

K E N D E L S E

afsagt 18. februar 2026

af

højesteretsdommer Søren Højgaard Mørup

i

Faglig voldgiftssag FV2025-456

Fødevareforbundet NNF

(advokat Rie Mathilde Bjørkman)

mod

DI

for

Delika Christiansfeld A/S

og

Delika Aarhus A/S

(advokat Elisabeth la Cour)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om løn under sygdom til ansatte, som er omfattet af særbestemmelser for KIF (Køindustriens Fabrikantforening) i Overenskomst og aftaler mellem Fødevareforbundet NNF og DI Overenskomst I gældende for Fødevareindustrien 2023-2025, og som efter overenskomsten har ret til fuld løn under sygdom, skal tillægges fritvalg, pension, søgnehelligdagstillæg og feriegodtgørelse.

2. Påstande

Fødevareforbundet NNF har påstået, at Dansk Industri, Delika Christiansfeld A/S og Delika Aarhus A/S, skal anerkende, at fuld løn under sygdom i den fødevareindustrielle overenskomsts § 47, særbestemmelser for KIF, omfatter optjening og betaling af fritvalg, pension, søgnehelligdagstillæg og feriegodtgørelse.

DI for Delika Christiansfeld A/S og Delika Aarhus A/S har påstået frifindelse.

NNF har taget forbehold for at rejse krav om efterbetaling af fritvalg, pension, søgnehelligdagstillæg og feriegodtgørelse af den udbetalte løn under sygdom samt bod for brud på overenskomsten.

3. Sagens behandling i faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 28. januar 2026 med højesteretsdommer Søren Højgaard Mørup som opmand.

Som partsudpegede medlemmer fungerede for Fødevareforbundet NNF advokat Evelyn Jørgensen, FH, og faglig konsulent Gitte Bonderup, Fødevareforbundet NNF.

Som partsudpegede medlemmer fungerede for DI for Delika Christiansfeld A/S og Delika Aarhus A/S advokat Lisbeth Walthersdorf Katafai og advokat Tina Tønder, begge DI.

Der blev afgivet forklaring af forhandlingssekretær A og chefkonsulent B, begge Fødevareforbundet NNF, samt CFO C, Delika, og tidl. chefkonsulent D, DI.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede medlemmer. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

4. Sagsfremstilling

De indklagede virksomheder Delika Christiansfeld A/S og Delika Aarhus A/S har været en del af Delika-koncernen, siden Delika Food Group A/S i marts 2023 overtog to fabrikker i Christiansfeld og Aarhus, i forbindelse med der var indgivet en konkursbegæring i Skare-koncernen.

Sagen udspringer af, at en ansat i Delika Christiansfeld i efteråret 2023 kontaktede Fødevareforbundet NNF angående bl.a. fritvalg og løn under sygdom. Der blev holdt et mæglingssmøde den 15. november 2023 med deltagelse af A for Fødevareforbundet NNF og D for DI. Af protokollatet fra mødet fremgår bl.a., at det var DI's opfattelse, at "fuld løn under sygdom ikke skal indgå i den ferieberettigede løn, hvilket igen betyder at der ikke skal beregnes pensionsbidrag, SH og Fritvalg af sygelønnen. Der skal derimod beregnes sygeferiepenge iht. ferieloven og de beregnede sygeferiepenge udgør således beregningsgrundlaget for pension, SH og Fritvalg". Fødevareforbundet NNF var ikke enig og forbeholdt sig at videreføre sagen vedrørende beregningsgrundlaget for pension, SH og Fritvalg under fravær.

Ligeledes i efteråret 2023 opsagde Delika Aarhus en kutyme om "udbetaling af bonus/produktivitetstillæg ved fravær" og en lokalaftale vedrørende "produktivitetsfremmende lønsystem". Af protokollatet fra et møde mellem repræsentanter for DI og Fødevareforbundet NNF den 20. november 2023 fremgår følgende:

"Kilden til uenigheden er en lokaftale vedrørende produktivitetsfremmende lønsystem hos Defco A/S fra 2017 (tidligere ejer af fabrikken), i daglig tale kaldet "bonus". Efter det på mødet oplyste har den tidligere ejer af fabrikken imidlertid praktiseret også at betale bonus for sygefraværestimer. I forbindelse med Delikas opkøb af virksomheden har Delika videreført denne praksis. Det er denne praksis, som Delika opfatter som en kutyme.

Da Fødevareforbundet NNF rejser sagen 26 oktober 2023, reagerer virksomheden ved at opsigte hele lokalaftalen med henblik på genforhandling.

Fødevareforbundet NNF's standpunkt er, at ifølge overenskomsten skal der ydes fuld løn ved sygdom, hvilket indebærer at alle fast påregnelige løndelev skal regnes med. Fødevareforbundet NNF har konstateret, at Delika Aarhus A/S var stoppet med at medregne fritvalg og bonus ved beregning af fuld løn under sygdom.

DI's standpunkt er, at lokalaftalens bestemmelser i sin ordlyd ikke skulle sikre medarbejderne bonusbetaling under fravær, da lokalaftalen beskriver tilstedeværelsestimer. DI mener således, at bonus iht lokalaftalen er et variabelt løntillæg, som ikke skal være en del af fuld løn under fravær.

Der kunne derfor ikke opnås enighed, og Fødevareforbundet NNF forbeholdt sig retten til at videreføre sagen."

Den 30. april 2025 opsagde Delika Aarhus og Delika Christiansfeld med virkning fra udgangen af juli måned 2025 en praksis, hvorefter der blev beregnet pension af løn under

sygdom. Der blev i den anledning holdt et mæglingssmøde den 3. juni 2025, hvor der ikke opnåedes enighed. Af protokollatet fra mødet fremgår følgende:

”DI gør gældende at løn under sygdom og tilskadekomst blev en del af KIF overenskomsten via mæglingforslaget ved OK fornyelsen 1993. I en kendelse fra Overenskomstnævnet fra 1996 er det afgjort at sygeløn ikke er ferieberettiget løn.

Denne afgørelse er bekræftet i en Højesteretsdom fra 2001, og blandt andet i en faglig voldgift fra 2006 på Den Fødevareindustrielle Overenskomst, S/C.

Dermed mener DI at opsigelsen af kutyme, hvor der er beregnet pension af sygelønnen ikke korrekt og der kan således ske opsigelse af denne kutyme, jf. afgørelsen i faglig voldgift fra 2006.

Fødevareforbundet NNF er af den opfattelse at der under særbestemmelser for KIF § 46 Betingelser og betaling særbestemmelse for KIF arbejdsgiveren betaler fuld løn under sygdom. Selve beregningsgrundlaget fremgår af § 47 Beregningsgrundlaget for sygelønnen. Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inklusive systematiske forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Fødevareforbundet NNF er på den baggrund af den opfattelse at der skal ske en beregning af fritvalg, søgnehelligdag, feriepenge og pension af alle løndelev under sygdom.

...

Fødevareforbundet NNF forbeholdt sig ret til at videreføre sagen.”

DI har oplyst, at Delika Christiansfeld selv har forestået lønadministrationen siden overtagelsen den 8. marts 2023 og fra dette tidspunkt frem til den 31. januar 2024 ikke har afregnet fritvalg af betalingen under sygdom. Derimod blev der afregnet pension af betalingen under sygdom frem til 31. januar 2024.

DI har endvidere oplyst, at lønadministrationen for Delika Aarhus i perioden fra 8. marts til 20. august 2023 blev varetaget af en ekstern lønadministrator. Der blev i denne periode både afregnet fritvalg og pension af betalingen under sygdom. Fra den 20. august 2023 overgik lønadministrationen til intern håndtering i virksomheden. Herefter afregnede virksomheden ikke fritvalg af betalingen under sygdom. Derimod blev der i en periode fra 20. august 2023 til 31. januar 2024 afregnet pension af betalingen under sygdom.

