



Udskrift af Arbejdsrettens dom af 3. februar 2010

I sag nr.: A2008.933

Landsorganisationen i Danmark
for
HK Handel
(advokat Peter Nisbeth)
mod
Dansk Arbejdsgiverforening
for
Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for
Dansk Supermarked A/S
(advokat Tine B. Skyum)

Dommere: Jens Peter Bostrup, Børge Elgaard, Børge Frederiksen, Poul Flemming Hansen, Knud Erik Linius, Nicolai Westergaard og Niels Waage (retsformand).

Sagen drejer sig om, hvorvidt arbejdsgiversiden har brudt bestemmelserne om personlig løn i landsoverenskomsten for butikker 2007 mellem indklagede Dansk Erhverv Arbejdsgiver og klager HK Handel, der er en minimallønsoverenskomst, i et Dansk Supermarkeds Føtex-varehus i Esbjerg

Påstande

Klager, LO for HK Handel, har nedlagt påstand om, at indklagede tilpligtes at betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, DA for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Dansk Supermarked A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

§ 2, stk. 1, i landsoverenskomsten for butikker 2007 mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver (tidligere HTS) og HK Handel indeholder under overskriften 1. Personlig løn bl.a. følgende bestemmelser:



- a. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem virksomheden og medarbejderen.
- b. Virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af den personlige løn.
- c. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.

...

- e. Parterne har, i tilfælde hvor misforhold på dette område som helhed skønnes at være til stede, påtaleret over for hinanden i henhold til reglerne for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 9.
- f. Såfremt fastsættelsen af den personlige løn for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningen i litra c, kan hver af parterne begære en forhandling.

...”

Overenskomstens § 2, stk. 2, indeholder minimallønsatsen for faglærte medarbejdere, mens stk. 3, indeholder minimallønsatsen for ufaglærte medarbejdere, hvilken gruppe medarbejderne i kasselinen typisk tilhører.

Overenskomstens § 2, stk. 5, indeholder en bestemmelse om et anciennitetstillæg til medarbejdere med 1 års anciennitet på 1 kr. pr. 1. marts 2007 og 2 kr. pr. 1. marts 2008.

Det fremgår af sagens oplysninger, at det i Dansk Supermarked i en årrække havde været fast praksis, at alle medarbejdere efter 3 måneders ansættelse fik et personligt tillæg på 1 kr.

Overenskomstens § 7, stk. 1, litra e er sålydende:

”Med henblik på at opnå faglig kvalificering inden for en periode på 3 år gives der den enkelte medarbejder ret til 5 ugers frihed pr. år til at deltage i de af parterne anerkendte meritgivende kurser under forudsætning af

Medarbejderen er fyldt 25 år

Medarbejderen har enten 5 års anciennitet i nuværende virksomhed eller 6 års faglig anciennitet inden for detailhandelen, heraf 2 år i nuværende virksomhed.

Medarbejderen kan opnå merit til, hvad der svarer til min. $\frac{3}{4}$ af den praktiske del.

Medarbejderen har et teoretisk efterkvalificeringsbehov på højst 15 uger, f. eks. opgjort via individuelt kompetenceafklarende forløb.

Uddannelsesforløbet aftales med virksomheden (både den praktiske og teoretiske del samt fagprøve).



I perioden for faglig kvalificering er der ingen øvrig frihed til efter- og videreuddannelse.”

Af et opslag af 1. maj 2007 til opslagstavlerne i Dansk Supermarkeds Føtex-varehuse fremgår følgende:

”Den nye overenskomst pr. 1. marts vil blive håndteret som følger:

1. Automatisk opregulering af alle lønninger, der ligger under den nye mindstebetalingssats i forbindelse med maj måneds løn. Opreguleringen foretages med tilbagevirkende kraft pr. 1. marts 2007.
2. Såfremt en medarbejder med mere end 3 måneders anciennitet efter den automatiske regulering har et personligt tillæg, der ligger under 1,- kr. pr. time, vil der ske en regulering i det enkelte varehus efter vore sædvanlige regler.
3. Ændringer af den personlige løn vil herudover fortsat kunne finde sted i forbindelse med anciennitetssamtalerne.”

Opslaget er underskrevet af direktør Henrik Libak.

