

K E N D E L S E

i

faglig voldgiftssag FV2024-1146

Forsikringsforbundet

(advokat Jakob Bjerre)

mod

F&P Arbejdsgiver

for

If Skadeforsikring, filial af If Skadeforsikring AB, Sverige

(advokatfuldmægtig Lejla Ajanovic Petersen)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår forståelsen af Fællesoverenskomst 2023 for medarbejdere i forsikrings- og pensionsbranchen indgået mellem Forsikringsforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Parterne er uenige om, hvilke medarbejdere der har krav på et pensionsbidrag på mindst 16 % af lønnen i henhold til overenskomstens § 37, stk. 1.

2. Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at F&P Arbejdsgiver for If Skadeforsikring, filial af If Skadeförsäkring AB, Sverige (tidligere Topdanmark Forsikring A/S), skal anerkende, at § 37, stk. 1, i Afsnit 2 i "Fællesoverenskomst 2023 for medarbejdere i forsikrings- og pensionsbranchen" (Overenskomst 2023 Forsikringsområdet), skal forstås således, at alle medarbejdere, hvad enten disse aktuelt befinder sig i lønbånd 2, fremtidigt rykkes op i lønbånd 2, eller ansættes med indplacering i lønbånd 2, er berettiget til betaling af mindst 16 % i pension af lønnen.

Indklagede har nedlagt følgende påstande:

Principal:

Frifindelse for så vidt angår medarbejdere på Forsikringsoverenskomsten, der modtager løn præcist svarende til lønklasse 32, trin 4, og for så vidt angår medarbejdere på Forsikringsoverenskomsten i lønklasse 32, der modtager en løn over trin 4.

Subsidiært:

Frifindelse for så vidt angår medarbejdere på Forsikringsoverenskomsten, der modtager en løn præcist svarende til lønklasse 32, trin 4.

Mere subsidiært:

Medarbejdere på Forsikringsoverenskomsten, der modtager en løn svarende til lønklasse 32, trin 4, og over lønklasse 32, trin 4, har med virkning fra 14 dage efter afsagt voldgiftskendelse ret til 16 % i pensionsbidrag.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 22. januar 2026 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som opmand og med følgende sidedommere: Advokat Hanne Adamsen og næstformand Lars Poul Øelund Helvard, der begge er udpeget af klager, og advokat Kirsten Brask Lillevang og advokat Jonas Brøsted Leander, der begge er udpeget af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C og D.

Efter votering var der ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden. Der var enighed om, at kendelse kan udformes uden gengivelse af vidneforklaringer og fuld gengivelse af parternes argumenter.

4. Retsgrundlag

Fællesoverenskomst 2023 for medarbejdere i forsikrings- og pensionsbranchen indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

"Afsnit 2

...

§ 3 Lønbånd 1

Afsnit 2, §§ 4-32, videreføres for medarbejdere i lønbånd 1, med de konsekvensrettelser, der følger af at bestemmelserne fremover gælder medarbejdere med en løn svarende op til lønramme 32, trin 4.

...

§ 33 Lønbånd 2

Stk. 1. I lønbånd 2 aftales lønnen individuelt mellem selskabet og medarbejderen og skal mindst udgøre 32.000 kr. pr. måned på fuld tid, ekskl. pensionsbidrag.

I overenskomstperioden reguleres grænsen mellem lønbånd 1 og 2 således:

- 33.184,00 kr. pr. 1. juli 2024

Medarbejdere i lønbånd 1, der opnår en løn svarende til lønklasse 32 trin 4 pr. måned ekskl. pension, rykker automatisk op i lønbånd 2 med udgangen af den måned, hvor medarbejder modtager en samlet løn over dette niveau.

Medarbejdere kan herefter omfattes af jobløn og fleksibel arbejdstilrettelæggelse efter § 34.

Stk. 2. Lønnen skal afspejle den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

...

§ 34 Jobløn og fleksibel arbejdstilrettelæggelse

Stk. 1. Medarbejdere med en grundløn ekskl. pension over 32.000 kr., der har fleksibel arbejdstilrettelæggelse, ansættes på jobløn. Medarbejderen har pligt til at udføre evt. merarbejde uden særskilt betaling. Ved nyansættelser ydes ikke overgangstillæg.

Stk. 2. Medarbejdere kan nyansættes i lønklasse 32, og dermed lønbånd 1, selvom de ansættes med en løn over kr. 32.000. Dette forudsætter, at medarbejderne ansættes i en stilling som beskrevet i lønklasse 32 (afsnit 2, § 11).

Hvis medarbejder ansættes med fleksibel arbejdstilrettelæggelse, ansættes de på lønbånd 2.

Medarbejdere med en stillingsbeskrivelse som hidtidig lønklasse 33 (afsnit 2, § 12) ansættes altid på lønbånd 2. Ved nyansættelser ydes ikke overgangstillæg.

Stk. 3. Medarbejdere der overgår til jobløn og fleksibel arbejdstilrettelæggelse kan modtage en kompensation.

Kompensationstillægget fastsættes under hensyntagen til omfanget af det lokale over/merarbejde enten generelt eller individuelt betragtet.

Der kan indgås lokalaftale om andre principper for kompensationstillæggets fastsættelse eller om et fast beløb. Hvis pensionsbidraget samtidig stiger, kan dette indgå.

Hvis medarbejder tidligere har modtaget kompensation for overgang til selvstændig arbejdstilrettelæggelse, kompenseres ikke.

Medarbejdernes indestående på timebank afvikles i forbindelse med overgangen, enten i form af frihed eller udbetaling (1:1), så der er gjort op med de optjente timer inden overgangen til jobløn.

Stk. 4 Medarbejdere, hvis rolle og arbejdsfunktion ikke er forenelig med reglerne om jobløn og fleksibel arbejdstilrettelæggelse, omfattes ikke af denne bestemmelse, men er alene omfattet af lønbånd 2 (minimalløn) med de arbejdstidsregler, der følger af lønbånd 1.

Stk. 5. Ved fleksibel arbejdstilrettelæggelse forstås, at medarbejder og leder i fællesskab tilrettelægger arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse, virksomhedens drift, og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.

Medarbejderen har medindflydelse på dels tilrettelæggelsen af arbejdets udførelse, dels den tidsmæssige planlægning og udførelse af arbejdsopgaverne. Medarbejderen administrerer som udgangspunkt selv sin arbejdstid under hensyn til arbejdsopgaverne.

Fleksibel arbejdstilrettelæggelse berører ikke pligten til at deltage i nødvendige møder, uddannelse og afdelings- eller grupperelaterede aktiviteter.

