

Kendelse af 30. maj 2022

i

faglig voldgift FV 2021.825

CO-industri

for

3F Industrigruppen

for

Klub Menzies

(advokat Jesper Herrmann)

mod

DI Overenskomst I

for

Menzies Aviation (Denmark) A/S

(advokat Thomas Nielsen)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om en bestemmelse om opsigelse af en lokalaftale er inden for rammerne af Industriens Overenskomst, og hvilken retsvirkning det har, hvis dette ikke er tilfældet.

Bestemmelsen findes i en lokalaftale mellem Menzies Aviation (Denmark) A/S og Klub Menzies (Klubben for 3F medlemmerne hos Menzies) om arbejdstidens længde og placering (§ 2) og går ud på, at lokalaftalen ”kun kan opsiges ved gensidig aftale om opsigelse”. Efter § 8, stk. 2, litra a, i Industriens Overenskomst kan lokalaftaler mv. opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, ”medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet”.

2. Påstande

Klager, CO-industri for 3F Industrigruppen for Klub Menzies, har nedlagt påstand om, at indklagede, DI Overenskomst I for Menzies Aviation (Denmark) A/S, skal anerkende, at vilkåret i lokalaftale § 2, hvorefter aftalen kun kan opsiges ved gensidig aftale, er omfattet af § 8, stk. 2, litra a, i Industriens Overenskomst.

Indklagede har principalt påstået frifindelse og har nedlagt subsidiær påstand som præciseret under den mundtlige forhandling om, at klager skal anerkende, at § 2-lokaltalen er opsagt til bortfald ved Industriens Overenskomsts udløb den 28. februar 2023, således at lokalaftalen er endeligt bortfaldet, uanset at Industriens Overenskomst senere fornys.

Klager har under den mundtlige forhandling taget bekræftende til genmæle over for indklagedes subsidiære påstand som præciseret under den mundtlige forhandling.

3. Sagens behandling mv.

Sagen blev den 25. maj 2022 mundtligt forhandlet hos DI på adressen H.C. Andersens Boulevard 18, 1553 København V, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Hans Daugaard, faglig sekretær 3F, og Jan Kristensen Schmidt, souschef i CO-industri.

Udpeget af indklagede: Peer Laier, personalejuridiskchef i DI, og advokat Lars Bruhn.

Som opmand deltog højesteretsdommer Oliver Talevski.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, B og C.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller et flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden ved kendelse. Parterne er enige om, at kendelsen ikke behøver at indeholde en fuldstændig sagsfremstilling eller en fuldstændig gengivelse af forklaringer og parternes anbringender.

4. Industriens Overenskomst

I Industriens Overenskomst 2020-2023 er der i § 8, der indgår i kapitel II om lokalaftaler, fastsat bl.a.:

”§ 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.

b. ...

Stk. 3

I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås da at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde, eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående organisation i hænde inden for de i stk. 2 angivne opsigelsesfrister ...

Stk. 4.

Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.”

Det er under den mundtlige forhandling oplyst, at en bestemmelse svarende til § 8, stk. 2, gennem mange år har været indsat i Industriens Overenskomst, herunder også i 2010.

I overenskomstens § 8, stk. 6, er det fastsat, at visse lokalaftaler om arbejdsforhold indgået inden den 28. februar 1993 er ”sideløbende med overenskomsten”, medmindre andet aftales mellem parterne.

Det fremgår af overenskomstens § 8, stk. 7, at der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitler 1, 3, 4 og 10.

5. Sagen i hovedtræk

5.1. Indledning

I Københavns Lufthavn i Kastrup har der efter det oplyste været flere handlingsselskaber, som har været ansvarlige for håndtering og ekspedition af passagerer, bagage, fragt mv. Det gælder bl.a. Aviator

Denmark A/S (tidligere Novia Danmark A/S) og Menzies Aviation (Denmark) A/S.

5.2. Aviator Denmark A/S

Aviator Denmark A/S (tidligere Novia Danmark A/S) blev indmeldt i DI pr. 1. januar 2010. I den forbindelse blev der dannet en række lokalaftaler mellem virksomheden og 3F Klub Novia.

