

**Kendelse af 6. marts 2026**

**i**

**faglig voldgift FV2025-716**

**CO-industri**

**for**

**HK/Privat**

**for**

**et antal medlemmer af forbundet**

**(advokat Jesper Hermann)**

**mod**

**DI Overenskomst I**

**for**

**Chr. Hansen A/S**

**(advokat Marta Valgreen Knudsen)**

## **1. Uoverensstemmelsen**

Sagens hovedspørgsmål er, om der efter Industriens Funktionæroverenskomst skal beregnes pension af det løntillæg, der ydes efter § 3 i lov nr. 214 af 6. marts 2023 om konsekvenserne ved afskaffelsen af store bededag som helligdag.

## **2. Påstande**

Klager, CO-industri for HK/Privat for et antal medlemmer af dette forbund, har nedlagt påstand om, at indklagede, DI Overenskomst I for Chr. Hansen A/S, skal anerkende, at det løntillæg, der ydes efter § 3 i lov nr. 214 af 6. marts 2023 om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag, udgør en del af månedslønnen, hvorfor løntillægget er omfattet af såvel § 8, stk. 3, i Industriens Funktionæroverenskomst som afsnittet om "Hvordan beregnes pensionsbidraget?" i vejledning om "Indberetning og indbetaling til Industriens Pension".

I tilslutning hertil skal indklagede efterbetale de på indklagede virksomhed relevante medarbejdere, som er medlem af HK/Privat, pension af det omtalte løntillæg med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Indklagede, DI Overenskomst I for Chr. Hansen A/S, har påstået frifindelse.

## **3. Sagens behandling**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 4. marts 2026 hos Dansk Industri, H.C. Andersens Boulevard 18, 1553 København V, for en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer:

Klager: Faglig souschef Jan Kristensen Schmidt og faglig sekretær Allan Givskov, begge CO-industri.

Indklagede: Underdirektør Ulla Løwschal Wernblad og advokat Morten Lind Eissensee, begge DI.

Som opmand deltog højesteretsdommer Oliver Talevski.

Der kunne blandt de partsudpegede medlemmer ikke opnås flertal for noget resultat, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden ved kendelse.

#### 4. Lovgrundlaget

I lov nr. 214 af 6. marts 2023 om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag er der fastsat bl.a.:

##### *"Løn- og ansættelsesvilkår*

§ 1. Loven har til formål at sikre, at store bededag anses som en almindelig arbejdsdag, hvor de løn- og ansættelsesvilkår, som i øvrigt gælder på almindelige arbejdsdage, finder anvendelse.

§ 2. Særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage, herunder bestemmelser om frihed, kompenserende frihed, ulempegodtgørelse og løn under fravær, som findes i anden lovgivning, kollektive overenskomster og aftaler, individuelle aftaler, kutymen, ensidigt fastsatte regler eller tilsvarende regler, finder ikke anvendelse, for så vidt angår store bededag, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Stk. 1 berører ikke bestemmelser i kollektive overenskomster om opsparing til søgnehelligdage, herunder om opsparingsprocenter og fritvalgsordninger.

##### *Løntillæg*

§ 3. Forøges arbejdstiden i medfør af § 2, stk. 1, modtager lønmodtagere, der får fast månedsløn eller fast løn for en anden periode, et løntillæg af arbejdsgiveren svarende til værdien af en almindelig arbejdsdag opgjort som 0,45 pct. af årslønnen.

Stk. 2. Løntillægget optjenes løbende og afregnes

1) to gange årligt sammen med lønnen for maj måned og august måned eller

2) løbende med udbetalingen af løn.

Stk. 3. Ved lønmodtagerens fratræden afregnes tillægget forholdsmæssigt.

§ 4. Forøges arbejdstiden i medfør af § 2, stk. 1, modtager lønmodtagere, der aflønnes for det erlagte antal timer, den aftalte timeløn for almindelige arbejdsdage af arbejdsgiveren ved arbejde udført på store bededag, eventuelt med tillæg for overarbejde eller andet arbejde, som efter aftale honoreres særskilt.

##### *Ikrafttræden*

§ 5. Loven træder i kraft den 1. januar 2024."

