skalaløn på 64.386,42 kr., et FA/DFI tillæg på 713,58 kr. og et pensionsbidrag på 11.375 kr.

Den 8. april 2019 underskrev parterne et tillæg til Ansættelseskontrakt af 15. juni 2011. Tillægget indeholdt en ændring af kontraktens opsigelsesregler med virkning fra den 1. april 2019. I punkt 9.0 Opsigelsesregler er anført bl.a.:

"9.1 Funktionærlovens opsigelsesregler er gældende for ansættelsesforholdet med følgende modifikationer.

Definitioner:

"Projekt Atlas": Udfasning af PFA-koncernens mainframe, BS2000, der blandt andet indeholder gennemsnitsrentesystemet (KR).

Projekt Atlas betragtes som afsluttet, når

- BS2000 platform er lukket ned i PFA-koncernen eller
- du ikke længere anvender arbejdstid knyttet til KR og/eller BS2000 platformen.

...

"Begivenheden": Projekt Atlas' afslutning + et år. Ex: Afsluttes projektet den 31. marts 2021 vil Begivenheden indtræde den 30. marts 2022.

I perioden frem til Begivenheden gælder det, at såfremt Selskabet opsiges ansættelsesforholdet begrundet i Selskabets forhold, vil det individuelle opsigelsesvarsel først løbe fra Begivenheden. Begivenheden kan dog tidligst indtræde den 31. december 2022.

I perioden frem til 2 måneder før Begivenheden er medarbejderens opsigelsesvarsel forlænget med 2 måneder..."

Projekt Atlas blev afsluttet i september 2023.

As løn er blevet reguleret efter overenskomsten i perioden fra 2011- 2024.

Den 19. september 2024 varslede PFA-ændring i As løn fra ca. 83.000 kr. til 69.000 kr. pr. måned. I brevet hedder det bl.a.:

"På baggrund af et øget omkostningsfokus skal PFA gennemføre en generel omkostningsreduktion og i den forbindelse sker der enten opsigelse eller ændring i løn. For dit vedkommende foretages ændringer i din løn...

PFA varsler med et individuelt opsigelsesvarsel på 6 måneder, at din grundløn nedsættes, således at grundlønnen pr. 1. april 2025 vil udgøre 69.000 kr. ekskl. pension.

Lønnedsættelsen beror på, at ledelsen ønsker at aflønne specialisterne i Afdeling Y med sammenligneligt ansvar og sammenlignelige jobniveau med samme løn. I

dag adskiller din løn sig markant fra de øvrige specialister. Du vil også efter lønnedsættelsen fortsat være blandt de højest lønnede i afdelingen.

Konsekvensen af de varslede ændringer

Juridisk er de varslede ændringer i dine løn- og ansættelsesvilkår at sidestille med en opsigelse med tilbud om genansættelse på ændrede vilkår. PFA vil derfor bede dig tage stilling til, om du accepterer ovennævnte ændrede vilkår...

Accepterer du ovenstående vilkår, vil du modtage et nyt tillæg til kontrakten inden udgangen af oktober."

Den 24. september 2024 valgte A at takke nej til de ændrede lønvilkår.

Den 26. september 2024 opsagde PFA As ansættelsesforhold i PFA under henvisning til, at han havde takket nej til de ændrede lønvilkår. Han blev opsagt med sit individuelle opsigelsesvarsel på 6 måneder til fratræden den 31. marts 2025. Han skulle i opsigelsesperioden udføre arbejdsopgaver efter aftale med PFA, men hvis han sikrede en fornuftig opgaveoverdragelse, ville han blive fritstillet ved arbejdstids ophør den 11. oktober 2024. Det fremgår af opsigelsen, at han bl.a. ville få 3 måneders godtgørelse efter funktionærlovens § 2a, og godtgørelse svarende til 4 måneders grundløn (uden pension) efter overenskomstens bestemmelser om senioropsigelse.

Der er under voldgiftssagen fremlagt en anonymiseret lønoversigt, der bl.a. viser alle sammenlignelige IT-systemudvikleres løn i afdelingen Afdeling Y, at A af i alt 24 medarbejdere efter den varslede lønnedgang ville være den femte højestlønnede i afdelingen, og at den højestlønnede medarbejder får ca. 74.000 kr. i månedsløn.

