

O P M A N D S K E N D E L S E

af 4. januar 2015

i

Faglig voldgiftssag FV 2014.0081:

Ingeniørforeningen for AC-organisationerne ved CSC

(advokat Kim Schioldann)

mod

**CSC Danmark A/S, CSC Datalab A/S, CSC Airline Solutions Denmark A/S og
CSC Consulting Group A/S**

(overenskomstchef, advokat Peter Vibe)

INDLEDNING

Mellem på den ene side Ingeniørforeningen i Danmark, Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF), Arkitektforbundet og Dansk Magisterforening og på den anden CSC selskaberne CSC Danmark A/S, CSC Datalab A/S, CSC Airline Solutions Denmark A/S og CSC Consulting Group A/S (i det følgende benævnt CSC) er der opstået uoverensstemmelse om fortolkningen af § 2a i parternes 2012-overenskomst med tilknyttet protokollat af 5. januar 2012. Uoverensstemmelsen går på, om det i forbindelse med indgåelsen af protokollatet og overenskomsten blev aftalt, at visse medarbejdergrupper på individuel løn ikke som hidtil skulle have deres pensionsgivende løn reguleret i kraft af en generel bestemmelse herom i overenskomsten.

Twisten er af Ingeniørforeningen for AC-organisationerne ved CSC (i det følgende benævnt Ingeniørforeningen) ved klageskrift af 11. juli 2014 indbragt for denne faglige voldgiftsret, der har bestået af næstformand i Dansk Magisterforening Camilla Gregersen og konsulent cand.jur. Franzie Østergaard Jacoby, udpeget af Ingeniørforeningen, underdirektør, advokat Morten Schønning Madsen og underdirektør, advokat Charlotte Vester, udpeget af Dansk Erhverv Arbejdsgiver for CSC (i det følgende benævnt Dansk Erhverv), og – som opmand – forhenværende højesteretsdommer Per Sørensens.

Sagen blev forhandlet den 16. december 2014.

Parterne er indforstået med, at denne kendelse ikke indeholder en fuld sagsfremstilling eller fuld gengivelse af forklaringerne og parternes argumenter.

PÅSTANDE

Klager, Ingeniørforeningen, har nedlagt påstand om, at CSC skal anerkende, at § 2a i parternes overenskomst for akademikere ved CSC indeholder en minimumsreguleringsprocent, og at der som følge heraf skal ske efterbetaling til de lønmodtagere, der er omfattet af overenskomsten, jf. bilag 2 til Forligsmandens mæglingsforslag af 21. marts 2014 (sagens bilag 1).

Indklagede, Dansk Erhverv, har påstået frifindelse.

SAGEN

1. Indtil 2010 var ingeniørerne i CSC omfattet af deres egen overenskomst, og fra 2010 kom overenskomsten til at gælde medarbejdere, der opfylder kriterierne for at være optagelsesberettiget i Ingeniørforeningen i Danmark, eller som er berettiget til optagelse i DJØF, Arkitektforbundet eller Dansk Magisterforening.

I ingeniørernes overenskomst fra 2004 fremgik lønnen af § 2, hvori det bl.a. hed:

”§ 2

Løn

Lønnen for den enkelte ingeniør aftales i hvert enkelt tilfælde mellem CSC Danmark og ingeniøren.

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelsesmæssige forhold og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Stk. 2

Vurdering og eventuel regulering af ingeniørens lønforhold sker individuelt mindst én gang om året, jf. protokollat 3 om tildeling af individuelle lønstigninger.

Stk. 3

Med virkning fra den 1. marts 2004 udgør den samlede regulering af den pensionsgivende løn minimum 2,25 % til generel lønregulering.

Med virkning fra den 1. marts 2005 udgør den samlede regulering af den pensionsgivende løn minimum 2,25 % til generel lønregulering.

Med virkning fra den 1. marts 2006 udgør den samlede regulering af den pensionsgivende løn minimum 2,25 % til generel lønregulering.

Note: ...

Beregningen af lønreguleringen foretages hvert år ud fra lønnen pr. 28. februar.

Vurdering og eventuel yderligere regulering af ingeniørens lønforhold sker som hidtil individuelt mindst én gang om året, jf. § 2 og protokollat 3 om tildeling af individuelle lønstigninger.

Midtvejsforhandlinger

Pr. 1. januar 2005 gennemføres midtvejsforhandlinger mellem parterne om en eventuel forhøjelse af de allerede fastsatte reguleringer pr. 1.marts 2005.