Det fremgår af sagens oplysninger, at de i opslaget nævnte anciennitetssamtaler er samtaler om bl.a. løn, som alle medarbejdere i Føtex-kæden har med deres nærmeste leder én gang årligt omkring den måned, de blev ansat.

Spørgsmålet om lønspredning i kasselinjen i Føtex i Esbjerg blev rejst første gang i et brev fra HK Handels af 15. januar 2008 til Føtex’ direktør, Henrik Libak, hvori bl.a. er anført:

”føtex Esbjerg (Kronprinsessegade) – Personlige tillæg

I føtex Esbjerg er der, efter vore informationer, 30 ansatte i kasselinien. Pr. 1. juli 2007 havde ingen af de ansatte i kasselinien et personligt tillæg. Med udgangen af 2007 havde 3 personer fået et personligt tillæg på mellem 1,87 kr. og 2,72 kr. i timen og yderligere 2 afventer svar på resultat af lønforhandling.

I henhold til butiksoverenskomstens § 2, stk. 1, litra c, skal lønnen give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.

Hertil kommer, at hele mindstelønssystemet forudsætter, at der ydes personlige tillæg.



Det er HK HANDEL's opfattelse, at den manglende lønspredning på grund af ingen/for få personlige tillæg er et brud på overenskomstens løfteparagraf og vi skal derfor anmode om en forhandling i sagen."

Dansk Supermarked A/S svarede herpå med et brev af 15. februar 2008 fra koncernpersonalechef Frans Harboe, hvori bl.a. er anført:

"Det bemærkes indledningsvis, at vi er enige i dine betragtninger over overenskomstens § 2, stk. 1, litra c, samt ligeledes er vi enige i den omstændighed, at et minimallønssystem forudsætter personlige tillæg af et vist omfang.

Efter at have undersøgt sagen viser det sig, at alle medarbejdere i kasselinien med mere end 3 måneders anciennitet har et personligt tillæg på minimum 1,- kr. pr. time.

Der er derfor ikke tale om noget brud på overenskomstens lønparagraf. Vi skal samtidig benytte lejligheden til at minde om overenskomstens § 2, stk. 1, litra a, hvorefter lønnen for den enkelte medarbejder aftales direkte mellem virksomheden og medarbejderen."

Herefter anmodede HK Handel med et brev af 19. februar 2008 Dansk Erhverv om en forhandling i sagen og anførte om baggrunden herfor bl.a.:

"Sagen har været fremsendt til Dansk Supermarked, som henviser til det 1-krones tillæg, som alle faste medarbejdere får efter 3 måneders ansættelse. Det er HK HANDEL's opfattelse, at dette 1-krones tillæg ikke gives efter en personlig vurdering og derfor ikke kan give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse."

Sideløbende med korrespondancen mellem HK Handel og Dansk Supermarked henholdsvis Dansk Erhverv blev der udarbejdet et opslag om automatisk lønregulering til opslagstavlerne i virksomheden. I den første udgave af opslaget fra den 25. februar 2008 er anført:

"Dansk Supermarked A/S og HK Landsklubben Dansk Supermarked ønsker at gøre opmærksom på følgende vedrørende fastsættelsen af din løn.

Lønnen for den enkelte medarbejder i Dansk Supermarked fastsættes i henhold til butiksoverenskomsten i hvert enkelt tilfælde direkte mellem dig og Dansk Supermarked.

Lønnen fastsættes ud fra en vurdering, hvor der tages hensyn til den enkelte medarbejders indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt eventuel efteruddannelse.

I forbindelse med de aftalte stigninger i minimallønnen (hver den 1. marts) sker der modregning i dit personlige løntillæg. Du har imidlertid som medarbejder altid krav på betaling af den til enhver tid gældende minimalløn i henhold til overenskomsten.



Der er som bekendt fastsat årlige lønsamtaler mellem dig og din chef hvert år i den måned, hvor du blev ansat. Du har dog altid mulighed for at gå til din leder med henblik på en drøftelse heraf.”

Efter en forhandling ændredes teksten i det næstsidste afsnit til følgende formulering, som i det endelig opslag er anført i kursiv:

”I forbindelse med de aftalte stigninger i minimallønnen (hver den 1. marts) sker der modregning i dit personlige løntillæg. Du har imidlertid som medarbejder krav på en forklaring og en forhandling om din løn, såfremt du ønsker det.”