En af lokalaftalerne (§ 2) angik arbejdstidens længde og placering. I 2015 havde denne aftale følgende ordlyd:

”§ 2

Lokalaftale vedr. arbejdstidens længde og placering

Stk. 1. Arbejdstidens længde

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, inkl. frokostpause, er:

På 1. skift 34 timer pr. uge

På 2. skift 34 timer pr. uge

På 3. skift 34 timer pr. uge

Stk. 2. Arbejdstidens placering

Arbejdstiden kan placeres på ugens 7 dage og døgnets 24 timer.

Aftalens varighed

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2013 og kan kun opsiges ved gensidig aftale om opsigelse.”

Formuleringen af opsigelsesbestemmelsen stammer fra en lokalaftale om arbejdstidens længde og placering fra 2012. Tidligere stod det i lokalaftalen om arbejdstidens længde og placering, at den trådte i kraft den 1. marts 2010 og ”kan tidligst opsiges med 3 måneders varsel til ophør 28. februar 2012”.

En lokalaftale om afvikling af spisepauser (protokol B) indeholdt i 2015 (og tidligere) en tilsvarende opsigelsesbestemmelse, idet den fastsatte, at protokollatet trådte i kraft den 1. marts 2014 og ”kan kun opsiges ved gensidig aftale om opsigelse”.

5.2. Menzies Aviation (Denmark) A/S

I 2015 forhandlede 3F med Menzies Aviation (Denmark) A/S om indgåelse af overenskomst mv.

Forhandlingerne fandt sted på et tidspunkt, hvor medlemmer af 3F, der var ansat i Aviator Denmark A/S, fik mulighed for at overgå til ansættelse hos Menzies Aviation. I information til medarbejdere af 3F af 21. januar 2015 hedder det bl.a.:

”Aviator og Menzies vil samarbejde om at sikre, at det antal medarbejdere Menzies skal bruge, findes blandt nuværende Aviator ansatte.

De to firmaer vil også samarbejde om den praktiske tilrettelæggelse af opstart og overgang.

Der åbnes nu for at 3F’er i Aviator kan melde sig som interesseret i arbejde hos Menzies.

...

3F er fortsat i en fornuftig dialog med Menzies om indgåelse af overenskomst, men vi er ikke færdige endnu.

Der er indgået bindende hensigtserklæringer, der sikrer, at der kommer en overenskomst på niveau med øvrige handlingselskaber.

Hvis forhandlingerne ikke er afsluttet 1. april, fortsætter nuværende Aviatoraftale indtil ny overenskomst er på plads.”

I en aftale af 25. marts 2015 om lokalaftaler mellem Menzies Aviation og 3F Kastrup hedder det bl.a.:

”På mødet den 23. marts 2015 blev det aftalt, at fra 1. april 2015 arbejder alle portører på lokalaftaler identiske med Aviator lokalaf-tale: 1. marts 2014 til 28. februar 2017.

Der henvises til ”Vigtig information til 3F’erne i Aviator af 21. januar 2015

”Hvis forhandlingerne ikke er afsluttet 1. april, fortsætter nuværende Aviator aftale indtil en ny overenskomst er på plads”

Dette indebærer, at parterne har det fælles mål, at der senest den 1/10 2015 kan indgås en ny lokalaftale mellem 3F Kastrup, 3F Klubben og Menzies Aviation. Med udgangspunkt i allerede førte forhandlinger og opnået enighed og fælles forståelse af udeståender.

Hvis enighed ikke kan opnås, fortsætter Aviator aftalen frem til 28. februar 2017.”

Ved mail af 26. marts 2015 bekræftede Menzies Aviation over for 3F, at virksomheden var medlem af DI.

Der er fremlagt en række lokalaftaler mellem Menzies Aviation og Klub Menzies for perioden fra 1. marts 2017 til og med 28. februar 2020.

I lokalaftalen om arbejdstidens længde og placering (§ 2) – som er den aftale, som den foreliggende sag angår – hedder det bl.a.:

”§ 2

Lokalaftale vedr. arbejdstidens længde og placering.

Stk. 1 Arbejdstidens længde.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inklusiv pauser er:

På 1. skift 34 timer pr. uge

På 2. skift 34 timer pr. uge

På 3. skift 34 timer pr. uge

Stk. 2 Arbejdstidens placering.

Arbejdstiden er placeret på ugens 7 dage, 24 timer i døgnet.