I de almindelige bemærkninger til det lovforslag, som loven er baseret på (lovforslag nr. L 13 af 24. januar 2023) er der anført bl.a.:

*"2.1.2.2. Kompensation af månedslønnede lønmodtagere*

Lønmodtagere, der får fast månedsløn eller fast løn for en anden periode, vil fortsat modtage deres almindelige faste løn, uanset at de har en fridag mindre. Ansættelsesforholdet for disse medarbejdere er kendetegnet ved, at de modtager en fast løn uanset hvor mange helligdage, som indgår i lønperioden. For at sikre at denne gruppe kompenseres lønmæssigt for den øgede effektive arbejdstid, indebærer lovforslaget derfor ret til et særligt løntillæg. Lønmodtagere, hvis effektive arbejdstid ikke forøges som en konsekvens af den foreslåede lov, får ikke ret til dette tillæg.

Det foreslås, at når den aftalte arbejdstid er forøget i medfør af § 2, stk. 1, modtager lønmodtagere, der får fast månedsløn eller fast løn for en anden periode, et løntillæg af arbejdsgiveren svarende til værdien af en almindelig arbejdsdag, jf. den foreslåede § 3, stk. 1. Der er tale om værdien af en almindelig arbejdsdag for den pågældende lønmodtager.

Der tages udgangspunkt i, at arbejdstiden øges med en arbejdsdag for alle. Dette svarer til 1/222 som andel af et standardarbejdsår. Det foreslås derfor, at løntillægget – og dermed værdien af en arbejdsdag – opgøres som 0,45 pct. af årslønnen. Det er lagt til grund, at et gennemsnitligt standardarbejdsår for fuldtidsansatte er på 222 arbejdsdage, når ferie og søgnehelligdage er fratrukket, ifølge Finansministeriet. Der er taget udgangspunkt i 52 uger med 5 arbejdsdage svarende til 260 årlige arbejdsdage. Herfra fradrages 30 dage svarende til 6 uger med ferie og 8 helligdage i et gennemsnitligt standardarbejdsår. De 8 helligdage afspejler, at der er 9 helligdage, der kan falde på en hverdag. 6 helligdage gør det altid (søgnehelligdage), hvorimod 3 helligdage både kan falde på hverdage og på en søndag.

Den årsløn, som tillægget skal beregnes af, er den sædvanlige og fastpåregnelige løn, hvilket er et lønbegreb anvendt i ferielovens § 17, stk. 1, om løn under ferie. Det fremgår således af forarbejderne til ferielovens § 17, stk. 1, jf. lovforslag nr. L 116 af 6. december 2017, bemærkningerne til § 17, stk. 1, bl.a. at løn under ferie udgør lønmodtagerens aktuelle, normale vederlag for arbejdsydelsen, som lønmodtageren er antaget til fast at udføre. Lønmodtageren har således krav på den løn, som lønmodtageren ville have fået, hvis lønmodtageren havde været på arbejde. Det vil efter fast praksis fx sige, at arbejdsgiverens bidrag til lønmodtagerens pensionsordning vil skulle medregnes, og at forskudttidstillæg, vagttillæg og rådighedstillæg, som indgår i den normale faste løn, vil skulle medregnes. ...

...

Som anført under pkt. 2.1.2.1. stilles der med den foreslåede lov ikke krav om, at de ekstra arbejdstimer skal lægges på store bededag. Idet de ekstra arbejdstimer således indgår i arbejdsgiverens almindelige planlægning og tilrettelæggelse af arbejdstiden, foreslås det, at løntillægget optjenes løbende pr. måned baseret på den aktuelle månedsløn opgjort som den sædvanlige og fast påregnelige løn.

Løntillægget optjenes fra lovens ikrafttræden den 1. januar 2024.

For så vidt angår udbetaling af løntillægget kan denne følge udbetalingen af ferietillæg efter ferieloven, som mange virksomheder og lønmodtagere kender. Arbejdsgiveren kan således vælge at udbetale løntillægget to gange årligt sammen med eller som en integreret del af lønnen for maj måned og august måned. Der er også mulighed for at udbetale løntillægget løbende med den faste løn. Ved lønmodtagerens fratræden afregnes løntillægget forholdsmæssigt, således at det optjente tillæg siden sidste tillægsudbetaling udbetales med den afsluttende løn.

Udbetalingen af løntillægget kan fx ske som en af følgende to modeller. Arbejdsgiver skal uanset valg af udbetalingsfrekvens sikre, at lønmodtageren over et år modtager 0,45 pct. af den sædvanlige og fast påregnelige årsløn for den ekstra arbejdsdag.