I perioden fra 1. februar 2024 indtil den 31. juli 2025 blev der i begge selskaber afregnet pension og fritvalg af betalingen under sygdom fra og med anden sygedag. Der blev desuden afregnet pension, men ikke fritvalg af betalingen for første sygedag. Ifølge DI

skyldes dette en fejl i opsætningen af lønsystemet. Siden 1. august 2025 har selskaberne hverken afregnet pension eller fritvalg af betalingen under sygdom.

Der er fremlagt lønsedler for 2015-2025 for flere forskellige virksomheder, herunder Delika Aarhus, Defco A/S og Skare Meat Packers K/S, der viser, at der er betalt fritvalg af sygeløn. Der er desuden fremlagt et regneark, som er fremsendt af D til B (Fødevareforbundet NNF) den 15. august 2025, og som vedrører rettelse af pension for juni og juli i Delika Aarhus.

5. Overenskomstgrundlaget

Af Overenskomst og aftaler mellem Fødevareforbundet NNF og DI Overenskomst I gældende for Fødevareindustrien 2023-2025 fremgår bl.a.:

”§ 30 – Optjening af ferie

a) Den årlige ferie, der tilkommer en medarbejder, beregnes på grundlag af pågældendes beskæftigelsesforhold og udgør 2,08 dage for hver måneds ansættelse, i hvilken denne har udført arbejde i virksomheden. Har det udførte arbejde været af kortere varighed end 1 måned, sættes ferieretten i forhold til beskæftigelsens længde. Ferieret erhverves tillige i forhold til den tid, hvori en medarbejder har holdt ferie eller i henhold til bestemmelserne i § 39 under sygdom eller tilskadekomst har været berettiget til at oppebære feriegodtgørelse.

b) Feriegodtgørelsen hensættes løbende og udgør 12,5 % af den samlede udbetalte arbejdsløn. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.

c) Under lønmodtagerens fravær på grund af sygdom og tilskadekomst af mere end 1 dags fravær, beregner arbejdsgiveren feriegodtgørelse fra 2. fraværsdag på grundlag af lønmodtagerens løn i de sidste 4 uger før fraværet.

d) Der beregnes ikke feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetaling.

e) Ferielovens § 20 har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.

f) Reklamationer vedrørende arbejdsgiverens beregning af feriegodtgørelse må ske ved fremvisning af lønsedler eller andre lønopgørelser.

...

§ 39 – Fritvalgsordning

Fritvalgsmodellen er etableret som en mulighed for at imødekomme individuelle medarbejderønsker om valg mellem fritid, pension eller løn.

Det er en forudsætning, at det frie valg foretages under hensyntagen til, at der fortsat kan sikres en effektiv og konkurrencedygtig produktion i den enkelte virksomhed.

Opsparing

Pr. 28. februar 2022 stilles der 9,25 % af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

Pr. 26. februar 2024 stilles der 11,25 % af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

Opsparing for Forædling

Pr. 28. februar 2022 stilles der 9,20 % af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

Pr. 26. februar 2024 stilles der 11,20 % af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

...

Forædling – sygdom og tilskadekomst:

Under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst i indtil 6 måneder, under den overenskomstfastsatte barsels-, fædre- og forældreorlov og under uddannelse med løn, opspares frihed, svarende til 37 timer pr. år med en betaling jf. Løn under sygdom § 47, særbestemmelser for Forædling.

...

§ 40 – Søgnehelligdage

Betaling på søgnehelligdage foregår enten i form af en opsparingsordning eller en ordning med udbetaling af løn.

Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. Påskedag, 2. Pinsedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. Juledag er søgnehelligdage.

§ 41 – Søgnehelligdage med opsparingsordning

Rammen er ikke gældende for 146 og Tobak (se § 42)

Opsparing

Med det formål at yde medarbejderne betaling for søgnehelligdage henlægger arbejdsgiveren for hver medarbejder et beløb svarende til 3,5 % af medarbejdernes ferieberettigede løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

Under sygdom og tilskadekomst opspares søgnehelligdagsbetaling efter samme regler som beregning af feriegodtgørelse jf. ferieloven.

...

§ 46 – Delvis fraværdsdag ved sygdom/tilskadekomst

Der betales fuld løn for den dag, sygdom eller ulykkestilfælde indtræffer i arbejdstiden.

Særbestemmelse for: KIF, Forædling

KIF:

Sygdom og tilskadekomst

Ved sygdom og tilskadekomst inden for arbejdstiden, betaler virksomheden fuld løn for de timer, der er arbejdet, og supplerer herefter for den resterende arbejdsdag med overenskomstens timeløn. Den ydede betaling er ikke ferieberettigende.

...

§ 47 – Betingelser og betaling af løn under sygdom

Den ansatte skal opfylde betingelserne i sygedagpengeloven for at få sygedagpenge fra arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder og som opfylder betingelserne for retten til sygedagpenge fra arbejdsgiver.

På ikke-permanente arbejdspladser er det en betingelse, at den ansatte sammenlagt har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder.

Arbejdsgiveren betaler fuld løn under sygdom i indtil 8 uger regnet fra 1. hele fraværdsdag.

Arbejdsgiveren betaler fuld løn under ulykke i indtil 9 uger regnet fra 1. hele fraværdsdag,

...

Særbestemmelse for: 23, 111, 146, OM, Tobak, KIF, Forædling

...

KIF:

Løn under sygdom og tilskadekomst

Det er aftalt, at arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte efter følgende retningslinjer.

Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet eller derover, yder virksomheden fuld løn i indtil 13 uger fra 1. hele fraværdsdag ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst. Dog er de sidste 9 uger eksklusive genetillæg.

...

§ 48 – Beregningsgrundlaget for sygelønnen

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inklusive systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden.

Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inklusive systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer.

Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode, ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med fuld løn.

...

§ 73 – Pension

...

Pensionsbidraget

Pensionsbidraget beregnes af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling.

...

Pension af sygeferiepenge

Pensionsbidraget beregnes af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie og søgnehelligdagsbetaling.

Der beregnes endvidere pension af evt. sygeferiegodtgørelse til medarbejdere der er berettiget til pension (se medlems- og anciennitetsbestemmelser). Både arbejdsgiverens

bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionskabet. Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over sygeferiepengene. Medarbejderens andel fradrages i feriegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

...

Overenskomstparterne er enige om, at pensionsbidraget er en del af vedkommende medarbejders løn.”

Af tidligere overenskomster mv. fremgår bl.a. følgende:

Af Mæglingforslag fra Forligsmanden af 27. marts 1993 fremgår bl.a.:

”Løn under sygdom og tilskadekomst

På overenskomstområder, hvor der har været rejst krav om løn under sygdom, gælder følgende:

1. Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler.

...

På ikke-permanente arbejdspladser er det en betingelse, at den ansatte sammenlagt har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder.

2. Sygeløn til ansatte ydes af arbejdsgiveren i indtil 14 dage, regnet fra 1. hele fraværsdag.

...

3. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, dog maksimalt 90 kr. i timen og højst for 37 timer om ugen.

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inklusive systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inklusive systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med 90 kr.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til ferielovens § 13, medmindre andet er aftalt i overenskomsten.

4. Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 28, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 28-aftalen.

5. Bestemmelsen træder i kraft for sygdom og tilskadekomst på arbejdspladsen, der indtræder den 1. juli 1994 eller senere.

6. Fra samme tidspunkt bortfalder uden opsigelse arbejdsgiverbetaling i eventuelle eksisterende ordninger med samme eller kortere varighed, medmindre sådanne ordninger stiller den ansatte bedre.”

Af et protokollat af 12. februar 2000 om fornyelse af NNF-overenskomsterne, nr. 9, protokollat om sociale spørgsmål fremgår om løn under sygdom følgende:

”Med virkning fra den 1. marts 2000 ændres kr. 100,00 til kr. 105,00, fra 1. marts 2002 ændres kr. 105,00 til kr. 115,00 og fra 29. februar 2004 ydes fuld løn under sygdom og tilskadekomst.”

