

Kendelse
af 5. november 2013

i
faglig voldgift
FV 2013.0063:

CO-industri

for

3F

(procedør: Jesper Kragh-Stetting)

mod

DI Overenskomst I v/DI

for Fipros A/S

(procedør: Tove Schultz-Lorentsen)

Uoverensstemmelsen i sagen angår gyldigheden og rækkevidden af dels en lokalaftale fra maj 2008 om varierende ugentlig arbejdstid, dels et tillæg hertil af 1. februar 2009.

Påstande

Klageren har nedlagt følgende påstande:

Principal:

Indklagede, DI Overenskomst I for Fipros A/S, skal anerkende, at lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid af 1. maj 2008 og tillægget hertil af 1. februar 2009 er trådt i kraft den 14. december 2010, hvor tillidsrepræsentant Vibeke Jespergaard tiltræder oversigt vedr. lokalaftaler.

Subsidiært:

Indklagede, DI Overenskomst I for Fipros A/S, skal anerkende, at lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid af 1. maj 2008 alene omfatter de i lokalaftalen 6 navngivne medarbejdere, og at tillægget til lokalaftale af 1. februar 2009 erstatter foranstående, hvorved lokalaftalen efter dette tidspunkt alene omfatter de medarbejdere, der indgik i de teams, som de 3 navngivne teamrepresentatives repræsenterede på tidspunktet for underskrivelsen heraf.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Den mundtlige forhandling fandt sted den 29. oktober 2013 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som opmand.

Der blev afgivet forklaring af Henning Larsen, Morten Duch, Kim Jensen og Péter Füzes, hvorpå sagen blev procederet.

Der kunne under voteringen ikke opnås flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, og afgørelsen blev herefter overladt til opmanden, der fremkom med en nærmere begrundet tilkendegivelse.

CO-industri har anmodet om at få en skriftlig kendelse i sagen.

Baggrunden for sagen

A. Overenskomstgrundlaget

I Industriens overenskomst for 2012-2014 hedder det bl.a.:

”Kap. I. Samarbejdet

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

For hver virksomhed – for større virksomheders vedkommende normalt inden for hver afdeling – vælger de der beskæftigede medarbejdere af deres midte en tillidsrepræsentant.

....

Stk. 4

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant end de i stk. 1, 2, 3 og 5 anførte.

En sådan lokalaftale indgås i henhold til § 8, stk. 1.

....

Stk. 10

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsige lokalaftaler med ledelsen.

Talsrepræsentanten skal være medlem af et forbund under CO-industri og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af de medarbejdere, der udgør valggrundlaget.

Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant, jf. ovenfor, kan lokalaftaler dog indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.

....

Kap. II. Lokalaftaler

§ 8 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Stk. 1

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

....

Stk. 7

Der er adgang til ved lokalafnåte at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitler 1, 3, 4 og 10. Sådanne lokalafnåter skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

....

Kap. III. Arbejdstiden

§ 9 Den normale arbejdstid

...

Stk. 2

- a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.
- b. De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.
- c. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.
- d. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparring til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.
- e. Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode etableres en lønudjævning.

- f. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 13 og 14.
- g. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 8.

...

Kap. XII

Forhandlingsregler/Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

§ 49 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Stk. 1 Lokale forhandlinger

- a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.
- b. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.
- c. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.”

§ 1, stk. 10, kom efter det oplyste ind i overenskomsten ved overenskomstfornyelsen i 2007 som opfølgning på en opmandskendelse afsagt den 17. december 2004 med udvidet formandskab. Kendelsen omhandlede, hvem der på lønmodtagersiden har kompetencen til at indgå og opsige lokalaftaler i henhold til Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. Det blev i kendelsen statueret, at det på virksomheder, der er medlem af Dansk Industri og dermed omfattet af Industrioverenskomsten, alene er valgte tillidsrepræsentanter, der kan indgå bindende lokalaftaler. På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, er det kun medarbejderne i forening, eller ansatte, som ikke behøves at være medlemmer af et CO-industri forbund, valgt af deres kolleger, der kan indgå lokale aftaler med bindende virkning for alle ansatte. Opmændenes resultat var begrundet således:

“Industriens overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst er begge områdeoverenskomster. Overenskomsterne har dermed inden for deres respektive områder virkning for de medarbejdere, der er ansat på en af Dansk Industris medlemsvirksom-

heder, dvs. også for de medarbejdere, der ikke er medlem af et forbund, der er medlem af CO-industri.

