

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

af

27. april 2011

i

faglig voldgiftssag FV 2010.0182:

**Fødevareforbundet NNF
(advokat Kim Brandt Jensen)**

mod

**DI Overenskomst I v/ DI
for Lantmännen Unibake Denmark A/S
(fagleder Jane Hedegaard)**

INDLEDNING

Mellem Fødevareforbundet NNF (NNF) og DI er der opstået uoverensstemmelse om, hvorvidt nogle lokalaftaler på Lantmännen Unibake Denmark A/S' fabrikker i Hasselager, Hobro, Holstebro, Tølløse og Horsens har haft en sådan tilknytning til Hovedoverenskomsten (Den fødevarereindustrielle overenskomst) mellem NNF og DI, at lokalaftalerne alene har kunnet opsiges sammen hermed. Virksomhedens opsigelse af lokalaftalerne skete i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2010. I denne sammenhæng er der desuden en uoverensstemmelse om, hvorvidt de stigninger i normallønnen, der blev gennemført i forbindelse med overenskomstfornyelsen, har kunnet modregnes i de tillæg, medarbejderne har fået i henhold til lokalaftalerne.

De lokalaftaler, sagen omhandler, har været forhandlet i forbindelse med fornyelsen af Hovedoverenskomsten og er tidsmæssigt løbet sammen med overenskomsten. Ved overenskomstfornyelsen i 2010 blev lokalaftalerne, der var blevet opsagt til udløb den 28. februar 2010, efter parternes enighed forlænget uændret frem til den 31. maj 2010, hvorefter de bortfaldt uden yderligere varsel. Det er NNF's opfattelse, at lokalaftalerne ikke kan bringes til ophør midt i en overenskomstperiode. Heroverfor er det DI's opfattelse, at aftalerne er reguleret ved overenskomstens § 70 om produktionsfremmende systemer, ifølge hvilken lokalaftaler kan opsiges med 3 måneders varsel.

Da parternes uoverensstemmelse ikke har kunnet løses ved forhandling, er sagen af NNF ved klageskrift af 14. marts 2011 blevet indbragt for denne faglige voldgiftsret, der har bestået af forbundssekretær Tage Arntoft og forbundskonsulent Flemming dal Cortivo, udpeget af NNF, underdirektør Michael Nordahl Heyde og chefkonsulent Harry Hansen, udpeget af DI, og – som opmand – højesteretsdommer Per Sørensen.

Sagen blev forhandlet den 6. april 2011.

PÅSTANDE

Klager, NNF, har nedlagt følgende påstande:

1. DI for Lantmännen Unibake Denmark A/S skal anerkende, at der ikke i de ved lokalafterne aftalte tillæg på virksomhedens fabrikker i Hasselager, Hobro, Holstebro, Tølløse og Horsens kan ske modregning med de stigninger i normallønnen, der blev udvirket ved mæglingsforslaget i 2010.
2. DI skal anerkende, at de lokalaftaler på virksomhedens fabrikker i de nævnte byer, der blev opsagt i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2010, har en sådan tilknytning til overenskomsten, at aftalerne alene kan opsiges sammen med denne.
3. DI skal anerkende, at de nævnte lokalaftaler blev fornyet sammen med mæglingsforslaget.

Indklagede DI for Lantmännen Unibake Denmark A/S, har påstået frifindelse.

SAGEN

1. Lantmännen Unibake Denmark A/S (Lantmännen) er via medlemskab af DI omfattet af Den Fødevareindustrielle Overenskomst mellem NNF og DI. Overenskomsten er en normallønsoverenskomst. På 5 af virksomhedens fabrikker, beliggende i Hasselager, Hobro, Holstebro, Tølløse og Horsens, har der i en årrække ved siden af overenskomsten været indgået lokalaftaler, som regulerer de ansattes løn.

Af forordene til overenskomsten fremgår bl.a.:

"Ved overenskomstfornyelsen i 2007 blev der mellem Fødevareforbundet NNF og DI opnået enighed om den fødevareindustrielle rammeoverenskomst, som nu er fornyet med de elementer mæglingsforslaget beskrev.

Overenskomsten, som med uændrede dækningsområder, erstatter følgende hidtidige overenskomster:

Overenskomst mellem DI for Arbejdsgiverforeningen af Biscuit- og Kagefabrikker og Fødevareforbundet NNF Håndværk/Industrigruppen/Bager/Møllerbranchen, herefter kaldet: 23

Overenskomst mellem DI for Biscuit- og Kage- og Vaffelfabrikker og Fødevareforbundet NNF Håndværk/Industrigruppen/Bager/Møllerbranchen, herefter kaldet: 24

...

