

**Kendelse**  
**af**  
**25. april 2016**  
**i**  
**faglig voldgiftssag FV 2015.0162:**

**CO-industri (CO-i)**  
**for**  
**Dansk Metal (DM)**  
(advokat Jesper Kragh-Stetting)

**mod**

**DI Overenskomst I v/DI (DI)**  
**for**  
**Fairwind A/S**  
(advokat Lars Bruhn)

### 1. Uoverensstemmelsen

Hovedspørgsmålet under sagen er, om det efter Industriens Overenskomst på en virksomhed, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant eller talsrepræsentant, er et krav til indgåelse af en lokalaftale, at aftalen på lønmodtagersiden er indgået af en kollektivitet af lønmodtagere med karakter af selvstændigt retssubjekt, eller om det er tilstrækkeligt, at aftalen er indgået med alle medarbejdere.

### 2. Sagens behandling

Sagen er den 13. april 2016 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl som formand og opmand og følgende sidedommere: souschef Peter Faber, CO-i, og faglig sekretær Erik B. Wiberg, DM, underdirektør Anders Søndergaard Larsen, DI, og chefkonsulent Tove Schultz-Lorentzen, DI.

Der blev afgivet forklaring af Martin Hejlskov, CFO, Fairwind A/S.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden. Parterne er enige om, at sagen kan afsluttes med kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af den afgivne forklaring og parternes procedurer.

### 3. Overenskomstgrundlaget

Det hedder i Industriens Overenskomst (IO) bl.a.:

*”Kap. I. Samarbejdet  
§ 1. Valg af tillidsrepræsentant*

...

*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 opsigse 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. 2

- a. Lokalaftaler, kutyper eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

...

### *Kap. III. Arbejdstiden*

#### *§ 9 Den normale arbejdstid*

##### Stk. 1

Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge ved almindeligt dagarbejde, på skifteholdenes daghold og ved forskudt arbejdstid.

Variierende ugentlig arbejdstid lægges i henhold til stk. 2. ...

##### 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.

...

### *Kap. V. Lønforhold*

Anvendelse af tidløn eller produktivitetfremmende lønsystemer bør lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold på en sådan måde, at virksomhedens produktivitet og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

#### *§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser*

##### Stk. 1

Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde pr. time udgør:

...

Pr. 1. marts 2013  
for voksne medarbejdere

kr. 108,70

...

#### Stk. 2

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side.

Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår, dvs. perioden fra 1. marts til 1. marts.

#### Stk. 3

Hvor misforhold vedrørende lønnen som helhed taget skønnes at være til stede, har organisationerne påtaleret over for hinanden i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

#### Stk. 4

Virksomheden skal principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse. Den systematiske vurdering kan eventuelt ske i et kvalifikationslønsystem.

...

### *§ 23 Supplerende lønsystemer*

#### Stk. 1

Der kan individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen fastsat efter § 22. Et supplerende lønsystem kan f.eks. være resultatløn, bonus, produktionstillæg, præstationsløn, funktionsløn, jobtillæg, genetillæg eller et system baseret på teamets kvalifikationer.

...”

Det er i faglig voldgiftskendelse af 17. december 2004 (Børge Dahl, Per Sørensen og Poul Sørensen) om IO § 8, stk. 1, fastslået, at de lokale parter skal forstås som virksomheden på den ene side og medarbejderne på den anden side.

Det er ved faglig voldgiftskendelse af 13. juli 2015 (Børge Dahl) om IO § 1, stk. 3, 3. afsnit, fastslået, at det skal forstås som en for alle virksomheder gældende opretholdelse af de efter praksis eksisterende muligheder for indgåelse og opsigelse af lokalaftaler.