Begge overenskomster giver – henholdsvis i § 8 og i § 19 – plads for, at der kan indgås lokalaftaler. I det alt overvejende antal tilfælde indgås sådanne lokalaftaler mellem virksomheden og tillidsrepræsentant(terne), jf. ... – og visse lokalaftaler kan efter de to overenskomster endog udtrykkeligt kun indgås med en tillidsrepræsentant, jf. henholdsvis § 50 og § 25 om forsøgsordninger.

Der er mellem parterne enighed om, at en tillidsrepræsentant skal være medlem af et af CO-industris medlemsforbund. Desuagtet er tillidsrepræsentanten valgt af og repræsenterer over for virksomheden alle de medarbejdere, der udgør valggrundlaget, og dermed også de medarbejdere, der ikke måtte være medlem af et af CO-industris medlemsforbund.

Det er i overensstemmelse hermed, at en lokalafdeling alene er tillagt den i Industriens Overenskomst § 2, stk. 5 [2012-overenskomstens § 4, stk. 4], beskrevne besøgsbeføjelse, og at en repræsentant fra lokalafdelingen selv i tilfælde af faglig uoverensstemmelse kun kan tilkaldes til den lokale forhandling efter aftale med virksomhedens ledelse, jf. § 49, stk. 1, litra b.

Lokalaftaler kan efter henholdsvis § 8 og § 19 i overenskomsterne indgås mellem ”de lokale parter på virksomheden”. Alene bedømt efter ordlyden kan det ikke med rimelighed forstås således, at der herved på lønmodtagersiden i givet fald, dvs. når der ikke er valgt nogen tillidsrepræsentant, sigtes til lokale afdelinger af CO-Industris medlemsforbund, heller ikke til sådanne afdelinger sammen med de af virksomhedens medarbejdere, der er medlemmer af et af CO-Industris medlemsforbund. Hverken det foranførte eller bestemmelser i de to overenskomster i øvrigt giver støtte for, at de lokale afdelinger i sådanne tilfælde over for virksomheden skulle kunne gøre krav på at indgå som aftalepart i en lokalaftale. De lokale parter må således forstås som virksomheden på den ene side og medarbejderne på den anden side.

Ved overenskomsterne er der endvidere ikke tillagt de enkelte medarbejdere på virksomheden nogen ret til at indgå lokalaftaler på andre medarbejders vegne, og dette må i det hele taget gælde, hvad enten de enkelte medarbejdere er medlemmer af et af CO-Industris medlemsforbund eller ej.

Opmændene finder herefter, at overenskomsternes § 8 og § 19 giver mulighed for, at der på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, indgås lokalaftaler med de repræsentanter for medarbejderne, som medarbejderne måtte have valgt dertil, og at dette også gælder, selv om sådanne medarbejderrepræsentanter ikke er medlemmer af et af CO-Industris medlemsforbund. Opmændene finder, at dette også må gælde, selv om sådanne medarbejderrepræsentanter ikke umiddelbart selv måtte have adgang til at rejse fagretlige sager om opsigelse eller fortolkning af de lokalaftaler, der er blevet indgået på denne måde.

Det bemærkes i øvrigt, at CO-Industri også hvad angår sådanne lokalaftaler vil have sædvanlig adgang til ad fagretlig vej at forfølge de tilfælde, hvor en lokalaftale måtte være indgået i strid med overenskomsterne.”

B. Lokalaftalen af 1. maj 2008 og tillægget hertil af 1. februar 2009

Lokalaftalen af 1. maj 2008 og tillægget hertil af 1. februar 2009 er indgået på tidspunkter, hvor der ikke var valgt nogen tillidsrepræsentant på virksomheden, som dengang hed DAN BLANDS A/S.

Aftalerne er affattet på såvel dansk som engelsk. Den danske tekst er, for så vidt angår aftalen af 1. maj 2008, sålydende:

”Lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid

Med henvisning til Industriens Overenskomst § 9 stk. 2 er der enighed om, at virksomheden kan aftale varierende ugentlig arbejdstid som følger for medarbejdere som måtte være interesseret heri.