Årsmodellen gør det muligt for arbejdsgiverne i vidt omfang at udbetale løntillægget sammen med det ferietillæg, som mange månedslønnede lønmodtagere modtager i medfør af ferielovens § 18, stk. 1, jf. beskrivelsen i lovforslagets afsnit 2.1.1. Udbetalingen af løntillægget vil kunne ske sammen med eller som en integreret del af ferietillægget.

Administrerer arbejdsgiveren løntillægget sammen med ferietillægget bemærkes, at arbejdsgiveren ikke nødvendigvis vil kunne beregne løntillægget som 0,45 pct. af det indkomstgrundlag, som ferietillægget beregnes af, jf. ferielovens § 19, stk. 1. ... Arbejdsgiveren skal desuden tage højde for, at arbejdsgiverbidrag til pensionsordninger m.v. ikke regnes med i indkomstgrundlaget for ferietillæg, hvorimod denne løndel indgår i den sædvanlige og fast påregnelige løn. Uanset hvilken model arbejdsgiveren vælger, skal det som nævnt sikres, at lønmodtageren over et år modtager 0,45 pct. af årslønnen opgjort som den sædvanlige og fast påregnelige løn i løntillæg.

Månedsmodellen indebærer en anden udbetalingsfrekvens. Her kan arbejdsgiveren udbetale tillægget forholdsmæssigt løbende med lønnen, parallelt med at tillægget optjenes. Det vil for månedslønnede betyde, at der med hver lønudbetaling udbetales løntillæg svarende til det, der er optjent i løntillæg i den pågældende måned. Forudsat at månedslønnen udgør den sædvanlige og fast påregnelige løn, vil det månedlige løntillæg udgøre 0,45 pct. af månedslønnen.”

I bemærkningerne til lovforslagets § 3 (svarende til lovens § 3) står der bl.a.:

”Det fremgår af forarbejderne til ferielovens § 17, stk. 1, jf. lovforslag nr. L 116 af 6. december 2017, bemærkningerne til § 17, stk. 1, at løn under ferie udgør lønmodtagerens aktuelle, normale vederlag for arbejdsydelsen, som lønmodtageren er antaget til fast at udføre. Lønmodtageren har således krav på den løn, som lønmodtageren ville have fået, hvis lønmodtageren havde været på arbejde. Det vil efter fast praksis fx sige, at arbejdsgiverens bidrag til lønmodtagerens pensionsordning vil skulle medregnes, og at forskudttidstillæg, vagttillæg og rådighedstillæg, som indgår i den normale faste løn, vil skulle medregnes. ...

...

Det foreslås i *stk. 1*, at forøges arbejdstiden i medfør af § 2, stk. 1, modtager lønmodtagere, der får fast månedsløn eller fast løn for en anden periode, et løntillæg af arbejdsgiveren svarende til værdien af en almindelig arbejdsdag.

Forøges arbejdstiden ikke som følge af § 2, stk. 1, vil der ikke være ret til betaling efter denne bestemmelse.

Bestemmelsen omfatter lønmodtagere, der modtager en fast løn for en bestemt periode, uanset hvor mange helligdage, der indgår i lønperioden, fx månedslønnede, der modtager samme faste løn hver måned. Bestemmelsen omfatter dermed ikke lønmodtagere, der afregnes for en fast periode, men hvor lønnen alene afregnes efter det præsterede antal timer. Denne gruppe omfattes af den foreslåede § 4 om timelønnede, hvis arbejdstid forøges.

...

Begrebet årsløn skal forstås som den sædvanlige og fastpåregnelige løn for et år. Dette indebærer, at de løndele, som indgår i den sædvanlige og fast påregnelige løn efter ferielovens § 17, stk. 1, er de løndele, som indgår i tillægget efter denne lov.

Det betyder at lønmodtagerens aktuelle, normale vederlag for arbejdsydelsen, som lønmodtageren er antaget til fast at udføre, indgår. Arbejdsgiverens bidrag til lønmodtagerens pensionsordning vil også skulle medregnes, ligesom forskudttidstillæg, vagtillæg og rådighedstillæg, som indgår i den normale faste løn.

Betaling for overarbejde indgår derimod ikke i beregningsgrundlaget, selvom overarbejdet er pligtmæssigt og regelmæssigt forekommende, medmindre overarbejdet har et så regelmæssigt omfang, at det anses for at indgå i den arbejdsydelse, som lønmodtageren fast er antaget til at udføre.