Det fremgår af Forhandlingsprotokol mellem PFA og Forsikringsforbundet, at der den 7. oktober 2024 blev afholdt møde vedrørende uenighed om sagligheden af afskedigelsen af A. Der opnåedes ikke enighed på mødet.

Den 6. december 2024 blev der afholdt organisationsmøde i sagen. Heller ikke under dette møde kunne der opnås enighed mellem parterne.

Forklaringer

Under sagen er der afgivet forklaring af A, leder i Område 1 B, chef for Område 2 C. Efter aftale medtages forklaringerne alene i uddrag.

A har forklaret bl.a., at han altid har fået positive tilbagemeldinger fra sine ledere. Allerede i 2002 blev det besluttet at nedlukke det nu forældede IT-system kaldet "BS2000". Han, der havde arbejdet i BS2000, blev sammen med andre bedt om at varetage nedlukningen. I 2017 startede Projekt Atlas for at sætte fart på nedlukningen af det gamle system. Han modtog ikke i den anledning regulering af lønnen. Han brugte det meste af sin arbejdstid på nedlukning af BS2000, men han havde også andre opgaver. Han og andre, der var tilknyttet Projekt Atlas, var bekymrede for, hvad der skulle ske med dem, når BS2000 var nedlukket. De fik besked på, at der selvfølgelig var en rolle til dem i det nye system. Der blev udarbejdet et tillæg til

ansættelseskontrakten den 8. april 2019 med ændring af kontraktens opsigelsesregler. Det skabte ro for både medarbejderne og PFA. Efter afslutningen af Projekt Atlas arbejdede han i det nye mere brugervenlige system Livnet. Han havde kompetencer til at arbejde i det nye system, men der var en del funktioner, som han først skulle lære. Han havde en body-ordning, som ikke officielt var afsluttet, da han blev opsagt. I foråret 2024 fik han at vide, at PFA formentlig ville nedsætte hans løn. Han svarede, at det ikke var sikkert, at han ville sige ja til en lønnedsættelse.

B har forklaret bl.a., at hun var leder for Afdeling Y fra 1. maj 2021 til 1. maj 2025, og at hun var på barsel, da A modtog varsling om lønnedgang. Hun havde et rigtig godt samarbejde med A, som hun anså for en dygtig medarbejder. Der var meget stor forskel på de to IT-systemer – BS2000 og Livnet. Platformene er vidt forskellige, og det kræver oplæring at komme ind i det nye system. Alle policerne lå oprindeligt på BS2000, og det krævede dybdespecialister at få flyttet policerne til Livnet. Under afslutningen af Projekt Atlas var der kun tre medarbejdere, herunder A, der kunne drifte og lukke BS2000 ned. Tillægget til ansættelseskontrakten, som A og hans kollegaer fik i 2019 skulle skabe tryghed i nedlukningsperioden og incitament til at være med til afslutningen af projektet. Hun vidste, at kompetencegabet ville være stort, og at det ville kræve tid at skifte fra ekspertrollen til en mere lærende position i Livnet. Dette begrundede også PFA's forlængede opsigelsesvarsel. De tre medarbejdere fra Projekt Atlas kunne ikke selvstændigt arbejde i Livnet. Der blev etableret en body-ordning for dem, som ikke var afsluttet, da A blev afskediget. Der blev varslet lønændring for alle tre. A var den eneste, der ikke accepterede det ændrede lønvilkår. Han ville have været den femte bedst lønnede medarbejder i afdelingen, hvis han havde accepteret lønnedgangen. De fire medarbejdere, der fik en højere løn, var knyttet til "Gruppe 1", der har særlige udviklingsopgaver.

C har forklaret bl.a., at ledelsen meldte ud, at der skulle spares 350 mio. kr. i strategiperioden, der varede frem til 2025. En del af besparelsen blev opnået gennem salg af PFA's bank. Herudover opnåedes besparelserne bl.a. ved frivillig pensionering og to runder – i marts og september 2024 – med afskedigelser og vilkårsændringer. Besparelseskravet skyldtes pres fra konkurrenterne. Efter besparelserne er gennemført, er PFA blevet markedsledende.

Anbringender

Forsikringsforbundet har til støtte for den nedlagte påstand overordnet gjort gældende, at PFA's varsling af nedsættelse af As løn, som erkendt af PFA, var en væsentlig vilkårsændring, der berettigede A til at tilegne sig varslingen som en opsigelse.

