

Kendelse af 18. februar 2022 i faglig voldgift FV2020-1012:

Fødevareforbundet NNF

(advokatfuldmægtig Camilla Nørgaard Jepsen)

mod

DI Overenskomst I v/DI

for

Crispy Food A/S

Blommeskoven 2

4281 Gørlev

(advokat Morten Lind Eisensee)

1. Uoverensstemmelsen
2. Sagens behandling ved faglig voldgift
3. Overenskomstgrundlaget
4. Sagen
5. Påstande
6. Parternes hovedsynspunkter
7. Opmandens begrundelse og resultat

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår forståelsen af en særbestemmelse i en normallønoverenskomst. Spørgsmålet er, om bestemmelsen er til hinder for, at en virksomheds faste løntillæg til alle medarbejdere kan nedsættes i takt med overenskomstens årlige regulering af normaltimelønssatsen.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 7. februar 2022 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: advokat Kim Bøg Brandt og faglig konsulent Jan Toft Jensen, begge

Fødevarerforbundet NNF, underdirektør Niels Grøn og retssagschef, advokat Thomas Nielsen, begge DI.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af forhandlingssekretær A, Fødevarerforbundet, og fabrikschef B, Crispy Food A/S.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden.

3. Overenskomstgrundlaget

Det fremgår af forordet til Den fødevarerindustrielle Overenskomst mellem DI Overenskomst I og Fødevarerforbundet NNF 2017-2020, at den er en videreførelse af en sammenskrivning i 2007 af en række brancheoverenskomster i en rammeoverenskomst, herunder Overenskomst mellem DI for Arbejdsgiverforeningen af Biscuit- og Kagefabrikker og Fødevarerforbundet NNF, som i den sammenskrevne og videreførte overenskomst er benævnt som brancheområde 23. Det fremgår endvidere af forordet, at den fødevarerindustrielle rammeoverenskomst består af ”en almindelig del (rammebestemmelser)”, der gælder for alle brancher, virksomheder og medarbejdere, som var omfattet af de afløste overenskomster, og særbestemmelser for de enkelte overenskomstområder, der alene er gældende for disse branche/overenskomstområder. Om særbestemmelserne er det angivet, at de er skrevet under de rammebestemmelser, som de træder i stedet for eller knytter sig til. Overenskomsten indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Kap. 2 – Løn

§ 11 – Normalløn

Voksne medarbejdere

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts indgår, udgør den overenskomstmæssige normalløn pr. time: Se skema:

...

Særbestemmelse for: 23, 24, ...

23, 24

Personlig løn:

Nuværende personlige højere lønninger bibeholdes og må ikke nedsættes som følge af denne overenskomst, så længe de pågældende er i arbejde hos samme arbejdsgiver.

...

§ 12 – Særlige tillæg

Anciennitet, forskudt arbejdstid m.m.

Særbestemmelse for: 23, 24, ...

23, 24

Såfremt der ikke i forvejen ydes andre tilsvarende eller større tillæg til de overenskomstmæssige lønninger, har arbejderen ret til anciennitetstillæg efter følgende regler:

23:

Efter 1 års beskæftigelse kr. 0,58 pr. time

Efter 2 års beskæftigelse kr. 0,69 pr. time

Efter 4 års beskæftigelse kr. 0,86 pr. time

...

§ 13 – Oplæringstillæg

Der ydes et oplæringstillæg som følger:

Kr. 1,20. (23 ...)

...

Oplæringstillægget udbetales til medarbejdere med 12 måneders beskæftigelse i virksomheden, når disse har deltaget i de af virksomheden eventuelt tilbudte kurser/oplæring.

...”

Det skema, hvortil der henvises i § 11, stk. 1, har overskriften ”lønsatser”. For brancheområde 23 er der for ”voksne arbejdere” følgende angivelse pr. 27. februar 2017:

”Normalløn Kr. 126,27 Branche Tillæg Kr. 5,95 Time Tillæg Kr. 0,30”

Der er tilsvarende skemaer med lønsatser pr. 26. februar 2018 og pr. 25. februar 2019 med en ”normalløn” på henholdsvis 128,77 kr. og 131,27 kr. og uændrede branche- og timetillæg.