Aftalen omfatter alle medarbejderne i virksomhedens produktion.

Arbejdstiden

Arbejdstiden er fastlagt i en turnus på 4 uger, hvor der arbejdes 144 timer de første 2 uger og 0 timer de sidste 2 uger.

Den normale daglige arbejdstid for medarbejdere, der er omfattet af aftalen, er i de første 2 uger af turnusperioden:

Mandag – lørdag: kl. 0630 – 19.00

Medarbejderen har ½ times ubetalt frokost hver dag.

De sidste 2 uger af turnusperioden har medarbejderne, der er omfattet af aftalen, fri.

Ved S/H dage, overenskomstmæssige fridage o.lign. på ugens første hverdage reduceres arbejdstiden forholdsmæssigt med $37/5 = 7,4$ timer pr. dag. Enkelte resttimer (for meget eller for lidt) aftales afholdt over den resterende del af turnusperioden.

Opsigelse af aftalen kan ske i.h.t. overenskomstens § 8 med 2 måneders varsel til udløb af den igangværende turnus.”

Aftalen er underskrevet af Morten Duch for virksomheden og af Karina Haurum, Bjarne Poulsen og Kim Jensen, idet disse tre medarbejders underskrifter er anført under følgende tekst: ”Accepteret af DAN BLENDS samarbejdsudvalg”.

Afslutningsvis i aftalen er under teksten ”Nedenstående medarbejdere er omfattet af aftalen” anført følgende navne: Péter Füzes, Andres Asztalos, Sándor Sólyum, Balázs Udvarác, Dalázs Tóth og József Bayerle.

Af et referat af et samarbejdsudvalgsmøde den 24. april 2008 hedder det under ”Diverse” bl.a.:

”Vi har aftalt ansættelse af 6 medarbejdere fra Ungarn. Disse arbejder efter en lokal aftale 14 dages arbejde afløst af 14 dages frihed. Således at den samlede arbejdstid for en 4 ugers periode udgør 4×37 timer. Lokalaftalen er lavet i samarbejde med Henning Larsen lokalafdeling Assens og DI. Aftalen tiltrædes af SU.”

Spørgsmålet blev på ny behandlet på et ekstraordinært samarbejdsudvalgsmøde den 9. maj 2008. I referatet herfra hedder det:

”Gennemgang af referat fra sidste møde.
Referatet blev godkendt.

Lokalaftale om Ungarske medarbejdere.

De Ungarske medarbejdere går i én 2 ugers turnus med 144 timers arbejde efterfulgt af 14 dages fri. Øvrige vilkår som for danske medarbejdere.

Lokalaftalen blev gennemgået og underskrevet.”

Tillægget af 1. februar 2009 til aftalen indledes på følgende måde:

”Amendment to:

Local agreement about varying weekly workinghours

Lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid”

Indholdet af tillægget svarer til indholdet af den tidligere indgåede aftale bortset fra, at der er fastsat følgende vedrørende den daglige arbejdstid og turnusperioden:

”Arbejdstiden er fastlagt i en turnus på 4 uger, hvoraf der arbejdes 144 timer de første 2 uger og 0 timer de sidste 2 uger. En fuld turnus periode er fastsat til 1 kalenderår.

Den normale daglige arbejdstid for medarbejdere, der er omfattet af aftalen, er i de første 2 uger af turnusperioden i tidsrummet:

Alle dage kl. 0600 – 20.00

Medarbejderen har ½ times ubetalt frokost hver dag.

De sidste 2 uger af turnusperioden har medarbejderne, der er omfattet af aftalen, fri.

Turnusperioden kan ved fælles overenskomst mellem medarbejder og firma, ændres til kortere eller længere perioder, for at møde private medarbejder – eller firma ønsker.

En arbejdsturnus planlægges uden et fuldt 24 timers fridøgn, i stedet et det aftalt at der i en turnus som minimum afholdes 2 friperioder x 12 timer.”

Fra medarbejderside er aftalen underskrevet af Péter Füzes, József Bayerle og Tibor Gallusz, idet de pågældende personer er angivet at være ”Team Representatives”.