Parterne indledte herefter forhandlinger.

I sagen er fremlagt en oversigt over timeløn og personlige tillæg pr. februar 2008 for de HK-ansatte medarbejdere i Føtex i Esbjerg. Af oversigten fremgår tillige den enkelte medarbejders anciennitet. Endvidere er fremlagt en tilsvarende oversigt – dog uden angivelse af medarbejdernes anciennitet – pr. 15. december 2008. Oversigten pr. februar 2008 omfatter 67 medarbejdere, heraf 28 i kasselinjen. Af denne oversigt fremgår, at 16 af de i alt 67 medarbejdere får personlige tillæg af forskellig størrelse. 4 af de medarbejdere, der får et sådant tillæg, er medarbejdere i kasselinjen. Oversigten pr. 15. december 2008 omfatter 68 medarbejdere, herunder 4 elever. 25 af disse, hvoraf ingen er elever, er ansat i kasselinjen. Af denne oversigt fremgår, at 19 medarbejdere får personlige tillæg af forskellig størrelse, heraf 6 medarbejdere i kasselinjen.

I sagen er endvidere fremlagt en artikel med overskriften ”Kassenytænkning” fra Dansk Supermarked A/S’s blad Inside. Af indlægget fremgår, at man i Bilka/A-Z indfører en række forbedringer for kasselinjen, og det anføres bl.a.:

”Kassen er et følsomt område, fordi det er her pengene skifter hænder, og sker der fejl kan det aflæses, når kassen gøres op. Men kasselinjen er lige så følsom over for den oplevelse, som vores kunder tager med ud fra deres besøg i Bilka/AZ, der danner den sidste og måske vigtigste oplevelse af hele indkøbsturen. Sker der fejl her, koster det kunder.

Jeg håber, at medarbejderne i kasselinjen fremover vil opleve mere ros og større anerkendelse for deres indsats og resultater. (...)”



Forklaringer

Kim Jensen har bl.a. forklaret, at han er faglig chef i HK Handel. Det er HK Handels opfattelse, at minimallønnen er den løn, man får for at møde på arbejde. Yder man en særlig indsats, skal man have et personligt tillæg, jf. løfteparagraffen i overenskomstens § 2. Anciennitet fremgår ikke som parameter i bestemmelsen. HK Handel har ved flere forhandlinger prøvet at få flere parametre ind i bestemmelsen. Overenskomstens § 7, stk. 1, litra e giver ret til frihed til faglig kvalificering bl.a. under forudsætning af, at medarbejderen kan opnå merit. Det er imidlertid ikke muligt at bruge bestemmelsen, når man er ansat i kassen, for det er ikke muligt at få merit for det praktiske arbejde i kassen.

Kassemedarbejderen er butikkens billede udadtil. Kassemedarbejderens funktion er anderledes end andre funktioner i butikken, fordi der ikke er mulighed for at påvirke salget. Det er typisk en ufaglært funktion. De faglærte ansættes typisk ”på gulvet”, hvor der forudsættes nogle flere kvalifikationer, bl.a. vedrørende varekendskab. Kasselinjen har lavere status blandt medlemmerne end arbejde ”på gulvet”. I større butikker som f.eks. Føtex og Bilka, har man typisk medarbejdere, der udelukkende er ansat til kasselinjen. I mindre butikker har man ofte medarbejdere, der har funktioner begge steder.

A har bl.a. forklaret, at han er landsklubformand for HK-personalet i Dansk Supermarked og ansat i Føtex i Egå. Han har været ansat i butikken i 21 år og er beskæftiget i kolonialafdelingen.

Kasseassistenten er låst meget fast i sit arbejde, mens de, der er beskæftiget ”på gulvet”, har mange funktioner. Kasseassistenten er den, kunden kan finde, og kasseassistenten får derfor også ofte de verbale øretæver. Man får mange spørgsmål som kasseassistent. Der er mange unge kasseassistenter, som ikke kan svare på faglige spørgsmål, sådan som de medarbejdere med længere anciennitet kan. Det er meget positivt, at man i Bilka vil til at gøre noget for opfattelsen af kasseassistenten, således som artiklen i Inside omtaler. Kasseassistenten har et væsentligt ansvar, herunder vedrørende håndtering af penge.