Overenskomsten indeholder i § 26 en bestemmelse, hvori organisationerne anbefaler anvendelse af en ansættelsesaftale optrykt under protokollater. Denne ansættelsesaftale indeholder bl.a.:

”6. Løn

Ugeløn/timeløn på ansættelsestidspunktet eller på tidspunktet for denne aftales underskrift:

”

I 2000-2004 Overenskomst nr. 23 mellem Dansk Industri for Arbejdsgiverforeningen af Biscuit- og Kagefabrikker og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet hed det i § 8 om løn bl.a.:

”1. Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori reguleringsdatoen indgår, udgør timelønnen

	2000	2001	2002	2003
1. marts	kr. 84,97	kr. 87,27	kr. 89,67	kr. 92,17

2. Nuværende personlige højere lønninger bibeholdes og må ikke nedsættes som følge af denne overenskomst, så længe de pågældende er i arbejde hos samme arbejdsgiver.

3. ...”

A har forklaret, at hun som tillidsrepræsentant var involveret i overenskomstforhandlingerne i 2007. Ved alle efterfølgende overenskomstforhandlinger har hun været medlem af forhandlingsudvalget. Særbestemmelsen til § 11 vedrørende brancheområderne 23 og 24 skulle ved sammenskrivningen i 2007 bibeholdes på overenskomstniveau – det var ikke noget, som skulle kunne håndteres lokalt. Det var ikke noget problem at få den videreført, den havde været en del af brancheoverenskomsterne i mange år; hun har været gennem de gamle overenskomster, og den har i hvert fald været der siden 1987-brancheoverenskomsten indgået med Arbejdsgiverforeningen af Biscuit- og Kagefabrikker. Hvis ikke man bibeholdt bestemmelsen, ville det efter praksis være muligt for arbejdsgiver at ændre på personligt højere lønninger ved overenskomstmæssig forhøjelse af normallønnen. Hun har aldrig været i tvivl om forståelsen af bestemmelsen. Der har ikke været sager, og hun har ikke hørt om andre virksomheder, der har gjort noget tilsvarende som Crispy Food.

4. Sagen

Crispy Food A/S har gennem en længere årrække ladet et såkaldt ”virksomhedstillæg” indgå i alle medarbejderes løn. Tillægget er indgået i lønnen med samme beløb til samtlige medarbejdere

uanset kvalifikationer, funktioner og anciennitet. Der er ikke indgået nogen kollektiv lokalaftale om tillægget.

I et brev til en medarbejder om dennes løn pr. 1. marts 2015 hedder det:

”Hermed en forklaring på hvordan din timeløn er beregnet, idet du arbejder efter ”Den Fødevarerindustrielle Overenskomst mellem DI og NNF (nr. 23)”. Desuden en forklaring på de udtryk vi bruger hos CFI [Crispy Food].

Generel forklaring for CFI – beløbene er dækkende for marts 2015, basisløn reguleres løbende jf. overenskomsten:

Basisløn	127,62 kr	Dette er startlønnen for alle under denne overenskomst
Virksomhedstillæg	11,08 kr.	Dette tillæg betales i CFI ved ansættelsen. Tillæggene ifølge overenskomstens § 12 og § 13 dækkes af dette tillæg. Dvs. startlønnen hos CFI består af basisløn + virksomhedstillæg.
Personlige tillæg	Variabelt	Enkelte personer får et personligt individuelt tillæg.
Jobtillæg	Variabelt	Dette er tillæg, der kan oppebæres i en kortere eller længere periode, så lang tid en bestemt og defineret funktion udføres. Der vil altid være en skriftlig aftale om dette.
Samlet løn (eller blot ”din timeløn løn”)	Summen af ovenstående beløb.	På din lønseddel vil du blot se dette beløb ”Timeløn 1”, men du skal være opmærksom på, at dette beløb består af flere elementer som forklaret.