Af Overenskomst og aftaler mellem Dansk Industri for Kødindustriens Fabrikantforening og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet af 1. marts 2000 fremgår af § 13, stk. 2 og 3:

”Stk. 2. Sygdom og tilskadekomst

Ved sygdom og tilskadekomst inden for arbejdstiden, betaler virksomheden fuld løn for de timer, der er arbejdet, og supplerer herefter for den resterende arbejdsdag med overenskomstens timeløn. Den ydede betaling er ikke ferieberettigende.

Stk. 3. Løn under sygdom og tilskadekomst

Det er aftalt, at arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte efter følgende retningslinier.

a. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i henhold til Sygedagpengeloven.

b. På permanente arbejdspladser skal den ansatte have været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 9 måneder.

c. Sygelønnen betales i indtil 4 uger regnet fra 1. hele fraværsdag.

...

e. Sygelønnen består af sygedagpengebeløbet suppleret op til fuld løn dog pr. 1/3-2000 max. kr. 105,00 og pr. 1/3-2002 kr. 115,00. højst for 37 timer om ugen. Pr. 29/2-2004 ydes der fuld løn under sygdom og tilskadekomst.

f. Beregningsgrundlaget er det forventede indtægtstab inklusive systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden.

Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime de sidste 4 uger før fravær.

g. Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til ferielovens § 13, medmindre andet er aftalt i overenskomsten."

Af samme overenskomsts § 15 om optjening og afvikling af ferie fremgår bl.a.:

"Idet ferieloven i øvrigt er gældende, træder nogle af nedenstående regler i sted for ferielovens bestemmelser.

...

Stk. 5. Feriegodtgørelse

...

Arbejdsgiveren yder tillige feriegodtgørelse under lønmodtagerens fravær af mere end 3 dages varighed på grund af sygdom eller tilskadekomst på virksomheden, således at feriegodtgørelsen beregnes på grundlag af lønmodtagerens løn i de sidste 4 uger før fraværet.

Ret til feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom er betinget af, at lønmodtageren forud for sygdommens indtræden har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 12 måneder. Heri medregnes tidligere beskæftigelse inden for sidste 24 måneder, såfremt fratræden ikke skyldes lønmodtagerens egne forhold.

Ret til feriegodtgørelse under fravær på grund af tilskadekomst i virksomheden indtræder fra første ansættelsesdag."

I en rapport om sammenskrivning af forædlingsoverenskomster afgivet 15. januar 2004 af et udvalg bestående af repræsentanter for NNF og DI fremgår bl.a. om "fridage, fritvalgsordning og feriefridage", at ansatte omfattet af KIF havde "5 feriefridage. 2,25 % overenskomstmæssig løn ekskl. overarbejde...", og at ansatte omfattet af Forædling havde en fritvalgsordning "op til 6 dage. 2,7 % af ferieberettiget løn. Løn u/sygdom og tilskadekomst, løn underuddannelse og løn u/barsel beregnes særskilt...". Det er anført, at NNF ønsker forædlingsoverenskomstens bestemmelser vedrørende fridage og fritvalgsordning i forbindelse med sammenskrivningen.

Om løn under sygdom fremgår:

”• Forskel i anciennitetsreglerne (1 år - 9 måneder)

• Løn - (105 kr. Forædling - fuld løn i de øvrige overenskomster)

• Fravær som følge af § 28 aftale i henhold til sygedagpengeloven er undtaget i Forædling og Mælk, men ikke i KIF.

• Udvalget drøftede en generel anvendelse af Forædlingsoverenskomstens system med udbetaling af suppleringsydelse. Systemet indebærer en besparelse for virksomheden, der fratages forpligtelsen til at svare Arbejdsmarkedsbidrag for sygedagpenge udbetalt efter arbejdsgiverperioden. Modellen bør ikke have ikke konsekvenser for medarbejderne. Dog drøftedes spørgsmålet om betaling af pension i forbindelse med sygdom. Der var enighed om, at udgangspunktet for pensionsberegning i de 3 overenskomster er ens.

Overenskomsterne beregner alle pension ud fra *"den ferieberettigede løn samt S og H og feriegodtgørelse"*. Den ferieberettigede løn defineres i henhold til reglerne om sygeferiepenge i ferieloven. På den baggrund var der enighed om, at pensionsbetaling under sygdom ikke er problematisk i forhold til sammenskrivningen. Såfremt virksomhedene har benyttet anden praksis, kan denne enten fortsætte eller opsiges med varsel.”

I Overenskomst og aftaler mellem Dansk Industri for Kødindustriens Fabrikantforening og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet 2004-2007 er § 13, stk. 2, uændret. Det samme gælder § 15, stk. 5, for så vidt angår ret til sygeferiegodtgørelse, bortset fra at reglen nu findes i § 14, stk. 5. Overenskomstens § 13, stk. 3, lyder således:

”Det er aftalt, at arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte efter følgende retningslinier.

a. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i henhold til sygedagpengeloven.

b. Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet eller derover, yder virksomheden pr. 29. februar 2004 fuld løn i indtil 4 uger fra 1. hele fraværsdag ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst.

Efter 4 ugers fravær yder virksomheden pr. 1. juli 2004 i yderligere maksimalt 4 uger fuld løn, eksklusiv genetillæg.

...

d. Beregningsgrundlaget er det forventede indtægtstab, inklusive systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden.

Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime de sidste 4 uger før fravær.

e. Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til ferielovens § 25, medmindre andet er aftalt i overenskomsten.”

Af Overenskomst og aftaler. Den fødevarerindustrielle overenskomst mellem DI og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet 2007-2010 fremgår følgende:

”§ 39 – Fritvalgsordning

Fritvalgsmodellen er etableret ved overenskomstfornyelsen 2007, som en mulighed for at imødekomme individuelle medarbejderønsker om valg mellem fritid, pension eller løn.

Det er en forudsætning, at det frie valg foretages under hensyntagen til, at der fortsat kan sikres en effektiv og konkurrencedygtig produktion i den enkelte virksomhed.

De hidtidige overenskomstmæssige feriefridage indgår i ordningen og ophører derfor.

...

Opsparing

Fra 1. maj 2007 stilles 2,75 % af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen. Pr. 1. maj 2008 og pr. 1. maj 2009 forhøjes procenten med 0,25 pr. gang.

Særbestemmelser for: Forædling

Forædling:

Formål

Fritvalgsmodellen er etableret som en mulighed for at imødekomme individuelle medarbejderønsker om valg mellem fritid, pension eller løn.

Det er en forudsætning, at det frie valg foretages under hensyntagen til, at der fortsat kan sikres en effektiv og konkurrencedygtig produktion i den enkelte virksomhed.

Opsparing

I perioden stilles 2,7 % af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen. Procenten forhøjes til 3,20 % pr. 1. juli 2009.

Under fravær på grund af sygdom og tilskadekomst i indtil 6 måneder, under den overenskomstfastsatte barsels- og fædreorlov og under uddannelse med løn optjenes puljen i samme omfang som hidtil, jf. 2001-overenskomstens § 57, stk. 1, dog tillagt værdien af den 5. feriefridag, der er indført ved overenskomstfornyelsen i 2003.

...

§ 46 – Delvis fraværdsdag ved sygdom/tilskadekomst

Der betales fuld løn for den dag, sygdom eller ulykkestilfælde indtræffer i arbejdstiden.

Særbestemmelse for: KIF, Forædling

KIF:

Sygdom og tilskadekomst

Ved sygdom og tilskadekomst inden for arbejdstiden, betaler virksomheden fuld løn for de timer, der er arbejdet, og supplerer herefter for den resterende arbejdsdag med overenskomstens timeløn. Den ydede betaling er ikke ferieberettigende.

...

§ 47 – Betingelser og betaling af løn under sygdom

Den ansatte skal opfylde betingelserne i sygedagpengeloven for at få sygedagpenge fra arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder og som opfylder betingelserne for retten til sygedagpenge fra arbejdsgiver.

På ikke-permanente arbejdspladser er det en betingelse, at den ansatte sammenlagt har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder.

Arbejdsgiveren betaler fuld løn under sygdom i indtil 6 uger regnet fra 1. hele fraværdsdag.

Arbejdsgiveren betaler fuld løn under ulykke og tilskadekomst på virksomheden i indtil 7 uger regnet fra 1. hele fraværdsdag,

...