Stk. 6. Leder og medarbejder skal i fællesskab evaluere, om der er en fornuftig sammenhæng og rimelig balance mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver. Joblønnen afspejler den fleksible arbejdstilrettelæggelse og den gensidige fleksibilitet. Merarbejde honoreres ikke særskilt. I højtlønnede medarbejders månedsløn, herunder tidligere specialister, er der taget højde for en større grad af fleksibilitet. Jo højere løn medarbejderen får, jo højere fleksibilitet forventes og højtlønnede medarbejdere må derfor tåle, at der kan forekomme en større grad af ekstraordinære situationer uden drøftelse af kompensation.

...

§ 36 Pensionsbestemmelser for medarbejdere i lønbånd 1

Stk. 1. Medarbejdere, der er fyldt 18 år, og som har 3 måneders anciennitet i forsikringsbranchen inden for de sidste 10 år, er fra den 1. i måneden efter, at disse betingelser er opfyldt, omfattet af en pensionsmæssig ordning efter særlig aftale mellem FA og Forsikringsforbundet.

Stk. 2. For medarbejdere, der er fyldt 18 år, betaler selskabet fra 1. juli 2023:

Lønklasse 32 14,5%

Lønklasse 21 og 31 14%.

Hvis lønnen i lønklasse 31 er over trin 5, betales 14,5%

Øvrige lønklasser pr. 1. juli 2023:

a) Hvis lønnen er over lønklasse 31, trin 5, eller lig med lønklasse 32 trin 4, betales 14,5%.

b) Hvis lønnen er lig med eller mindre end den i punkt a anførte løn betales 14%.

For deltidsansatte beregnes pensionen forholdsmæssigt.

...

§ 37 Pensionsbestemmelser for medarbejdere i lønbånd 2

Stk. 1. Medarbejderen indtræder ved ansættelsen i en pensionsordning. Ved udnævnelse fortsætter medarbejderen i pensionsordningen.

Selskabet yder et pensionsbidrag på mindst 16% af lønnen.

Medarbejdere, der ved indførelsen af lønbånd 2 (1. april 2023) er omfattet af pensionsordning, bevarer det gældende pensionsbidrag.

...".

Af overenskomstparternes Slutprotokol OK 2023 af 15. marts 2023 fremgår bl.a.:

"Der indføres et nyt moderne og forenklet løn- og arbejdsystem i forsikringsoverenskomsten, der understøtter fremtidens forsikrings- og pensionssektor til gavn for selskaber og medarbejdere.

Afsnit 3, 4 og 5 udgår af overenskomsten og erstattes af teksten i bilag 1.1.

Afsnit 2 bliver ny "lønbånd 1". "Lønbånd 2" indsættes som nyt afsnit.

...

Som følge af indførelsen af det nye løn- og arbejdstidssystem er der aftalt en række overgangsordninger, der tager stilling til vilkår for forskellige medarbejdergrupper:

1. Overgang fra lønbånd 1 til 2

...

Bilag 1.2

...

FA og Forsikringsforbundet har aftalt et nyt løn- og arbejdstidssystem, som medfører et behov for en række specifikke overgangsordninger, der tager stilling til vilkår for forskellige medarbejdergrupper i forbindelse med indførelsen af minimallønssystem og overgang til nyt løn- og arbejdstidssystem.

...

1. Overgang fra bånd 1 til bånd 2

Det er aftalt, at medarbejdere indplaceret under lønramme 32, trin 4 forbliver på lønbånd 1.

Andre medarbejdere overgår automatisk til lønbånd 2.

...

2. Overgang til bånd 2 fra afsnit 4 og 5

...

Pension:

Medarbejdere, der hidtil har været omfattet af afsnit 4 og 5, bevarer ved overgangen eksisterende pensionsbidrag.

...

3. Overgang til bånd 2 fra afsnit 3

Medarbejdere der hidtil har været omfattet af afsnit 3 bevarer ved overgangen eksisterende pensionsbidrag.

...".

5. Sagsfremstilling

Forsikringsforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (nu F&P Arbejdsgiver) indgik i foråret 2023 den omhandlede overenskomst, Fællesoverenskomst 2023 for medarbejdere i forsikrings- og pensionsbranchen (Overenskomst 2023 Forsikringsområdet). Overenskomsten trådte i kraft den 1. april 2023.

Af en fremlagt mail fra arbejdsgiversidens chefforhandler C om indkaldelse til møde den 27. april 2023 mellem repræsentanter for overenskomstparterne fremgår bl.a.:

"Som aftalt sender jeg en mødeindkaldelse til redaktionel gennemgang af OK23, dvs.

...

- FA skylder tilbagemelding på pensionsbidrag ved automatisk overgang fra LK32,4

..."

Af en ikke underskrevet allonge dateret 27. april 2023 til overenskomstparternes slutprotokol OK2023 fremgår bl.a.:

"Efter parternes slutprotokol af 15. marts 2023 har parterne aftalt følgende tilføjelse og præciseringer:

...

Parterne er enige om, at medarbejdere, der automatisk overgår til lønbånd 2 fra lønklasse 32, trin 4, skal have et pensionsbidrag på mindst 16% af lønnen.

..."

Af mail af 10. maj 2023 fra arbejdsgiversidens chefforhandler C til A, Forsikringsforbundet, fremgår bl.a.:

"På vores møde 27. april udleverede jeg vores udkast til en allonge til slutprotokollen.

Vi har nu konstateret nogle fejl i de tal vi har lagt til grund for beregningerne af, hvad det vil koste at lade alle medarbejdere få 16% pensionsbidrag, når de går fra LK32, 4 til lønbånd 2. Det ser ud til, at der er et betydeligt højere antal medarbejdere, der alene har LK32,4-lønnen, og dermed i udgangspunktet skal gå over med 14,5% pensionsbidrag. Vi arbejder på at få et overblik over tallene og vil vende tilbage om dette.

Se derfor venligst bort fra det udleverede udkast til allonge til slutprotokollen."

I mail af 10. juli 2023 fra daværende sekretariatschef hos klager B til daværende underdirektør på arbejdsgiversiden E fremgår bl.a.:

"... Som vi gjorde det klart, er det et forhold, der er essentielt for os. Måtte FA derfor – efter at have indhentet nye data og foretaget beregninger på grundlag heraf – fastholde, at de medarbejdere, der pr. 1. april 2023 var indplaceret på løntrin 32,4 (uden tillæg), ikke

som de øvrige medarbejdere i lønbånd 2 mindst skal have 16% pensionsbidrag – så vil forbundet tage skridt til at iværksætte en fagretlig behandling af dette fortolkningsspørgsmål.”