#### **4. Den konkrete sag**

Fairwind A/S er etableret i 2008. Virksomheden er underleverandører til vindmøllevirksomheder med speciale i montering og installering af møller samt service på møller – den primære opgave er rejsning af møller. Selskabet har 2-årige ”frame agreements” med de store vindmøllevirksomheder. Virksomheden arbejder globalt, i reglen ved at oprette et lokalt datterselskab i det land, hvor arbejdet foregår. Koncernen er vokset fra 40 medarbejdere i 2011 til ca. 600 i 2016. Der er afdelinger i Tyskland, Ukraine, Tyrkiet, Sydafrika, Polen og Sverige. Omkring 5 % af aktiviteterne foregår i Danmark. 85-90 % af teknikerne, som udfører arbejdet med rejsning af møller mv., er polske, resten er lokale. Arbejdet tilrettelægges, så det efterlever alle lokale krav til løn, arbejdstid osv. Da teknikerne er væk hjemmefra, når de arbejder, søges arbejdet tilrettelagt således, at de arbejder 60 timer om ugen i 2 uger og derefter har fri i 2 uger. Denne arbejdsrytme er ifølge virksomheden attraktiv for teknikerne – hvis den ugentlige arbejdstid lokalt er maksimeret til f.eks. 48 timer, er arbejdet ikke nær så søgt.

Til brug for ansættelse til arbejde i Danmark har virksomheden udarbejdet et ansættelsesgrundlag omfattende Aftale om varierende ugentlig arbejdstid hos Fairwind A/S og Aftale om timeløn og karriereplan hos Fairwind A/S. Disse aftaler og ansættelseskontrakt foreligger på dansk, engelsk og polsk. Det samlede materiale er udarbejdet af virksomheden uden forhandling med medarbejdere.

Forud for et møllerejsningsprojekt søger virksomheden ud fra sin CV-bank at sammensætte et hold med de rigtige kompetencer og certifikater. På et møde med interesserede, typisk i Polen, gennemgår projektleder opgaven og ansættelsesvilkårene.

Forud for det første projekt i Danmark i november 2012 blev der holdt et sådant møde i Polen, hvor de, der blev ansat, alle skrev under på et eksemplar af aftalen om varierende arbejdstid. Siden har alle der ansættes til arbejde i Danmark sammen med ansættelsesaftalen underskrevet

aftalerne om varierende arbejdstid og timeløn og karriereplan. Det er en betingelse for ansættelse til arbejde i Danmark, at den enkelte tekniker skriver under på aftalerne.

I Aftale om varierende ugentlig arbejdstid hedder det:

”Mellem Fairwind A/S og de beskæftigede medarbejdere, er der med reference til Industriens Overenskomst § 9, stk. 2, truffet følgende aftale om varierende ugentlig arbejdstid:

...

\_\_\_\_\_  
For virksomheden

Medarbejderne:”

I aftalen om timeløn og karriereplan hedder det:

”Den følgende aftale er indgået mellem Fairwind A/S og de ansatte arbejdere.

Gyldig fra 1.11.2012. Fra denne dato er der aftalt følgende timelønssatser jf. nedenstående karriereplan.

Trin 1: Første prøveperiode vil bestå af 1200 arbejdstimer:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 110 DKK / time (14,78 € /time*)</li> </ul>
Trin 2: Efter udløb af prøveperioden (trin 1) i 1200 timer, vil du modtage følgende beløb i de næste 1800 timer (1200-3000 arbejdstimer):	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 115 DKK /time (15,46 € / time*)</li> <li>• Skattefrie diæter à 110 DKK / dag (14,78 € / dag)**)</li> </ul>
Trin 3: Efter arbejde som servicetekniker i 3000 timer hos FairWind, vil du modtage følgende beløb i de næste 1000 timer (3000-4000 arbejdstimer):	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 120 DKK /time (16,13 € / time*)</li> <li>• Skattefrie diæter à 350 DKK / dag (47,04 € / dag**)</li> </ul>
Trin 4: Efter arbejde som servicetekniker i 4000 timer hos FairWind, vil du modtage følgende beløb i de næste 2000 timer (4000-6000 arbejdstimer):	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 125 DKK /time (16,80 € /hour*)</li> <li>• Skattefrie diæter à 455 DKK / dag (61,50 € / dag**)</li> </ul>
Trin 5: Efter arbejde som assisterende supervisor hos FairWind i 2000 timer, vil du modtage følgende beløb i de næste 2000 timer (6000-8000 arbejdstimer):	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 155 DKK / time (20,83 € /time*)</li> <li>• Skattefrie diæter à 455 DKK / dag (61,50 € / dag**)</li> </ul>
Trin 6: Efter arbejde som potentiel sikkerhedssupervisor hos FairWind i 2000 timer, vil du modtage følgende beløb i de næste timer (8000 arbejdstimer ....):	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 180 DKK / time (24,19 € / hour*)</li> <li>• Skattefrie diæter à 455 DKK / dag (61,50 € / dag**)</li> </ul>

\*) Timesatserne er ekskl. obligatorisk feriebetaling på 12,5 % og Fritvalgsordning. Pension er obligatorisk efter 2 måneders ansættelse.