Forhandlingen om reguleringen sker med udgangspunkt i den aftalte lønudvikling for sammenlignelige faggrupper i virksomheden og med henblik på at sikre, at medarbejderne oppebærer en konkurrencedygtig løn.

Forhandlingerne foregår under fredspligt.

...

Stk. 4. Mindestbetalingssatser

Med det formål at sikre den enkelte ingeniør en månedlig mindstebetaling opdeles ingeniørstillingerne i følgende kategorier, hvor mindstebetalingen på månedsniveau udgør:

... [Her anføres satserne pr 1. marts 2005, 1. marts 2006 og 1. marts 2007 for de 3 kategorier: Chefkonsulenter, systemingeniører og systemplanlæggere]

Note: ...

Eksklusive arbejdsgivers pensionsbidrag.

Ovennævnte satser er udtryk for, hvad en ingeniør ud fra sine kvalifikationer som minimum skal honoreres med.

Nyuddannede indplaceres normalt i kategori 3.

... ”

2. I 2007-overenskomsten blev § 2, stk. 3, ændret til følgende:

”Med virkning fra den 1. marts 2007 udgør den samlede regulering af den pensionsgivende løn minimum 3,25 % til generel lønregulering.

Med virkning fra den 1. marts 2008 udgør den samlede regulering af den pensionsgivende løn minimum 3,75 %, heraf 2,75 % til generel lønregulering og 1,00 % til individuel lønregulering.

Med virkning fra den 1. marts 2009 udgør den samlede regulering af den pensionsgivende løn minimum 3,75 %, heraf 2,75 % til generel lønregulering og 1,00 % til individuel lønregulering.

Forudsat at IDC ikke retter en saglig kritik af forløbet med den individuelle lønregulering 2008 pr. 1. marts 2008, forøges andelen til individuel regulering til 1,50 % og andelen til generel lønregulering formindskes til 2,25 % til lønreguleringen pr. 1. marts 2009, jf. protokollat 3.

Beregningen af lønreguleringen foretages hvert år ud fra summen af lønnen pr. 28. februar for samtlige medarbejdere omfattet af overenskomsten. Lønnen defineres som grundløn samt faste personlige tillæg.”

I § 2, stk. 4, anførtes mindstebetalingssatserne for de 3 kategorier pr. 1. marts 2007, 1. marts 2008 og 1. marts 2009.

3. I 2010-overenskomsten blev § 2 opdelt i § 2a, der kom til at gælde for medarbejdere omfattet af § 1, stk. 1a (medarbejdere, som på grund af uddannelse eller erfaring opfylder kriterierne for at være optagelsesberettigede i Ingeniørforeningen i Danmark) og i § 2b, der kom til at gælde for medar-

bejdere omfattet af § 1, stk. 1b (medarbejdere, der har en kandidatgrad, som berettiger til optagelse i DJØF, Arkitektforbundet eller Dansk Magisterforening) eller er ansat i CSC Consulting Group A/S. I § 2a kom stk. 3 til at lyde således:

”Stk. 3.

Med virkning fra den 1. marts 2010 udgør den samlede regulering af den pensionsgivende løn minimum 1,75 %, heraf 1,1 % til generel lønregulering og 0,65 % til individuel lønregulering.

Med virkning fra den 1. marts 2011 udgør den generelle regulering af den pensionsgivende løn minimum 1,1 %.

Henset til særlige behov vedrørende medarbejderes anciennitetsmæssige lønudvikling og hensynene i stk. 6 afsættes der pr. 1. marts 2011 0,9 % til kompetencebaseret løn. Beløbet beregnes efter samme principper som individuelle løndelev i nærværende bestemmelse, og fordeles sammen med disse i henhold til retningslinjerne i protokollat 1, idet beløbene særligt skal tilgodese medarbejdere med indtil 15 års erhvervs erfaring. Beregningen af lønreguleringen foretages hvert år ud fra summen af lønnen pr. 28. februar for samtlige medarbejdere omfattet af overenskomsten. Lønnen defineres som grundløn samt faste personlige tillæg.”

Af bestemmelsen i stk. 3 fremgår således, at den individuelt aftalte pensionsgivende løn fortsat skulle reguleres generelt med en minimumsprocent.

§ 2a, stk. 4, indeholdt de ajourførte mindstebetalingssatser for de tre kategorier, der også havde været nævnt i den tilsvarende bestemmelse i de tidligere overenskomster (chefkonsulenter, systemingeniører og systemplanlæggere).