Af mail af 11. august 2023 fra E til B fremgår bl.a.:

“På vores møde den 5. juli drøftede vi de medarbejdere, som ligger i lønklasse 32, trin 4 og har 14,5 % i pension, dvs. ikke har yderligere tillæg til deres løn.

Det er vores forståelse, at jeres holdning er, at disse medarbejdere, ved overgang til lønbånd 2 (de overgår automatisk), er berettiget til 16 % i pension.

Vi er derimod af den opfattelse, at de fortsætter med det, de har, dvs. 14,5 % i pension.

Vi forstod, at vi var enige om, at en evt. pensionsstigning kan modregnes ved overgang til jobløn, som det i øvrigt fremgår af protokollatet og den digitale version af vores overenskomst.

Alt ud fra princippet om samme løn for samme arbejde og omkostningsneutralitet.

...

Svarene fra medlemmerne viser, at dette faktisk er et issue i praksis, idet langt størstedelen af de medarbejdere, som ligger i lønklasse 32, trin 4 og har 14,5 % i pension, overgår til lønbånd 2, men ikke har FAT, og dermed fortsætter på arbejdstidsregler i lønbånd 1. Dermed er de ikke stillet hverken værre eller bedre end før (omkostningsneutralt).

For en god ordens skyld bemærkes, at for de (få) medarbejdere, som overgår til FAT fra lønklasse 32, trin 4, vil dette heller ikke blive en udfordring, hvor der gives kompensation for overgang til FAT, idet en eventuel forhøjelse af pension ville blive modregnet i en sådan kompensation. Her vil medarbejderne altså heller ikke mærke forskel økonomisk.

Vi har været tilbage og kigge på vores tidligere korrespondance. Efter vores opfattelse har det ikke under forhandlingerne været i spil, at medarbejdere, som forblev på arbejdstidsregler i lønbånd 1, skulle stige i pension.

F.eks. i de beregninger der under forhandlingerne blev fremsendt fra os til jer vedrørende jeres ønske om at alle medarbejdere skulle stige til 17 % i pension. Disse beregninger er alene foretaget på den andel af medarbejderne i lønklasse 32, trin 4, som vi antog skulle på jobløn (og dermed havde FAT).

Vi beder jer bekræfte, at I er enige i, at hvor medarbejder overgår til lønbånd 2, men forbliver på arbejdstidsreglerne i lønbånd 1, da forbliver medarbejder på hidtidig pensionsprocent.

Vi kan ikke af vores noter, tidligere udkast eller beregninger finde holdepunkter for, at medarbejdere i lønklasse 32, trin 4, skulle stilles bedre end andre medarbejdere og dermed få 1,5 % stigning i pension, alene som følge af at de overgår til lønbånd 2. Tværtimod har princippet konsekvent været, at overgangen til lønbånd 2 er omkostningsneutral.

Derudover er der på rammen ikke blevet betalt for denne pensionsstigning, idet overgangsordningen i sin grundlæggende form er omkostningsneutral. Derfor vil en stigning for medarbejdere, der pr. 1. april 2023 var ansat i lønklasse 32, trin 4, være i strid med dette princip om omkostningsneutralitet.

FA er derfor af den opfattelse, at overenskomstteksten gør endeligt op med spørgsmålet omkring pension til eksisterende medarbejdere. Overenskomstteksten understreger, at de medarbejdere, der havde en pensionsordning pr. 1. april 2023, beholder hvad de har.

...

Dette betyder også, der ikke i OK23 er ændret ved, at medarbejdere, som **ikke** har en løn over lønklasse 32, trin 4, er berettiget til 14,5 % i pension. Dette følger dog også fortsat af § 36, stk. 2.:

...".

I mail af 1. september 2023 fra B til E er anført bl.a.:

"... Vi har ikke tidligere, hverken fra centralt eller lokalt hold, fået forelagt det synspunkt, at der skulle være forskel på pensionsvilkårene med hhv. uden FAT.

...

Det er korrekt, at FA kort før midnat den 14. marts fremsendte en beregning, hvori indgik en opdeling af medarbejderne med hhv. uden FAT-vilkår. Som vi erindrer, var formålet med denne beregning at afsøge om flest mulige medarbejdere på lønbånd 2 kunne få det pensionsbidrag på 17,5 %, der var forbundets udspil. Den endelige løsning blev imidlertid, at Forsikringsforbundet lempede pensionskravet til 16 %, og beregningen bidrager derfor efter vores opfattelse ikke til forståelsen af det endeligt valgte pensionskompromis, idet en opdeling imellem medarbejdere med hhv. uden FAT-vilkår netop blev forladt.

...

Der blev ført lange forhandlinger (...), hvilket endte ud i den yderligere indrømmelse, at hvis en medarbejder opnåede en forhøjet pensionsprocent ved overgangen til det nye system, kunne dette tages i betragtning ved fastsættelse af FAT-kompensationen.

De eneste medarbejdere som denne bestemmelse ville være relevante for, var medarbejdere på 3204 uden tillæg. Havde de tillæg til lønnen, ville de allerede have en pensionsprocent på 16, og skulle derfor ikke have forhøjet procenten. Var de under 3204 og derfor havde en pensionsprocent på 14, ville de ikke skulle rykke op i lønbånd 2 med mulighed for at få FAT-vilkår.

...

Den af FA nu fremførte fortolkning ville have medført, at medarbejdere og i denne henseende nok så vigtigt medlemmer, der pr. 1. april 2023 stod på løntrin 3204 uden tillæg, ville have dårligere vilkår end medarbejdere, der enten havde et beskedent tillæg til lønnen, rykkede op på løntrin 3204 ved næste drejedato eller blev nyansat efter den 1. april 2023.

...".

Af uenighedsprotokollat vedrørende lokal forhandling den 17. april 2024 om pensionsbidragsprocent ved overgang til lønbånd 2 fremgår bl.a.:

"Forsikringsforbundet i Topdanmark (FiT) mener, at alle ved overgang til Lønbånd 2 skal have mindst 16% i pension, da det er udgangspunktet i Lønbånd 2. Derfor mener FiT også, at de overassistenter på sluttrin, der får 14,5% i pension, skal have 16% i pension fra 1. januar 2024, hvor de overgik til Lønbånd 2. Teksten i Forsikringsoverenskomstens afsnit 2 i § 37 om, at medarbejdere, der allerede er ansat og er en del af en pensionsordning ved indførelse af Lønbånd 2, bevarer det gældende pensionsbidrag, er alene møntet på medarbejdere, der har en højere pensionsprocent end 16%. De skulle ikke sættes ned i pensionsprocent ved overgang til Lønbånd 2. Forbundet mener, at det er det, der blev aftalt til forhandlingerne. Teksten er aftalt for at beskytte dem, der får højere pensionsprocent end 16 %.