Anciennitetstillægget på 1 kr. er generelt for Bilka og Føtex. Alle får det efter 3 måneders ansættelse. Landsklubben for HK-personalet i virksomheden er ikke tilfreds med, at der sker modregning mellem tillægget og overenskomstmæssige lønstigninger og har haft mange dialoger med den tidligere koncernpersonalechef og den nuværende HR-chef om dette. Det



resulterede i februar 2008 i, at man ville lave et fælles opslag til opslagstavlerne i virksomheden. Han fik ikke lejlighed til at godkende opslaget, før den tidligere koncernpersonalechef, Frans Harboe, sendte det ud, og det affødte endnu en dialog, hvorefter der blev opnået enighed om den ændrede formulering, hvoraf det fremgår, at man som medarbejder har krav på en forklaring og en forhandling om sin løn, hvis man ønsker det. Opslagene var herefter tilgængelige alle steder i Dansk Supermarked.

Hvert år omkring det tidspunkt på året, hvor man blev ansat, kommer man som medarbejder til en medarbejderudviklingssamtale, som munder ud i en lønsamtale. Medarbejderen har samtalen med sin nærmeste leder. Evt. lønstigninger får man med tilbagevirkende kraft til den måned, hvori man er ansat. Når der kommer overenskomstmæssige stigninger, bliver det modregnet. Der har længe været talt om utilfredsheden med dette. Han opfattede det som den rigtige sag, da B fortalte om, at der på hendes arbejdsplads i Føtex i Esbjerg var en medarbejder i kassen, der havde været ansat i mere end 30 år, men som ikke havde personlige tillæg udover anciennitetstillægget.

B har bl.a. forklaret, at hun, der er faglært, var ansat i Føtex i Esbjerg i 22 år. Hun tiltrådte den 2. marts 1987 og fratrådte i maj 2008. De sidste 12 år af sin ansættelse var hun tillidsrepræsentant for alle medarbejdere på HK-overenskomst. De første 10 år af sin ansættelse arbejdede hun ”på gulvet”. De sidste 12 år sad hun i kasselinjen og havde ikke andre funktioner.

Hun fandt ud af, at en kollega havde været ansat i 33 år uden at få tillæg, således at den pågældende alene havde mindstelønnen. Hun indsamlede derefter oplysninger fra de øvrige kolleger og fandt ud af, at alle fik mindstelønnen samt 1 kr. i anciennitetstillæg, og at ingen fik tillæg derudover. Sagen gik herefter til HK i januar 2008.

Til de efterfølgende årssamtaler blev hun og 4 andre ”gamle” medarbejdere tilbudt et tillæg på mellem 2 og 3 kr. i timen. På oversigten over personlige tillæg pr. februar 2008 er hun ikke selv en af dem, der har tillæg, idet hun på det tidspunkt ikke havde haft sin årssamtale.

Til sin årssamtale fik hun altid at vide, at chefen var tilfreds med hende. For så vidt angår lønnen fik hun at vide, at hun ikke kunne få mere end mindstelønnen + 1 kr., da der ikke var penge til mere. Under samtalen i 2007 blev der dog aftalt et tillæg for første gang. Hun



erindrer ikke, at hun tidligere skulle have har fået tillæg af nogen betydelig størrelse.

Tillægget, hun fik pr. 1. marts 2007, var på mellem 2 og 3 kr., men hun havde det kun en måned, før det blev spist op af modregning med den overenskomstmæssige stigning. Hun fandt ud af, at det blev spist op, da hun fik sin lønseddel. De kolleger, der har fået tillæg, har alle fået dem spist op af modregning. Hun har ikke under sine årssamtaler efterspurgt andre goder end løn.

Efter at sagen var startet op, fik fem ”ældre” medarbejdere et tillæg. I maj 2008, efter at hun havde sagt op, var hun til lønsamtale. Hun fik herefter et tillæg på 115 kr. pr. måned med tilbagevirkende kraft fra 1. marts 2008.

Charlotte Ærthøj Lind har bl.a. forklaret, at hun er HR manager i Dansk Supermarked. Hun har været ansat i virksomheden i 13 år og har i hele perioden beskæftiget sig med HR området.