En således etableret opsigelse er undergivet samme krav om rimelighed, jf. overenskomstens afsnit 1, § 10, stk. 4, som andre opsigelser fra en arbejdsgivers side.

Opsigelsen var ikke rimeligt begrundet i hverken hans eller PFA's forhold.

Hans lønniveau i efteråret 2024, var det samme som i 2011, hvor han modtog sin sidste individuelle lønregulering. Lønnen blev i perioden 2011-2024 alene reguleret med de i henhold til overenskomsten aftalte lønstigningsprocenter (gennemsnitligt 1,87% årligt).

Han modtog – som erkendt af PFA – således ingen særlig vederlæggelse for at påtage sig opgaverne i Atlas-projektet i 2017. Afslutningen af dette projekt medførte derfor ikke bortfald af nogle opgaver, der begrundede hans lønniveau, og kunne derfor heller ikke i sig selv begrunde en lønnedgang.

PFA's anbringende om, at han efter Atlas-projektets afslutning fik en ny stilling, må afvises som en efterrationalisering til brug for nærværende sag.

Atlas-projektet standsede den 1. oktober 2023, og hans lønnedsættelse blev først varslet i brev af 19 september 2024. Det blev ikke i brevet anført, at der var tale om en ny stilling, og brevet opfylder ej heller arbejdsgivers oplysningsforpligtelse iht. lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, herunder § 3, stk. 2, nr. 3 (beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori).

Det ses heller ikke fremdraget, endsige dokumenteret, at der skulle være tale om, at det hos PFA tilbageværende arbejde (efter nedlukningen af Atlas-projektet) generelt kunne udføres på et lavere uddannelsesniveau.

De kompetencer, som hans arbejde efter den 30. september 2023 bragte i spil, var ikke væsensforskellige fra de tidligere anvendte kompetencer.

PFA allokerede efter afslutningen af Atlas-projektet ham til andre IT-opgaver i afdelingen og anvendte således til fulde hans arbejdskraft, erfaring og kompetencer.

Hans kompetencer var ikke reducerede, mindre anvendelige for PFA eller havde ikke mindst samme værdi på tidspunktet for varslet om løn-nedsættelsen, som de havde haft siden 2011. Bevisbyrden for den modsatte opfattelse må påhvile PFA og ses ikke løftet.

Det gøres endvidere gældende, at det af overenskomstens § 33 fremgår, at lønnen i lønbånd 2, hvori klager var indplaceret, skal afspejle den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

PFA har i forbindelse med lønnedsættelsen inddraget ønsket om at nedsætte lønninger med henblik på at reducere omkostninger. Derudover har man helt irrelevant sammenlignet ham med andre medarbejdere og har helt udeladt at inddrage hans indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed.

PFA's begrundelse for at nedsætte klagers løn var derfor allerede af den årsag usaglig og overenskomststridig.

Endvidere var PFA's "generelle omkostningsreduktion", jf. den anonymiserede lønoversigt, ikke nødvendiggjort af en for PFA's lønsomhed truende økonomisk krise. Ligeledes var omkostningsreduktionen ej heller generel.

Det bestrides således, at der var et særligt driftsmæssigt behov for nedsættelse af hans løn. Henset til den samlede størrelse af PFA's virksomhed må anbringendet om, at begrundelsen for nedsættelsen af netop hans løn, var ønsket om generelle omkostningsreduktioner, derfor forkastes.

Den varslede lønnedsættelse var derfor ikke rimeligt begrundet i hverken hans eller PFA's forhold. Den forekommer derimod vilkårlig, dels i henseende til lønreduktionens størrelse, dels i forhold til valget af ham.

Derudover udgør varslet om lønnedsættelsen tillige en krænkelse af PFA's overenskomstmæssige forpligtelser i henhold til summen af overenskomsterne mellem 2011-2024, hvilket spørgsmål forfølges selvstændigt.

Han indtaler under denne sag krav på en godtgørelse for den usaglige afbrydelse af ansættelsesforholdet, jf. overenskomstens afsnit 1, § 10, stk. 4 og 5, svarende til 12 måneders løn. Godtgørelsen må ligge i den allerøverste del af skalaen, henset til forholdenes exceptionelle grovhed, varslings helt vilkårlige og udokumenterede baggrund og hans meget betydelige anciennitet, jf. overenskomstens afsnit 1 § 10, stk. 5.