...

Heroverfor mener Selskabet, at man ikke er forpligtet til at ændre pensionsprocenten ved overgang til Lønbånd 2. Det er udtrykkeligt anført i Forsikringsoverenskomsten afsnit 2 § 37, at "Medarbejdere, der ved indførelsen af lønbånd 2 (1. april 2023) er omfattet af pensionsordning, bevarer det gældende pensionsbidrag". Det er korrekt, at der i bestemmelsen ovenfor står, at pensionsprocenten i Lønbånd 2 er 16%, men det må betragtes som hovedreglen, og den efterfølgende bestemmelse er skrevet som en undtagelse til hovedreglen.

Parterne er enige om, at hvis pensionsprocenten for overassistenter på sluttrin skulle stige ved indførelsen af Lønbånd 2, så er det noget, der har en værdi for forbundet.

Selskabet henviser til, at det i så fald burde have været en del af beregningerne til overenskomsten, hvilket det ikke har været, også dette taler klart imod at pensionsprocenten ved overgang til Lønbånd 2 skulle ændres, men kun for dem der havde en lavere pensionsprocent end 16%.

FiT mener at ændring af pensionsprocenten var en del af betalingen for et nyt lønsystem og derfor ikke kunne beregnes konkret.

...".

Organisationsmøde blev afholdt den 24. maj 2024, uden at der blev opnået enighed.

6. Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at det fremgår af ordlyden af overenskomstens § 37, stk. 1, at for medarbejdere i lønbånd 2 yder selskabet et pensionsbidrag på mindst 16% af lønnen. Dette må forstås sådan, at alle medarbejdere har krav på mindst 16 % i pensionsbidrag, når de indtræder i lønbånd 2, uanset om dette beror på, at de nyansættes med en løn over 32.000,00 kr. om måneden eller automatisk rykker op fra lønklasse 32. At retten til mindst 16% gælder alle medarbejdere, underbygges også af ordlyden af bestemmelsens overskrift: "Pensionsbestemmelser for medarbejdere i lønbånd 2".

Alle tillæg ydes ifølge overenskomsten som trinstigninger indtil lønklassens slutløn. Først herefter kan slutlønnen diskretionært fastsættes højere. Deraf følger, at medarbejdere, der før indgåelsen af Fællesoverenskomst 2023 for medarbejdere i forsikrings- og pensionsbranchen (OK23) havde en højere løn end den hidtidige lønklasse 32, trin 4, ved ikrafttrædelsen af OK23 automatisk blev rykket op i lønbånd 2 med den dertil hørende pensionsprocent på 16.

Bestemmelsen i § 37, stk. 1, 3. afsnit, hvorefter "Medarbejdere der ved indførelsen af lønbånd 2 (1. april 2023) er omfattet af pensionsordning, bevarer det hidtidige pensionsbidrag", betyder ikke, at selskabet kan fravige reglen om mindst 16% for eksisterende medarbejdere, der indtræder i lønbånd 2 efter den 1. april 2023. Bestemmelsen skal derimod forstås således, at hvis en medarbejder hidtil har haft en højere pensionsprocentsats end 16, bevarer medarbejderen denne pensionsprocentsats, hvilket også følger af ordlyden, jf. ordet "mindst". Det er også at "bevare" det hidtidige pensionsbidrag, hvis dette bliver højere.

Efter den tidligere gældende overenskomst var pensionsbidragsprocenten ofte højere end 16.

At nye medarbejder ifølge overenskomstens § 34, stk. 2 og 4, kan ansættes i lønklasse 32 og dermed i lønbånd 1 uden krav om en pensionsbidragsprocent på 16, understøtter ikke, at det samme gælder for allerede ansatte, der bliver omfattet af en løn svarende til lønklasse 32, trin 4, og som dermed automatisk rykker ind i lønbånd 2 i medfør af § 33, stk. 1.

Hvis medarbejderen efter sin ansættelse modtager en løn svarende til lønklasse 32, trin 4, jf. overenskomstens § 33, stk. 1, skal medarbejderen automatisk indtræde i lønbånd 2 med ret til en pensionsbidragsprocent på 16.

§ 34, stk. 3, 2. afsnit, omhandler som hovedregel den situation, at medarbejderen i forvejen har en pensionsprocent over 16, men hvis det ikke er tilfældet, og pensionsprocentsatsen derfor skal stige til 16, kan der ved fastsættelsen af størrelsen af

kompensationstillægget eller det faste beløb tages hensyn til, "hvis" pensionsbidraget samtidig stiger, fordi det skal.

Hvis indklagedes forståelse af overenskomstens § 37, stk. 1, 3. afsnit, var korrekt, ville det medføre, at en nyansat medarbejder, der f.eks. pr. 1. maj 2023 blev indplaceret i lønbånd 2 med en aftalt månedsløn på 33.069,00 kr., skulle modtage en højere pensionsbidragsprocent (16) af lønnen, end en tilsvarende allerede ansat medarbejder, der pr. samme dato fik en lønforhøjelse i form af en trinstigning fra 32.000,00 kr. til f.eks. 33.069,00 kr. og dermed rykkede fra lønbånd 1 til lønbånd 2, idet denne medarbejder fortsat ville modtage 14,5 % i pensionsbidrag. Uanset hvor mange lønstigninger medarbejderen med længst anciennitet senere måtte opnå, vil han eller hun aldrig kunne få en højere pensionsprocentsats end den eksisterende, endda selv om medarbejderen senere måtte opnå en højere månedsløn end den nyansatte medarbejder.

Indklagedes fortolkning indebærer, at der etableres en "lukket" gruppe af medarbejdere, der aldrig vil kunne opnå en pensionsbidragsprocent på 16 (medmindre andet aftales individuelt), selv om de i øvrigt er i lønbånd 2 og får løn i henhold hertil. Hvis en sådan medarbejder rykker til en løn- og indplaceringsmæssigt identisk stilling i et konkurrerende overenskomstdækket selskab, vil den pågældende opnå en pensionsbidragsprocent på 16 i modsætning til kollegaer med identiske vilkår og samme ansættelseshistorik, der forbliver i deres hidtidige stillinger. Man har ikke på den måde villet præmiere medarbejdere, der skifter stilling mellem selskaberne.