4. Med henblik på indgåelsen af overenskomsten i 2012 indgik overenskomstens parter den 5. januar 2012 to protokollater, hvori det bl.a. hedder:

”Protokollat om Løn

LØNSKALAÆNDRINGER

I den overenskomst, der påbegyndes den 1/3-2012 skal der årligt (ultimo marts) laves en opgørelse over, hvor stor en andel (%) de ordinære skalatrinsstigninger udgør af den samlede lønsum for den gruppe akademikere, der aflønnes efter § 2b i CSC Danmark A/S. Den samme andel (%) af lønsummen for akademikere aflønnet efter § 2a i CSC Danmark A/S skal gives til individuel fordeling til akademikere aflønnet efter § 2a, der har en løn, der ligger under skalatrin 3.15, dog således, at reguleringen aldrig kan overstige 0,8 % af den samlede lønsum for akademikere aflønnet efter § 2a i CSC Danmark A/S. Lønnen defineres som grundløn samt faste personlige tillæg. Eventuel tildeling af individuelle lønreguleringer for medarbejdere omfattet af § 2a sker med lønnen for juni måned.

Ved overenskomstperiodens udløb bortfalder ovenstående uden yderligere varsel.

Bortset fra ovenstående er der i perioden frem til 1. marts 2014 aftalt en lønregulering på 0 %. Hvis der pr. 1. marts 2013 er givet generelle større lønstigninger på LO/DA-området, kan der senest 1. april 2013 indkaldes til en forhandling om lønregulering. Der er ikke knyttet konfliktret til denne eventuelle forhandling.

Følgende ændringer til lønskalasystemet træder i kraft pr. 1. juli 2012:

Lønskalaen ændres, således at højeste sluttrin er trin 3.15 for medarbejdere på trin 3.15 eller lavere. Medarbejdere over dette niveau er fremover individuelt aflønnede. Medarbejdere, der har stået på 3.15 flyttes ud af lønskalasystemet og eventuel lønregulering herefter følger alene reglerne for individuel løn.

Medarbejdere, der pr. 28. februar 2012 har en skalatrinsløn over trin 3.15 bibeholder som minimum denne som individuel løn frem til 28. februar 2016.

Fra og med trin 3.11 er trinnene på skalaen 2-årige. Der kan på medarbejderens initiativ tages en lønsamtale efter 1 år på de 2-årige løntrin.

Såfremt overenskomstperioden på de toneangivende DA/LO overenskomster skulle overstige en 2-årig periode (1/3 2012 til 1/3 2014), skal lønnen for medarbejdere omfattet af overenskomsten pr. 1/3-2014 reguleres med den procentregulering, der er aftalt på DA/LO-området for det pågældende overenskomstår. Lønreguleringen foretages i øvrigt efter overenskomstens bestemmelser herom for hhv. skalatrinsaflønnede og individuelt aflønnede.

Det er aftalt, at der ikke kan stilles krav om yderligere ændringer af skalalønsystemet ved en overenskomstfornyelse, der følger efter overenskomstperioden, der påbegyndes 1. marts 2012.

Der tages forbehold for konsekvensrettelser.”

Protokollat om Lønreguleringsproces

Protokollat nr. 1 om tildeling af individuelle lønstigninger

Dette protokollat regulerer lønprocessen for medarbejdere omfattet af § 2a. Der ud over regulerer protokollatet lønprocessen for medarbejdere omfattet af § 2b, som har en grundløn, der ligger over lønskalaens trin 3.15.

Vurdering og eventuel individuel regulering af medarbejdernes løn sker én gang om året efter lønsamtaler. Samtalerne tilrettelægges således, at lønstigninger kommer til udbetaling med martslønnen.

....

På baggrund af lønsamtalen udarbejder lederen en indstilling om en eventuel lønregulerings størrelse og sender indstillingen til HR. Ved manglende indstilling om lønregulering skal lederen give medarbejderen en klar og saglig begrundelse så medarbejderen har mulighed for at ændre performance til næste lønsamtale.

HR drøfter indstillingerne med repræsentanter for akademikerklubben. Klubben kan her fremkomme med synspunkter på de individuelle indstillinger, som HR derefter vil undersøge og melde tilbage på.