Særlige regler for de enkelte overenskomstområder er blevet etableret som særbestemmelser og er alene gældende for disse tidligere overenskomstområder.

...

Lokalaftaler med særlig status

I forbindelse med sammenskrivningen af overenskomsterne og etableringen af den fødevareindustrielle rammeoverenskomst ved overenskomstfornyelsen i 2007 blev visse overenskomstbestemmelser fra de hidtidige overenskomster udlagt til de lokale parter med status og betegnelsen Lokalaftaler med særlig status.

Disse Lokalaftaler med særlig status er sideløbende med den fødevareindustrielle overenskomst. Aftalerne er undergivet de lokale parters råderet i enighed og forhandles ikke af DI og Fødevareforbundet NNF i forbindelse med overenskomstforhandlinger.

Lokalaftaler med særlig status adskiller sig fra virksomhedens øvrige lokalaftaler derved, at de ikke kan opsiges til bortfald af nogen af de lokale parter. Den enkelte lokalaftales bortfald eller andre ændringer heri er betinget af lokal enighed herom. Der henvises til overenskomstens § 79, stk. 3 omhandlende Lokalaftaler med særlig status.

Disse lokalaftaler med særlig status kan rekvireres hos organisationerne."

Overenskomstens kapitel 10 omhandler lønsystemer. I § 70 om produktivitetsfremmende lønsystemer hedder det bl.a.:

"KAP. 10 – LØNSYSTEMER

§ 70 - Produktivitetsfremmende lønsystemer

Målsætning

For at styrke virksomhedernes konkurrenceevne og medarbejdernes udvikling og dermed de beskæftigelsesmæssige muligheder er DI og Fødevareforbundet NNF enige om, at det er nødvendigt i et gensidigt samarbejde og loyal medvirken stadig at søge frem til en forbedring af produktiviteten, ved hjælp af forbedrede arbejdsmetoder, de mest rationelle produktionsbetingelser samt den bedst mulige produktionsindsats af alle der deltager i arbejdet, herunder ved at medarbejderne i den enkelte virksomhed får de fornødne kvalifikationer via relevant uddannelse.

Til fremme heraf, samt for at skabe en øget indtjening til medarbejderne, kan der på virksomhederne indføres produktivitetsfremmende lønsystemer.

Overenskomstparterne er enige om, at indsatsen til enhver tid skal være sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Forberedelse til lokalaftale om produktivitetsfremmende lønsystem

Parterne er enige om at der forud for en indgåelse af en lokalaftale om et produktivitetsfremmende lønsystem bør ske en inddragelse af de medarbejdere der forventes at blive omfattet af et produktivitetsfremmende lønsystem.

Der nedsættes et lokalt lønudvalg der har til opgave at formulere målene i forbindelse med et nyt lønsystem og som udfærdiger en tekst på en lokalaftale der kan forelægges de berørte ope-

ratører. I denne proces kan organisationernes konsulenter være behjælpelige med information og vidensdeling.

Lokalaftaler

Indførelse af et produktionsfremmende lønsystem forudsætter lokal enighed om indførelse og brugen af lønsystemet og udmøntes i en lokalaftale herom.

Lokalaftalen bør blandt andet indeholde en beskrivelse af følgende:

...

KAP. 10 – LØNSYSTEMER

§ 70 - Produktivitetsfremmende lønsystemer

Målsætning

For at styrke virksomhedernes konkurrenceevne og medarbejdernes udvikling og dermed de beskæftigelsesmæssige muligheder er DI og Fødevareforbundet NNF enige om, at det er nødvendigt i et gensidigt samarbejde og loyal medvirken stadig at søge frem til en forbedring af produktiviteten, ved hjælp af forbedrede arbejdsmetoder, de mest rationelle produktionsbetingelser samt den bedst mulige produktionsindsats af alle der deltager i arbejdet, herunder ved at medarbejderne i den enkelte virksomhed får de fornødne kvalifikationer via relevant uddannelse.

Til fremme heraf, samt for at skabe en øget indtjening til medarbejderne, kan der på virksomhederne indføres produktivitetsfremmende lønsystemer.