Den fremlagte allonge til overenskomsten, hvorefter "Parterne er enige om, at medarbejdere, der automatisk overgår til lønbånd 2 fra lønklasse 32, trin 4, skal have et pensionsbidrag på mindst 16 % af lønnen", er konciperet af indklagedes forhandler, efter

at klager havde rejst spørgsmålet om en præcisering af overenskomstteksten, og den viser indklagedes reelle intention. At indklagede efterfølgende betegnede allongen som et udkast og påstod at have "regnet forkert", er en efterrationalisering. Indklagede har heller ikke nævnt noget under overenskomstforhandlingerne om, at det var en forudsætning, at medarbejdere, der overgår fra trin 4, ikke skulle have 16 %.

Det citerede punkt i allongen var ikke et tilbud, som klager skulle acceptere. Allongen fremkom på et tidspunkt, hvor overenskomstforhandlingerne var afsluttet, og der var alene tale om et møde på embedsmandsplan for at afklare uklarheder. De eneste "aftaler", der kunne indgås i denne forbindelse, var aftaler om forståelsen af det allerede aftalte, ikke en fortsat overenskomstforhandling. At klager ikke nåede at underskrive, før indklagede trak punktet i allongen tilbage, ændrer således ikke på, at allongen er et særlig væsentligt fortolkningsbidrag.

Det underbygger yderligere klagers forståelse af § 37, at det fremgår af overenskomstparternes "Slutprotokol OK 2023" om "Overgang til nyt løn- og arbejdstidssystem – OK 23", at "Medarbejdere der hidtil har været omfattet af afsnit 4 og 5 (henholdsvis "afsnit 3"), bevarer ved overgangen eksisterende pensionsbidrag". I de tidligere afsnit 4 og 5 var pensionsbidragsprocenten nemlig højere end 16.

Overenskomstens § 37, stk. 1, 3. afsnit, har således ikke relation til overgangen fra lønbånd 1 til lønbånd 2, jf. punkt 1 i slutprotokollens bilag 1.2, men derimod til de andre afsnit, som omhandler lønmæssige indplaceringer med pensionsbidragsprocenter over 16 (17,5-20,5). Det viser, at intentionen var, at medarbejdere med en højere pensionsmæssig indplacering end 16 % bidrag pr. 1. april 2023 skulle bevare denne indplacering. Dette stemmer også med, at konsekvensen af det nye lønsystem er, at

medarbejderne fremover ikke har overenskomstmæssigt krav på at opnå en højere pensionsbidragsprocent end 16, hvorimod procentsatsen kunne udgøre helt op til 20,5 % i henhold til parternes tidligere overenskomstgrundlag, der var et normallønssystem. Parternes nye OK23 er en minimallønsoverenskomst.

Det er ikke aftalt mellem parterne, at der skal være forskel på pensionsvilkårene for medarbejdere i lønbånd 2, henholdsvis med og uden "FAT" ("Fleksibel Arbejds Tilrettelæggelse") og jobløn, og medarbejdere omfattet af lønnen i lønbånd 2 og arbejdstidsreglerne i lønbånd 1. Medarbejderne i lønbånd 2 har minimallønsvilkår og kan være omfattet af jobløn og "FAT" efter overenskomstens § 34. Af § 34, stk. 4, fremgår imidlertid, at medarbejdere, hvis arbejdsfunktion ikke er forenelig med jobløn og "FAT", ikke er omfattet af § 34, men kun er omfattet af minimallønnen i lønbånd 2 med de arbejdstidsregler, der følger af lønbånd 1. Det fremgår således ikke, at disse medarbejdere ikke skal have en pensionsbidragsprocent på 16 alene på grund af, at de er omfattet af arbejdstidsreglerne knyttet til lønbånd 1 uden "FAT" og jobløn.

Som et kompromis blev det aftalt, at nogle medarbejdere kunne få en højere sats end den gældende, mens andre ikke fremover kunne opnå en højere pensionsbidragsprocentsats end 16 (medmindre andet blev individuelt forhandlet). Spørgsmålet om pension var ikke reguleret i forbindelse med brugen af begrebet "arbejdstidsregler", som ikke refererer til noget lønmæssigt.

Klager har selvsagt ikke accepteret et pensionssystem, hvorefter flere eksisterende medlemmer fremover ville blive dårligere stillet, end de var (ved at blive "låst" i en "lukket gruppe"), og hvorefter fremtidige nye medlemmer ville blive bedre stillet end de nuværende medlemmer.

Indklagedes tredelte påstand beror på en misforståelse, idet en medarbejder ikke kan "stå på" lønklasse 32, trin 4. En medarbejder, der rykker fra lønklasse 32, trin 3, til lønklasse 32, trin 4, rykker automatisk ind i lønbånd 2. Herefter befinder medarbejderen sig ikke længere i nogen "lønklasse", men i lønbånd 2, der ikke indeholder lønklasser.

Bestemmelsen i overenskomstens § 36 angår "medarbejdere i lønbånd 1", jf. overskriften. Af § 36 stk. 2, litra a, fremgår, at "lønnen" kan være lig med den løn, der betales i lønklasse 32, trin 4. Det betyder ikke, at medarbejderen dermed er rykket ind i lønbånd 2, men alene, at medarbejderen har en løn i lønbånd 1, der svarer til lønnen i lønklasse 32, trin 4. § 36, stk. 2, kan ikke vedrøre medarbejdere på lønklasse 32, trin 4, idet disse medarbejdere er rykket op i lønbånd 2.

Medarbejdere, der inden OK23 havde en løn, som var højere end lønklasse 32, trin 4, blev med den nye overenskomst automatisk rykket op i lønbånd 2.

Med hensyn til indklagedes mere subsidiære påstand er hovedreglen, at en aftale gælder fra indgåelsen, og der skal derfor reguleres tilbage til dette tidspunkt, hvis klager får medhold. At parterne har forsøgt at løse deres uenighed forligsmæssigt, skal ikke komme klager til skade.

Indklagede har anført navnlig, at overenskomstparterne under OK23 aftalte, at hovedreglen er, at lønbånd 2-medarbejdere skal have 16 % i pensionsbidrag, men at en undtagelse hertil er medarbejdere i lønklasse 32, trin 4, og en anden er medarbejdere i

lønklasse 32 med en løn over trin 4. Medarbejdere med en løn svarende til lønklasse 32, trin 4, er også efter OK23 kun berettiget til 14,5 % i pensionsbidrag.

Det fremgår af ordlyden af overenskomstens § 36, stk. 2, litra a, at medarbejdere med en løn, som er lig med lønklasse 32, trin 4, har ret til 14,5 % i pensionsbidrag, og det fremgår af overenskomstens § 37, stk. 1, 3. afsnit, at medarbejdere, der ved indførelsen af lønbånd 2 den 1. april 2023 var omfattet af en pensionsordning, bevarer det gældende pensionsbidrag.