I 2010 valgtes Vibeke Jespergaard som tillidsrepræsentant på virksomheden, og hun underskrev den 14. december 2010 en oversigt over lokalaftaler. Det fremgår heraf, at bl.a. lokalaftalen af 1. maj 2008 om varierende arbejdstid og tillægget af 1. februar 2009 hertil er gennemgået og tiltrådt af hende som tillidskvinde.

Den foreliggende tvist har været behandlet på et møde den 19. marts 2013 mellem CO-industri og DI Overenskomst I for Fipros A/S, hvor parterne blev enige om at søge tvisten afklaret ved en faglig voldgift, således at spørgsmålet om eventuel efterbetaling afventer udfaldet heraf.

Forklaringer

Henning Larsen har forklaret bl.a., at han har været faglig sekretær i 3F Vestfyn siden 2005. Han havde kontakt med den indklagede virksomhed i 2005 i forbindelse med indgåelse af en lokalaftale om et nyt lønsystem, og han har også i øvrigt haft spredt kontakt med virksomheden, bl.a. i 2008 i forbindelse med en sag om manglende overtidsbetaling, som resulterede i, at to medlemmer fik ca. 100.000 kr. efterbetalt i overarbejdsbetaling. Han har derimod ikke været involveret i eller konsulteret i forbindelse med lokalaftalerne om varierende ugentlig arbejdstid.

Morten Duch har forklaret bl.a., at han er direktør for Fipros A/S, og at han har været direktør for virksomheden siden dens start i 1992. Virksomheden startede op under navnet DAN BLENDS og er i dag efter mange år med stadig vækst og kraftig teknisk udvikling koncentreret om at fremstille fødevaringredienser til levnedsmidler. Virksomheden har siden 2002/2003 haft et samarbejdsudvalg bestående af repræsentant/repræsentanter for ledelsen og 3 repræsentanter for produktionsmedarbejderne. Medarbejderne holder løbende fællesmøder, hvor man drøfter emner, der er relevante for virksomheden. Det er på sådanne møder, at medlemmerne af virksomhedens samarbejdsudvalg vælges. I samarbejdsudvalget drøftes alle spørgsmål af betydning for medarbejderne, herunder lønsystemer og arbejdsvilkår, og samar-

bejdsudvalget fungerer således som et generelt samarbejdsforum. Der laves korte referater af samarbejdsudvalgsmøderne, som hænges op på opslagstavlen og lægges på bordene i kantine, således at alle er orienteret om, hvad der er blevet drøftet og besluttet. Virksomheden har aldrig blandet sig i, hvor medlemmerne var organiserede, og dette gælder også i forhold til medlemmerne af samarbejdsudvalget. 3F har imidlertid altid været velkommen på arbejdspladsen med henblik på at orientere medarbejderne. Samarbejdsudvalget har fungeret, som det hele har gjort, og det er således ikke blevet etableret efter principperne i Samarbejdsaftalen fra 2006 mellem DA og LO. Han har ikke været bekendt med, at det skulle være et krav efter denne aftale, at der kun kan vælges medarbejderrepræsentanter, som er medlem af et LO-forbund.

I 2007-2008 havde virksomheden svært ved at skaffe den fornødne arbejdskraft. Han kom via en forbindelse i kontakt med en gruppe bestående af 6 ungarere, som havde de kvalifikationer, som virksomheden efterspurgte. Da de var bosat med deres familier i Ungarn, var de interesserede i at "samle" arbejdstiden mest muligt mod så til gengæld at holde fri i længere perioder, hvori de kunne rejse hjem til deres familier. Han havde ikke tidligere været ude for medarbejdere med tilsvarende ønsker og søgte rådgivning hos DI, som orienterede ham om overenskomstens muligheder for at indgå lokalaftaler om varierende ugentlig arbejdstid. Han fik udleveret en skabelon til en sådan aftale fra DI. Han havde endvidere et møde herom med Henning Larsen fra 3F, og han forstod på såvel denne som DI, at det ikke var nødvendigt for at indgå en lokalaftale vedrørende varierende ugentlig arbejdstid, at den blev underskrevet af 3F. Indholdet af den påtænkte lokalaftale blev drøftet i samarbejdsudvalget ud fra den skabelon, som han havde fået fra DI, og medarbejderrepræsentanterne drøftede herefter spørgsmålet med de øvrige medarbejdere, som således alle var orienteret om drøftelserne. Der var ingen, som protesterede imod, at lokalaftalen blev indgået. På tidspunktet for aftalens indgåelse, var der 6 udenlandske arbejdere, der ønskede at arbejde på varierende ugentlig arbejdstid, og de er derfor nævnt sidst i aftalen. Efterfølgende i 2008 blev der ansat to yderligere udenlandske medarbejdere, som var interesseret i at blive omfattet af aftalen, og lokalaftalen er for disses vedkommende blevet aftalt som et tillæg til deres ansættelseskontrakt.