Særbestemmelse for: 23, 111, 146, OM, Tobak, KIF, Forædling, Mejeri

...

KIF:

Løn under sygdom og tilskadekomst

Det er aftalt, at arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte efter følgende retningslinjer.

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet eller derover, yder virksomheden fuld løn i indtil 8 uger fra 1. hele fraværsdag ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst. Dog er de sidste 4 uger eksklusiv genetillæg.

Forædling

Løn under sygdom

Til medarbejdere med 12 måneders anciennitet eller derover yder virksomheden fuld løn, dog max.

Pr. 1. marts 2007 kr. 117,50 pr. time.

Pr. 1. marts 2008 kr. 120,50 pr. time.

Pr. 1. marts 2009 kr. 123,50 pr. time.

I indtil 8 uger ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom eller tilskadekomst.

Ovennævnte beløb fremkommer ved suppleringsstillæg til den ved lovgivning fastsatte sygedagpengesats tillagt arbejdsmarkedsbidrag.”

Det er i overenskomstens § 48 anført, at feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til ferielovens § 25.

Af et protokollat om fritvalgsordning i forbindelse med overenskomstforhandlingerne af 4. april 2007 underskrevet af NNF og DI fremgår følgende:

”Der etableres som en ny rammebestemmelse i 5.4.0 en fritvalgsordning efter modellen på forædlingen (som opretholder særbestemmelsen).

Overenskomstens feriefridage indgår i ordningen og ophører derfor.

For timelønnede medarbejdere stilles 2,25% af medarbejderens ferieberettigede løn til rådighed for fritvalgsmodellen.

For medarbejdere, der modtager fuld løn på feriefridagene indsættes ikke de 2,25% på fritvalgsmodellen. Det antal feriefridage, der ikke ønskes afholdt indbetales til kontoen med 0,45 % pr. dag.

Principperne fra forædlingens model anvendes i den nye ordning. Der kan anvendes 5 portioner af 0,45%.

Pr. 1. maj 2007 indbetales yderligere 0,5% af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. maj 2008 og pr. 1. maj 2009 forhøjes beløbet med yderligere 0,25% pr. gang, således, at der pr. 1. maj 2009 i alt indbetales 3,25%, der stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.”

Af et protokollat mellem DI og Fødevareforbundet NNF vedrørende § 39 fritvalgsordning i den fødevareindustrielle overenskomst af 12. januar 2012 underskrevet af DI og NNF fremgår:

”Parterne er enige om følgende, såfremt medarbejderne vælger

- at få fritvalg udbetalt helt eller delvis som løn, og eller

- når der udbetales fra fritvalgskontoen i forbindelse med en fritvalgsdag,

er de udbetalte beløb at betragte som løn, og at der dermed skal beregnes feriepenge og SH-betaling af de udbetalte beløb.”

I Overenskomst og Aftaler. Den fødevareindustrielle overenskomst mellem DI og Fødevareforbundet NNF 2017-2020 er § 46, rammebestemmelsen og særbestemmelser for KIF, videreført uændret. I § 47 er rammebestemmelsen og særbestemmelserne for KIF ændret, således at kravet til varigheden af beskæftigelsen i virksomheden er nedsat fra 9 til 6 måneder. Det er i § 48 uændret anført, at feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til ferielovens § 25.

I Overenskomst og Aftaler. Den fødevareindustrielle overenskomst mellem DI og Fødevareforbundet NNF 2020-2023 er § 46, rammebestemmelsen og særbestemmelser for KIF, videreført uændret. I § 47 er rammebestemmelsen ændret, således at perioden med løn under sygdom eller ulykke er forlænges med 2 uger. Særbestemmelsen for KIF er ændret, således at perioderne med løn under sygdom og tilskadekomst og med genetillæg begge er forlænget med 5 uger. § 48 er ændret, således at det ikke længere fremgår, at feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til ferielovens regler. Overenskomstens § 30, litra b-e, lyder således:

”b) Feriegodtgørelsen hensættes løbende og udgør 12,5 % af den samlede udbetalte arbejds løn. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.

c) Under lønmodtagerens fravær på grund af sygdom og tilskadekomst af mere end 1 dags fravær, beregner arbejdsgiveren feriegodtgørelse fra 2. fraværsdag på grundlag af lønmodtagerens løn i de sidste 4 uger før fraværet.

d) Der beregnes ikke feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetaling.

e) Ferielovens § 20 har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.”

Der er i mæglingsforslaget af 27. marts 1993 og overenskomsterne henvist til ferieloven. I mæglingsforslaget af 27. marts 1993 er der henvist til lovens § 13. I overenskomster indgået i perioden 2000-2017 er der henvist til lovens § 25. I overenskomster siden 2000 er der henvist til lovens § 20.

Ifølge den affattelse af ferieloven, som var gældende på tidspunktet for mæglingsforslaget af 27. marts 1993, skulle arbejdsgiveren efter § 12 yde feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen. Ifølge 13, stk. 1, skulle arbejdsgiveren tillige yde feriegodtgørelse under lønmodtagerens fravær af mere end 3 dages varighed på grund af sygdom eller tilskadekomst i virksomheden. Ifølge stk. 1 beregnedes feriegodtgørelsen på grundlag af lønmodtagerens løn i de sidste 4 uger før fraværet.

Ved lov nr. 396 af 31. maj 2000 blev ferieloven nyaffattet, og bestemmelsen i § 13, stk. 1, blev videreført som § 25, stk. 1 og 2, der havde følgende ordlyd: ”Hvis en lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, har fravær af mere end 3 arbejdsdages varighed på grund af enten sygdom eller tilskadekomst i virksomheden, betaler arbejdsgiveren fra første fraværsdag sygeferiegodtgørelse med 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet, jf. dog stk. 2. Stk. 2. Hvis en lønmodtager, der er omfattet af stk. 1, har ret til feriegodtgørelse af andre ydelser under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter stk. 1 og feriegodtgørelsen af andre ydelser.”

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen i lovforslaget (lovforslag nr. L 178 fremsat den 27. januar 2000), at bestemmelsen ud over en sproglig redigering præciserede den administrative praksis, der fulgte af den gældende lovs § 13, at der ikke tilsigtedes ændringer i forhold til den gældende lov, og at bestemmelsen kunne fraviges ved kollektiv overenskomst.

Bestemmelsen blev ændret ved lov nr. 1368 af 16. december 2014, men ændringen er uden betydning for den foreliggende sag.

Ved lov nr. 60 af 30. januar 2018 blev ferieloven igen nyaffattet, og bestemmelsen om sygeferiepenge blev videreført (i en ny affattelse) som § 5, stk. 3 og 4, og § 20.

Den nugældende ferielovs § 5, stk. 3, bestemmer, at en lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, under fravær på grund af sygdom optjener ret til betalt ferie efter stk. 1 i form af sygeferiegodtgørelse, jf. § 20. Ifølge § 20 udgør sygeferiegodtgørelse jf. lovens § 5, stk. 3, 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. For en lønmodtager, der har ret til delvis løn

under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter 1. pkt. og feriegodtgørelsen efter § 19 af den delvise løn.

6. Forklaringer

Forhandlingssekretær A har forklaret bl.a., at hun har været ansat i Fødevareforbundet NNF siden 2013. Hun er bl.a. involveret i overenskomstforhandlinger.

I 2007 blev ti forskellige overenskomster på det fødevareindustrielle område sammenskrevet til en enkelt overenskomst. Overenskomstens rammebestemmelserne var udtryk for det, der var fælles, eller for at man ikke ønskede at opretholde afvigende bestemmelser som særbestemmelser. I den gældende overenskomst er det stadig således, at der er rammebestemmelser, som på nogle områder er fraveget ved særbestemmelser. Der forekommer også lokale fravigelse af rammebestemmelserne på nogle områder.

Løn under sygdom kom også for KIF's vedkommende ind i overenskomsten i 1993 på grundlag af mæglingsforslaget fra Forligsmanden af 27. marts 1993. Bestemmelsen i § 46 i Den Fødevareindustrielle Overenskomst 2023-25 kan føres tilbage til sammenskrivningen i 2007.