Det er generelt for branchen, at lønnen ligger tæt på de minimallønsatser, der er i overenskomsterne. I Dansk Supermarked sker lønfastsættelsen således, at HR afdelingen udstikker den overordnede ramme. Den enkelte varehuschef i Føtex lægger herefter et budget, som godkendes af ledelsen i Føtex-kæden, og afdelingschefen tager herefter samtalerne med medarbejderne. Der sættes en ramme til løn, som kan rumme de overenskomstmæssige stigninger, der måtte komme, men også personlige tillæg. Man kaldes ind til samtale på sin anciennitetsdato eller deromkring. I Føtex havde man indtil for 1-1½ år siden medarbejderudviklingssamtale og lønsamtale sammen. Men siden denne sag opstod, har man splittet samtalerne op. Afdelingscheferne erhverver forudsætninger for at have samtalerne i forbindelse med virksomhedens interne chefuddannelse.

I Føtex og Bilka organiseres arbejdet således, at man som hovedregel ikke har opgaver ”på gulvet”, når man arbejder i kasselinjen i modsætning til de mindre Netto-butikker, hvor medarbejdere både kan sidde i kassen og sætte varer på hylderne. Visse medarbejdere hos Føtex og Bilka kan dog have opgaver i kundeservice eller kiosken.

Det fremgår af B’s lønsedler, at hun i visse perioder har haft et personligt tillæg på mere end 1 kr. Hun fik således 3 kr. i tillæg i 2002. Der er perioder, hvor B også efter modregning, har



haft et par kr. i tillæg, udover minimallønnen og anciennitetstillægget. Det tillæg på 3 kr., B havde i 2002, blev i 2005 indhentet af minimallønnen med 1 kr.-tillægget.

Martin Enevoldsen har bl.a. forklaret, at han var butikschef i Føtex i Esbjerg i 1½ år, herunder i den periode, sagen vedrører. Før da var han ansat i Bilka i forskellige chefstillinger, senest personalechef. Han er nu ansat som butikschef i Føtex Aalborg Øst.

Han fik kendskab til brevet af 15. januar 2008 fra HK Handel til Føtex' direktør Henrik Libak samme dag som alle andre og havde ikke før dette tidspunkt kendskab til problemer med lønfastsættelsen.

Føtex i Esbjerg er et gammelt varehus med en del medarbejdere med høj anciennitet. De fleste i kasselinjen er dog studerende eller f.eks. unge, der holder sabbatår, og de arbejder i varierende omfang, typisk på deltid mellem 6 og 20 timer om ugen.

I efteråret 2007 talte han med afdelingscheferne i Føtex i Esbjerg om, hvilke parametre der skulle lægges vægt på ved lønfastsættelsen. Under hans ledelse var kriterierne for, om man som ansat i kassen kunne gøre sig fortjent til et personligt tillæg, om man var fleksibel, herunder i forhold til at kunne passe funktioner i kundeservice og kiosken.

B var som medarbejder en meget synlig person, som kendte mange af kunderne og var fleksibel i forhold til arbejdstider. Der var forekommet kassedifferencer, hvilket er noget af det, man lægger vægt på at undgå. Han havde ikke noget med B's årssamtale at gøre.

Han kan ikke udelukke, at den verserende sag har haft indflydelse på lønfastsættelsen efterfølgende, men han har ikke haft noget med det at gøre.

Procedure

Klager har til støtte for sin påstand anført, at der foreligger brud på overenskomstens minimallønsbestemmelser, som forudsætter, at virksomheden er forpligtet til at tildele personlige tillæg i et omfang, så reel lønspredning sikres, og således at den faktiske løn bliver højere end minimallønssatsen. Det er en afgørende forudsætning for en minimallønsoverenskomst, at der både kan og skal ske afvigelser fra de



overenskomstmæssige minimallønssatser, jf. Per Jacobsen Kollektiv Arbejdsret, 5. udgave (1994), s. 538.