Aftalens varighed:

Denne lokalaf tale træder i kraft 1. Marts 2013 og kan tidligst opsiges ved gensidig aftale om opsigelse.”

En lokalaf tale om afvikling af spisepauser (protokollat B) indeholdt en tilsvarende opsigelsesbestemmelse, idet det var fastsat, at protokollet trådte i kraft 1. marts 2014 og ”og kun kan opsiges ved gensidig aftale om opsigelse”.

I andre lokalaf taler var det fastsat, at de kunne opsiges med 3 måneders varsel og med ophør den 28. februar 2020. Det gjaldt f.eks. en lokalaf tale om pension og en lokalaf tale om kompensationsfrihed.

Ved mail af 30. april 2020 opsagde Menzies Aviation lokalaf talerne ”gældende for perioden 1. marts 2017 til og med 28. februar 2020”.

Der blev den 11. maj 2020 afholdt lokalforhandling mellem Menzies Aviation og Klub Menzies og 3F Kastrup. Det fremgår af mødereferatet, at Menzies ”ønsker udelukkende efter de 3 måneders opsigelse at være omfattet af Industriens Overenskomst”. Baggrunden var, at den økonomiske situation som følge af covid-19 pandemien var uvis med betragtelig nedgang i aktiviteter, og at virksomheden ikke vidste, hvad fremtiden ville bringe, hvorfor virksomheden ikke kunne efterleve lokalaf talerne. Tillidsrepræsentanten pegede på, at lokalaf talen vedr. arbejdstidens længde og placering (§ 2) ikke kunne opsiges.

Den 29. juni 2020 blev der afholdt mæglingsmøde. Af mødereferatet fremgår, at de lokale parter frem til 31. august 2020 skulle forhandle om det fremtidige aftalesæt for virksomhedens medarbejdere på rampen. Hvis der ikke kunne indgås et nyt aftalesæt, skulle der afholdes et frigørende organisationsmøde den 31. august 2020, således at det dagældende lokalaf talesæt bortfaldt ved døgnets udgang den 31. august 2020. 3F gjorde dog opmærksom på, at lokalaf talen om arbejdstidens længde og placering (§ 2) og protokollat B om afvikling af spisepauser efter 3F's opfattelse kun kunne opsiges ved gensidig aftale om opsigelse.

Der blev afholdt organisationsmøde den 31. august 2020. Af mødereferatet fremgår, at der ikke kunne opnås enighed om nye lokalaftaler, og at det ”nuværende lokalaftalesæt bortfalder ved døgnets udgang den 31. august 2020”. Der var ikke enighed om, at lokalaftale om arbejdstidens længde og placering (§ 2) og protokollat B om afvikling af spisepauser ville bortfalde.

For så vidt angår spisepauser blev der senere indgået en ny lokalaftale, som trådte i kraft den 1. oktober 2021, og som kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Ved enighed og gensidig aftale kan lokalaftalen opsiges med kortere varsel.

6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han den 14. marts 1989 blev ansat i Aviator (tidligere Novia). Han blev valgt som tillidsrepræsentant i 2001. Han blev opsagt i marts 2020 forbindelse med covid-19 pandemien. Han havde et opsigelsesvarsel på 6 måneder og fratrådte i september 2020.

I 1980'erne var Aviator omfattet af en firmaoverenskomst indtil 2010, hvor Aviator meldte sig ind i DI. DI ville oprindeligt ikke godtage de lokalaftaler, som klubben og Aviator havde indgået, men efter forhandlinger lykkedes det at beholde lokalaftalerne. Hver lokalaftale fik sin egen paragraf.

I 2012 blev det i lokalaftalen om arbejdstidens længde og placering aftalt med Aviator, at aftalen kun kunne opsiges ved gensidig aftale om opsigelse. Dette var en ændring i forhold til den tidligere lokalaftale om arbejdstidens længde og placering, der kunne opsiges med 3 måneders varsel til ophør den 28. februar 2012. Baggrunden for den nye opsigelsesbestemmelse var, at det var bedst for virksomheden at have fred og ro på arbejdspladsen.

I 2015 startede Menzies Aviation i København. Der blev i den forbindelse lavet en aftale om, at medarbejdere hos Aviator kunne blive ansat i Menzies Aviation. Forudsætningen var dog, at lokalaftalerne i Aviator fulgte med over i Menzies Aviation. Denne forudsætning blev opfyldt.