Pr. d. 1/3 2015 er din løn pr. time således:

Basisløn	127,62 kr.
Virksomhedstillæg	11,08 kr.
Personlige tillæg	xx
Jobtillæg	xx
Samlet løn (eller blot ”din timeløn løn”)	138,70 kr.

For modtagelse kvitteres:

Dato:

”

I 2018 tiltrådte B som fabrikschef. Han har forklaret, at han undrede sig over virksomhedstillægget. Han ville gerne gøre tillæg mere personligt og individuelt. Han drøftede virksomhedstillægget med HR-afdelingen, som sagde, at det havde været der hele tiden. Der var ingen data i form af aftale eller andet. Det var ikke noget, som nogen bekendt var blevet forhandlet. Han forhørte sig hos DI og talte med C, der er chefkonsulent på fødevarerområdet. Han fik at vide, at de som udgangspunkt ikke skulle betale mere end aftalt i overenskomsten og godt kunne sige virksomhedstillægget op. Han besluttede på den baggrund at afvikle virksomhedstillægget, men således at det ikke skulle føre til lønnedgang for nogen. Han meddelte medarbejderne – der var ikke en tillidsrepræsentant på det tidspunkt – at der ikke ville blive givet virksomhedstillæg til nye medarbejdere, og at virksomhedstillægget for allerede ansatte ville blive aftrappet i takt med den årlige overenskomststigning i lønnen. Medarbejdere ansat efter 1. marts 2018 får således en løn, hvori virksomhedstillægget ikke indgår. For de hidtidige medarbejdere sker afviklingen på den måde, at tillægget nedbringes i takt med de overenskomstmæssige stigninger i normallønssatsen. Medarbejderne får en ansættelseskontrakt, hvori deres timeløn er angivet, og et brev om, hvad der indgår i timelønnen.

I brev af 30. april 2018 til en nyansat om ”Sammensætning af din timeløn” pr. 1. marts 2018 indgår følgende lønelementer:

- Lønsats i.h.t. § 11 135,02 kr. – med angivelse af, at dette er startløn ved ansættelse, og at satsen reguleres i.h.t. overenskomsten.
- Anciennitetstillæg i.h.t. § 12 0,58 kr. – med angivelse af, at tillægget gives efter 1 års anciennitet, og at satsen reguleres i.h.t. overenskomsten.

- Oplæringstillæg i.h.t. § 13 1,20 kr. – med angivelse af, at tillægget gives efter 1 års anciennitet, og at satsen reguleres i.h.t. overenskomsten.
- Virksomhedstillæg 0,00 kr. – med angivelse af, at tillægget kun gives til nuværende medarbejdere og ”vil blive reduceret i takt med lønsatsstigninger i overenskomstens § 11 indtil det er bortfaldet”.
- Personligt tillæg **kr. – med angivelse af, at tillæg i særlige tilfælde kan aftales individuelt som følge af et særligt kompetence- og/eller erfaringsniveau.
- Funktionstillæg **kr. – med angivelse af, at det er et tillæg, som ydes for definerede funktioner, der efter aftale udføres i en bestemt periode, og som bortfalder, så snart funktionen ikke længere bestrides.
- Samlet timeløn 136,80 kr. – med angivelse af, at dette er beløbet som fremgår af vedkommendes lønseddel som Timeløn.

I et tilsvarende brev af 12. april 2018 til en af de hidtidige medarbejdere om dennes løn pr. 1. marts 2018 indgår de samme lønelementer med den forskel, at der indgår et virksomhedstillæg med 9,02 kr., som sammen med de udskilte anciennitetstillæg og oplæringstillæg giver 11,08 kr., som virksomhedstillægget hidtil havde været på.

I et tilsvarende brev af 9. april 2019 til en af de hidtidige medarbejdere om dennes løn pr. 25. februar 2019 er lønsatsen 137,52 kr., dvs. 2,50 kr. højere end året før svarende til den overenskomstmæssige stigning af normallønssatsen. Virksomhedstillægget er på 6,52 kr., dvs. 2,50 kr. mindre end året før.