De nævnte 8 udenlandske medarbejdere tilkendegav i begyndelsen af 2009, at de var interesserede i at kunne arbejde flere timer pr. dag, ligesom de var interesserede i at få mulighed for, at turnusperioden kunne være anderledes end 14 dages arbejde/ 14 dages fri. Det var på baggrund af disse ønsker, at tillægsaftalen af 1. februar 2009 blev indgået. Denne aftale blev underskrevet af virksomhedens tre teamrepræsentanter, som repræsenterede hvert deres hold, idet disse tre teamrepræsentanter i det daglige fungerede som kontakt mellem virksomheden og medarbejderne.

Der var, da tillidsrepræsentant Vibeke Jespersgaard tiltrådte aftalerne, 13 medarbejdere omfattet heraf. Der er ingen danske medarbejdere, der har ønsket at arbejde på varierende ugentlig arbejdstid. Der er endvidere i dag to udenlandske medarbejdere, som arbejder på samme vilkår som virksomhedens danske medarbejdere.

Virksomheden beskæftiger i øjeblikket ca. 40 medarbejdere.

Kim Jensen har forklaret bl.a., at han har været ansat i virksomheden i 10 år som produktionsmedarbejder. I 2008 sad han i virksomhedens samarbejdsudvalg, idet han på et fællesmøde for medarbejderne var blevet opfordret til at træde ind i dette udvalg. Han var ikke medlem af noget LO-forbund. Det var virksomheden, som i samarbejdsudvalget tog spørgsmålet op vedrørende indgåelse af en lokalaftale om variabel ugentlig arbejdstid. Spørgsmålet blev taget op på grund af ønsket om varierende ugentlig arbejdstid fra de seks ungarere, som virksomheden var i færd med at ansætte. Medarbejderrepræsentanterne var enige i, at det var en god ide, at der blev indgået en lokalaftale herom, og han drøftede efterfølgende spørgsmålet med sine kolleger. Der var ingen, som protesterede herimod. Der blev herefter afholdt et ekstraordinært møde, hvor lokalaftalen blev gennemgået og underskrevet.

Péter Füzes har forklaret bl.a., at tillægget til lokalaftalen kom i stand på initiativ fra de ungariske medarbejdere, herunder ham selv, da de var interesseret i at få koncentreret arbejdet i Danmark mest muligt, således at de kunne komme tidligere hjem til deres familier i Ungarn. Med de lange perioder, som de havde i Ungarn, havde de ikke behov for yderligere perioder med ferie/hvile i Danmark, og de havde ikke noget at bruge en søndag til i Danmark. Han er

valgt som teamrepræsentant af sit hold. Han og de to andre teamrepræsentanter har drøftet indholdet af ændringsaftalen med hvert deres team, og der var almindelig enighed om indholdet heraf. Han er ikke medlem af en fagforening.

Parternes argumentation

Klager har til støtte for den principale påstand anført, at de medarbejdere, som har underskrevet henholdsvis lokalaftalen af 1. maj 2008 og tillægget hertil af 1. februar 2009, ikke har haft fuldmagt hertil, og at der på intet tidspunkt under sagsforløbet er fremlagt nogen dokumentation for det modsatte. Det er en følge heraf, at de omtalte lokalaftaler først har retsvirkning fra den 14. december 2010, hvor tillidsrepræsentant Vibeke Jespergaard tiltrådte aftalerne.