Ordlyden af § 37, stk. 1, 3. afsnit, er udtryk for et kompromis mellem overenskomstparterne. Intentionen var både at beskytte de medarbejdere, der på overgangstidspunktet havde en højere pensionssats, end de ville have ret til efter den nye overenskomst, og at sikre omkostningsneutralitet for virksomhederne i forbindelse med overgangen til lønbånd 2 som følge af OK23. Derfor skulle de medarbejdere, som den 1. april 2023 allerede var ansat med en pensionsordning, hverken nedsættes eller stige i pension på grund af overgangen til lønbånd 2. Det var på denne måde sikret, at der ikke opstod uforudsete omkostninger for medlemsvirksomhederne ved overgangen til lønbånd 2.

Medarbejdere i lønklasse 32, trin 4, havde efter OK20, § 33, stk. 2, litra b, ret til 14,5 % i pension. Da de skulle bevare det gældende pensionsbidrag efter overgangen til lønbånd 2, jf. OK23 § 37, stk. 1, 3. afsnit, er de dermed fortsat alene berettiget til 14,5 % i pension.

Det vil være i strid med hensigten, hvis alle medarbejdere i lønklasse 32, trin 4, skal have ret til 16 % i stedet for 14,5 % i pensionsbidrag. Det gælder både hos If Skadeforsikring

og hos F&P Arbejdsgivers øvrige medlemsvirksomheder. Et sådant løft vil medføre en årlig meromkostning for F&P Arbejdsgivers medlemsvirksomheder på 4,2 mio. kr. En så stor meromkostning ville i givet fald have været en del af de beregnede omkostninger, før aftalen om overenskomstfornyelsen blev indgået. At sådanne beregninger ikke forelå, taler også imod, at det blev aftalt under overenskomstforhandlingerne, at pensionsbidragsprocenten skulle stige for medarbejdere i lønklasse 32, trin 4.

Under OK20 blev der aftalt en stigning af et pensionsbidrag, og stigningen blev nævnt i overenskomstrammen for OK20. At en lignende omtale ikke findes i slutprotokollen for OK23 eller bilag hertil, viser at der ikke var aftalt en stigning for alle medarbejdere, der rykker ind i lønbånd 2.

Indklagedes principale påstand støttes indirekte af overenskomstens § 34, stk. 3, 3. afsnit. Lønbånd 1-medarbejdere, der overgår til lønbånd 2 med jobløn og fleksibel arbejdstilrettelæggelse, kan modtage en kompensation for, at de ikke længere er omfattet af arbejdstidsreglerne i lønbånd 1, herunder reglerne om honorering for overarbejde. Efter bestemmelsen kan en medlemsvirksomhed, der lader pensionsbidraget stige i forbindelse med overgang til jobløn, modregne stigningen i pensionsbidrag i den samlede kompensation for at overgå til jobløn. § 34, stk. 3, forudsætter, at pensionsbidragsprocenten ikke stiger automatisk ved overgangen til lønbånd 2, hvilket også fremgår af, at der i bestemmelsen står: "hvis pensionsbidraget ... stiger". § 34, stk. 3, giver hjemmel til, at kompensationstillægget helt eller delvist kan bestå af en stigning i pensionsbidraget, uanset hvorfor der gives en sådan stigning.

Samtlige medarbejdere i lønklasse 32, trin 4, hos If Skadeforsikring er omfattet af lønbånd 1-arbejdstidsregler, hvilket overenskomstens § 34, stk. 4, giver mulighed for.

Medarbejderne er omfattet af lønbånd 1-arbejdstidsreglerne, fordi If Skadeforsikring vurderer, at disse medarbejdere ikke har en fleksibel arbejdstilrettelæggelse og derfor ikke bør være ansat på jobløn. Hvis If Skadeforsikring skal nyansætte en medarbejder med samme opgaver som en medarbejder, der i dag er i lønklasse 32, trin 4, vil det derfor også ske ved, at den nyansatte bliver ansat i lønklasse 32, jf. muligheden herfor ifølge overenskomstens § 34, stk. 2. Dette er også en mulighed, selv om medarbejderen nyansættes til en løn, der ligger over lønbånd 2-grænsen. Det betyder, at en medarbejder, der blev ansat før 1. april 2023, og en medarbejder, der nu bliver ansat til at udføre samme lønklasse 32-arbejde og dermed ikke ansættes på jobløn, vil have ret til samme pensionsbidrag, nemlig 14,5 %, jf. overenskomstens § 36, stk. 2, 1. afsnit, og § 36, stk. 2, litra a. Nye og eksisterende medarbejdere, der udfører samme arbejde, vil således ikke blive behandlet forskelligt i pensionsmæssig henseende, hvis indklagede får medhold.

Bestemmelsen i 2020-overenskomstens § 33, stk. 2, om, at medarbejdere i lønklasse 32 med en løn over trin 4 havde ret til 16 % i pensionsbidrag, udgik af overenskomsten ved OK23, og disse medarbejdere har således ikke længere ret til 16 % i pensionsbidrag, men til 14,5 %.

Det fremlagte udkast til en allonge kan ikke bruges som fortolkningsbidrag til overenskomstens § 37, eftersom udkastets afsnit vedrørende pensionsbidrag ikke var udtryk for parternes fælles intention med den overenskomsttekst, som er aftalt. Formålet med parternes møde den 27. april 2023 var at forsøge at nå til enighed om de udeståender, der var efter overenskomstindgåelsen. Hvis enighed kunne opnås, skulle tilføjelser og præciseringer nedfældes i en allonge, der fremover skulle udgøre et tillæg til overenskomsten for 2023-2025. Der var ikke tale om at fragå overenskomstaftalen, men begge parter ønskede at opklare uklarheder. At Forsikringsforbundet og F&P

Arbejdsgiver fandt det nødvendigt at forhandle videre om pensionsbidraget til medarbejdere i lønklasse 32, trin 4, viser at der var en uenighed om, hvad der var aftalt under overenskomstforhandlingerne.

Det udkast til allonge, som indklagedes repræsentanter udleverede på mødet den 27. april 2023, var et tilbud, som blev trukket tilbage, før det var accepteret, og dermed bortfaldt det. Aftaleretligt er en allonge et tillæg til overenskomsten. Det fremgår også af udkastet, at der netop var en forhandling efter OK23, som skulle munde ud i en aftale, jf. ordene: "...har parterne aftalt følgende tilføjelse og præciseringer...".