Det fremgår af bevisførelsen, at en række modne og erfarne medarbejdere i kasselinjen i Føtex i Esbjerg i 2008 alene fik minimalløn. For de medarbejdere, der fik personlige tillæg, blev disse opslugt ved den følgende overenskomstregulering. Af de foreliggende oplysninger fremgår, at kun 16 af de i alt 67 HK-ansatte medarbejdere (undtagen elever), svarende til 24 %, i februar 2008 fik et personligt tillæg. 4 af de 28 medarbejdere (undtagen elever) i kasselinjen, svarende til 14 %, fik på samme tidspunkt et personligt tillæg. Når således langt hovedparten af de ansatte HK-medarbejdere alene er aflønnet med mindstelønnen, og når de få medarbejdere, der trods alt fik et løntillæg, oplever, at tillægget forsvinder ved modregning i forbindelse med generelle lønstigninger, har aflønningen ikke været spredt som forudsat i overenskomsten, navnlig ikke i kasselinjen, som må anses som en selvstændig gruppe af medarbejdere. Man kan ikke undlade at tildele medarbejderne i kasselinjen personlige tillæg med den begrundelse, at arbejdet er mindre kvalificeret. Man må se på medarbejdernes personlige kvalifikationer. Det må have formodningen mod sig, at så mange medarbejdere ikke har de personlige kvalifikationer, der skal til, for at få et tillæg. Det fremgår af bestemmelsen i overenskomstens § 2, stk. 1, litra c, som er en traditionel løfteparagraf, at man ved lønfastsættelsen skal se på den enkelte medarbejders indsats, kvalifikationer m.v. Man skal ikke se på funktionen, f.eks. at sidde i kassen. Man skal se på, om den pågældende medarbejder er dygtig til at sidde i kassen. Dansk Supermarked skrev til HK Handel ved brev af 15. december 2008, da HK Handel havde taget sagen op, at man var enig i HK Handels betragtninger om, at minimallønssystemet forudsatte personlige tillæg af et vist omfang, og henviste herefter til anciennitetstillægget. Dette tillæg er imidlertid ikke individuelt, men kollektivt aftalt.

For så vidt angår indklagedes anbringende om, at lønfastsættelsen i en virksomhed eller for en enkelt medarbejder alene kan påtales i henhold til overenskomstens § 2, stk. 1, litra e eller samme bestemmelses litra f, har klager anført, at man ikke har gjort gældende, at de forhold, der omhandles i overenskomstens § 2, stk. 1, litra e eller f, foreligger. Sagen omhandler derimod – således om klager har formuleret sin påstand og sine anbringender – spørgsmålet om, hvorvidt det er et brud på overenskomsten, at indklagede ikke har sørget for at sprede lønsammensætningen i højere grad, end det er tilfældet. .



Medarbejderne i kasselinjen skal betragtes for sig selv i relation til spørgsmålet om lønspredning. Der er for hele det pågældende Føtex-varehus en lav lønspredning, men den er markant ringere, når man ser på kasselinjen for sig selv. Man forhandler for kasselinjen for sig, og når man beskriver medarbejderne, behandler man kassen for sig, som det fremgår af artiklen ”Kassenytænkning” i Dansk Supermarkeds blad Inside. Medarbejderne i Føtex har hvert deres særlige arbejdsområde - bager, elektronik, kassen osv. – hvor man må se på de krav, der er til medarbejderen, og dermed på, hvad der skal til for at få tillæg. Det taler også for at se kassemedarbejderne som en gruppe for sig, at de ikke kan få merit og dermed blive uddannet i henhold til overenskomstens § 7, stk. 1, litra e.

Arbejdsgiveren har ved minimallønsordningen pligt til at tilrettelægge arbejdsopgaverne således, at de ansatte får mulighed for at opnå et personligt tillæg, ligesom man ikke må etablere et andet lønsystem, som udelukker personlige individuelle løntillæg, f.eks. et rent anciennitetstillæg. Dette følger også af opmandskendelse i faglig voldgift af 10. december 1993 (HK mod Dansk Handel & Service for I.M. Frellsen I/S).

Indklagede har anført, at lønfastsættelsen i en virksomhed eller for en enkelt medarbejder alene kan påtales i henhold til overenskomstens § 2, stk. 1, litra e eller f, og at der derfor ikke er hjemmel til at fastsætte bod for brud på overenskomstens § 2, stk. 1, litra b og c. Allerede af den grund skal indklagede frifindes.