Det forhold, at lokalaftalen af 1. maj 2008 er tiltrådt af samarbejdsudvalgets medarbejderrepræsentanter, gør ikke, at aftalen er gyldigt indgået, da Fipros A/S, der blev medlem af DI i 1997, havde pligt til at overholde samarbejdsaftalen fra 2006 mellem LO og DA, idet det må antages, at virksomheden også i 2008 havde mere end 35 ansatte. Der er i den nævnte aftale bl.a. bestemt følgende om rammerne for samarbejdet: ”Udvalget kan ikke behandle spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af overenskomstmæssige eller lokale lønaftaler, og som normalt fastlægges af forhandlingens, respektive fagretlige vej”. Det følger dermed udtrykkeligt af aftalen, at et samarbejdsudvalg ikke har hjemmel til at indgå lokalaftaler som de her foreliggende. Det følger derudover også af aftalen og den praksis, der har været gældende for valgbarhed gennem årene, at der kun kan vælges ordinære medarbejderrepræsentanter, som er medlem af et LO-forbund. De medarbejdere, der som medlemmer af samarbejdsudvalget tiltrådte lokalaftalen, var imidlertid ikke medlem af et LO-forbund og har dermed ikke haft fuldmagt til at underskrive lokalaftalen, da de ikke har været valgbare. Endelig følger det af § 1, stk. 10, i overenskomsten, at medarbejderne i virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan bemyndige en talsrepræsentant til i konkrete anliggender at indgå og opsiges lokalaftaler med ledelsen, men en sådan talsrepræsentant skal som udgangspunkt være medlem af et forbund under CO-industri og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. § 1, stk. 10, kom ind i overenskomsten i 2007 som en reaktion på voldgiftskendelsen fra 2004,

og en virksomhed kan herefter kun fortsætte med at gøre brug af uorganiserede medarbejderrepræsentanter, hvis der har været en praksis herfor i virksomheden. Den indstævnte virksomhed har intet gjort for at dokumentere, at betingelserne efter § 1, stk. 10, har været opfyldt, og konsekvensen heraf må være, at lokalaftalerne først kan anses for at være gyldigt indgået, da de blev tiltrådt af tillidsrepræsentanten i december 2010.

Til støtte for den subsidiære påstand har klager anført, at det udtrykkeligt følger af ordlyden af lokalaftalen fra maj 2008, at den udelukkende omfatter de seks navngivne medarbejdere, som er angivet sidst i aftalen, ligesom det er en følge af ordlyden af tillægget fra februar 2009, at tillægget erstatter lokalaftalen af 1. maj 2008, og at det angiver et nyt og andet anvendelsesområde, som er begrænset til at omfatte de medarbejdere, der indgik i de teams, som de tre navngivne teamrepresentatives repræsenterede på underskrivelsestidspunktet.

Indklagede har anført, at det følger af forholdets natur, at der er en hjemmel til at indgå lokalaftaler i det omfang, det ikke kolliderer med andre forpligtelser. Efter overenskomstens § 9, stk. 2, forudsætter indgåelse af lokalaftaler om varierende ugentlig arbejdstid, at der foreligger "lokal enighed". Det følger af den faglige voldgiftskendelse af 17. december 2004, at dette for virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, betyder, at der kan indgås lokalaftaler med de repræsentanter for medarbejderne, som medarbejderne måtte have valgt hertil, og at dette også gælder, selv om sådanne medarbejderrepræsentanter ikke er medlemmer af et af CO-industris medlemsforbund. Dette gælder uanset § 1, stk. 10, som blev indføjet i overenskomsten i 2007, idet det fremgår af tredje afsnit i denne bestemmelse, at hvis der ikke er valgt en talsrepræsentant som nævnt i bestemmelsens andet afsnit, så kan lokalaftaler indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.

Der er efter samarbejdsaftalen fra 2006 mellem LO og DA kun pligt til at oprette samarbejdsudvalg i virksomheder, der beskæftiger 35 ansatte og derover. Denne pligt består endvidere kun, såfremt enten arbejdsgiveren eller et flertal blandt de ansatte foreslår det, og oprettelse af samarbejdsudvalg i henhold til aftalen skal meddeles til Samarbejdsnævnet af hensyn til udsendelse af oplysningsmateriale. Ønsker ingen af parterne i virksomheden oprettelse af

samarbejdsudvalg, anbefales det i samarbejdsaftalen, at der jævnligt afholdes orienteringsmøder mellem ledelse og ansatte.