Hun mener, at man ved "fuld løn" forstår den løn, man ville have fået, hvis man var på arbejde inkl. tillæg. Lønnen er i hele perioden ferieberettigende. Det gælder, uanset om man får genetillæg. Formålet er, at medarbejderen ikke skal miste noget, når medarbejderen er syg.

Hun husker ikke, at det har været drøftet, om lønnen er ferieberettigende.

Det var i 2004 med bestemmelserne i § 13, stk. 2 og 3, i overenskomsten mellem Dansk Industri for Kødindustriens Fabrikantforening og Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet, at det blev fuld løn og ikke et supplement til sygedagpenge. Dermed var den også ferieberettigende. Hun var ikke involveret i forhandlingerne i 2004.

I Den Fødevareindustrielle Overenskomst 2017-2020 var der i § 48 om beregningsgrundlaget for sygelønnen en henvisning til ferielovens § 25. I 2020 udgik henvisningen til ferielovens § 25. Der skete en generel tilretning af henvisninger til ferieloven. Der var ikke en diskussion af ændringen specifikt. Hun tror, at henvisningen til ferielovens § 25 blev taget ud, fordi den var overflødig. Man kan godt lave indholdsmæssige ændringer i en redigeringsfase, men man kan ikke aftale noget helt nyt.

Fritvalgsordningen blev indført i 2007 og erstattede de tidligere ordninger, bortset fra på området Forædling. Hun deltog i forhandlingerne i 2006 og 2007 forud for sammenskrivningen i 2007. Man anvendte den ordning, der var gældende for Forædling,

bortset fra at der kun var 5 dage (idet Forædling beholdt 6 dage). Forædling har – som det eneste område – ikke ret til fuld løn under sygdom.

Der er et protokolat fra 2012, der fastslår, at fritvalg er en del af lønnen. I sager om beregning af fritvalg af almindelig løn, er der også beregnet fritvalg af løn under sygdom, uden at det er problematiseret.

Det har været en forudsætning for at indgå den aktuelle overenskomst, at der var fuld løn under sygdom. Ellers skulle man have forhandlet om det. Det er en ret stor del af den samlede aflønning, der i dag udgøres af fritvalg mv. Det har derfor stor betydning, om sygelønnen omfatter fritvalg mv.

I praksis beregner alle virksomheder feriegodtgørelse af, hvad der udbetales i sygeløn, og ikke på grundlag af de fire uger, som er nævnt i den fødevareindustrielle overenskomsts § 30, litra c. Hun er ikke tidligere stødt på, at der ikke betales fritvalg af løn under sygdom for KIF. Hun er ikke blevet kontaktet af tillidsrepræsentanter angående manglende betaling af fritvalg af sygeløn. Andre virksomheder end Delika har også betalt fritvalg af sygeløn. Andre virksomheder på KIF betaler stadig fritvalg af sygeløn. Der er blevet afregnet fritvalg af sygeløn både før og efter Skare-virksomhederne blev overdraget til Delika.

Overenskomstens § 47, indtil særbestemmelserne, gælder for alle. Hvis der er en særbestemmelse, erstatter den rammebestemmelsen helt eller delvist. Både efter rammebestemmelsen og særbestemmelsen for KIF betyder "fuld løn" ferieberettigende løn. For Forædling gælder der noget andet.

Oprindeligt fik en ansat sygedagpenge suppleret op til fuld løn, men med et maksimum for suppleringen. Det var derfor ikke "fuld løn". I overenskomsten i 2000 blev ordningen med sygedagpenge suppleret op til fuld løn med et maksimum afløst af fuld løn med virkning fra 29. februar 2004. Når der ikke står "max", er det fuld løn og dermed ferieberettigende løn.

Hun mener, at der var fuld løn under sygdom på alle områder før 2007, bortset fra Forædling.

Chokoladeoverenskomsten 2004-2007's begreb "fuld løn" som fortolket i den faglige voldgiftskendelse af 7. august 2006 blev ændret ved overenskomsten 2007. Det hang sammen med, at der blev indført en fritvalgsordning.

Chefkonsulent B har forklaret bl.a., at han har været ansat i Fødevareforbundet NNF i ca. 22 år og har deltaget i overenskomstforhandlinger. Han er også lønkonsulent og gennemgår lønsedler for at kontrollere, om lønnen er korrekt beregnet. Han var med til

mødet den 3. juni 2025, fordi der skulle gennemgås forskellige lønberegninger. Der er beregnet fritvalg af løn under sygdom i en beregning af den pensionsgivende løn for en ansat hos Delika Aarhus i 2024. De undrede sig over, at man betalte feriepenge af løn under sygdom, når DI mente, at man ikke var forpligtet til at betale dette. Der er betalt fritvalg af sygelønnen i flere lønsedler fra Skare Meat Packers K/S og Defco A/S. Han har ikke set eksempler på, at virksomheder ikke har betalt fritvalg af sygelønnen.

CFO C har forklaret bl.a., at har været CFO i Delika i ca. 1 år. Virksomhederne er overtaget den 8. marts 2023 i forbindelse med en konkurs. For så vidt angår Delika Aarhus var det et eksternt firma, som stod for lønberegningen fra overtagelsen frem til august 2023. I Delika Christiansfeldt har de hele tiden selv stået for lønberegningen. I efteråret 2023 blev de opmærksomme på, at der var fejl i lønberegningen af pension. De varslede derfor en ændring. Fejlen blev imidlertid ikke rettet, hvilket i sig selv var en fejl, og der skete så yderligere en fejl vedrørende beregning af fritvalg af sygeløn. De lavede derfor yderligere en varslings om opsigelse af beregning af pension af sygeløn til ophør med udgangen af juli måned 2025. Fra august 2025 er fejlen blevet rettet. Regnearket er lavet af Delika for at kunne korrigere pensionen i en sag om pension. Regnearket viser den faktisk afregnede løn i perioden. Regnearket er ikke udtryk for, at de er enige i, at der skal beregnes fritvalg af sygeløn. Hun ved ikke, hvorfor man oprindeligt har beregnet pension og fritvalg af sygeløn, men i hendes tid har det været en fejl.

Tidl. chefkonsulent D har forklaret bl.a., at han har været ansat i DI fra 2002 til udgangen af august 2025, hvor han gik på pension. Han har i hele perioden arbejdet med den fødevarerindustrielle overenskomst og overenskomster på slagteriområdet. Oprindeligt var han ikke med "ved bordet", men det har han været ved de seneste overenskomstforhandlinger.

Slagteriernes Arbejdsgiverforening blev en del af DI i september 2002 med slagteroverenskomsten. I 2003 lavede man en ny overenskomst, så den var i takt med andre DI-overenskomster. Han var med til forhandlingerne i 2003. Forædlingsområdet kom ind som en del heraf, men fik en særlig overenskomst. I perioden 2004-2007 forberedte man den tekniske sammenskrivning af 9-10 overenskomster. Man ensrettede ikke alle overenskomster, men skrev dem sammen. Det arbejde deltog han i. Der blev ikke drøftet noget om ændring af sammensætningen af sygelønnen hverken i 2004 eller i 2007. Det var ikke en forhandling i 2007, men en teknisk sammenskrivning. I den faglige voldgiftskendelse af 2. juni 2009 (FV 2009-60) er det fastslået, at den tekniske sammenskrivning ikke ændrede retsstillingen, ud over at der var satser og procenter, der blev ændret.

Udvalgsarbejdet, der dannede grundlag for rapporten af 15. januar 2004, skulle føre til, at man kunne tage stilling til, om man kunne lave rammebestemmelser for alle områder, og om der skulle være særbestemmelser eller lokalaftaler med særlig status. Det fremgår af rapporten, at sygeløn er ens på alle områder. Der var ikke uenighed om beregningen af pension.

Den faglige voldgiftskendelse af 7. august 2006 på Chokoladeområdet om "fuld løn" blev ikke drøftet under forhandlingerne forud for sammenskrivningen i 2007. Man har ikke efterfølgende ændret på begrebet "fuld løn". Der ville være lavet et protokollat, hvis sygelønnen skulle sammensattes på en anden måde.