Indklagede har i øvrigt gjort gældende, at der ikke er noget udtrykkeligt eller forudsætningsvist krav i butiksoverenskomsten om, at alle medarbejdere eller et flertal af medarbejderne i en virksomhed skal have personligt løntillæg. Det er almindeligt kendt, at lønniveauet i detailhandelen generelt ikke er højt sammenlignet med andre minimallønsområder, f.eks. industriens område, og der er ikke kutyme for lønninger, der ligger væsentligt over minimallønssatserne. Den indklagede virksomhed har i overensstemmelse med overenskomstens § 2, stk. 1, litra b og c, lagt en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af den personlige løn og i denne forbindelse inddraget de kriterier, der er anført i overenskomsten. .

Lønspredningen i varehuset må bedømmes samlet, og der er således ikke belæg for, at lønniveauet i kasselinjen skal vurderes separat ved afgørelsen af, om der foreligger en tilstrækkelig lønspredning.



Det er ved de af indklagede fremlagte lønoversigter tilstrækkeligt sandsynliggjort, at der er en sådan lønspredning, at overenskomstens § 2, stk. 1, litra b og c er overholdt. Lønoversigten for februar 2008 sammenholdt med lønoversigten for 15. december 2008 viser udviklingen i lønspredningen. Af lønoversigten for 15. december 2008 fremgår, at ca. 33 % af de 58 medarbejdere i butikken, uden elever, får et løntillæg udover anciennitetstillægget, mens ca. 46 % får minimalløn plus anciennitetstillæg. Også for kasselinjen er der sket en udvikling, da 24 % af de ansatte her får et tillæg udover anciennitetstillægget.

Klager har bevisbyrden for, at der ikke foreligger tilstrækkelig lønspredning og dermed et brud på overenskomsten, og denne bevisbyrde er ikke løftet. En afgørelse i paritetisk nævn af 28. oktober 2009 (HK Privat mod DI for Århus Lufthavn A/S) viser, at bevisbyrden er meget tung i sager om misforhold. Bevisbyrden i en sag som den foreliggende bør ikke være mindre tung. Klager har således ikke bevist, at lønfastsættelsen afviger fra, hvad der gælder på andre arbejdssteder i Dansk Supermarked eller i branchen i øvrigt.

Det fremgår af opmandskendelse i faglig voldgift af 9. marts 1984 (HK mod Butiks- og Kontorvirksomhedernes Arbejdsgiverforening for DSB Tax Free Shops, Rødby) at et tillæg, som alle får, også må anses for et personligt tillæg. Anciennitetstillægget, som medarbejderne i Føtex får, må således også tages i betragtning, når man ser på, om der er lønspredning.

Der er ikke som anført af klager noget i vejen for, at arbejdet kan tilrettelægges, som man har gjort i Føtex i Esbjerg. Arbejdet i kassen er typisk mindre krævende end f.eks. arbejdet i en specialafdeling, og det udføres typisk af ufaglærte medarbejdere. Parametrene i overenskomstens § 2, stk. 1, litra c, gør, at det samlet typisk vil være sværere at oppebære tillæg, når man sidder i kassen, men det skal ikke være umuligt, og det har det heller ikke været her. Modregning af tillæg i overenskomstreguleringer er helt legitim.

I opmandskendelse i faglig voldgift af 10. december 1993, I.M. Frellsen I/S, som klager har henvist til, var situationen en helt anden end i den foreliggende sag, idet virksomheden havde 44 butikker, og tildelingen af løntillæg var praktiseret efter en helt fast regel om, at kun medarbejdere, der havde 10 års anciennitet og var ansat i en afdeling, der havde opnået et bestemt resultat i det seneste regnskabsår, var berettiget til løntillæg eller bonus.



Indklagede har subsidiært anført, at det med den fremlagte lønoversigt fra december 2008 er godtgjort, at der fra dette tidspunkt var tilstrækkelig lønspredning til, at overenskomstens § 2 er opfyldt.