Inden den samlede reguleringsproces afsluttes, præsenteres repræsentanterne for akademikerklubben for reguleringerne for yderligere kommentarer. Hvis der på dette tidspunkt ikke er enighed om indstillingerne, da overgår indstillingen til forhandling mellem overenskomstens parter. Hvis der herefter fortsat er uenighed, fordeler CSC halvdelen af midlerne, og den anden halvdel fordeles ligeligt til alle medarbejdere omfattet af dette protokollat.

CSC og akademiker-klubben drøfter hvert år det gennemførte forløb med henblik på at forbedre lønprocessen.”

I konsekvens heraf blev § 2a, stk. 3, i 2012-overenskomsten – der først blev underskrevet af parterne i februar 2014 – affattet således:

” Stk. 3

Frem til 28. februar 2014 gælder:

Der er i overenskomstperioden aftalt en lønreguleringsprocent på 0 %.

Dog sker en lønregulering for medarbejdere, der aflønnes under hvad der beløbsmæssigt svarer til løntrin 3.15 som følger:

... ”

5. Uoverensstemmelsen mellem parterne om, hvorvidt det ved indgåelsen af protokollatet den 5. januar 2012 blev aftalt, at de individuelt aflønnede medarbejdere, der lønmæssigt befinder sig over skalatrin 3.15, ikke længere skulle have deres pensionsgivende løn minimumsreguleret, opstod først i forbindelse med forhandlingerne om 2014-overenskomsten. Forhandlingerne foregik i Forligsinstitutionen, hvor der med forligsmand Asbjørn Jensens mellemkomst blev indgået en ”overenskomst” mellem henholdsvis CSC selskaberne og Ingeniørforeningen og de andre AC-organisationer. I overenskomsten, der indgår som bilag 2 til Forligsmandens mæglingsforslag af 21. marts 2014, hedder det bl.a.:

”1. Parterne er uenige om betydningen af protokollat om løn ved afsluttende forhandlinger af den 5. januar 2012 samt de overenskomstmæssige konsekvenser heraf.

Lønmodtagerne mener ikke, at der i medfør af protokollatet er aftalt ændringer eller bortfald af en minimumsreguleringsprocent for fremtidige overenskomstfornyelser.

Virksomheden er af den opfattelse, at regulering alene skal ske i forhold til de i § 2b, jf. bilag 1 i overenskomsten omhandlede skalaløntrin samt de i § 2a anførte ”mindstebetalingssatser”.

Parterne er imidlertid enige om, at ovennævnte fortolkningstvist skal afgøres endeligt ved en faglig voldgift.

I det omfang lønmodtagersiden måtte få medhold i ovennævnte fortolkningstvist, vil der skulle ske efterbetaling til medarbejdere omfattet af § 2a på følgende vilkår:

Med virkning fra den 1. marts 2014 udgør den samlede regulering af den pensionsgivende løn minimum 1,2 pct., heraf 0,5 pct. til generel lønregulering og 0,7 pct. til individuel lønregulering.

Med virkning fra den 1. marts 2015 udgør den samlede regulering af den pensionsgivende løn minimum 1,2 pct., heraf 0,5 pct. til generel lønregulering og 0,7 pct. til individuel lønregulering.

Med virkning fra den 1. marts 2016 udgør den samlede regulering af den pensionsgivende løn minimum 1,2 pct., heraf 0,5 pct. til generel lønregulering og 0,7 pct. til individuel lønregulering.

Parterne er endvidere enige om, at der tilskrives renter efter rentelovens regler for evt. efterbetaling af løn fra den 1. marts 2014.

Ved den individuelle lønregulering følges principperne i overenskomstens protokollat 1 om tildeling af individuelle lønstigninger.

Parterne er enige om, at der frem til tidspunktet for sagens afgørelse ikke består en forpligtelse til at gennemføre lønsamtaler i henhold til overenskomstens § 2a. Den enkelte medarbejder er dog berettiget til en årlig lønsamtale, såfremt vedkommende anmoder herom, uden at dette indebærer yderligere forpligtelser for arbejdsgiver.

Parterne er endvidere enige om, at ingen af parterne kan ifalde noget bodsansvar som følge af ovennævnte uenighed.

Ovenstående bortfalder den 28. februar 2017.”

Som opfølgning af denne aftale blev denne voldgiftssag anlagt.

FORKLARINGER

Der er afgivet forklaring af Lene Christensen, der er tidligere direktør i CSC Danmark, Karina Lindewald, der tidligere har været ansat i Dansk Erhverv, advokat Trine Plesner, Dansk Erhverv, Jens Groth Andreasen, der er formand for AC-klubberne og tillidsrepræsentant i CSC, og Mogens Høg Andersen, der tidligere har været ansat i Ingeniørforeningen.