\*\*) Skattefrie diæter / skattefri rejsegodtgørelse ydes hvert døgn, der arbejdes på anden adresse end Vesterbrogade 17, 7100 Vejle og som umuliggør overnatning på sædvanlig bopæl jf. LL§ 9A..

\*\*\*) Betaling sker i DKK. Timebetaling i € er baseret på en vekselkurs på 7,44 DKK/€.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvis du er ny i faget uden erfaring, er du forpligtet til at starte på trin 1.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afhængig af dine evner og erfaring i faget (baseret på timeantal), kan du starte din ansættelse på niveau 1-6. Dine evner og erfaring vil blive diskuteret ved din jobsamtale og skal også fremgå af dit CV</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Når du bevæger dig fra et trin til det næste, vil det afhænge af 3 ting:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Timebaseret erfaring (Hvor mange timer har arbejdet med forskellige opgaver, som servicetekniker)</li> <li>2. Evaluering fra Project Managers. (Din personlighed, din arbejdsiver, indlæringsevne, loyalitet, flexibilitet, etc.)</li> <li>3. Evaluering af sygeperioder på site, mens du er tilknyttet projekter.</li> </ol> </li> </ul>

Vejle, dato

FairWind A/S  
 Hjulmagervej 6  
 DK Vejle  
 CVR 31429293  
 www.feirwindinstallation.dk

\_\_\_\_\_  
 På vegne af FairWind A/S

\_\_\_\_\_  
 Medarbejderen”

I et af virksomheden og en medarbejder i 2015 underskrevet eksemplar er timelønnen på trin 1 112 DKK.

Der står ikke noget om tillæg i aftalen. Martin Hejlskov har forklaret, at de siden 2014 kan tildele kvalifikationstillæg og arbejder med en bonuspulje; grundsatserne er dem, der står i aftalen.

Ansættelsesaftalerne er indgået på den mellem DI og CO-i aftalte formular, jf. IO bilag 4, og indeholder således en angivelse i pkt. 6 om ”løn og andre lønde” ud for ”Personlig timeløn udgør kr.:

” et beløb. Der er fremlagt ansættelseskontrakter, hvor beløbet er henholdsvis 112 og 180 kr.

Sagen udspringer af et projekt, virksomheden som underentreprenør for Siemens havde i Videbæk Mose i perioden 27. august – 27. september 2013. 18 teknikere med et samlet timeforbrug på 3.661 var involveret. Der blev afholdt ”Bilag 8 møde – Udenlandsk arbejdskraft” den 5. november 2013. Efter yderligere møder anmodede LO i brev af 2. april 2014 til DA om fællesmøde. Det hedder i brevet bl.a.:

”Det drejer sig om polske vindmølleteknikere, der er ansat i forbindelse med opsætning af vindmøller i Videbæk Mose, hvor der er indgået en aftale om varierende ugentlig arbejdstid. Forbundet er den opfattelse, at det er i strid med CO-DI overenskomstens § 9, stk. 2 og § 1, stk. 10.

Virksomheden har udarbejdet en karriereplan, hvor der er aftalt en timeløn helt ned til kr. 110,00 pr. time, hvor timelønnen for vindmølleteknikere er på ca. kr. 200,00 pr. time. Forbundet er af den opfattelse, at der er et klart misforhold i forhold til området som helhed.

Der stilles krav om, at virksomheden skal pålægges at efterleve overenskomsten, herunder krav om efterbetaling af løn. Der stilles tillige krav om bod for brud på overenskomsten.”

Efter fællesmødet blev sagen indbragt for Arbejdsretten, sag AR2014.0610. Det hedder i udskrift af Arbejdsrettens retsbog for den 9. september 2015 bl.a.:

”Retsformandens bemærkninger

Hovedspørgsmålet er, om en aftale om varierende ugentlige arbejdstid (bilag A) er ugyldig, fordi den ikke opfylder kompetencereglerne i Industriens Overenskomsts § 1, stk. 10, 3. led. Denne bestemmelse har følgende ordlyd:

...