B har forklaret bl.a., at han er faglig sekretær i 3F Kastrup. Han bistår i forbindelse med indgåelse af lokalaftaler og overenskomster.

Da Menzies Aviation startede i Københavns Lufthavn i 2015 blev det muligt for medarbejdere fra Aviator at få ansættelse i Menzies Aviation. Der var ikke tale om en virksomhedsoverdragelse i lovens forstand.

Essensen af aftalen af 25. marts 2015 var, at lokalaftalerne i Aviator skulle gælde i Menzies Aviation, hvis parterne ikke kunne blive enige om at indgå en overenskomst. Der var ikke indgået nogen overenskomst med Menzies Aviation, da 3F ved mail af 26. marts 2015 fik oplyst, at Menzies Aviation var blevet medlem af DI.

C har forklaret bl.a., at hun den 1. december 2019 blev ansat som HR manager i Menzies Aviation. I dag er der 400 ansatte i Menzies Aviation. Under covid-19 pandemien var de nede på 135 ansatte. Tidligere var de 500 ansatte.

Hun kender ikke til baggrunden for lokalaftalen om arbejdstidens længde og placering (§ 2), herunder til, at aftalen kun kan opsiges, hvis parterne er enige om det.

I foråret 2020 opsagde Menzies Aviation alle lokalaftalerne. Baggrunden var, at virksomheden var meget økonomisk presset på grund af covid-19 pandemien. Virksomheden håbede på, at der kunne indgås nye lokalaftaler, der tog højde for den nye økonomiske situation, som

virksomheden var i. Det lykkedes at forhandle nye lokalaftaler på plads. I dag har virksomheden 10 lokalaftaler.

Der er ikke indgået ny lokalaftale om arbejdstidens længde og placering. I stedet anvendes § 15, stk. 4, i Industriens Overenskomst. Arbejdstiden efter § 15, stk. 4, er 37 timer om ugen ved arbejde på 1. skift og 34 timer om ugen ved arbejde på 2. eller 3. skift. I lokalaftalen var arbejdstiden 34 timer om ugen ved arbejde på alle skift. Efter overenskomstens § 15, stk. 4, skal medarbejdere på 1. skift ikke (modsat lokalaftalen) have overarbejdsbetaling for arbejde mellem 34 og 37 timer om ugen.

7. Parternes anbringender i hovedtræk

Klager har anført navnlig, at opsigelsesbestemmelsen i lokalaftalen om arbejdstidens længde og placering (§ 2) ikke er uden retsvirkning (ugyldig), idet den falder inden for rammerne af det, som er muligt efter § 8, stk. 2, litra a, i Industriens Overenskomst.

Efter § 8, stk. 2, litra a, er opsigelsesvarslet minimum 2 måneder, men parterne kan aftale at forlænge opsigelsesvarslet. Det er præcist, hvad der er sket i lokalaftalen, hvorefter opsigelse kun kan ske efter gensidig forståelse. Der er herved ikke aftalt uopsigelighed.

Klager er enig i indklagedes subsidiære påstand, hvorefter lokalaftalen med rette er opsagt til bortfald ved udløbet af Industriens Overenskomst den 28. februar 2023. Det bemærkes herved, at opsigelsen skete allerede i april 2020, og at pligten til forhandling efter overenskomstens § 8, stk. 3, jf. stk. 4, er iagttaget.

Indklagede har anført navnlig, at opsigelsesbestemmelsen i lokalaftalen om arbejdstidens længde og placering (§ 2) er uden retsvirkning (ugyldig), fordi den strider mod § 8, stk. 2, litra a, i Industriens Overenskomst.

Vilkåret i lokalaftalen om, at lokalaftalen kun kan opsiges efter gensidig aftale om opsigelse er uforenelig med overenskomstens § 8, stk. 2, litra a, som sikrer begge lokalparter en ret til at opsige lokalaftalen. Industriens Overenskomst indeholder ikke hjemmel til ved lokalaftale at fravige § 8, stk. 2, litra a.