Samarbejdsudvalget hos Fipros A/S, som blev etableret omkring 2002/2003, er ikke et samarbejdsudvalg, der er etableret efter principperne i Samarbejdsaftalen mellem DA og LO, men er et samarbejdsforum bestående af 3 medarbejderrepræsentanter og direktøren, hvor man jævnligt afholder orienteringsmøder og drøfter forskellige spørgsmål af betydning for medarbejderne. De 3 medarbejdere, der er medlem af virksomhedens samarbejdsudvalg, er valgt af og blandt samtlige medlemmer, og de medarbejdere, som var medlem af udvalget i 2008, havde det fornødne mandat til at indgå den pågældende lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, da de underskrev aftalen. De tre "team representatives", der underskrev tillægget hertil af 1. februar 2009, havde ligeledes det fornødne mandat til at gøre dette. Såvel lokalaf-talen som tillægget hertil er således indgået i overensstemmelse med reglerne i overenskomsten og er dermed gyldige.

Vedrørende aftalernes rækkevidde fremgår det udtrykkeligt af begge aftalers ordlyd, at de omfatter alle medarbejderne i virksomhedens produktion.

Opmandens begrundelse og konklusion

I 2008 og 2009, da de af sagen omhandlede lokalaf-taler blev indgået, var der ikke på Fipros A/S valgt nogen tillidsrepræsentant, ligesom der heller ikke var valgt en talsrepræsentant, som var medlem af et forbund under CO-industri. Lokalaf-taler kunne derfor indgås og opsiges, således som det hidtil havde været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne, jf. overenskomstens § 1, stk. 10, 3. afsnit.

Det lægges efter de afgivne forklaringer til grund, at det har været praksis på virksomheden, at der af og blandt medarbejderne på fællesmøder er blevet valgt medarbejderrepræsentanter, som har kunnet forhandle med ledelsen på medarbejdernes vegne. Kim Jensen har vedrørende lokalaf-talen fra maj 2008 forklaret, at han og de øvrige medarbejderrepræsentanter fandt, at det var en god ide, at der blev indgået en lokalaf-tale om variabel ugentlig arbejdstid som foreslået af ledelsen af hensyn til de ungarske medarbejdere, og at han forud for underskrivel-

sen af lokalaftalen havde drøftet aftalen og dens indhold med sine kolleger, uden at der fremkom nogen protester imod, at medarbejderrepræsentanterne tiltrådte aftalen på medarbejdernes vegne. Péter Füzel har forklaret, at tillægget af 1. februar 2009 til aftalen kom i stand efter initiativ fra medarbejdersiden, og at aftalen blev underskrevet af tre teamrepresentatives, som hver især var valgt til at repræsentere hver deres hold. Han og de to andre teamrepresentatives havde forud for underskrivelsen drøftet aftalen med deres kolleger, uden at der var fremkommet nogen protester imod, at de tiltrådte aftalen på medarbejdernes vegne.

Det findes på denne baggrund godtgjort, at såvel lokalaftalen fra maj 2008 som tillægget af 1. februar 2009 er gyldigt indgået ved lokal enighed i overensstemmelse med reglerne i overenskomsten. Der kan på denne baggrund ikke gives klager medhold i den principale påstand.

Det fremgår af begge aftaler, at de er indgået med henblik på, at virksomheden kan aftale varierende ugentlig arbejdstid i overensstemmelse med aftalerne for medarbejdere, som måtte være interesserede heri, og at aftalerne omfatter alle medarbejderne i virksomhedens produktion. Det forhold, at det i aftalen fra maj 2008 er konkretiseret, med hvem af medarbejderne der er indgået en aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan ikke føre til, at aftalen skal fortolkes indskrænkende. Da der heller ikke er anført forhold, som kan begrunde, at tillægget af 1. februar 2009 skal fortolkes indskrænkende, og da det ikke fremgår af dette, at det erstatter aftalen fra maj 2008 – begge lokalaftaler blev da også tiltrådt af tillidsrepræsentanten den 14. december 2010 – kan der endvidere ikke gives klager medhold i den subsidiære påstand.

Herefter bestemmes:

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for Fipros A/S, frifindes.

Hver af parterne bærer egne omkostninger og betaler halvdelen af opmandens honorar.

Lene Pagter Kristensen