Forsikring & Pension har overordnet gjort gældende, at lønnedsættelsen overfor A var sagligt og driftsmæssigt begrundet og må anses for at ligge inden for arbejdsgivers almindelige ledelsesret, hvorfor han ikke har ret til en godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Lønnedsættelsens saglighed understøttes af Forsikringsoverenskomstens afsnit 2, § 33, stk. 2, hvorefter lønnen skal afspejle den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Det var således først og fremmest en saglig lønnedsættelse, fordi A den 1. oktober 2023 fik en ny stilling eller i hvert fald, at den hidtidige stilling fik et væsentligt andet indhold.

Det forhold, at A varetog en anden stilling forud for 1. oktober 2023, understøttes af, at der til den tidligere rolle var knyttet et forlænget opsigelsesvarsel, jf. kontraktstillægget fra 2019. Dette tillæg faldt de facto bort efter den 1. oktober 2023 i forbindelse med afslutningen af Projekt Atlas.

Da stillingen ændrede sig, berettigede det dermed PFA til at varsle en lønnedsættelse, så lønnen også i den ændrede stilling afspejlede stillingens indhold og ansvar og medarbejderens kvalifikationer. De øvrige ansættelsesvilkår - udover stillingens indhold og lønnen - ændrede sig ikke. Det har ingen betydning for sagens afgørelse, at der ikke blev udleveret en ny ansættelseskontrakt, idet A netop ikke ønskede at acceptere den varslede ændring af hans løn og derfor måtte opsiges.

I den ændrede stilling blev der efterspurgt en anden type kompetencer end de kompetencer, A besad, allerede fordi der skulle arbejdes i et væsentligt andet it-system. Der var tale om en stilling med lavere kompleksitet, hvilket også betød, at den højest mulige løn ("prisen på stolen") i denne stilling lå under As tidligere løn. Dette viser sig også ved, at Afdeling Ys højeste lønnet systemudvikler får ca. 74.000 kr. i løn om måneden, jf. den anonymiserede lønoversigt, mens A i den gamle stilling fik en løn på ca. 83.000 kr.

As erfaring og det ansvar han havde under Projekt Atlas berettigede hans høje løn på 83.000 kr. Men efter tiltrædelsen af det ændrede systemudviklerjob var der ikke længere argumenter for denne høje løn, fordi den høje løn ville udgøre en skævvridning i forhold til den reelle "pris

på stolen”, men også fordi de opgaver, der begrundede hans høje løn, nu var faldet bort og flere af de kompetencer, A havde i forbindelse med de tidligere opgaver, nu ikke længere skulle bringes i spil.

På samme baggrund er PFA ikke enig i, at As arbejde og kompetencer i den nye stilling fra 2023 skulle have samme værdi for PFA som hans arbejde havde op til og med afslutningen af Projekt Atlas.

Bortfaldet af det forlængede opsigelsesvarsel pr. 1. oktober 2023, jf. tillægget til ansættelseskontrakt fra 2019, viser samtidig i overensstemmelse med det netop anførte, at A ikke længere efter afslutningen af projekt Atlas var den særligt vigtige ressource, som han havde været under projektet.

Det bestrides på ovenstående baggrund, at ændringen pr. 1. oktober 2023 var en *”tilbagegang til klagers vanlige beskæftigelse”*, som anført af A.

Det skal i denne sammenhæng også bemærkes, at det ikke er afgørende for saglighedsvurderingen, at A ikke fik en ekstraordinær lønstigning i forbindelse med opstarten af Projekt Atlas tilbage i 2017. Det fik han ikke, fordi han på det tidspunkt netop skulle fortsætte med at arbejde i samme IT-system, som han havde gjort i mange år.

Til gengæld fastsatte PFA en løn i efteråret 2024, der fortsat lå i den høje ende sammenlignet med de øvrige systemudviklers løn, jf. den anonymiserede lønoversigt, og han ville herefter have været den 5. højeste lønnet systemudvikler. Dette understøtter lønnedsættelsens saglighed.