Det er uden betydning, at der ikke står "udkast" på allongen, da det er helt normalt, at overenskomstparterne sender udkast til diverse aftaler til hinanden uden at skrive "udkast" eller "tilbud". Dokumentet blev ikke underskrevet af overenskomstparterne, og klager havde ikke reageret på det, før indklagede tilbagekaldte det. Udkastet var således et tilbud indtil den 10. maj 2023, hvor C pr. mail bad Forsikringsforbundet om at se bort fra udkastets afsnit om pensionsbidrag.

Indklagede skal på denne baggrund have medhold i den principale påstand.

I hvert fald skal indklagede have medhold i den subsidiære påstand. Det afgørende for pensionsspørgsmålet er, om lønnen er "lig med" lønklasse 32, trin 4, idet overenskomstens § 36, stk. 2, bestemmer, at dette medfører en pensionsprocent på 14,5 %.

7. Opmandens begrundelse og konklusion

Parternes uenighed angår, om reglerne vedrørende pension i Fællesoverenskomst 2023 for medarbejdere i forsikrings- og pensionsbranchen skal forstås sådan, at enhver medarbejder, som er eller bliver omfattet af "lønbånd 2", har ret til en pensionsbidragsprocent på mindst 16 % af lønnen. Uenigheden drejer sig nærmere bestemt om medarbejdere med en løn præcist svarende til lønklasse 32, trin 4, og medarbejdere i lønklasse 32 med en løn over trin 4.

I 2023-overenskomsten, der afløste en overenskomst fra 2020, er lønsystemet blevet forenklet bl.a. ved at afskaffe en række særreguleringer for forskellige medarbejdergrupper og i stedet som noget nyt indføre "lønbånd 1" og "lønbånd 2". I lønbånd 1 indplaceres medarbejderne i lønklasser afhængigt af arbejdsfunktionen, og inden for hver lønklasse er der nogle 1-årige løntrin, som arbejdsgiveren er bundet af. I lønbånd 2 er der en minimalløn og derudover en friere løndannelse end i lønbånd 1.

2023-overenskomstens §§ 36 og 37 indeholder pensionsbestemmelser for medarbejdere i henholdsvis lønbånd 1 og lønbånd 2.

Det fremgår af overenskomstens § 37, stk. 1, 1. afsnit, at medarbejdere i lønbånd 2 ved ansættelsen indtræder i en pensionsordning. Efter § 37, stk. 1, 2. afsnit, yder arbejdsgiveren til medarbejdere i lønbånd 2 et pensionsbidrag på mindst 16 % af lønnen. Efter § 37, stk. 1, 3. afsnit, bevarer medarbejdere, der ved indførelsen af lønbånd 2 den 1. april 2023 er omfattet af en pensionsordning, det gældende pensionsbidrag.

For så vidt angår medarbejdere i lønbånd 1 fremgår det af overenskomstens § 36, stk. 1, bl.a., at medarbejdere over 18 år, som har 3 måneders anciennitet i branchen inden for de seneste 10 år, er berettigede til en pensionsordning fra den 1. i måneden efter, at disse betingelser er opfyldt. Det fremgår af § 36, stk. 2, at arbejdsgiveren fra den 1. juli 2023 for medarbejdere over 18 år bl.a. betaler 14,5 % i pensionsbidrag til medarbejdere i lønklasse 32 og ligeledes 14,5 % i pensionsbidrag til medarbejdere, hvis løn er lig med lønklasse 32, trin 4.

Med hensyn til overgang fra lønbånd 1 til lønbånd 2 fremgår det bl.a. af overenskomstens § 33, stk. 1, at medarbejdere i lønbånd 1, som opnår en løn svarende til lønklasse 32, trin 4, pr. måned ekskl. pension, rykker automatisk til lønbånd 2 med udgangen af den måned, hvor medarbejderen modtager en samlet løn over dette niveau. Herefter kan medarbejderen omfattes af fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

Medarbejdere med fleksibel arbejdstilrettelæggelse ansættes i lønbånd 2, jf. overenskomstens § 34, stk. 2, og har ikke ret til overtidsbetaling, jf. § 34, stk. 6. Medarbejdere, der overgår til fleksibel arbejdstilrettelæggelse, kan modtage en økonomisk kompensation herfor under hensyntagen til omfanget af det lokale overarbejde. Hvis medarbejderens pensionsbidrag samtidig stiger, kan dette indgå ved fastlæggelsen af et sådant kompensationstillæg, jf. § 34, stk. 3.

Pensionsbidragsprocenten for medarbejdere i lønbånd 2 reguleres således i overenskomstens § 37. Det fremgår som nævnt af denne bestemmelse, at arbejdsgiverens pensionsbidrag er mindst 16 %, og at medarbejdere, som er omfattet af en pensionsordning ved indførelsen af lønbånd 2 den 1. april 2023, bevarer den gældende pensionsbidragsprocent. Klager har anført, at sidstnævnte bestemmelse om

bevarelse af den gældende bidragsprocent alene gælder for medarbejdere, som er omfattet af en ordning med en pensionsbidragsprocent, der er højere end 16. Indklagede har anført, at sidstnævnte bestemmelse er en undtagelse fra hovedreglen om en pensionsbidragsprocent på mindst 16 for medarbejdere i lønbånd 2, således at undtagelsesbestemmelsen omfatter alle medarbejdere i dette lønbånd, der ved indførelsen af lønbånd 2 i april 2023 allerede er (var) omfattet af en pensionsordning, uanset om den gældende bidragsprocent i henhold til pensionsordningen er højere eller lavere end 16.

Bestemmelsen om bevarelse af en hidtil gældende pensionsbidragsprocent er ikke efter ordlyden begrænset til tilfælde, hvor den gældende bidragsprocent er højere end 16. Der står dog ikke, at bestemmelsen er en undtagelse fra den foregående bestemmelse om, at arbejdsgiveren yder et pensionsbidrag på mindst 16 %, og det stemmer med reglen om mindst 16 %, hvis bestemmelsen i stedet læses som en supplerende regel. Ordlyden af § 37, stk. 1, er således ikke helt klar.

Bestemmelsen må herefter også ses i sammenhæng med andre bestemmelser i overenskomsten. Det fremgår som nævnt af § 36, stk. 2, om medarbejdere i lønbånd 1, at medarbejdere i lønklasse 32 har ret til 14,5 % i pensionsbidrag, og at medarbejdere med en løn, som er lig med lønklasse 32, trin 4, også har ret til 14,5 % i pensionsbidrag. Endvidere fremgår det som nævnt af § 33, stk. 1, 3. afsnit, at medarbejdere, som opnår en løn svarende til lønklasse 32, trin 4, rykker automatisk til lønbånd 2 med udgangen af den måned, hvor medarbejderen modtager en samlet løn over dette niveau.