Det er klagers synspunkt, at bilag A ikke er en lokalaftale i bestemmelsens forstand, fordi den ikke i overensstemmelse med almindelige arbejdsretlige grundsætninger er indgået med en kollektivitet af lønmodtagere med selvstændig retssubjektivitet. Indklagede er af den opfattelse, at bilag A er en lokalaftale i bestemmelsens forstand, fordi samtlige medarbejdere har underskrevet den.

Afgørelsen af denne tvist mellem parterne forudsætter fortolkning af overenskomstens § 1, stk. 10, 3. led, og denne fortolkning er parterne, som det er fremgået, ikke enige om. Herefter og da indklagede har protesteret mod, at det rejste fortolkningsspørgsmål afgøres af Arbejdsretten, finder retsformanden, at sagens behandling ved Arbejdsretten skal udsættes til eventuel voldgiftskendelse herom er afsagt, jf. arbejdsretslovens § 10, stk. 1.

Som nævnt foran er parterne herefter enige om, at der i forbindelse med en voldgiftssag skal tages stilling til de øvrige spørgsmål om forståelsen af overenskomsten, som parterne er uenige om.”



Indklagede henviste til støtte for sit standpunkt til DI's pjece, Industriens Lokalaftaler, hvori det bl.a. hedder:

”Sådan indgår virksomheden lokalaftaler

Hverken Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst indeholder regler om, hvordan lokalaftaler skal indgås. Indgår man lokalaftaler, er det derfor undergivet de almindelige aftaleretlige regler i dansk ret.

Intet formkrav

...

Kompetenceregler

Det er nødvendigt at afklare, hvem der har kompetencen til at indgå lokalaftaler med bindende virkning for virksomheden eller medarbejderne.

Klar kompetenceregel

Hvis man skal udnytte fleksibiliteten i overenskomsterne, forudsætter det en effektiv lokal forhandling, og det kan være ødelæggende, hvis ikke forhandlerne på virksomhederne er udstyret med et ordentligt mandat og vil stå inde for, at aftalerne følges.

...

Arbejdstagersiden

Overenskomsternes tillidsrepræsentantsregler indeholder detaljerede beskrivelser af medarbejdernes muligheder for at vælge tillidsrepræsentanter til at varetage deres interesser over for ledelsen.

a) Tillidsrepræsentanten

Hvis der er valgt tillidsrepræsentant, er det denne, der besidder den lokale forhandlingskompetence på medarbejderside. Retten til at indgå bindende lokalaftaler ligger med andre ord hos tillidsrepræsentanten.

...

b) Ingen tillidsrepræsentant.

...

Da overenskomsterne mange steder forudsætter lokal udfyldning, vil der – selv om der ikke er valgt tillidsrepræsentant – som regel være behov for at indgå lokalaftaler alligevel.

c) Talsrepræsentanter, jfr. Industriens Overenskomst § 1, stk. 10 og Industriens Funktionæroverenskomst § 16, stk. 8.

På nogle virksomheder vælger medarbejderne i stedet at udpege en såkaldt ”talsrepræsentant”, som repræsenterer kollegerne over for ledelsen. I sådanne situationer gælder de al-

mindelige fuldmagtsregler. Det er vigtigt, at ledelsen undersøger, hvor langt talsrepræsentantens fuldmagt rækker. Svarer fuldmagten til den, en tillidsrepræsentant generelt besidder, eller er den konkret fra forhandling til forhandling? Talsrepræsentant er dog ikke omfattet af reglerne om tillidsrepræsentanter og nyder ingen særlig beskyttelse.

d) Konkret talsmand ved hver forhandling

Derudover kan kollegerne fra forhandling til forhandling vælge en konkret talsmand. I en sådan situation besidder talsmanden ingen generel kompetence, men udtømmer sin fuldmagt, når hver forhandling er afsluttet.

e) Alle medarbejdere tiltræder

Hvis ikke medarbejderne kan finde en person til at varetage deres interesser og give denne den nødvendige fuldmagt, er ledelsen henvist til at indgå lokalaftaler med samtlige medarbejdere i det pågældende område. Praktisk foregår dette ved, at alle medarbejdere skriver under på lokalaftalen. Det gælder også nye medarbejdere, som måtte komme til på et senere tidspunkt. Dermed omfatter lokalaftalen de medarbejdere, som til enhver tid måtte være i området.