Den tilbudte løn på de 69.000 kr. afspejlede bl.a., at PFA gerne ville honorere hans generelle IT-faglighed.

Det bestrides på ovenstående baggrund, at PFA ikke skulle have inddraget As indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed ved fastsættelsen af den nye løn.

Det skal bemærkes, at alternativet til, at PFA tilbød A og hans to kollegaer de nye stillinger til en lavere løn havde været, at de var blevet opsagt. I den forbindelse valgte PFA det for medarbejderen mindst indgribende, nemlig at tilbyde dem en anden, subsidiært en ændret stilling til en lavere løn i stedet for opsigelse.

Udover at der var tale om en ny stilling pr. 1. oktober 2023, subsidiært et væsentligt ændret stillingsindhold, var lønnedsættelsen derudover også saglig, fordi der var et driftsmæssigt behov herfor.

Lønnedsættelser kan være saglige, hvis de er nødvendiggjort af økonomiske problemer hos virksomheden. Men lønnedsættelser kan også være saglige, hvis virksomheden kan bevise, at det sker i forbindelse med et generelt omkostningsfokus, når det samtidig kan dokumenteres, at der ikke er tale om vilkårlige lønnedsættelser, jf. Afskedigelsesnævnets kendelse af 17. oktober 2024.

Pensionsselskaber udgør en særlig type virksomhed i denne forbindelse. Et selskab som PFA vil typisk ikke skulle foretage lønnedsættelser på grund af økonomiske vanskeligheder eller for at sikre virksomhedens overlevelse på kort sigt, men i højere grad for at sikre økonomisk soliditet også på lang sigt, herunder sikre kundernes afkastoptimering og konkurrenceevnen.

I den forbindelse skal det fremhæves, at pensionsselskaber har en særlig samfundsopgave i at sikre den økonomiske fremtid for deres kunder, når de ikke længere er på arbejdsmarkedet. Det gælder i endnu højere grad et pensionsselskab som PFA, der har arbejdsmarkedspensioner.

Et fokus på at holde omkostningerne nede er både væsentligt på grund af behovet for afkastoptimering men også for at forbedre konkurrenceevnen.

For at optimere afkastet skal pensionsselskaberne forvalte pensionsopsparernes penge effektivt og omkostningsbevidst. Selv små ekstraomkostninger kan over tid have stor indflydelse på, hvor stor en andel af de indkommende midler der kan investeres, hvilket påvirker kundernes afkast og dermed, hvor meget opsparerne ender med at have til rådighed ved pensionering.

Dette understøtter, at selskaber i pensionsbranchen er berettiget til at efterse deres omkostningsniveau, hvilket kan lede til lønnedsættelser, selvom der ikke er tale om nødlidende virksomheder økonomisk set.

Det gøres gældende, at PFA har dokumenteret, at der på varslingstidspunktet var et generelt og berettiget omkostningsfokus. Dette har PFA særligt dokumenteret ved at redegøre for to større opsigelsesrunder i 2024, hvor i alt 83 medarbejdere blev berørt. A var blot én af dem.

Det bestrides i den forbindelse, at PFA på grund af sin størrelse ikke skulle kunne have et driftsmæssigt behov for generelle omkostningsreduktioner. Alle virksomheder uanset størrelse kan have et sagligt, driftsmæssigt behov for omkostningsreduktion.

As lønnedsættelse var i den forbindelse ikke et udtryk for vilkårlighed. Det skyldes bl.a., at As to kollegaer, der som de eneste udover A også arbejdede med Projekt Atlas, oplevede en tilsvarende eller større lønnedsættelse sammenlignet med As efter nedlukningen af Projekt Atlas.

Da der på den ovenfor anførte baggrund er tale om en saglig lønnedsættelse, skal PFA frifindes.

Godtgørelsens størrelse

Såfremt PFA ikke får medhold i sin påstand om frifindelse, er det for så vidt angår godtgørelsens størrelse bemærket, at der ikke findes afgørelser, hvor der er blevet udmålt en godtgørelse svarende til 1 års løn, som er den maksimale godtgørelse for usaglig afskedigelse efter Forsikringsoverenskomstens, afsnit 1, § 10, stk. 5, sidste pkt., jf. § 10, stk. 4. Godtgørelsen skal derfor udmåles til et væsentligt lavere niveau, der ikke overstiger funktionærlovens niveau på 6 måneders løn.