PARTERNES ARGUMENTER

Ingeniørforeningen har navnlig anført, at overenskomstens § 2, stk. 3, nu § 2a, stk. 3, gennem en lang årrække har indeholdt bestemmelse om, at medarbejderne ud over den individuelt aftalte løn har haft krav på en generel regulering af lønnen. Omfanget af denne regulering har skullet ske efter aftale med lønmodtagerorganisationen. Senest blev det således ved 2010-overenskomstens § 2a aftalt, at den pensionsgivende løn minimum skulle reguleres med 1,75 %, heraf 1,1 % til generel lønregulering. Baggrunden for denne bestemmelse har været, at overenskomsten indeholdt – og efter Ingeniørforeningens opfattelse fortsat indeholder – en adgang for AC-organisationerne til at sikre sig, at der kan ske en generel regulering af lønnen, og først derudover træder adgangen for CSC til at differentiere lønstigningerne individuelt ind.

En total afskaffelse af en sådan overenskomstmæssig forpligtelse til at regulere de individuelle lønninger med en minimumsprocent vil udgøre en indgribende ændring af strukturen i aflønningen af de ansatte efter § 2a. Af protokollatet og overenskomsten fra 2012 fremgår da også, at § 2a, stk. 3, ikke blev ophævet, men tværtimod opretholdt, idet reguleringsprocenten frem til den 1. marts 2014 dog blev fastsat til 0. Baggrunden herfor var, at CSC ved indgåelsen af overenskomsten i 2012 var stærkt presset på markedet, og at medarbejderne derfor – også i egen interesse – udviste løntilbageholdenhed ved at gå med til de 0 % i generel regulering.

En så væsentlig ændring af lønstrukturen, som gøres gældende af CSC, og som reelt vil indebære en afskaffelse af den kollektive forhandlingsret for så vidt angår de individuelt aflønnede medarbejdere, måtte kræve meget stærke holdepunkter i overenskomstens tekst, suppleret med andre klare beviser herfor. Imidlertid fremgår det hverken af overenskomstens tekst eller af noget andet papir, at indsættelsen i 2012 af de 0 % i § 2a, stk. 3, skulle indebære, at parterne har haft til fælles hensigt at ophæve denne bestemmelse. Af ordene ”Frem til 28. februar 2014” må da også udledes, at der var tale om en midlertidig generel lønregulering.

Dansk Erhverv har anført, at det ved 2012-overenskomsten blev aftalt, at der ikke længere skulle gælde noget skalaløntrin for medarbejdere, der er omfattet af overenskomstens § 2a. Aftalen i protokollatet af 5. januar 2012 indebærer, at parterne forhandlede § 2a, stk. 3, ud af overenskomsten, idet der var enighed om, at alle medarbejdere herefter skal aflønnes 100 % individuelt på grundlag af de aftalte lønkriterier og uden ret til at være omfattet af generelle lønreguleringer baseret på en overenskomstmæssig aftale herom.

Sagt på en anden måde blev den hidtidige sondring mellem generelle og individuelle lønreguleringer opgivet. Dette illustreres bl.a. af, at der ikke noget sted i protokollatet er nævnt en generel ramme til fremtidige lønreguleringer. Heller ikke overenskomsten anvender ordene ”generel lønregulering” og ”individuel lønregulering”. Den omstændighed, at der frem til den 28. februar 2014 blev aftalt en lønreguleringsprocent på 0, var alene en præcisering af, at der i overenskomstperioden ikke ville blive givet nogen regulering af den individuelle løn. Ved forhandlingerne blev der således ikke aftalt noget om, at CSC efter den 1. marts 2014 i alle tilfælde skulle gå med til en bestemt procentregulering.

Resultatet af overenskomstforhandlingerne i 2012 med det udfald, der gøres gældende af Dansk Erhverv, skal ses på baggrund af, at CSC selskaberne i flere år havde haft behov for markante ændringer i løngrundlaget for de overenskomstdækkede medarbejdere. Markedsanalyser havde vist, at de CSC ansatte havde markant bedre løn- og ansættelsesforhold end IT medarbejderne hos konkurrenterne, og det var derfor helt nødvendigt for CSC’ overlevelse, at der blev foretaget væsentlige ændringer i overenskomstgrundlaget. CSC havde således tidligere frigjort sig fra overenskomsterne med PROSA foreningerne, og ved indledningen af forhandlingerne i 2012 var AC-organisationerne fuldt bekendt med CSC’ forudsætninger for at forny overenskomsten.