Arbejdsrettens begrundelse og resultat

Indledningsvis bemærkes, at det fremgår af landsbutiksoverenskomstens § 2, stk. 1, litra e, at parterne i tilfælde, hvor misforhold på området (personlig løn) som helhed skønnes at være til stede, har påtaleret over for hinanden i henhold til reglerne for behandling af uoverensstemmelser efter overenskomstens § 9. Det fremgår endvidere af § 2, stk. 1, litra f, at hver af parterne kan begære en forhandling, såfremt fastsættelsen af den personlige løn for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningen i litra c, hvorefter lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse. Det må antages at være overenskomstens udgangspunkt, at parterne skal gå frem efter en af disse bestemmelser i tilfælde af uenighed om personlig løn. Arbejdsretten finder dog, at dette forhold ikke afskærer klageren fra at få prøvet ved retten, om det krav om lønspredning, der ubestridt er forudsat i en minimallønsoverenskomst, har været tilgodeset i den indklagede virksomhed.

Arbejdsretten kan tiltræde klagerens opfattelse, hvorefter det forhold, at samtlige medarbejdere i virksomheden med mere end 3 måneders anciennitet får et personligt tillæg på 1 kr., ikke i sig selv opfylder kravet om lønspredning.

Overenskomsten indeholder intet om, hvor mange medarbejdere der skal have personligt tillæg, eller hvilken størrelse den enkeltes tillæg eller de samlede tillæg skal have, for at kravet om lønspredning er opfyldt. Spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger en tilstrækkelig lønspredning, beror derfor på et skøn. Det er endvidere rettens opfattelse, at der må foreligge sikre holdepunkter for at det kan statueres, at kravet om lønspredning er tilsidesat i en sådan grad, at der er tale om et bodspådragende overenskomstbrud, ikke mindst i et tilfælde som det foreliggende, hvor det kan lægges til grund, at indklagede har opfyldt overenskomstens krav om årlige individuelle lønforhandlinger med samtlige ansatte under overenskomsten. Det må ved vurderingen indgå som et væsentligt element, om minimallønsoverenskomsten, der har været gældende i årtier, har været praktiseret anderledes i den indklagede virksomhed end normalt inden for overenskomsten område. Der er imidlertid ikke forelagt retten oplysninger herom



med hensyn til Dansk Supermarkeds øvrige forretninger eller andre tilsvarende supermarkeds kæder eller andre sammenlignelige forretninger inden for detailhandelen.

Retten finder videre, at det ved vurderingen om tilstrækkelig lønspredning i en virksomhed som Føtex-varehuset i Esbjerg må være samtlige medarbejdere i virksomheden, der er omfattet af overenskomsten, og ikke blot medarbejderne i en enkelt sektion som f. eks. kasselinien, der må indgå i vurderingen.

Det fremgår af lønoversigten fra februar 2008, at 16 af de i alt 67 medarbejdere under overenskomsten i Føtex i Esbjerg, svarende til 24 %, på det tidspunkt blev aflønnet med minimallønnen samt et personligt tillæg (ud over anciennitetstillægget) af forskellig størrelse. Oversigten pr. 15. december 2008, der omfatter 68 medarbejdere, viser, at andelen af medarbejdere, der modtager tillæg ud over anciennitetstillægget, er steget i forhold til februar 2008.

Den omstændighed, at de personlige tillæg er udsat for at blive reduceret eller at forsvinde som følge af modregning ved generelle lønstigninger, er uden betydning, idet det ikke er gjort gældende, at en sådan modregning er overenskomststridig.

Hertil kommer, at det efter butikschef Martin Enevoldsens forklaring lægges til grund, at de fleste i kasselinjen er studerende eller f.eks. unge, der holder sabbatår, og som arbejder i varierende omfang typisk på deltid mellem 6 og 20 timer om ugen, og som derfor typisk vil have svært ved under lønforhandlingerne med arbejdsgiveren at sandsynliggøre, at de opfylder betingelserne for at modtage løntillæg ud over anciennitetstillæg..

Som sagen herefter foreligger oplyst, finder retten ikke, at klagerne har godtgjort, at det krav om lønspredning, der er forudsat i overenskomstens lønbestemmelser, ikke har været opfyldt.

Derfor frifindes de indklagede.

Thi kendes for ret:

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for



Dansk Supermarked A/S frifindes.

Klager, Landsorganisationen i Danmark for HK Handel, betaler inden 14 dage 2.000 kr. i sagsomkostninger til Arbejdsretten.

Niels Waage