Opmanden

Sagen angår navnlig, om det var rimeligt begrundet, at PFA Pension (herefter PFA) den 26. september 2024 opsagde A fra hans stilling som systemudvikler. Hvis opsigelsen ikke var rimeligt begrundet, handler sagen om, hvilken godtgørelse han er berettiget til.

Den 19. september 2024 varslede PFA med As individuelle opsigelsesvarsel på 6 måneder, at hans månedlige grundløn ville blive nedsat, så den pr. 1. april 2025 ville udgøre 69.000 kr. ekskl. pension. Den 24. september 2024 meddelte A, at han ikke ønskede at acceptere de ændrede lønvilkår. PFA opsagde A ved brev af 26. september 2024 under henvisning til, at han ikke ville acceptere den løn, som PFA varslede den 19. september 2024.

I overenskomst 2023, Forsikringsområdet, afsnit 2, § 33 Lønbånd 2, stk. 1 er det anført bl.a., at lønnen aftales individuelt mellem selskabet og medarbejderen, og at den mindst skal udgøre 32.000 kr. pr. måned på fuld tid, ekskl. pensionsbidrag. Efter stk. 2 skal lønnen afspejle den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Det fremgår af varslingen af 19. september 2024, at nedsættelsen af As løn navnlig er begrundet i ledelsens ønske om at aflønne specialisterne i Afdeling Y med sammenligneligt ansvar og sammenligneligt jobniveau med nogenlunde samme løn, at As løn adskilte sig markant fra de øvrige specialister, og at han efter lønnedsættelsen fortsat ville være blandt de højest lønnede i afdelingen.

Jeg lægger efter bevisførelsen til grund, at A frem til den 1. oktober 2023 arbejdede i IT-systemet BS2000, og at han havde opnået en særlig ekspertise inden for dette system. Fra 2017 var han navnlig beskæftiget med Projekt Atlas, der vedrørte overførsel af policer til PFA's nye IT-system Livnet og nedlukning af det nu forældede system BS2000. Efter nedlukningen af BS2000 arbejdede han i IT-systemet Livnet, hvor han ikke kunne udnytte sin ekspertviden fra BS2000. Efter vidnet Bs forklaring lægges det til grund, at platformene i de to IT-systemer er meget forskellige, at det kræver oplæring at kunne arbejde i det nye system, og at der blev etableret en body-ordning for de tre medarbejdere, som havde arbejdet i Projekt Atlas.

På den baggrund finder jeg, at As stilling som systemudvikler efter afslutningen af Atlas-projektet den 1. oktober 2023 havde fået et væsentligt andet indhold.

Jeg lægger efter bevisførelsen, herunder indholdet af en anonymiseret lønoversigt og vidnet Bs forklaring, til grund, at A, såfremt han havde accepteret den varslede lønnedgang, ville have været den femte højest lønnede medarbejder i afdelingen, og at de højere lønnede medarbejdere havde særlige opgaver i kraft af deres tilknytning til det såkaldte Gruppe 1.

Under disse omstændigheder finder jeg, at PFA ud fra driftsmæssige hensyn var berettiget til i september 2024 at varsle ændring i As løn, som sket. Det bemærkes herved, at jeg finder det godtgjort, at lønnen efter varslingen er fastsat under inddragelse af de relevante kriterier, jf. Overenskomst 2023, Forsikringsområdet, afsnit 2, § 33, stk. 2. Det forhold, at lønnedgangen først blev varslet i september 2024, skyldes det forlængede opsigelsesvarsel fra PFA's side, jf. tillægget til ansættelseskontrakten af 8. april 2019.

Da A ikke ville acceptere den varslede lønændring, var PFA berettiget til at opsige ham. Jeg bemærker, at opsigelsen ikke kan anses for vilkårlig, da det kan lægges til grund, at PFA ligeledes varslede lønændring over for de to andre medarbejdere, som havde arbejdet i Projekt Atlas, og at problemstillingen vedrørende de tre medarbejders løn ikke gjorde sig gældende for de øvrige medarbejdere i afdelingen.

Jeg tager herefter PFA's påstand om frifindelse til følge.

Sagsomkostninger

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

København, den 21. november 2025

Vibeke Rønne

fhv. højesteretsdommer