Man ændrede ikke sygelønnen ved gennembrudsforliget i 2000. Det er utænkeligt, at det så skete på dette område.

Arbejdstagerne ville næppe have fået fritvalg ved sygeløn, hvis de havde krævet det.

Den omstændighed, at henvisningen til ferielovens § 25 er udgået i 2020, er ikke udtryk for en aftale. Det er en teknisk og sproglig redigering, men den er ikke udtryk for en ændring af indholdet. Bestemmelsen er ikke forhandlet "ud" af overenskomsten. Han deltog i forhandlingerne i 2020.

Sygelønnen er – qua den første sætning i § 47 – altid sygedagpenge suppleret op til fuld løn. Det gælder også for KIF.

Når virksomheder har betragtet sygeløn som ferieberettigende løn, skyldes det, at de eksterne lønadministrationsfirmaer følger Industriens Overenskomst som udgangspunkt og ikke har tilpasset dem til de overenskomster, som deres kunder rent faktisk er omfattet af.

Alle efterbetalingssager og lønberegningssager har handlet om, hvorvidt der skulle betales feriepenge og søgnehelligdage af optjent fritvalg (oveni – i modsætning til Industriens overenskomst, hvor det er indregnet). Der var i de sager betalt for lidt. Sagerne er rejst af Fødevareforbundet NNF, der har krævet efterbetaling. Hvis der er betalt for lidt, har de bedt virksomheden om udbetale det manglende. Der kan godt i de sager være fejl, hvor der er betalt for meget i fritvalg og søgnehelligdage af sygeløn, men det kunne de ikke gøre noget ved, når det i en faglig voldgiftskendelse er anført, at der kan være en kutyme herom, og at det vil kræve opsigelse at ændre på kutymen.

Der er virksomheder på KIF, der har administreret, sådan som DI hævder overenskomsten skal fortolkes.

Det fremlagte regneark viser en beregning for en periode, der ligger før opsigelsen af kutymen. Han var med til at rådgive Delika til at opsigte kutymen.

7. Parternes argumenter

Fødevareforbundet NNF har anført navnlig, at fuld løn under sygdom på KIF-området skal forstås i overensstemmelse med overenskomstens ordlyd, således at det er alle dele af medarbejderens løn og dermed alle fast påregnelige dele af lønnen, som medregnes.

Fritvalg, jf. overenskomstens § 39, søgnehelligdagsbetaling, jf. § 40 og pension, jf. § 73 er forhandlet af overenskomstparterne og er dermed en fast påregnelig del af medarbejderens løn. Fritvalg, SH og pension indgår således i medarbejderens fulde løn.

Når det i påstanden også er anført, at de indklagede virksomheder skal anerkende, at fuld løn under sygdom også inkluderer feriegodtgørelse, er det fordi, at feriegodtgørelse beregnes af medarbejderens løn inklusiv fritvalg. Når denne løndel ikke betales, bliver feriegodtgørelsen automatisk lavere.

Der er intet, der indikerer, at "fuld løn" under sygdom i KIF-overenskomsten skal forstås på anden vis eller indskrænkende. Tidligere betalte indklagede også bonus som en del af den fulde løn under sygdom i medfør af en lokalaftale. Dette har de lokale parter dog efterfølgende aftalt skal udgå. Fritvalg, SH, pension og feriegodtgørelse var ikke en del af lokalaftalen.

Det fremgår af bestemmelserne, at beregningsgrundlaget er medarbejdernes ferieberettigende løn. Det gøres gældende, at den fulde løn under sygdom, jf. § 47 på KIF området er ferieberettigende.

Det støttes af, at det i særbestemmelsen for KIF for sygeløn under første eller halve fraværsdag specifikt er anført, at betalingen ikke er ferieberettigende. Dette er ikke indført i særbestemmelsen for resterende sygeløn for KIF, jf. § 47, hvilket ville have været nærliggende, såfremt der var enighed mellem overenskomstparterne om, at det forholdt sig sådan.

Det er desuden forudsat i pensionsreglerne, at sygeløn kan være ferieberettigende.

Den faglige voldgiftskendelse af 7. august 2006 og U 2001.2319 H er afsagt inden sammenskrivningen af overenskomsterne på forædlingsområdet i 2007.

Sygelønsbestemmelserne i de to sager gav medarbejderne ret til et beløb svarende til sygedagpengesatsen suppleret op til fuld løn, dog højest for 37 timer om ugen. Ydelserne fandtes dermed at have karakter af et sygedagpengebeløb med et tillæg, der ikke var omfattet af lønbegrebet i den daværende ferielovs § 12, og dermed ikke berettigede lønmodtagerne til at modtage feriegodtgørelse. I voldgiftskendelsen fra 2006 fandt opmanden, at det således ikke var sygelønnen, som udløste sygeferiegodtgørelsen, men at

sygeferiegodtgørelsen alene blev udløst af overenskomstens henvisning til ferielovens § 25 om sygeferiegodtgørelse.

I U 2001.2319 H fastslog Højesteret, at tekstiloverenskomstens bestemmelser om løn under sygdom og tilskadekomst var en ydelse, som havde karakter af en sygedagpengeydelse med et nærmere fastsat tillæg, og at ydelsen derfor ikke fandtes at være omfattet af lønbegrebet i ferielovens § 12 (nu § 19).

Sygeløn på KIF har netop ikke længere karakter af et sygedagpengebeløb på tilsvarende måde som sagerne fra 2001 og 2006. Sygelønsbegrebet på KIF har således udviklet sig siden mæglingsforslaget i 1993 og adskiller sig fra sygelønsbegrebet i sagerne fra 2001 og 2006.

Fuld løn under sygdom er ferieberettigende til trods for, at feriegodtgørelsen efter overenskomsten beregnes efter principperne i ferielovens § 20 om sygeferiegodtgørelse, jf. overenskomstens § 30, litra c.

Udgangspunktet i ferieloven er, at der beregnes feriegodtgørelse, jf. § 19. Det følger af bestemmelsen, at der beregnes feriegodtgørelse af ethvert indkomstskattepligtigt beløb, hvilket fuld løn under sygdom netop er. Det er da også sådan, der i årenes løb er beregnet feriegodtgørelse for løn under sygdom på KIF.

At parterne i overenskomstens feriebestemmelse (§ 30, litra c) har valgt at afregne feriegodtgørelse efter principperne om sygeferiegodtgørelse ændrer ikke på, at sygelønnen på KIF er at betragte som ferieberettigende og dermed udløser retten til fritvalg, pension og søgnehelligdagsbetaling. Det bemærkes i den forbindelse at ferielovens § 19 kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

Den nugældende feriebestemmelse i overenskomstens § 30 skelner mellem tilfælde, hvor medarbejdere får fuld løn under sygdom og de tilfælde, hvor medarbejderne ikke gør. Det er alene i de tilfælde, hvor medarbejderne ikke får fuld løn under sygdom, at overenskomsten henviser til ferielovens § 20 om sygeferiegodtgørelse. På KIF-overenskomsten, hvor medarbejderne har ret til fuld løn under sygdom, jf. § 47, får medarbejderne således feriegodtgørelse, jf. § 30, litra c.

Medarbejdernes løn under sygdom, jf. overenskomstens § 47 særbestemmelse for KIF er således ferieberettigende og skal dermed danne grundlag for betaling af fritvalg, SH, pension og tilhørende feriegodtgørelse.

Dette støttes endvidere af, at formålet med fuld løn under sygdom på KIF var at sikre medarbejderne en indkomst under sygdom, som ikke var væsentlig lavere end deres sædvanlige indkomst.

Særligt for betaling af fritvalg bemærkes, at efter voldgiftssagen i 2006 blev overenskomsterne sammenskrevet i 2007. Protokollatet om fritvalgsordningen fra 2007 understøtter, at fritvalgsordningen var en videreførelse af feriefridagsordningerne på Forædlingsoverenskomsten, hvor feriefridage også optjentes under fravær på grund af sygdom, idet der henvistes til, at principperne fra Forædlingsoverenskomsten videreførtes.