Lokalaftalens opsigelsesbestemmelse er ikke udtryk for et forlænget opsigelsesvarsel som hjemlet i overenskomstens § 8, stk. 2, litra a. Bestemmelsen indebærer derimod, at der slet ikke kan ske opsigelse af lokalaftalen – i princippet i det uendelige – så længe parterne ikke er enige herom.

Hvis opsigelsesbestemmelsen i lokalaftalen ikke er uden retsvirkning (ugyldig), er den i hvert fald ikke til hinder for, at den opsigelse, der skete i april 2020, har den virkning, at lokalaftalen bortfalder den 28. februar 2023, hvor Industriens Overenskomst udløber, uanset om overenskomsten senere fornyes eller ej. Der henvises til indklagedes subsidiære påstand.

8. Opmandens begrundelse og resultat

8.1. Problemstillingen

Parterne er enige om, at opsigelsesbestemmelsen i § 2-lokalaftalen mellem Menzies Aviation (Denmark) A/S og Klub Menzies om arbejdstidens længde og placering skal overholde de betingelser for opsigelse af lokalaftaler, der fremgår af § 8, stk. 2, litra a, i Industriens Overenskomst.

Sagen angår, om opsigelsesbestemmelsen i § 2-lokalaftalen er inden for rammerne af overenskomstens § 8 a, stk. 2, litra, og hvilken retsvirkning det har, hvis det ikke er tilfældet.

8.2. Overenskomstens § 8, stk. 2, litra a

Efter § 8, stk. 2, litra a, kan en lokalaf tale opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, ”medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet”. Bestemmelsen er præceptiv og kan således ikke fraviges ved lokalaf tale, jf. overenskomstens § 8, stk. 7, modsætningsvis.

Bestemmelsen indeholder en ret for hver af parterne til at opsig e lokalaf talen. Opsigelsesvarslet skal minimum være 2 måneder til udgangen af en måned, men dette varsel kan efter parternes aftale forlænges. Forlængelse kan dog ikke ske i det uendelige eller lignende, idet det vil betyde, at hver parts ret til at opsig e lokalaf talen herved bliver gjort illusorisk.

8.3. § 2-lokalaf talens opsigelsesbestemmelse

Det fremgår af § 2-lokalaf talen om arbejdstidens længde og placering, at lokalaf talen ”kun kan opsiges ved gensidig aftale om opsigelse”.

Denne bestemmelse indebærer efter sin ordlyd, at hver af parterne kan blokere for, at aftalen opsiges af den anden part. Dette er i strid med den ret for hver part til at opsig e en lokalaf tale, som er hjemlet i overenskomstens § 8, stk. 2, litra a.

Inden for rammerne af § 8, stk. 2, litra a, er det således ikke muligt at anvende opsigelsesbestemmelsen i § 2-lokalaf talen fuldstændigt efter ordlyden.

Hvad skal konsekvensen heraf være – skal bestemmelsen erklæres for at være uden nogen retsvirkning (ugyldig), eller kan den tillægges retsvirkning ved en indskrænkende fortolkning)?

§ 2-lokalaf talen om arbejdstidens længde og placering har været gældende i mange år, jf. beskrivelsen i afsnit 5.2 og 5.3 sammenholdt med gengivelsen af forklaringerne i afsnit 6. De lokale parter har med

opsigelsesbestemmelsen i § 2-lokalaftalen tilsigtet at forlænge det opsigelsesvarsel på minimum 2 måneder, som fremgår af overenskomstens § 8, stk. 2, litra a – og en aftale om forlængelse giver § 8, stk. 2, litra a, som nævnt hjemmel til. Efter de foreliggende oplysninger var ønsket om at forlænge opsigelsesvarslet begrundet i hensynet til at skabe fred og ro på arbejdspladsen.

I lyset heraf vil det efter min mening være alt for vidtgående at erklære opsigelsesbestemmelsen uden nogen retsvirkning (ugyldig), således at lokalaf-talen – mod de lokale parters ønske som tilkendegivet gennem opsigelsesbestemmelsen – i princippet skal kunne opsiges med det minimumsvarsel på 2 måneder, der fremgår af overenskomstens § 8, stk. 2, litra a.

Af respekt for de lokale parters ønske med opsigelsesbestemmelsen vil det være mere nærliggende at fortolke § 2-lokalaftalens opsigelsesbestemmelse indskrænkende, således at opsigelsesvarslet inden for rammerne af overenskomstens § 8, stk. 2, litra a, bliver længere end det minimumsvarsel på 2 måneder, som fremgår af bestemmelsen.