Overenskomstparterne er enige om, at indsatsen til enhver tid skal være sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Forberedelse til lokalaftale om produktivitetsfremmende lønsystem

Parterne er enige om at der forud for en indgåelse af en lokalaftale om et produktivitetsfremmende lønsystem bør ske en inddragelse af de medarbejdere der forventes at blive omfattet af et produktivitetsfremmende lønsystem.

Der nedsættes et lokalt lønudvalg der har til opgave at formulere målene i forbindelse med et nyt lønsystem og som udfærdiger en tekst på en lokalaftale der kan forelægges de berørte operatører. I denne proces kan organisationernes konsulenter være behjælpelige med information og vidensdeling.

Lokalaftaler

Indførelse af et produktionsfremmende lønsystem forudsætter lokal enighed om indførelse og brugen af lønsystemet og udmøntes i en lokalaftale herom.

Lokalaftalen bør blandt andet indeholde en beskrivelse af følgende:

...

En lokalaftale om et produktivitetsfremmende lønsystem skal tage udgangspunkt i den til enhver tid gældende normallønssats i overenskomsten og kan f.eks. omfatte en eller flere af nedenstående forhold:

- produktivitet
- kvalifikation
- fleksibilitet
- funktionsløn

Opsigelse af lokalaftale om produktivitetsfremmende lønsystemer

Lokalaftalen kan opsiges af de lokale parter med et varsel på 3 måneder, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

Det er den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at foranledige nye lokale forhandlinger afholdt under medvirken af organisationerne. Ved fortsat uenighed behandles sagen efter reglerne for behandling af fagretslig strid. Uoverensstemmelser kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før disse almindelige regler er iagttaget, selvom udløbsdatoen er passeret.

Efter aftalens bortfald aflønnes med normal timeløn plus evt. personlige tillæg og andre tillæg jf. lokalaftale."

I kap. 14 om lokalaftaler heder det i § 79 om indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v. bl.a.:

"KAP. 14 - LOKALAFTALER

§ 79 - Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Stk. 1

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokalaftaler for medarbejdere omfattet af nærværende rammeoverenskomst.

Manglende enighed om indgåelse af lokalaftaler kan gøres til genstand for drøftelse mellem organisationerne.

Stk. 2

Lokalaftaler kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

Ved opsigelse af lokalaftaler om produktivitetsfremmende lønsystemer henvises til § 70 - lokalaftaler.

Stk. 3

Særaftaler, der i forbindelse med overgangen til denne rammeoverenskomst, videreføres som lokalaftaler med særlig status, er at betragte som lokalaftaler med særlig status på de virksomheder, som før var omfattet af den relevante overenskomst. Disse lokalaftaler med særlig status er - med mindre andet aftales mellem parterne - sideløbende med den fødevareindustrielle rammeoverenskomst.

De lokale parter, det vil sige den stedlige tillidsrepræsentant - hvor en sådan findes - og virksomhedens ledelse, kan løbende forhandle ændringer i sådanne aftaler, uden at aftalerne dermed mister deres særlige status. Kan enighed ikke opnås lokalt, kan sagen behandles i det fagretlige system. Manglende enighed kan dog ikke videreføres til en faglig voldgift og såfremt enighed om ændring ikke kan opnås lokalt eller på et organisationsmøde, forsætter aftalen uændret.

Stk. 4

Ved eventuelle opsigelser af lokalaftaler, anbefaler overenskomstparterne den opsigende part til skriftligt, at fremføre intentionerne med opsigelsen, f.eks. hvorfor og om de skal justeres/genforhandles eller helt bortfalde.

Der er enighed om, at det kan forekomme hensigtsmæssigt at de lokale parter inddrager organisationerne, når en lokalaftale er opsagt. Derfor kan enhver af de lokale parter anmode om, at der afholdes et møde på virksomheden under organisationernes medvirken forinden den opsagte lokalaftale udløber.

...

Særbestemmelse for: 24, Tobak, KIF, Mejeri

24

Overenskomstbestemte reguleringer kan ikke modregnes i bestående lokalaftaler som er tillæg til nærværende overenskomst."

2. De aftaler, der er omhandlet af sagen, benævnes alle "Lokalaftale" for NNF medarbejdere på de pågældende fabrikker. Den 26. november 2009 blev de alle opsagt "til endeligt udløb den 28. februar 2010". Aftalerne var indgået for forskellige perioder, idet aftalerne for Hasselager og Horsens (tidligere Hatting) ligesom overenskomsten gjaldt for perioden fra den 1. marts 2007 til den 28. februar 2010. Lokalaftalen for Hobro (tidligere Doense) gjaldt for perioden fra den 1. marts 2009 til den 28. februar 2010. Aftalen for Holstebro var indgået for perioden fra den 2. september 2007 til den 28. februar 2010, og aftalen for Tølløse (tidligere Fristrup) var indgået for perioden fra den 2. september 2009 til den 28. februar 2010.