Fritvalg udgør pr. februar 2026 12,25 % af medarbejderens løn. Arbejdsgiverbidraget på pension udgør 11 %, mens SH udgør 3,5 %. Det har aldrig været hensigten at disse ret store løndele ikke skulle indgå ved betalingen af løn under sygdom.

Det har været en forudsætning for Fødevareforbundet NNF, at alle dele indgik ved betalingen af løn under sygdom på KIF. Idet det ikke har været påtalt af Dansk Industri i en periode på næsten 20 år, er denne forudsætning berettiget.

I forlængelse heraf gøres det gældende, at Fødevareforbundet NNF opfattelse af overenskomsten endvidere understøttes af den fælles forståelse og praktisering af bestemmelserne. Virksomhederne på overenskomsten afregner feriegodtgørelse af sygelønnen, og der er ikke i årenes løb gjort indsigelse på trods af flere sager om efterregulering, hvor der også har været betalt fritvalg af sygelønnen. Dette er kun sket på Forædling, som netop har en anden bestemmelse om fritvalg af sygeløn. De indklagede virksomheder fortsatte betalingen af fritvalg, pension og SH efter mæglingsmøderne i henholdsvis 2023 og sommeren 2025.

DI for Delika Christiansfeld A/S og Delika Aarhus A/S har anført navnlig, at sygeløn i henhold til overenskomstens § 47 ikke er en del af den ferieberettigede løn. Betalingen i overenskomstens § 47 er en betalingsforpligtelse, som stammer fra mæglingsforslaget i 1993, hvor betalingen under sygdom blev sammensat af sygedagpenge suppleret med et tillæg fra arbejdsgiveren.

Det må ved fortolkningen af bestemmelsen tillægges væsentlig betydning, at § 47 oprindeligt er blevet indført i overenskomsten som følge af 1993-mæglingsforslaget. Overenskomstparterne har aldrig aftalt at ændre sammensætningen af betalingen efter § 47, hvorfor denne stadig består af sygedagpenge suppleret med et tillæg fra arbejdsgiveren. Med de sproglige ændringer, der gennem tiden er foretaget af bestemmelsen, er der ikke på noget tidspunkt tilsigtet en ændring af sammensætningen af betalingen. Indtil nu har det været parternes fælles forståelse, at betalingen under sygdom bestod af sygedagpenge suppleret med et tillæg betalt af arbejdsgiveren.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2000 blev de 10 fødevareindustrielle overenskomster forhandlet samlet, og der blev ikke indgået en sær aftale vedrørende sygelønnen i KIF-

overenskomsten. Ordlyden af KIF-overenskomstens sygelønsbestemmelse i perioden 2000-2004 understøtter ikke, at der pr. 29. februar 2004 skulle ske en ændring af sammensætningen af sygelønnen, således at den ikke længere skulle bestå af sygedagpenge suppleret op til fuld løn. Tværtimod fremgår det direkte af bestemmelsen, at sygelønnen består af sygedagpenge suppleret op til fuld løn.

Det er klart slået fast i retspraksis fra både Højesteret og flere voldgiftssager, at sygelønsbestemmelser, der udspringer af mæglingforslaget fra 1993 indeholder en betaling, der består af sygedagpenge suppleret med et tillæg fra arbejdsgiveren, samt at der ikke beregnes feriegodtgørelse af denne betaling, men at der i stedet afregnes sygeferiegodtgørelse for perioden, hvor medarbejderen modtager sygeløn. Dette er også tilfældet i forhold til overenskomstens § 47, der ligeledes udspringer af mæglingforslaget fra 1993.

Når sygelønnen ikke er en del af den ferieberettigede løn, følger det af overenskomsten, at der ikke skal beregnes fritvalg af sygelønnen. Det fremgår direkte af § 39, at beregningen af fritvalg sker på baggrund af medarbejderens ferieberettigede løn.

Når sygelønnen ikke er en del af den ferieberettigede løn, følger det af overenskomsten, at der ikke skal beregnes pension af sygelønnen. Det fremgår direkte af overenskomstens § 73, at det er den ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetalingen, der danner grundlag for beregningen af pension. Det fremgår endvidere af § 73, at der beregnes pension af evt. sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension

Overenskomstens § 30 regulerer optjening af feriegodtgørelse efter overenskomsten. Det fremgår direkte af § 30, litra b, at feriegodtgørelsen afregnes af den samlede udbetalte "arbejds løn". Der skal derfor ikke afregnes feriegodtgørelse af sygeløn, som i sagens natur ikke er arbejds løn. Dette understøttes af, at det endvidere fremgår af overenskomstens § 30, litra c, at i perioder, hvor en lønmodtageren har fravær på grund af sygdom og tilskadekomst af mere end én dags fravær, beregnes arbejdsgiveren feriegodtgørelse fra anden fraværsdag på grundlag af medarbejderens løn i de sidste fire uger før fraværet. Der afregnes således ikke sædvanlig feriegodtgørelse af betalingen efter § 47 (betalingen efter anden fraværsdag). At overenskomstparterne har valgt denne formulering frem for blot at lave en henvisning til ferielovens § 20 for så vidt angår beregningen af sygeferiepenge, kan ikke fortolkes som udtryk for, at overenskomstparterne er enige om, at der skulle gælde en retstilstand, hvorefter der skal afregnes sædvanlig feriegodtgørelse af sygelønnen, og at der som følge heraf skal afregnes afledte ydelser af sygelønnen. Overenskomstens § 30, litra e indeholder desuden en direkte henvisning til ferielovens § 20 om sygeferiegodtgørelse for så vidt angår de medarbejdere, der ikke modtager fuldløn under sygdom.

Det bestrides, at der generelt på de virksomheder, der er omfattet af særbestemmelserne for KIF, findes en praksis, hvorefter der afregnes fritvalg, pension mv. af sygelønnen. Selv om der findes virksomheder, som er omfattet af særbestemmelserne for KIF, hvor man ved en fejl har afregnet afledte ydelser af sygelønnen, er dette ikke udtryk for, at virksomhederne har været retligt forpligtede til at følge denne overenskomststridige praksis.

Det forhold, at Delika Aarhus og Delika Christiansfeld som følge af fejl i lønadministrationen i en periode efter overtagelsen af virksomhederne fejlagtigt har afregnet fritvalg og pension af betalingen under sygdom, er ikke udtryk for, at virksomhederne har været af den opfattelse, at de har været forpligtet til at afregne pension eller fritvalg af betalingen under sygdom.

Det forhold, at virksomhederne har haft en nu opsagt praksis for at afregne pension og fritvalg af betalingen under sygeløn, ændrer ikke på, at overenskomsten ikke indeholder en forpligtelse til at afregne pension af sygelønnen. Med afgørelsen i den faglige voldgift af 7. august 2006 vedrørende Chokoladeoverenskomsten blev det slået fast, at selv om virksomheden har fulgt en forkert praksis, medfører dette ikke, at der bliver tale om en retligt bindende kutyme. Virksomhederne har været berettiget til at varsle ændringerne i lønudbetalingen som sket, idet der var tale om, at virksomhederne bragte afregningen af fritvalg og pension i overensstemmelse med overenskomstens regler om afregning af fritvalg og pension. Det bemærkes, at en overenskomststridig betalingspraksis kan altid opsiges med et passende varsel.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Sagens baggrund og problemstilling

Sagen angår, om Overenskomst og aftaler mellem Fødevareforbundet NNF og DI Overenskomst I gældende for Fødevareindustrien 2023-2025 (også kaldet den fødevareindustrielle overenskomst og herefter kaldet DFO 2023-2025) skal fortolkes således, at ansatte, som er omfattet af særbestemmelser for KIF i overenskomstens § 47, og som har ret til "fuld løn" under sygdom og tilskadekomst, har krav på, at der af lønnen beregnes fritvalg, pension, søgnehellighedstillæg og feriegodtgørelse.