I et tilsvarende brev af 19. maj 2020 til en af de hidtidige medarbejdere om dennes løn pr. 24. februar 2020 er lønsatsen forhøjet med 3,20 kr. til 140,72 kr. og virksomhedstillægget nedsat med 3,20 kr. til 3,32 kr.

Der er afholdt mæglingssmøde den 9. maj 2019. Det hedder i protokollatet fra mødet:

”Arbejdsgiveren er af den opfattelse, at det virksomhedsbestemte tillæg ikke kan betragtes som en del af den personlige løn, idet tillægget gives til alle medarbejdere ansat før 1. marts 2018. Medarbejdere ansat efter 1. marts 2018 oppebærer ikke det virksomhedsbestemte tillæg. Ingen medarbejdere har i forbindelse med den overenskomstmæssige regulering pr. 1. marts 2019 oplevet en lønnedgang.

Fødevareforbundet NNF er af den opfattelse, at der med henvisning til særbestemmelse i § 11, gældende for 23/24, at den samlede løn på den enkelte medarbejders lønseddel er at betragte som en personlig løn og enhver overenskomstmæssig normallønsstigning skal tillægges denne personlige løn.

DI er ikke enig med forbundet i den opfattelse.

Enighed kunne ikke opnås, og Fødevareforbundet NNF forbeholdt sig retten til at videreføre sagen.”

Sagen blev herefter indbragt for Arbejdsretten af Fagbevægelsens Hovedorganisation for Fødevareforbundet NNF ved klageskrift af 8. januar 2020 med påstand om, at Crispy Food A/S skulle udbetale de overenskomstfastsatte lønstigninger pr. 1. marts 2019 til de berørte medarbejdere og betale en bod.

DA for DI for Crispy Food A/S påstod principalt sagen henvist til fagretlig behandling, subsidiært frifindelse.

Ved Arbejdsrettens afgørelse af 3. juni 2020 i sag nr. 2020-55 er sagen i Arbejdsretten udsat på afgørelse ved faglig voldgift.

Det fremgår af Arbejdsrettens begrundelse, at det er nødvendigt at tage stilling til fortolkningen af begrebet ”personlig løn” i særbestemmelsen vedrørende brancheområde 23 og 24 knyttet til § 11 i den fødevareindustrielle overenskomst.

5. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

Principalt:

Påstand 1:

Indklagede skal anerkende, at det fastsatte virksomhedstillæg udgør en del af medarbejdernes personlige løn omfattet af den fødevarerindustrielle overenskomsts § 11, særbestemmelse for 23, 24.

Påstand 2:

Indklagede skal anerkende, at den fødevarerindustrielle overenskomsts § 11, særbestemmelse for 23 og 24 om personlig løn skal forstås således, at de overenskomstfastsatte lønstigninger skal udbetales uden modregning i den personlige løn.

Subsidiært:

Indklagede skal anerkende, at den foretagne modregning var uberettiget.

Indklagede har nedlagt følgende påstande:

Over for klagers principale påstand 1:

Frifindelse.

Over for klagers principale påstand 2:

Principalt afvisning, subsidiært frifindelse.

Over for klagers subsidiære påstand:

Principalt afvisning, subsidiært frifindelse.

6. Parternes hovedsynspunkter

6.1. Klager har til støtte for de principale påstande navnlig anført, at en nedsættelse eller udfasning af et tillæg til en overenskomstbestemt normalløn i takt med de overenskomstmæssige stigninger i normallønnen i den juridiske litteratur og arbejdsretlige praksis anskues som et spørgsmål, om en arbejdsgiver, der hidtil har betalt en højere løn end den overenskomstmæssige normalløn, er berettiget til ved en overenskomstmæssig, generel forhøjelse af normallønnen at foretage modregning i det tillæg, arbejdsgiveren hidtil har ydet. Der er praksis, hvorefter det på normallønsområdet er berettiget at modregne en overenskomstbestemt normallønsforhøjelse i tillæg til normallønnen. Det er den praksis, bestemmelsen har som baggrund. Dens formål er at beskytte det, der ligger ud over normalløn efter overenskomsten. Og det er også det, ordlyden af