Alle aftalerne fremstår som lokalaftaler og ikke som tillæg til overenskomsten.

3. Alle aftalerne indeholder en bestemmelse om et kompetencetrinssystem, der indebærer tillæg til grundtimelønnen. Af sagen fremgår, at formålet hermed var at opnå større fleksibilitet hos personalet, således at flest mulige var i stand til at varetage så vidt muligt alle forskellige opgaver. Inden for de enkelte trin kunne personalet dygtiggøre sig på de forskellige områder og dermed opnå stigninger fra 1. trin op til og med trin 5+.

I forbindelse med overenskomstfornyelsen ønskede virksomheden at kende det nærmere indhold af overenskomstfornyelsen, inden der blev optaget forhandling om lokalaftalerne. Parterne var derfor enige om at forlænge lokalaftalerne uændret frem til den 31. maj 2010, hvorefter de bortfaldt uden yderligere varsel. Ifølge DI var den nærmere baggrund for indgåelsen af de tidsbegrænsede aftaler, at medarbejderne ellers ville få reduceret deres løn til den overenskomstmæssige normalløn, idet de lokalt aftalte tillæg ville være bortfaldet.

Efter at overenskomstresultatet var blevet kendt, fremsatte virksomheden forslag til nye lokalaf-taler, der skulle gælde fra den 1. juni 2010. I forslagene indgik, at kompetencetillæggene blev re-guleret således, at kompetencetrin 0 fik tillagt den fulde stigning i henhold til den nye overens-komst (mæglingsforslaget) pr. 1. marts 2010 på 1,60 kr. pr. time, men at der ikke skete nogen stigning for så vidt angår kompetencetrinnene 2-5, idet tillæggene på disse trin blev reduceret med den overenskomstmæssige stigning.

I Hobro og Horsens (Doense) gik medarbejderne ind på virksomhedens forslag. Disse aftaler ville NNF imidlertid ikke anerkende, idet forbundet mente, at de var overenskomststridige.

Virksomheden har udarbejdet forslag til nye lokalaftaler og fremsat endelige forslag til de øvrige afdelinger med virkning fra den 1. august 2011.

FORKLARINGER

Arne Søby har forklaret, at han i 20 år var ansat på fabrikken i Hasselager, hvor han som medlem af SU blev impliceret i forhandlingerne om lokalaftalerne. Den første lokalaftale om kompeten-cetrin blev indgået i 2001 efter oplæg fra arbejdsgiversiden. Forinden havde fabrikken været om-fattet af Aftale 23, men den kom nu over på Aftale 24 med kompetencetrinløn. Tillæggene skulle tilskynde medarbejderne til at dygtiggøre sig og blive alsidige. I 2004 kom der en ny overens-komst, og i den forbindelse fortsatte lokalaftalen uden særlige forhandlinger. Der blev ikke ydet lønforhøjelse ud over den, der fremgik af overenskomsten.

Kjeld Olesen har forklaret, at han er ansat på fabrikken i Horsens, tidligere Hatting. Han har del-taget i forhandlingerne om lokalaftalerne, der, så vidt han husker, i 1998 kom til at indbefatte

kompetencetrinløn. Det var meget om at gøre for virksomheden, at de ansatte blev så bredt som muligt uddannet med henblik på, at de kunne bestride alle arbejdsområder.

Kirsten Kruse har forklaret, at hun i 2006 blev ansat som personalechef hos Lantmännen Unibake A/S. Virksomheden etablerede sig i Danmark i 1980'erne og har op gennem årene opkøbt en række virksomheder i Danmark inden for brødproduktion m.v. Hun har ikke nærmere kendskab til forløbet i forbindelse med indgåelsen og opsigelsen af lokalaftalerne forud for sin tiltrædelse. De første aftaler, hun blev involveret i, var således aftalerne, der blev indgået fra 2007. Efter en gennemgang af virksomhedens omkostningsniveau i efteråret 2009 besluttede man at opsigte samtlige lokalaftaler pr. 28. februar 2010, dvs. til det tidspunkt, de udløb. Konkurrencesituationen inden for det område, fabrikker i denne sag er beskæftiget med – frostbrød – er blevet særdeles skarp inden for de senere år. Produktionen bliver i stigende omfang lagt uden for Danmarks grænse, og det er derfor helt nødvendigt nøje at vurdere omkostningsniveauet.