Fødevareforbundet NNF har gjort gældende, at "fuld løn" omfatter "alle dele af medarbejderens løn og dermed alle fast påregnelige dele af lønnen, som medregnes," og at "fuld løn" dermed omfatter fritvalg, pension, søgnehellighedstillæg og feriegodtgørelse.

De bestemmelser, som giver ret til "fuld løn" under sygdom for ansatte omfattet af KIF, findes i § 46 og § 47 i DFO 2023-2025.

Efter DFO 2023-2025 § 46 (rammebestemmelsen) betales der "fuld løn for den dag, sygdom eller ulykkestilfælde indtræffer i arbejdstiden". Efter en særbestemmelse for KIF gælder det dog, at "ved sygdom og tilskadekomst inden for arbejdstiden betaler virksomheden fuld løn for de timer, der er arbejdet, og supplerer herefter for den resterende arbejdsdag med overenskomstens timeløb. Den ydede betaling er ikke ferieberettigende".

Af DFO 2023-2025 § 47 (rammebestemmelsen) fremgår indledningsvist, at "den ansatte skal opfylde betingelserne i sygedagpengeloven for at få sygedagpenge af arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom til den ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder, og som opfylder betingelserne for retten til sygedagpenge fra arbejdsgiver". Det fremgår endvidere, at arbejdsgiveren betaler "fuld løn under sygdom" i indtil 8 uger og "fuld løn under ulykke" i indtil 9 uger, i begge tilfælde regnet fra 1. hele fraværsdag.

Efter en særbestemmelse for KIF betaler arbejdsgiveren "løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte efter følgende retningslinjer. Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet eller derover, yder virksomheden fuld løn i indtil 13 uger fra 1. hele fraværsdag ... Dog er de sidste 9 uger eksklusive genetillæg."

Jeg finder, at man ikke af ordlyden af § 47 kan udlede, om "fuld løn" indebærer, at der skal beregnes fritvalg, pension, søgnehelligdagstillæg og feriegodtgørelse.

Man kan heller ikke udlede af særbestemmelsen for KIF i § 46, om "fuld løn" efter § 47 omfatter fritvalg, pension og søgnehelligdagstillæg. Derimod fremgår det, at "fuld løn" efter § 46 ikke er ferieberettigende. Dermed kan man på grundlag af særbestemmelsens ordlyd fastslå, at begrebet "fuld løn" i hvert fald ikke i sig selv betyder, at lønnen er ferieberettigende. Dette understøttes også af overenskomstens øvrige bestemmelser, jf. nærmere nedenfor.

Særbestemmelsen for KIF i § 46 giver ikke i sig selv svar på, om "fuld løn" efter § 47 er ferieberettigende. På den ene side kan man argumentere for, at en modsætningslutning er nærliggende, på den anden side kan man argumentere for, at så meget desto mere er løn fra første hele fraværsdag ikke ferieberettigende, når den ikke er det for første delvise fraværsdag.

Spørgsmålet om, hvorvidt "fuld løn" efter § 47 er ferieberettigende må derfor besvares på grundlag af andre bestemmelser i overenskomsten. Det samme gælder retten til fritvalg, pension og søgnehelligdagstillæg.

Efter DFO 2023-2025 beror retten til fritvalg, pension og søgnehelligdagstillæg netop på, om lønnen er "ferieberettigende". Ifølge DFO 2023-2025 § 39 beregnes fritvalg således af

medarbejderens "ferieberettigende løn". Efter § 41 (som er gældende for KIF) betales 3,5 % af medarbejderens "ferieberettigende løn" for søgnehelligdage. Ifølge § 73 beregnes pensionsbidrag af den "ferieberettigende løn plus ferie- og søgnehelligsbetaling". Der beregnes endvidere pension af "evt. sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension".

Afgørende for, om fuld løn under sygdom og tilskadekomst indebærer ret til fritvalg, pension og søgnehelligdagstillæg, er således om lønnen er "ferieberettigende".

Optjening af ferie er reguleret i DFO 2023-2025 § 30, litra a-f. Litra a regulerer optjeningen af feriedage, som den enkelte har ret til. Litra b-d regulerer beregningen af feriegodtgørelse. Bestemmelserne i litra b og c lyder således:

"b) Feriegodtgørelsen hensættes løbende og udgør 12,5 % af den samlede udbetalte arbejds løn. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.

c) Under lønmodtagerens fravær på grund af sygdom og tilskadekomst af mere end 1 dags fravær, beregner arbejdsgiveren feriegodtgørelse fra 2. fraværsdag på grundlag af lønmodtagerens løn i de sidste 4 uger før fraværet."

Litra d bestemmer, at der ikke beregnes feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetaling. Litra e fastslår, at ferielovens § 20 har bestemmelser som sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom. Litra f angår krav til reklamation angående beregningen af feriegodtgørelse.

Jeg finder, at DFO 2023-2025 mest nærliggende må forstås således, at "ferieberettigende løn" er "arbejds løn" omfattet af § 30, litra b. Den løn, som danner grundlag for beregning af feriegodtgørelse efter § 30, litra c, er ikke den løn, som en ansat modtager under sygdom efter § 47, men derimod tidligere modtaget løn (arbejds løn). Den løn, som en ansat modtager under sygdom er – uanset at den er "fuld" – således ikke ferieberettigende.

Dermed skal lønnen – uanset at den er "fuld" – heller ikke omfatte fritvalg, pension og søgnehelligdagstillæg, jf. DFO 2023-2025 § 39, § 41 og § 73.

Denne forståelse af overenskomsten harmonerer med retspraksis og faglig voldgiftspraksis, hvori det gentagne gange er fastslået, at løn under sygdom ikke er ferieberettigende (jf. Overenskomstnævnets kendelse af 4. oktober 1996 i sag 6/1993, U 2001.2319 H og faglige voldgiftskendelser af 7. august 2006, 1. juli 2009 (FV 2009-51) og 2. juli 2018 (FV 2015-141)). Selv om afgørelserne ikke angår ansatte omfattet af særbestemmelserne for KIF, bemærkes det, at det er ubestridt, at løn under sygdom heller

ikke på KIF's område oprindeligt var ferieberettigende, men at det er Fødevareforbundet NNF's synspunkt, at overenskomsten nu må forstås således, at "fuld løn" giver ret til fritvalg, pension, søgnehelligdagstillæg og feriegodtgørelse. Der ses imidlertid ikke at være grundlag for at fastslå, at der i forbindelse med fornyelse af overenskomsterne på området har været tilsigtet en ændring af retsstillingen, således at "fuld løn" under sygdom for fremtiden skulle indebære ret til de omtvistede tillæg, og som nævnt må overenskomsten tværtimod også efter sin ordlyd forstås således, at ret til "fuld løn" under sygdom ikke er ensbetydende med ret til fritvalg, pension, søgnehelligdagstillæg og feriegodtgørelse. Udtrykket "fuld løn" under sygdom og tilskadekomst skal således forstås i modsætning til retsstillingen før 29. februar 2004, hvor der var et loft over, hvor høj lønnen under sygdom kunne være, og ikke således, at "fuld løn" under sygdom betyder, at der skal beregnes fritvalg, pension, søgnehelligdagstillæg og feriegodtgørelse af lønnen.

Den omstændighed, at der er virksomheder omfattet af overenskomsten – herunder de indklagede virksomheder – som har beregnet og betalt fritvalg, pension, søgnehelligdagstillæg eller feriegodtgørelse af løn under sygdom og tilskadekomst, kan ikke føre til, at overenskomsten skal forstås på den måde, som Fødevareforbundet NNF gør gældende. Jeg har herved lagt vægt på bl.a., at det ikke er godtgjort, at sådanne betalinger er sket, som følge af at DI har anset sine medlemmerne for at være forpligtede hertil. Betalingerne må derimod antages at være udslag af bl.a. lokale kutymmer eller aftaler, den enkelte arbejdsgivers velvillighed eller systematiske fejl.

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

T h i b e s t e m m e s:

Dansk Industri, Delika Christiansfeld A/S og Delika Aarhus A/S frifindes.

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

Aarhus, den 18. februar 2026

Søren Højgaard Mørup