Arbejdsgiveren kan vælge mellem to modeller for udbetalingen af løntillægget, jf. det foreslåede § 3, stk. 2. Uanset hvilken model arbejdsgiveren vælger, skal det sikres, at lønmodtageren modtager 0,45 pct. af årslønnen i løntillæg baseret på den sædvanlige og fast påregnelige løn. Arbejdsgiveren skal således være opmærksom på fx orlovssituationer og arbejdsgiveres bidrag til pensionsordninger m.v.

...

Løntillægget er pensionsgivende i det omfang, dette følger af de vilkår, der er aftalt mellem parterne. Det bemærkes, at arbejdsgivers pensionsbidrag er indeholdt i den sædvanlige og fast påregnelige løn, men der kan være indgået aftaler, der yderligere indebærer, at arbejdsgiver også skal indbetale pensionsbidrag af tillæg. Lovforslaget er dog ikke til hinder for, at en del af løntillægget indbetales som arbejdsgivers pensionsbidrag, så længe tillægget samlet set udgør 0,45 pct. af den sædvanlige og fast påregnelige løn.

Det foreslås i *stk. 2*, at løntillægget optjenes løbende og afregnes enten to gange årligt sammen med lønnen for maj måned og august måned, eller løbende med udbetalingen af løn.

Som anført under pkt. 2.1.2.1. stilles der med den foreslåede lov ikke krav om, at de ekstra arbejdstimer skal lægges på store bededag. Idet de ekstra arbejdstimer således indgår i arbejdsgiverens almindelige planlægning og tilrettelæggelse af arbejdstiden, foreslås det, at løntillægget optjenes løbende. Virkningen af bestemmelsen for månedslønnede, hvis arbejdstid er forøget, vil være, at der hver måned optjenes 0,45 pct. af den sædvanlige og fast påregnelige månedsløn i løntillæg. Optjeningen af løntillægget sker uafhængigt af, om og hvornår den ekstra arbejdstid i medfør af § 2 er præsteret.

For så vidt angår udbetaling af løntillægget tages der udgangspunkt i, at udbetalingen kan følge udbetalingen af ferietillæg efter ferieloven, som mange virksomheder og lønmodtagere kender. Arbejdsgiveren kan således udbetale løntillægget to gange årligt sammen med lønnen for maj måned og august måned. Arbejdsgiveren gives dog med lovforslaget også mulighed for alternativt at udbetale løntillægget løbende med lønnen.

Det foreslås i *stk. 3*, at ved lønmodtagerens fratræden afregnes tillægget forholdsmæssigt.

Dette indebærer, at lønmodtageren fx ved jobskifte har ret til at få udbetalt det løntillæg, der måtte være optjent siden sidste udbetaling af tillæg, uanset om hele eller dele af den ekstra arbejdstid i medfør af § 2 er præsteret eller ej."

Under behandlingen af lovforslaget i Folketinget blev der bl.a. stillet følgende spørgsmål til beskæftigelsesministeren:

*"Spørgsmål 102*

Vil ministeren redegøre for, hvordan det er sikret, at tillægget ikke kommer til at køre i ring, fordi det på den ene side beregnes af pensionen, men på den anden side vil indgå i grundlaget for beregning af pension? I forlængelse heraf bedes oplyst, om følgende fra lovforslagets bemærkninger skal forstås som et forsøg på at svare på denne udfordring: "Lovforslaget er dog ikke til hinder for, at en del af løntillægget indbetales som arbejdsgivers pensionsbidrag, så længe tillægget samlet set udgør 0,45 pct. af den sædvanlige og fast påregnelige løn."

Beskæftigelsesministeren besvarede den 16. februar 2023 spørgsmålet således:

"Det følger af lovforslagets § 3, stk. 1, at lønmodtagere, der er månedslønnede eller lønnes for anden fast periode og får forøget deres arbejdstid, får ret til løn for en almindelig arbejdsdag, hvilket svarer til 0,45 pct. af årslønnen. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 3, stk. 1, at løntillægget er pensionsgivende i det omfang, dette følger af de vilkår, der

er aftalt mellem parterne. Lovforslaget forholder sig således ikke til, hvorvidt arbejdsgiver skal indbetale bidrag af løntillægget til en eventuel arbejdsmarkedspension. Dette vil fortsat være aftalereguleret, eventuelt via en kollektiv overenskomst. Som spørger henviser til, fremgår det ligeledes af bemærkningerne til § 3, stk. 1, at lovforslaget ikke er til hinder for, at en del af løntillægget indbetales som arbejdsgivers pensionsbidrag, så længe tillægget samlet set udgør 0,45 pct. af den sædvanlige og fast påregnelige løn. Dette vil på samme måde følge af de vilkår, der er aftalt mellem parterne.”