OPMANDENS BEGRUNDELSE OG KONKLUSION

Da der ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af voldgiftsretten har kunnet opnå flertal for en afgørelse, skal denne træffes af opmanden, der udtaler:

I henhold til overenskomsten er lønnen for de medarbejdere i CSC, der er omfattet af sagen, blevet aftalt individuelt ud fra nærmere angivne kriterier og efter en nærmere fastsat procedure, jf. § 2 i 2004-overenskomsten og § 2a, stk. 1 og 2, i de senere overenskomster.

Herudover fremgik det af § 2, stk. 3, i 2004-overenskomsten, at der de enkelte år skulle ske en minimumsregulering af den enkeltes pensionsgivende løn. Denne struktur blev opretholdt i § 2, stk. 3, i 2007-overenskomsten og i § 2a, stk. 3, i 2010-overenskomsten, idet der ifølge disse overenskomster skulle ske dels en generel dels en individuel minimumsregulering. Den procentvise størrelse af de beløb, hvormed der skulle ske en regulering, blev fastsat i overenskomsterne, det vil sige efter forhandling med lønmodtagernes organisationer.

Ved 2012-overenskomsten blev lønstrukturen ændret, idet de lønmodtagere, der lønmæssigt var over løntrin 3.15, blev flyttet ud af lønskalasystemet, således at de fremover skulle være individuelt aflønnet, jf. protokollatet om løn af 5. januar 2012, 4. afsnit. Denne ændring af lønstrukturen førte dog ikke til, at den mangeårige bestemmelse i § 2, stk. 3./§ 2a, stk. 3, blev ophævet. Bestemmelsen blev opretholdt, således at det i første afsnit blev anført, at der frem til overenskomstperiodens udløb den 28. februar 2014 var aftalt en lønreguleringsprocent på 0. Denne sats gjaldt dermed for de medarbejdere, der lønmæssigt var over løntrin 3.15, mens der for medarbejdere på lavere løntrin blev åbnet mulighed for en minimumsregulering.

Bemærkningen i 4. afsnit af protokollatet af 5. januar 2012 om, at medarbejdere over løntrin 3.15 fremover er individuelt aflønnet, peger i retning af Dansk Erhvervs synspunkter. Herudover står imidlertid, at Dansk Erhvervs standpunkt indebærer en meget væsentlig ændring af overenskomstens mangeårige struktur, idet det fører til, at den pågældende gruppe medarbejders mulighed for at opnå en generel minimumsregulering af lønnen helt ville forsvinde, og at lønmodtagerorganisationernes forhandlingsmulighed på dette punkt ville udgå.

En sådan ændring måtte kræve helt klare holdepunkter, således at det for lønmodtagersiden måtte fremstå klart, at aftalen i protokollatet af 5. januar 2012 havde disse konsekvenser. Jeg finder ikke, at der foreligger sådanne holdepunkter, hverken i protokollatet eller i overenskomsten, navnlig fordi bestemmelsen i § 2a, stk. 3, er opretholdt i tråd med den hidtidige struktur. Oplysningen om lønreguleringsprocenten på 0 fremstår da også som aftalt og ikke som en ”vejledende” oplysning om, at der ikke længere kan ske en generel minimumsregulering af lønnen.

På denne baggrund må der gives Ingeniørforeningen medhold i, at lønmodtagersidens ret til at forhandle en generel minimumsreguleringsprocent ikke er udgået af overenskomsten. I konsekvens heraf tages Ingeniørforeningens påstand, herunder om efterbetaling, til følge, jf. overenskomsten mellem CSC selskaberne og lønmodtagerorganisationerne, der indgår som bilag 2 i Forligsmandens mæglingsforslag af 21. marts 2014.

THI BESTEMMES :

CSC Danmark A/S, CSC Datalab A/S, CSC Airline Solutions Denmark A/S og CSC Consulting Group A/S skal anerkende, at § 2a i overenskomsten for akademikere ved SCS indeholder en mini-

mumsreguleringsprocent, og at der skal ske efterbetaling til lønmodtagere, der er omfattet af overenskomsten, i overensstemmelse med det, der fremgår af bilag 2 til Forligsmandens mæglingsforslag af 21. marts 2014 (sagens bilag 1).

Hver part skal bære egne omkostninger og betale halvdelen af opmandens honorar.

Skodsborg, den 4. januar 2015

Per Sørensen