Jeg bemærker herved, at en opsigelse af § 2-lokalaftalen i slutningen af april 2020 med tre måneders varsel efter min opfattelse ikke er tilstrækkeligt til at overholde det varsel, som en indskrænkende fortolkning af § 2-lokalaftalens opsigelsesbestemmelse må anses for at indeholde, når der tages behørigt hensyn til de lokale parters ønske som tilkendegivet gennem opsigelsesbestemmelsen.¹

Det er efter min mening heller ikke i overensstemmelse med det opsigelsesvarsel, der må anses for at være indeholdt i opsigelsesbestemmelsen i § 2-lokalaftalen (efter en indskrænkende fortolkning under

¹Når jeg nævner dette, skyldes det, at Menzies Aviation under lokalforhandlingen den 11. maj 2020 anførte, at virksomheden ønskede ”efter de 3 måneders opsigelse at være omfattet af Industriens Overenskomst”. I mailen af 30. april 2020, hvor bl.a. § 2-lokalaftalen blev opsagt, blev der ikke angivet en opsigelsesfrist.

behørig hensyntagen til de lokale parterens ønske med opsigelsesbestemmelsen) at lade lokalaftalen bortfalde med udgangen af august 2020, hvor en række andre lokalaftaler efter forgæves forhandling om indgåelse af nye lokalaftaler bortfaldt.²

8.4. Klagers påstand og indklagedes principale påstand om frifindelse

Klagers påstand går ud på, at opsigelsesbestemmelsen i § 2-lokalf-talen er i overensstemmelse med overenskomstens § 8, stk. 2, litra a.

Efter det foran anførte kan jeg ikke tage klagers påstand til følge. Det skyldes, at påstanden er baseret på den forudsætning, at det falder inden for rammerne af § 8, stk. 2, litra a, at anvende opsigelsesbestem-melsen i § 2-lokalf-talen fuldstændigt efter ordlyden.

Jeg kan omvendt heller ikke tage indklagedes principale påstand om frifindelse til følge. Det skyldes, at denne påstand er baseret på den forudsætning, at opsigelsesbestemmelsen i § 2-lokalf-talen er uden nogen retsvirkning (ugyldig).

8.5. Indklagedes subsidiære påstand

Indklagede har nedlagt en subsidiær påstand som præciseret under den mundtlige forhandling, hvorefter § 2-lokalf-talen er opsagt til bortfald ved Industriens Overenskomsts udløb den 28. februar 2023, uanset om overenskomsten senere fornys.

Tankegangen bag denne påstand er, at § 2-lokalf-talens opsigelsesbestemmelse ikke kan få virkning efter ordlyden, fordi dette ville være i strid med overenskomstens § 8, stk. 2, litra a, men at opsigel-

²Der henvises til afsnit 5.2 ovenfor.

sesbestemmelsen under behørig hensyntagen til de lokale parter ønske med bestemmelsen alligevel har en vis retsvirkning. Det er et ræsonnement, som jeg efter det foran anførte er enig i.

Klager har under den mundtlige forhandling taget bekræftende til genmæle over for indklagedes subsidiære påstand og har i den forbindelse lagt vægt på, at opsigelsen af bl.a. § 2-lokalaftalen skete allerede i april 2020, og at overenskomstens regler om pligt til at forhandle en ny lokalaftale er iagttaget, jf. overenskomstens § 8, stk. 3 og 4.

Jeg tager herefter indklagedes subsidiære påstand til følge som nedenfor bestemt.

Jeg vil gerne tilføje, at jeg under de foreliggende omstændigheder ville være indstillet på at tage indklagedes subsidiære påstand til følge, selv om klager ikke havde taget bekræftende til genmæle.

Thi bestemmes:

CO-industri for 3F for Klub Menzies skal anerkende, at § 2-lokalaftalen er opsagt til bortfald ved Industriens Overenskomsts udløb den 28. februar 2023, således at lokalaftalen er endeligt bortfaldet, uanset om Industriens Overenskomst senere fornys.

Hver af parterne skal bære egne omkostninger ved sagens behandling og betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 30. maj 2022

Oliver Talevski