særbestemmelsen siger. Den personlige løn omfatter alle faste løndele. Det, som den personlige løn er højere end normallønnen, er det, som ikke må forringes. Bestemmelsen indebærer, at virksomheden ikke kan modregne/reducere/bortvarsle/udfase en højere personlig løn i takt med, at overenskomstfastsatte lønsatsstigninger slår igennem, således at lønnen ikke reguleres. Bestemmelsen skal sikre, at en overenskomstfastsat normallønsstigning slår igennem, selv om medarbejderen får en højere personlig løn end normallønnen. Hvis indklagede får medhold, tømmes bestemmelsen for indhold.

Til støtte for den subsidiære påstand har klager navnlig anført, at det følger af arbejdsretlig praksis, at i de tilfælde, hvor der ville kunne ske modregning af en overenskomstmæssig, generel normallønsforhøjelse i personlige tillæg, fortabes denne adgang, hvis den uden forbehold for senere at gøre brug af beføjelsen ved en overenskomstforhøjelse ikke er blevet benyttet. Og her har den ikke været benyttet gennem en meget lang årrække.

Over for det, som indklagede har anført om bortvarsling af tillægget, har klager navnlig anført, at sagen for faglig voldgift ikke handler om varsling, men om overenskomstbestemmelsen er til hinder for aftrapning af et tillæg i takt med den generelle overenskomstforhøjelse af normallønnen. Klager bestrider i øvrigt, at tillægget kunne bortvarsles efter proceduren i Overenskomsten § 79, da der ikke er tale om lokalaftalehjemlet tillæg.

6.2. Indklagede har til støtte for afvisningspåstandene navnlig anført, at der ikke er sket modregning, hverken i sproglig eller retlig forstand. Begrebsmæssigt forudsætter modregning foretaget af arbejdsgiver, at denne opfylder arbejdstagers lønkrav mod arbejdsgiver med et betalingskrav, arbejdsgiver har mod arbejdstager, og en sådan situation foreligger ikke. Klager kunne have anvendt udtryk som ”ikke nedsætte lønnen”, men klager har i stedet valgt at anvende en teknisk term, som er irrelevant, og som klager derfor ikke har nogen retlig interesse i en stillingtagen til. Det, som sker, er, at et tillæg udfases i takt med lønsatsreguleringen i overenskomsten. Det til enhver tid værende virksomhedstillæg betales fortsat ud over overenskomstens normallønssats.

Til støtte for påstanden om frifindelse over for klagers principale påstande har indklagede navnlig anført, at der efter ordlyden af den omtvistede bestemmelse ikke kan gives klager medhold.

Bestemmelsen angår den ”nuværende” løn, dvs. lønniveauet ved 2017-overenskomstens ikrafttrædelse 1. marts 2017. Hvad medarbejderne måtte få i højere løn efter overenskomstens ikrafttræden, er ikke omfattet af beskyttelsen.

Bestemmelsen angår endvidere ”personlige højere lønninger”, dvs. individuelt aftalt løn. Udtrykket omfatter ikke alle løndele ud over normallønnen. For at det kan være personligt, skal det være individuelt. Der står netop ikke: højere løn end normallønnen. Et tillæg, som gives til alle medarbejdere, udgør ikke en del af ”personlige højere lønninger”.

Det, bestemmelsen angiver, er, at lønnen ”må ikke nedsættes”. I sagen sker der ikke hos Crispy Foods nedsættelse af nogen medarbejders løn. Tværtimod beholder alle som minimum deres hidtidige løn. Og det er alt, som efter bestemmelsen kan forlanges.

Det, bestemmelsen forbyder, er nedsættelse af lønnen ”som følge af denne overenskomst”. Og aftrapningen af virksomhedstillægget er jo ikke en følge af overenskomsten, men en følge af en saglig ledelsesbeslutning om i stedet for samme tillæg til alle at give et differentieret tillæg efter fortjeneste.