...”

## 5. Parternes påstande og argumentation

### 5.1. CO-i for DM har nedlagt følgende påstande:

1. Fairwind A/S skal anerkende, at aftale om varierende ugentlig arbejdstid og aftale om timeløn og karriereplan er indgået i strid med § 1, stk. 10, i overenskomsten, hvorefter disse er ugyldige.
2. Fairwind A/S skal anerkende, at aftale om timeløn og karriereplan efter sit indhold er i strid med § 22 i overenskomsten.

Til støtte for påstand 1 har CO-i anført, at ingen af aftalerne er indgået ved forhandling eller andet mellem en kollektivitet af medarbejdere – et selvstændigt retssubjekt – på den ene side og virksomheden på den anden side, hvorfor der ikke er tale om lokalaftaler efter § 8 i overenskomsten. Et vilkår for ansættelse, som er ensidigt udarbejdet af virksomheden uden forhandling med medarbejderne, kan ikke blive til en lokalaftale ved at få alle, der ansættes, til at skrive under. DI's vejledning forudsætter forhandling, og der skal være et kollektiv at forhandle for og med.

Aftalerne er ikke indgået i overensstemmelse med § 1, stk. 10, i overenskomsten. De er individuelt aftalt med hver enkelt medarbejder. Aftalerne er på denne baggrund ugyldige. CO-i har navnlig henvist til Per Jacobsen: Kollektiv arbejdsret (5. udg. 1994) s. 34-35, Ole Hasselbalch:

Den danske arbejdsret III, Kollektivarbejdsretten (2009) s. 2021-2022 og Jens Kristiansen: Den kollektive arbejdsret (3 udg. 2014) s. 161-162.

Til støtte for påstand 2 har CO-i anført, at aftalen efter sit eget indhold er i strid med § 22 i overenskomsten, hvilket uden videre følger af en sammenstilling af indholdet af aftalen med § 22 i overenskomsten. Om aftalens indhold har CO-i anført, at der efter aftalen er automatisk oprykning baseret på udtrykkelige kriterier, og der fremstår som følge heraf ikke andre muligheder for at stige i løn. Det er ren anciennitetsløn. Overenskomsten er sat helt ud af kraft.

**5.2. DI for Fairwind** har påstået frifindelse og til støtte herfor anført, at lokale aftaler – når der ikke er valgt tillidsrepræsentant eller talsrepræsentant – indgås med medarbejderne, hvilket kan ske ved, at alle medarbejdere skriver under på aftalen. Hvad medarbejderne kan bemyndige en enkelt til, kan de selvfølgelig også selv gøre. Der er ikke noget krav om fælles formål, forhandling eller særlig organisering – hvordan medarbejderne vil gøre det, er helt op til dem. Er medarbejderne uenige i en lokalaftale kan de bare sige den op. Når virksomheden har en ordning for alle medarbejdere, som medarbejderne ikke siger op, er det reelt udtryk for lokal enighed, jf. Ole Hasselbalch: Lokalaftaler (2007) s. 33-34. Lokalaftaler er et afgørende redskab for en virksomhed, og når der ikke er en tillidsrepræsentant eller talsrepræsentant, vil man ifølge Jens Kristiansen op.cit. s. 314 ”i praksis strække sig vidt for at give ledelsen en anden mulighed for at aftale sig til en anden ordning”. Der er ingen lokal uenighed – det er en forbundssag, som Metals tillidsrepræsentant hos Siemens, der har deltaget i bilag 8-møderne, står bag.

CO-i's påstand 2 er ikke støttet af anbringender trods opfordring hertil i svarskriftet. Der er intet, som forbyder lokallønsaftaler, jf. IO § 23, stk. 1, og der er ikke oplysninger om, at der ikke har været årlige lønforhandlinger.