Systemet har været indrettet således, at alle medarbejderne på alle fabrikkerne har fået normallønnen i henhold til overenskomsten – i virksomheden betegnet som grundlønnen – hvortil kommer de tillæg, der er aftalt ved de enkelte lokalaftaler. Formålet med opsigelsen af lokalaftalerne i november 2009 var, at de skulle bortfalde og afløses af nye aftaler. I forlængelsesperioden forhandlede man de nye lokalaftaler i de enkelte virksomheder, men kun i Doense og Hatting blev der indgået nye aftaler. Derefter kom NNF ind i billedet. Imidlertid var overenskomstforhandlingerne ikke afsluttet på dette tidspunkt, og man havde derfor ikke overblik over, hvad omkostningsniveauet ville blive i den kommende overenskomstperiode. Man ønskede imidlertid ikke at dramatisere situationen, og virksomheden var derfor indforstået med at forlænge lokalaftalerne indtil den 31. maj 2010.

Pr. 1. marts 2010 udgjorde den overenskomstmæssige stigning 1,60 kr., der naturligvis blev tillagt grundlønnen. Til gengæld skete der en tilsvarende reduktion af tillæggene på kompetencetrinnene. Der var udbredt lokal forståelse herfor på grund af konkurrencesituationen. For flere af fabrikernes vedkommende blev nettoresultatet således, at der ikke opnåedes nogen lønfremgang for medarbejderne efter indgåelsen af overenskomsten.

PARTERNES ARGUMENTER

NNF har anført, at forbundets påstand 1 reelt angår spørgsmålet, om overenskomstmæssige stigninger i lønnen kan modregnes i de tillæg, de ansatte har opnået i henhold til lokale aftaler. Det må her tages i betragtning, at tillæggene har været oppebåret siden 2001 og således er ydet uafhængig af overenskomsterne, men da lokalaftalerne har været forhandlet i forbindelse med overenskomstfornyelserne og har været gældende gennem flere overenskomstfornyelser, har tillæggene som en fast påregnelig løndel opnået overenskomstmæssig status. Den modregning, virksomheden reelt har foretaget, er derfor overenskomststridig.

Det anførte skal tillige ses i lyset af, at de opsagte lokalaftaler fortsatte med at gælde også efter den 28. februar 2010, hvilket må anses for at være en følge af forligsmandens forlængelse af overenskomsterne. Derved blev det understreget, at lokalaftalerne har en sådan nærhed til hovedoverenskomsten, at de kun kan opsiges sammen med denne og kun kan afløses af nye lokalaftaler, såfremt parterne er enige herom.

DI har anført, at overenskomsten er en normallønsoverenskomst, hvor størrelsen og tidspunktet for ændringen af normallønnen aftales ved de enkelte overenskomstfornyelser. Den overenskomstmæssige løn er således den normale, og der er ikke tale om nogen egentlig lønspredning. Den enkelte arbejdstager og arbejdsgiver kan aftale vilkår, som afviger fra overenskomsten, hvis det er til gunst for arbejdstageren og i øvrigt ikke strider imod arbejdsgiverorganisationens interesse i, at overenskomsten følges. Derfor betegnes tillæg til normallønnen som personlige tillæg, som en arbejdsgiver har ret til at nedsætte under iagttagelse af de regler, der gælder for ændring af arbejdsforholdet. Der er således hverken ret eller pligt til lokalt at forhandle yderligere løn end den, der er opnået ved overenskomstforhandlingerne.

Af overenskomstens § 70 fremgår, at indførelse af produktionsfremmende lønsystemer forudsætter lokal enighed. En sådan enighed kan udmøntes i en lokalaftale, der kan opsiges med 3 måneders varsel. I overensstemmelse med det sædvanlige arbejdsretlige udgangspunkt kan sådanne lokalaftaler opsiges uafhængigt af overenskomsten. Det afgørende er, at en opsigelse sker i overensstemmelse med den pågældende lokalaftales egne bestemmelser herom. Hvis en lokalaftale ifølge sit eget indhold er tidsbegrænset, således som det er tilfældet i denne sag, gælder den indtil udløbet, hvorefter den bortfalder uden yderligere varsel.