I øvrigt angår den foreliggende sag – i modsætning til hidtidig praksis, som klager har påberåbt sig – et tillæg, der kan varsles væk, og som er varslet væk, oven i købet med et varsel på mere end 6 måneder. Efter indklagedes opfattelse er ledelsens beslutning om udfasning af tillægget forenelig med overenskomsten, idet tillægget kunne have været bortvarslet efter proceduren i overenskomstens § 79.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Den uoverensstemmelse, som er indbragt til afgørelse ved faglig voldgift, angår forståelsen af en særbestemmelse i en normallønsoverenskomst, hvorefter:

”Personlig løn

Nuværende personlige højere lønninger bibeholdes og må ikke nedsættes som følge af denne overenskomst, så længe de pågældende er i arbejde hos samme arbejdsgiver.”

Sagen angår et løntillæg, som alle medarbejdere i den indklagede virksomhed har fået. Spørgsmålet er, om særbestemmelsen er til hinder for, at dette løntillæg nedsættes i takt med overenskomstbestemte stigninger af normallønssatsen.

Klager har beskrevet tvisten som et spørgsmål om, hvorvidt en overenskomstbestemt stigning af normallønssatsen skal udbetales ”uden modregning i den personlige løn”. Det fremgår af parternes synspunkter, at det, der menes hermed, er, om en arbejdsgiver, som på et givet tidspunkt betaler en personlig løn, der er højere end overenskomstens normalløn, når overenskomsten forhøjer normallønnen, kan undlade at forhøje den personlige løn ved at reducere det hidtidige tillæg til normallønnen med et beløb svarende til normallønsforhøjelsen.

Indklagedes afvisningspåstande er baseret på det synspunkt, at udfasningen af løntillægget i den indklagede virksomhed i takt med de overenskomstaftalte forhøjelser af normallønnen hverken sprogligt eller juridisk har karakter af modregning.

Indklagede har ret i, at der ikke er tale om modregning i strikte juridisk forstand. Modregning i juridisk forstand indebærer i almindelighed, at en person A, som har en skyld til en anden person B, opfylder denne skyld med et krav, som A har mod B. Og forholdet i sagen kan ikke naturligt beskrives som, at virksomheden har et krav på betaling mod en ansat, som kan benyttes til opfyldelse af pligten til at betale normallønsforhøjelsen.

Sprogligt anvendes ordet modregne imidlertid i bredere forstand som udtryk for, at et beløb trækkes fra et andet, så et økonomisk mellemværende bliver tilsvarende mindre. Som eksempel nævnes i Den Danske Ordbog (udgivet af Det Danske Sprog- og Litteraturselskab), at ”Indtægter, som du og en eventuel ægtefælle oppebærer i en hjælpsperiode, bliver som hovedregel modregnet i din beregnede kontanthjælp”. En tilsvarende bred anvendelse af udtrykket modregning findes i den arbejdsretlige litteratur og praksis. Faglig voldgift (ved Mogens Hornslet, udgivet af Dansk

Arbejdsgiverforening, 2008), bind I, indeholder side 221 et afsnit 8.4.3 med overskriften ”Om modregningsret ved overenskomstmæssige lønforhøjelser”. Det hedder i dette afsnit s. 222 bl.a.:

”Det spørgsmål kan opstå, om arbejdsgivere, der hidtil har betalt højere løn end den overenskomstmæssige normalløn, er berettiget til ved overenskomstmæssige, generelle forhøjelser af normallønnen i faget at foretage *modregning* i de *tillæg* til lønnen, de hidtil har ydet.”

Det fremgår heraf og gennemgangen af en række afgørelser, som anvender udtrykket modregning på samme måde, at der med modregning menes, at pligten til betaling af den overenskomstmæssige normallønsforhøjelse kan opfyldes ved en nedsættelse af et løntillæg, som ydes i forvejen.

Der ses herefter ikke at være grundlag for at tage indklagedes afvisningspåstande til følge.

Spørgsmålet er herefter, hvorledes ovennævnte overenskomstbestemmelse skal forstås.