## **6. Opmandens begrundelse og resultat**

**6.1.** Industriens Overenskomst overlader en lang række spørgsmål til ”lokal enighed”, ”lokalaftale” mellem ”de lokale parter på virksomheden” mv. Når der på en virksomhed ikke er valgt en tillidsrepræsentant eller en talsrepræsentant, kan en lokalaftale indgås mellem virksomheden og medarbejderne, og der er i Industriens Overenskomst ikke generelt stillet krav om fremgangsmåde eller form. Der er således ikke noget krav om forudgående forhandling eller om organise-

ring af medarbejderne. Det afgørende er, at der kan konstateres enighed mellem virksomheden og medarbejderne, f.eks. om generelle vilkår for arbejdet omfattende alle, som til enhver tid udfører det.

Praksis på området er ikke styret af strikte retlige kriterier og kategoriseringer, men af arbejdsmarkedets behov for fleksibilitet og for løsninger, som er tilpasset den enkelte virksomhed og dennes medarbejdere inden for de muligheder, overenskomsten giver. Der skal ikke så meget til for at konstatere lokal enighed, men der skal heller ikke så meget til for, at (et flertal af) de aktuelle medarbejdere kan bringe en lokalaftale til ophør. Overvejelser om kompetence, repræsentation og binding er af betydning, når kun en enkelt eller nogle få medarbejdere optræder på samtlige medarbejders vegne. Sådanne overvejelser er derimod uden betydning, hvis samtlige medarbejdere på et møde får forelagt en aftale, som efter sit indhold klart har karakter af en lokalaftale gældende for alle, der udfører arbejde som beskrevet i aftale, og medarbejderne skriver under på aftalen, idet aftalen i så fald ikke blot angår medarbejderne individuelt, men angår den kollektivitet af medarbejdere, der til enhver tid udfører arbejde omfattet af aftalen.

**6.2.** Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at aftalen om varierende ugentlig arbejdstid og aftalen om timeløn og karriereplan blev præsenteret for de polske medarbejdere, der som de første skulle udføre arbejde i Danmark, på et møde, hvor de fik gennemgået opgaven og løn- og arbejdsvilkår, blev ansat og underskrev de to aftaler, og at alle senere ansatte ved ansættelsen med deres underskrift har tiltrådt aftalerne. Aftalen om varierende ugentlig arbejdstid er indgået med udtrykkelig henvisning til Industriens Overenskomst § 9, stk. 2. Aftalen om timeløn og karriereplan er efter sit indhold en aftale mellem ”Fairwind A/S og de ansatte medarbejdere”.

Efter det foran anførte, må de to aftaler anses for indgået i overensstemmelse med de krav, der kan stilles efter overenskomstens § 1, stk. 10, 3. afsnit. Der kan derfor ikke gives CO-i medhold i påstand 1 om ugyldighed efter overenskomstens § 1, stk. 10. Det bemærkes, at det forhold, at aftalerne er indgået med udenlandsk arbejdskraft uden kendskab til det danske arbejdsmarked og praksis vedrørende lokalaftaler, ikke kan føre til et andet resultat. Det må nemlig lægges til grund, at de polske medarbejdere har fået aftalerne præsenteret på polsk og udmærket har været i stand til at forstå aftalernes indhold.

**6.3.** Det må medgives DI, at CO-i ikke under skriftvekslingen trods opfordring har fremført synspunkter til støtte for påstand 2 om, at aftalen om timeløn og karriereplan er i strid med Industriens Overenskomst § 22, som med fornøden sikkerhed kan anses for retlige anbringender.

Misforholdssynspunktet i fællesmødebegæringen er ikke nævnt i skriftvekslingen og kan ikke udledes af en sammenstilling af indholdet af aftalen med IO § 22. Under den mundtlige forhandling har klager ikke henvist til IO § 22, stk. 3.

I øvrigt synes CO-i at ville støtte påstanden på et synspunkt om, at aftalen fremstår som udtømmende og dermed som udelukkende andre muligheder for at stige i løn. Et krav om, at en lokal-aftale om løn skal indeholde en henvisning til § 22, stk. 2, fremgår ikke af overenskomstens ordlyd. Det følger endvidere af IO § 23, at et lokalt aftalt lønsystem supplerer lønnen fastsat efter § 22, dvs. ændrer ikke ved, at lønnen for den enkelte medarbejder skal aftales individuelt, og at der kan forlanges forhandling om lønændringer én gang i hvert overenskomstår.

På den anførte baggrund kan der ikke gives CO-i medhold i påstand 2.

**Thi bestemmes:**

Fairwind A/S frifindes.

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

Børge Dahl