Dette må sammenholdes med den nævnte bestemmelse i overenskomstens § 34, stk. 2, hvorefter medarbejdere, der overgår til fleksibel arbejdstilrettelæggelse, kan gives en

økonomisk kompensation for, at de derved mister retten til overtidsbetaling. Som anført kan det indgå ved fastsættelsen af dette kompensationstillæg, hvis pensionsbidraget samtidig stiger, jf. § 34, stk. 3. Det må med denne formulering ("Hvis pensionsbidraget samtidig stiger...") være forudsat, at pensionsbidragsprocenten ikke stiger som en ubetinget følge af enhver overgang fra lønbånd 1 til lønbånd 2, idet det kun er ved en sådan overgang, at medarbejderen også kan overgå til fleksibel arbejdstilrettelæggelse, miste en eksisterende ret til overtidsbetaling og dermed få krav på kompensationstillægget efter § 34, stk. 2. Pensionsbidraget vil stige, hvis medarbejderen først efter den 1. april 2023 er blevet omfattet af en pensionsordning, jf. herved § 37, stk. 1, 3. afsnit.

Efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, må det lægges til grund, at det omtvistede spørgsmål om forståelsen af § 37 ikke blev drøftet af overenskomstparterne under forhandlingerne om 2023-overenskomsten, og at der ikke under forhandlingerne blev foretaget beregninger af spørgsmålets økonomiske betydning for parterne.

Klager har anført, at den ikke underskrevne "allonge", som arbejdsgiversiden udleverede til klagers repræsentant på mødet den 27. april 2023, må anses for et særlig væsentligt fortolkningsbidrag, idet mødet den 27. april alene drejede sig om at afklare og præcisere uklare punkter i den afsluttede overenskomstaftale. Efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, må det imidlertid lægges til grund, at parterne på mødet drøftede en uenighed om forståelsen af den omhandlede § 37, og at allongens punkt herom ikke udtrykte et fælles syn på forståelsen, men havde karakter af et tilbud fra arbejdsgiversiden om en tilføjelse, der imødekom klagers synspunkt. Det må endvidere lægges til grund, at tilbuddet var affødt af, at arbejdsgiversiden på mødet den 27. april fejlagtigt havde troet, at der ikke ville være nævneværdige meromkostninger for medlemsvirksomhederne ved en sådan tilføjelse. Klagers repræsentant på mødet den 27.

april har forklaret, at han på mødet tog forbehold over for allongen, som han ville "tage med hjem". Tilbuddet blev herefter trukket tilbage, før klager havde reageret på det, og i den efterfølgende korrespondance mv. gjorde klager da heller ikke gældende, at det omhandlede punkt i allongen ikke havde været et tilbud, som kunne tilbagekaldes.

På den anførte baggrund må det anses for mest nærliggende at forstå overenskomstens § 37, stk. 1, 3. afsnit, som en undtagelse fra § 37, stk. 1, 2. afsnit. Klager kan derfor ikke få medhold i sin påstand.

Indklagedes påstand er som nævnt frifindelse dels for så vidt angår medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, og som modtager en løn præcist svarende til lønklasse 32, trin 4, dels for så vidt angår medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, og som er i lønklasse 32 og modtager en løn over trin 4.

Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten og omfattet af en pensionsordning, og som modtager en løn præcist svarende til lønklasse 32, trin 4, kan have ret til et pensionsbidrag på 14,5 % i medfør af overenskomstens § 36, stk. 2. Hvis disse medarbejdere var omfattet af en pensionsordning den 1. april 2023, bevarer de efter § 37, stk. 1, 3. afsnit, den pensionsbidragsprocent, der gælder, når de overgår til lønbånd 2 i medfør af § 33, stk. 1.

Medarbejdere ansat i lønklasse 32 er i lønbånd 1, og nyansættelse kan ske i lønklasse 32, selv om lønnen er over trin 4, hvis der er tale om en stilling som beskrevet i lønklasse 32, jf. overenskomstens § 34, stk. 2. Disse medarbejdere har ret til et pensionsbidrag på 14,5 %, jf. § 36, stk. 2. Medarbejdere, der overgår til fleksibel arbejdstid, overgår til lønbånd 2,

jf. § 34, stk. 2. Hvis disse medarbejdere var omfattet af en pensionsordning den 1. april 2023, bevarer de den pensionsbidragsprocent, der gælder på det tidspunkt, hvor de overgår til lønbånd 2.

Med disse bemærkninger skal indklagede herefter have medhold i sin principale påstand som nedenfor bestemt.

Thi bestemmes:

Indklagede skal ikke anerkende, at § 37, stk. 1, i Afsnit 2 i "Fællesoverenskomst 2023 for medarbejderne i forsikrings- og pensionsbranchen" (Overenskomst 2023 Forsikringsområdet) skal forstås således, at medarbejdere på denne overenskomst, der modtager en løn præcist svarende til lønklasse 32, trin 4, og medarbejdere på denne overenskomst i lønklasse 32, der modtager en løn over trin 4, er berettiget til betaling af mindst 16% af lønnen i pensionsbidrag, når de bliver omfattet af lønbånd 2, hvis de var omfattet af en pensionsordning efter den gældende overenskomst, da lønbånd 2 blev indført den 1. april 2023.

F&P Arbejdsgiver for If Skadeforsikring, filial af If Skadeförsäkring AB, Sverige (tidligere Topdanmark Forsikring A/S) skal anerkende, at § 37, stk. 1, i Afsnit 2 i "Fællesoverenskomst 2023 for medarbejdere i forsikrings- og pensionsbranchen" (Overenskomst 2023 Forsikringsområdet), skal forstås således, at alle medarbejdere, hvad enten disse aktuelt befinder sig i lønbånd 2, fremtidigt rykkes op i lønbånd 2, eller ansættes med indplacering i lønbånd 2, er berettiget til betaling af mindst 16 % i pension af lønnen, bortset fra medarbejdere omfattet af denne overenskomst, der modtager løn

præcist svarende til lønklasse 32, trin 4, og medarbejdere omfattet af denne overenskomst, som er i lønklasse 32 og modtager en løn over trin 4, hvis disse medarbejdere var omfattet af en pensionsordning efter den gældende overenskomst, da lønbånd 2 blev indført den 1. april 2023.

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

København, den 27. februar 2026

Lars Hjortnæs