DI har endvidere anført, at ikke alle lokalaftaler i denne sag er forhandlet i forbindelse med overenskomstfornyelserne, og at det i øvrigt heller ikke er alle aftalerne, der har bestået gennem flere overenskomstfornyelser. De kan derfor opsiges til bortfald, jf. §§ 70 og 79 i overenskomsten. I denne sag skete opsigelsen med 3 måneders varsel til ophør den 28. februar 2010, hvad arbejds-tagersiden heller ikke gjorde indsigelser imod. Alle tillæggene er ydet i henhold til et præsta-tionsfremmende lønsystem og er således ikke overenskomstmæssigt fastsat.

Samtlige lokalaftaler blev for god ordens skyld opsagt, selv om de ifølge deres eget indhold ud-løb pr. 28. februar 2010. De blev opsagt "til endeligt udløb", netop fordi virksomheden ønskede at tilkendegive, at der nu indtraf en ændring i forhold til tidligere, hvor aftalerne mere eller min-dre automatisk var løbet videre uden særlig forhandling. Forlængelsen af lokalaftalerne skete i fuld enighed med medarbejderne og udelukkende med henblik på, at parterne kunne få et over-blik over økonomien, når den overenskomstmæssige situation var afklaret. Der er da heller ikke noget i aftalerne, der får dem til at fremstå som en del af overenskomsten. Heller ikke den om-stændighed, at nogle af lokalaftalerne har løbet over flere år, kan begrunde, at de skal dele skæb-ne med overenskomsten.

OPMANDENS BEGRUNDELSE OG KONKLUSION

Efter forhandling og votering kunne der ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af voldgiftsretten opnås flertal for en afgørelse, der derfor skal træffes af opmanden. Denne udtaler herefter:

Som anført er sagens spørgsmål, om lokalaftalerne på de 5 fabrikker, der er nævnt i påstandene, udgør en del af Den fødevareindustrielle overenskomst og derfor kun kan opsiges sammen med denne, eller om de har kunnet opsiges særskilt.

De første lokalaftaler blev indgået omkring 2001. Baggrunden herfor var, at arbejdsgiversiden og arbejdstagersiden havde et fælles ønske om at udvikle medarbejderne og fremme produktionen, jf. herved overenskomstens § 70. Alle aftalerne har været tidsbegrænsede, og de seneste aftaler udløb automatisk pr. 28. februar 2010. Ved overenskomstfornyelserne i 2004 og 2007 fortsatte aftalerne uden særlige forhandlinger, således at der i en årrække har været udbetalt uændrede til-

læg, hvis størrelse har beroet på, hvilket kompetencetrin den enkelte medarbejder har befundet sig på.

Overenskomsten er en normallønsoverenskomst, og der må kræves særlige holdepunkter for at anse aftalerne for at være blevet en del af overenskomsten med den virkning, at de kun har kunnet opsiges sammen med denne. Den omstændighed, at ingen af aftaleparterne gennem årene indtil 2009 har ment, at der var behov for at ændre lønssystemet, herunder tillæggenes størrelse, og det forhold, at aftalerne tidsmæssigt er fortsat sideløbende med overenskomsterne, kan ikke begrunde, at der foreligger sådanne særlige holdepunkter. Heller ikke virksomhedens indforståelse med at forlænge aftalerne, indtil de uden yderligere varsel bortfaldt pr. 31. maj 2010, kan indebære, at aftalerne har mistet deres karakter af at være lokale aftaler, der i overensstemmelse med overenskomstens § 70 – og med almindelig arbejdsretlig praksis – har kunnet opsiges med 3 måneders varsel.

Det bemærkes herved, at de lokale medarbejdere, som selv har indgået aftalerne, ikke fremsatte indvendinger imod, at disse blev opsagt med 3 måneders varsel, og således selv synes at have været af den opfattelse, at aftalerne ikke har haft overenskomstmæssig status.

På denne baggrund var virksomheden berettiget til dels at opsiges alle lokalaftalerne som sket, dels at aftale, at de forlængede aftaler automatisk udløb den 31. maj 2010. Virksomheden har derfor også været berettiget til at betinge en indgåelse af nye lokalaftaler af, at størrelsen af de hidtidige tillæg blev reduceret.

Herefter tages DI's påstand om frifindelse for alle NNF's påstande til følge.

THI BESTEMMES:

DI Overenskomst I v/ DI for Lantmännen Unibake Denmark A/S frifindes.

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

Skodsborg den 27. april 2011.

Per Sørensen