## 5. Overenskomstgrundlaget

I Industriens Funktionæroverenskomst (2023-2025) er der fastsat regler om pension i § 8. I § 8, stk. 3, er der fastsat følgende:

### *”Stk. 3. Beregningsgrundlag*

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst.

*Anm.*

*Vejledning om indberetning og indbetaling til Industriens Pension giver en nærmere specifikation af de løndele, der indgår i bidragsgrundlaget.”*

I den seneste vejledning fra 2023 om indberetning og indbetaling til Industriens Pension står der bl.a.:

”Hvordan beregnes pensionsbidraget?

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst, før der beregnes skat, ATP og arbejdsmarkedsbidrag.

Virksomheden skal tilbageholde medarbejderens eget bidrag i lønnen og indbetale det samlede pensionsbidrag til Industriens Pension.

...

I forbindelse med en aftale om udvidet arbejdstid kan det aftales, at pensionsbidraget konverteres til et tillæg til lønnen. På Industriens område har DI og CO-industri aftalt, at der skal beregnes pensionsbidrag af følgende løndele:

- Akkord
- Arbejdsgiverbetalt løn under voksenuddannelse
- Feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg – gælder funktionærer og funktionærlignende
- Feriegodtgørelse – gælder timelønnede og månedslønnede
- Forskudttidstillæg
- Fritvalgs Lønkontoen
- Gratialer (dog ikke fødselsdags- og jubilæumsgratiale o.l.)
- Holddriftstillæg
- Kvalifikationsløn
- Løn under barselsorlov

- Mødebonus
- Månedsløn
- Overskudsdeling, der udbetales kontant
- Overtid
- Resultatløn
- Rådighedstillæg
- Smudstillæg
- Sygeløn
- Sygedagpenge betalt af arbejdsgiveren
- Sygeferiegodtgørelse
- Timeløn
- Vejpenge
- Ventetid

I en faglig voldgift (FV 2012.0175) tog opmanden ved kendelse af 31. maj 2013 stilling til, om der skulle beregnes pension af ferietillæg for medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår i henhold til Industriens Overenskomst. I kendelsen anførte opmanden bl.a.:

”Overenskomstparterne var fra den første begyndelse i 1991 enige om, at grundlaget for indbetaling af arbejdsmarkedspensionsbidrag skulle være ”den A-skattepligtige lønindkomst”.

Den A-skattepligtige lønindkomst er imidlertid ikke noget entydigt begreb, og parterne har da også i den forløbne tid gentagne gange forhandlet om, hvilke løndele der skulle indgå i beregningsgrundlaget, således som det især har været tilfældet både mere generelt i maj 1994 og senere med hensyn til bestyrelseshonorarer, fratrædelsesgodtgørelse, fri bil etc. Det ses da også, at Industriens Pensions oprindelige arbejdsgivervejledning fra begyndelsen af 1992, hvor der endnu kunne herske tvivl om, hvilke løndele der skulle indgå i beregningsgrundlaget, blot nævner nogle centrale løndele ”eksempelvis”.

Allerede i 1994 blev der i arbejdsgivervejledningen indsat en opregning af løndele, der skulle betales pensionsbidrag af. Selv om Industriens Pension i sit brev af 13. januar 1994 havde præciseret, at alle tvivlsspørgsmål vedrørende beregningsgrundlaget skulle afgøres af overenskomstparterne, og selv om Industriens Pensions forslag dengang blev genstand for en grundig drøftelse mellem overenskomstparterne, er der ikke grundlag for at antage, at den opregning af løndele, som parternes forhandlinger i 1994 resulterede i, på dette tidspunkt blev anset for udtømmende. Heller ikke det, der under sagen er blevet oplyst om forhandlingerne i 2002, findes at give det fuldt fornødne grundlag for at anse opregningen i den derpå følgende arbejdsgivervejledning som udtømmende.

For tiden efter 2002 findes det imidlertid efter bevisførelsen utvivlsomt, at overenskomstparterne nu anser opregningen i arbejdsgivervejledningen som et aftalt dokument i den forstand, at både fjernelse af løndele fra listen og indsættelse af yderligere løndele på listen vil forudsætte enighed mellem parterne. Tydeligst

finder dette udtryk i protokollatet af 1. februar 2004, ligesom det må anses for forudsat i mødereferatet af 14. maj 2009. Anmærkningen i Industriens Overenskomst fra 2004 findes dermed ikke at være udtryk for en blot efterfølgende teknisk redigering af overenskomsten. Anmærkningen findes derimod at måtte anses at udtrykke parternes nu udtalte fælles forståelse, således at arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension nu anses at give den nærmere, og dermed udtømmende, specifikation af "de løndele", der indgår i beregningsgrundlaget for bidrag til arbejdsmarkedspension.

Ferietillæg for månedslønnede, funktionærlignende ansatte er ikke særskilt nævnt i specifikationen i arbejdsgivervejledningen. Spørgsmålet er herefter, om dette ferietillæg kan indfortolkes i nogen af de opregnede løndele og dermed indgå i beregningsgrundlaget.

Ferietillæg for medarbejdere, der i henhold til Industriens Overenskomst er ansat på funktionærlignende vilkår, må umiddelbart anses som en A-skattepligtig lønindkomst, i hvert fald når henses til karakteren af de løndele, der er opregnet i arbejdsgivervejledningen, og som – ubestridt – indgår i beregningsgrundlaget. Både Industriens Pension og Dansk Industri havde da også i 1994 anført, at ferietillæg burde medtages på listen i vejledningen. Ferietillægget blev imidlertid rent faktisk ikke optaget på listen, og ferietillæggets lønindkomstlignende karakter kan dermed ikke nu i sig selv tillægges afgørende betydning.

De forskellige løndele, der er opregnet i arbejdsgivervejledningen, er selvsagt som enhver anden aftaletekst genstand for fortolkning. Ferietillægget til de månedslønnede, funktionærlignende ansatte kommer til udbetaling én gang årligt og kan således klart ikke anses for "månedsløn". Ferietillægget kan heller ikke anses for omfattet af begrebet "feriegodtgørelse" ... Herefter, og idet ferietillægget heller ikke kan henføres under nogen af de andre løndele, der er opregnet i arbejdsgivervejledningen, kan klagers påstand heller ikke tages til følge på grundlag af en fortolkning af arbejdsgivervejledningens løndele."

I forlængelse af denne kendelse underskrev DI og CO-industri den 9. februar 2014 et protokollat om pension af ferietillæg. Protokollatet trådte i kraft den 1. maj 2014 og indebærer, at ferietillæg til funktionærer og funktionærlignende medarbejdere indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. Dette fremgår nu også af pensionsvejledningen, jf. det ovenfor citerede.

DI Overenskomst I og CO-industri underskrev den 9. februar 2025 et protokollat om mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg, jf. nu Industriens Funktionæroverenskomst 2025-2028 § 12, stk. 11. I protokollatet er der fastsat bl.a.:

"Parterne er enige om at lette virksomhedernes administrative byrder ved at give mulighed for, at virksomhederne kan vælge at betale et forhøjet ferietillæg i stedet

for løntillæg i henhold til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag ...

På den baggrund er det aftalt, at der efter § 12, stk. 10, indsættes et nyt stk. 11, inden overskriften II – Frihed i Industriens Funktionæroverenskomst.

”Stk. 11. Forhøjet ferietillæg

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til forhøjet ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

...”

I Industriens Overenskomst blev der indført en tilsvarende bestemmelse.

## **6. Anbringender**

Klager har anført navnlig, at det løntillæg, som skal udbetales i forbindelse med afskaffelsen af store bededag, udgør løn efter loven og forarbejderne hertil.

Det følger af loven, at der skal betales pensionsbidrag af løntillægget under forudsætning af, at det samme er tilfældet efter den konkrete overenskomst.

Efter § 8, stk. 3, i Industriens Overenskomst og den pensionsvejledning, som er knyttet hertil, følger, at der skal betales pension af månedslønnen.

Løntillægget, der er A-skattepligtig lønindkomst, må anses for en del af månedslønnen, som der skal betales pension af.

Protokollatet fra 2025 om muligheden for omlægning store bededagstillægget kan ikke føre til et andet resultat, idet det foreliggende spørgsmål ikke blev drøftet i forbindelse med protokollatets indgåelse.

Indklagede har anført navnlig, at pensionsvejledningen indeholder en udtømmende opregning af de A-skattepligtige løndelev, som er pensionsgivende. Store bededagstillægget fremgår ikke heraf.

Store bededagstillægget kan i henhold til store bededagsloven ikke anses for månedsløn, da medarbejderne ikke skal være månedslønnede for at modtage

tillægget, og da tillægget ikke skal udbetales månedligt. Tillægget er derfor ikke omfattet af udtrykket "månedsløn" i pensionsvejledningen.

Punktet om månedsløn i pensionsvejledningen kan ikke fortolkes udvidende til også at omfatte store bededagstillægget. Listen indeholder både punktet "månedsløn" og en række andre løndele, som ikke kan indfortolkes i punktet "månedsløn", idet listen ellers ville være meningsløs.

Det vil også modvirke formålet med pensionsvejledningen, hvis månedsløn omfatter store bededagstillægget. Vejledningen er netop udarbejdet, så alle parter kan se, hvilke løndele der skal betales pension af.

Protokollatet om muligheden for omlægning af store bededagstillægget til ferietillæg bygger også på en forudsætning om, at store bededagstillægget ikke er pensionsgivende. Den forhøjede del af ferietillægget er inklusiv pension i henhold til pensionsvejledningen, og det forhøjede tillæg svarer til store bededagstillægget eksklusiv pension.

## **7. Opmandens begrundelse og resultat**

### *7.1. Problemstillingen*

Sagens hovedspørgsmål er, om der efter Industriens Funktionæroverenskomst skal beregnes pension af det løntillæg, som udbetales i medfør af § 3 i lov nr. 214 af 6. marts 2023 om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag.

### *7.2. Lovgrundlaget*

Det fremgår af den nævnte lovs § 1, at lovens formål er at sikre, at store bededag anses som en almindelig arbejdsdag, hvor de løn- og ansættelsesvilkår, som i øvrigt gælder på almindelige arbejdsdage, finder anvendelse.

Af lovens § 2, stk. 1, fremgår, at særlige løn- og ansættelsesvilkår på helligdage, herunder bestemmelser om frihed, som findes i bl.a. kollektive overenskomster, ikke finder anvendelse, for så vidt angår store bededag.

Hvis arbejdstiden som følge heraf forøges, følger det af lovens § 3, stk. 1, at lønmodtagere, der får fast månedsløn eller fast løn for en anden periode, modtager et løntillæg af arbejdsgiveren svarende til værdien af en almindelig arbejdsdag opgjort som 0,45 % af årslønnen. Løntillægget optjenes løbende og afregnes to gange årligt sammen med lønnen for maj måned og august måned eller løbende med udbetalingen af løn, jf. § 3, stk. 2. Ved lønmodtagerens fratræden afregnes tillægget forholdsmæssigt, jf. § 3, stk. 3.

Det fremgår af lovens forarbejder, at den årsløn, som løntillægget skal beregnes af, også omfatter arbejdsgiverens bidrag til lønmodtagerens pensionsordning. Det fremgår endvidere, at løntillægget – ud over at skulle beregnes af årslønnen inkl. arbejdsgiverens pensionsbidrag – også kan være pensionsgivende med den virkning, at løntillægget + arbejdsgiverens pensionsbidrag kommer til at overstige 0,45 % af årslønnen. Om dette er tilfældet, reguleres ikke af loven, men beror på de vilkår, der er aftalt mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren, herunder gennem en kollektiv overenskomst. Loven er på den anden side ikke til hinder for en anden ordning, nemlig at en del af løntillægget indbetales som arbejdsgivers pensionsbidrag, så længe tillægget (løn + arbejdsgiverens pensionsbidrag) samlet set udgør 0,45 % af årslønnen.

Efter loven sammenholdt med dens forarbejder beror det herefter på Industriens Funktionæroverenskomst, om der skal beregnes pension af store bededagstillægget, så det samlede beløb kommer til at overstige 0,45 % af årslønnen (løntillægget + arbejdsgivers pensionsbidrag).

### *7.3. Overenskomstgrundlaget*

Efter § 8, stk. 3, i Industriens Funktionæroverenskomst beregnes pensionsgrundlaget af den A-skattepligtige lønindkomst. Parterne er enige om, at store bededagstillægget må anses for A-skattepligtig lønindkomst.

Som en anmærkning til § 8, stk. 3, er det anført, at vejledning om indberetning og indbetaling til Industriens Pension giver en nærmere specifikation af de løndele, der indgår i beregningsgrundlaget.

I pensionsvejledningen er det i afsnittet "Hvordan beregnes pensionsbidraget?" anført, at DI og CO-industri på industriens område har aftalt, hvilke løndele pensionsbidraget skal beregnes af, og i vejledningen er de aftalte løndele herefter opregnet.

Parterne er enige om, at anmærkningen til § 8, stk. 3, indebærer, at opregningen i vejledningen må anses for et aftalt dokument i den forstand, at både fjernelse af løndele fra listen og indsættelse af yderligere løndele på listen vil forudsætte enighed mellem parterne. Parterne er endvidere enige om, at opregningen i vejledningen er udtømmende med den virkning, at der ikke skal beregnes pensionsbidrag af en løndel, selv om løndelen måtte være A-skattepligtig lønindkomst, hvis den ikke er opregnet i vejledningen. Denne forståelse er baseret på kendelse af 31. maj 2013 i FV 2012.0175, der er omtalt i afsnit 5 ovenfor.

Den gældende pensionsvejledning er udarbejdet i 2023 og dermed før ikrafttræden af loven om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag, der trådte i kraft den 1. januar 2024. Vejledningen forholder sig derfor ikke udtrykkeligt til spørgsmålet om, hvorvidt store bededagstillægget er pensionsgivende.

Opregningen i vejledningen omfatter en række specifikke løndele, nemlig akkord, arbejdsgiverbetalt løn under voksenuddannelse, feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg, forskudttidstillæg, Fritvalgs Lønkontoen, gratialer, holddriftstillæg, kvalifikationsløn, løn under barselsorlov, mødebonus, overskudsdeling, overtid, resultatløns, rådighedstillæg, smudstillæg, sygeløn, sygedagpenge betalt af arbejdsgiveren, sygeferiegodtgørelse, timeløn, vejpenge og ventetid. Parterne er enige om, at ingen af disse løndele omfatter store bededagstillægget.

I vejledningen er også nævnt "Månedsløn" som en løndel, der skal beregnes pensionsbidrag af. Det er klagers opfattelse, at store bededagstillægget kan indfortolkes i dette ord med den virkning, at der skal beregnes pension af store bededagstillægget, så det samlede beløb udgør tillægget på 0,45 % årslønnen + arbejdsgiverens pensionsbidrag. Indklagede er uenig heri.

Jeg finder, at ordet "Månedsløn" i lyset af de andre opregnede løndele sigter til lønmodtagerens aftalte grundløn, som udbetales en gang om måneden. I vejled-

ningen er der således specifikt opregnet en række tillæg til grundlønnen, f.eks. rådgivningstillæg, smudstillæg, holddriftstillæg osv.

Efter loven behøver store bededagstillægget, der optjenes løbende, ikke at blive udbetalt sammen med månedslønnen, men kan udbetales to gange årligt sammen med lønnen for maj måned og august måned.

Hvad væsentligere er, blev store bededagstillægget indført ved lov i forbindelse med afskaffelsen af store bededag som helligdag, og parterne har derfor ikke haft mulighed for at forholde sig til, om ordet "Månedsløn" også skal omfatte store bededagstillægget. Det bemærkes herved, at store bededagstillægget efter loven udgør 0,45 % af årslønnen inkl. arbejdsgiverens bidrag til lønmodtagerens pensionsordning, hvilket indebærer, at arbejdsgiverens pensionsbidrag allerede indgår i beregningen af store bededagstillægget. I forarbejderne er det som nævnt anført, at loven ikke er til hinder for en ordning, hvorefter en del af løntillægget indbetales som arbejdsgiverens pensionsbidrag, så længe tillægget (løn + arbejdsgiverens pensionsbidrag) samlet set udgør 0,45 % af årslønnen.

Jeg finder herefter, at der ikke er tilstrækkeligt grundlag for at fortolke ordet "Månedsløn" sådan, at det også omfatter store bededagstillægget med den virkning, at der skal beregnes pensionsbidrag af tillægget, hvorved tillægget vil komme til at overstige 0,45 % af årslønnen som fastsat i loven. Om det skal være ordningen, er noget, som overenskomstens parter i givet fald må forhandle om. Dette gælder, selv om store bededagstillægget må anses for A-skattepligtig lønindkomst.

#### *7.4. Konklusion*

Efter det anførte tager jeg indklagedes påstand om frifindelse til følge.

**Thi bestemmes:**

DI Overenskomst I for Chr. Hansen A/S frifindes.

Hver af parterne skal afholde egne sagsomkostninger og betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 6. marts 2026

Oliver Talevski