Bestemmelsen angår ifølge overskriften ”Personlig løn”. Med ”personlig løn” kan der både på normallønsområdet og minimallønsområdet være sigtet til den enkelte medarbejders løn, således som den er angivet i ansættelsesaftale eller ansættelsesbevis. En således angiven personlig løn kan være lig med eller højere end den overenskomstfastsatte normalløn eller minimalløn, men må ikke være mindre. Når der i overenskomstsammenhæng sondres mellem overenskomstbestemt minimalløn eller normalløn på den ene side og personlig løn på den anden, er det herved i almindelighed forudsat, at den personlige løn er højere end den overenskomstbestemte minimalløn eller normalløn. Hvad der gør en aftalt løn højere end overenskomstens normalløn eller minimalløn, er uden betydning for karakteriseringen af den som personlig. Det spiller således ingen rolle, om det, der ligger ud over den enkeltes overenskomstbestemte normalløn eller minimalløn, er et tillæg, som alle i en virksomhed eller kun enkelte får. Det afgørende er, hvad den enkelte medarbejder er tilsagt i fast løn i ansættelsesaftale eller ansættelsesbevis.

Selve bestemmelsen angår ”personlige højere lønninger”, hvilket i en normallønsoverenskomst i den givne sammenhæng naturligt må forstås som den del af de personlige lønninger, som er højere end den overenskomstfastsatte normalløn. Denne forståelse giver nemlig god mening efter det, der

er oplyst om bestemmelsens baggrund i arbejdsretlig praksis, som på normallønsområdet ved overenskomstmæssige generelle forhøjelser af normallønnen har tilladt arbejdsgivere, der hidtil har betalt højere løn end den overenskomstmæssige normalløn, at modregne forhøjelsen i det hidtil ydede tillæg til normallønnen. Det, som skal ”bibeholdes og ikke må nedsættes” er altså det ”nuværende” tillæg til den hidtidige normalløn, hvilket understøttes af det, som må anses for formålet med bestemmelsen. Det understøttes yderligere af den oprindelige, umiddelbare tekstmæssige sammenhæng mellem bestemmelsen om de årlige forhøjelser af normallønnen og bestemmelsen om, at ”nuværende personlige højere lønninger” ikke må nedsættes ”som følge af denne overenskomst”, dvs. som følge af de just angivne årlige forhøjelser af normallønnen. I udtrykket ”som følge af” kan efter bestemmelsens baggrund og formål ikke antages at ligge krav om anden forbindelse end den, at det hidtidige tillæg ikke må nedsættes med et beløb svarende til normallønsforhøjelsen, således at normallønsforhøjelsen ikke får nogen betydning for den fremtidige personlige løn.

Efter det anførte har klager således ret i, at det virksomhedstillæg, som medarbejderne på Crispy Food hidtil havde oppebåret, udgør en del af den personlige løn omfattende af den fødevarerindustrielle overenskomst § 11, særbestemmelse for brancheområderne 23 og 24 (klagers principale påstand 1).

Efter det anførte har klager endvidere ret i, at de overenskomstfastsatte lønstigninger skal udbetales uden modsvarende nedsættelse af det beløb, hvormed den personlige løn på det overenskomstfastsatte lønstigningstidspunktet er højere end normallønnen. Der gives med denne formulering, som rummes af klagers formulering af den principale påstand 2, klager medhold i klagers principale påstand 2.

This bestemmes:

Indklagede, DI Overenskomst I for Crispy Food A/S, skal anerkende:

- 1) at det fastsatte virksomhedstillæg udgør en del af medarbejdernes personlige løn omfattende af den fødevarerindustrielle overenskomsts § 11, særbestemmelse for brancheområderne 23 og 24, og

- 2) at den fødevareindustrielle overenskomsts § 11, særbestemmelsen for brancheområderne 23 og 24 om personlig løn, skal forstås således, at de overenskomstfastsatte lønstigninger skal udbetales uden modsvarende nedsættelse af det beløb, hvormed den personlige løn på det overenskomstfastsatte lønstigningstidspunktet er højere end normallønnen.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl