

## **Kendelse**

Afsagt den 2. februar 2023

i

faglig voldgift FV 2022.553

Fagligt Fælles Forbund Industri (Emballage)

(advokat Lene Casadepax)

mod

DI Overenskomst I

(advokat Thomas Nielsen)

## **1. Tvisten**

Denne sag angår, om Emballageoverenskomsten giver parterne mulighed for, at en lokal uenighed om en kollektiv lønforhandling behandles fagretligt i et mæglingssmøde og et organisationsmøde.

## **2. Påstande**

*Klager*, Fagligt Fælles Forbund Industri (Emballage), har nedlagt påstand om, at Dansk Industri skal anerkende, at lokal uenighed om en kollektiv lønforhandling kan behandles fagretligt i medfør af Emballageoverenskomstens §§ 110, 111 og 112.

*Indklagede*, Dansk Industri Overenskomst I, har nedlagt påstand om frifindelse.

## **3. Sagens behandling**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 16. januar 2023 hos Dansk Industri, H.C. Andersens Boulevard 18, 1553 København V, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Forhandlingssekretær Jens Peter Christensen og forhandlingssekretær Jannie Bunk, begge 3F Industrigruppen.

Udpeget af indklagede: Underdirektør Peter Laier og advokat Annette Fæster Petersen, begge DI.

Som opmand deltog højesteretsdommer Anne Louise Bormann.

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

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

#### **4. Sagens omstændigheder**

Den uenighed, som har givet anledning til nærværende sag, opstod i 2020, idet der på virksomheden Greif Danmark ApS ikke kunne opnås enighed om årets lønforhandlinger. Lønforhandlingerne skete, som det var kutyme på virksomheden, kollektivt med tillidsrepræsentanten. Den 2. juni 2020 anmodede 3F om mæglingsmøde, hvilket DI afviste.

#### **5. Tidligere anmodninger om fagretlig behandling ved uenighed om løn**

Den 6. oktober 2010 blev der afholdt mæglingsmøde i en sag, der bl.a. angik uenighed om lønregulering på en virksomhed omfattet af emballageoverenskomsten. Af mødereferatet, som er underskrevet af A for 3F Industri og B for DI, fremgår bl.a., at DI ”forbeholdt sig at gøre gældende, at uenighed om lønregulering ikke kan behandles fagretligt”.

Den 11. oktober 2010 skrev B til A bl.a.:

På vores mæglingsmøde hos SCA Packaging den 6. ds. drøftede vi blandt andet spørgsmålet om, hvorvidt EOK giver mulighed for fagretlig behandling af uoverensstemmelser vedrørende lønforhandlinger.

Det er fortsat min og Cs holdning, at sådanne spørgsmål ikke kan gøres til genstand for fagretlig behandling. Da C og D imidlertid har arbejdet med EOK væsentlig længere tid end både du og jeg- og da C og D hver især hævder at der aldrig, henholdsvis ofte, har været fagretlig behandling i den nævnte sammenhæng, har jeg bedt C kontakte D snarest, med henblik på deres drøftelse af spørgsmålet. Med lidt held løser det problemstillingen, at de unge herrer taler sammen. I modsat fald må kvinderne jo tage over igen.”

Der skete herefter ikke mere i sagen.

Den 28. juni 2013 anmodede DI 3F Industri Emballage om et mæglingsmøde i medfør af emballageoverenskomsten. Anledningen var, at der på en virksomhed ”ikke har kunnet opnås enighed om indgåelse af en ny lønftale”.

Af en mail af 1. juli 2013 fra den pågældende virksomhed til B fremgår, at mæglingsmødet skulle angå overenskomstens § 3, stk. 21, om tillidsmandens

bemyndigelse til at indgå bindende aftaler. Der er enighed om, at dette ikke blev videreformidlet til 3F, og mæglingmødet blev aldrig afholdt, idet der blev opnået enighed lokalt.

## **6. Emballageoverenskomsten og Industriens Overenskomst**

Af overenskomst 2020 mellem DI Overenskomst I for Emballageindustrien i Danmark og 3F Industri (Emballage) fremgår bl.a.:

### **§ 84 Mindsteløn**

...

2 Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem virksomheden eller dennes repræsentant og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes side. ...

### **§ 86 · AKKORDER OG BONUSAFTALER**

#### **Alene gældende for KART og BOGB**

1 De akkorder og bonusaftaler, der er sluttet i den enkelte virksomhed, kan, såfremt der ikke lokalt er truffet andre aftaler, opsiges med 3 måneders skriftligt varsel.

2 Såfremt parterne i virksomheden ikke lokalt opnår enighed om de opsagte aftaler inden for 1 måned efter opsigelsesdatoen, kan spørgsmålet indbringes for organisationerne, der på forlangende har pligt til at optage forhandlinger inden udløbet af 3 måneder.

...

### **§ 90 · ÆLDRE OG SVAGELIGE MEDARBEJDERE**

1 For medarbejdere – som enten varigt eller midlertidigt – har en nedsat arbejdsevne, er der mulighed for lokalt på den enkelte arbejdsplads mellem medarbejder og virksomhed at aftale arbejdsvilkår (herunder nedsat arbejdstid og/eller lavere løn), som fraviger de i denne overenskomst gældende bestemmelser.

2 Organisationerne har påtaleret i henhold til ”Regler for behandling af faglig strid”.

### **§ 91 · PÅTALERET**

1 Parterne er enige om, at i tilfælde, hvor et misforhold på dette område som helhed taget skønnes at være til stede, har begge organisationer påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med de fagretlige regler.

2 Forhandlinger om lønændring kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.

## **Afsnit 20**

### **Mæglingsregler og voldgift**

#### **§ 110 · LOKALE FORHANDLINGER**

1 Uenighed af faglig karakter skal først søges løst ved forhandling mellem parterne på den virksomhed, hvor uenigheden er opstået.

2 Der er enighed om, at forhandling mellem en organisation og den modstående organisations enkelte medlemmer ikke kan finde sted.

#### **§ 111 · MÆGLINGSMØDE**

1 Fører de lokale forhandlinger ikke til enighed, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.

#### **§ 112 · ORGANISATIONSMØDE**

1 Opnås der ikke ved mægling en løsning af uoverensstemmelsen, kan mæglingsmændene, hvis de er enige, henvise sagen til direkte forhandling mellem organisationerne. Undtagelsesvis kan henvisningen ske alene efter ønske fra en af mæglingsmændene.

...

#### **§ 113 · FAGLIG VOLDGIFT**

1 Er der ikke ved den foran beskrevne fagretlige behandling tilvejebragt enighed mellem parterne, og angår sagen forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst, aftale eller andet grundlag for arbejdsforholdet, skal den henvises til faglig voldgift, såfremt der af en af organisationerne fremsættes ønske herom. ...”

Af Industriens overenskomst 2020-2023 fremgår bl.a.:

**”§ 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.

...

f. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen. ...

### **Stk. 2. Mæglingsmøde**

a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen. ”

Forud for 2004, hvor en bestemmelse svarende til § 49, stk. 1, litra f, blev indsat, indeholdt overenskomsten ikke bestemmelser om fagretlig behandling af uoverensstemmelser om lokale lønforhandlinger. Der er enighed om, at det før 2004 var kutyme, at uoverensstemmelser om lokale lønforhandlinger af begge parter kunne videreføres ved mæglingsmøde og organisationsmøde.

Industriens overenskomst indeholder i bilag 14, som er betegnet ”Bilag til regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, jf. § 49”, et diagram over de fagretlige instanser for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, jf. § 49. Diagrammet sondrer mellem retskonflikter og interessekonflikter. For så vidt angår interessekonflikter sondres mellem lønkrav på baggrund af opsagte lokale akkordprisaftaler, som kan behandles ved lokal forhandling, mægling, organisationsmøde, forhandlingsmøde og strejke eller lockout, og andre lønkrav, som kan behandles ved lokal forhandling, mægling og organisationsmøde. Et tilsvarende diagram findes som bilag til tidligere udgaver af Industriens Overenskomst og af Jernets Overenskomst.

## **7. Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at hun har været i 3F Industrigruppen siden 2007, siden 2016 som næstformand. Der er ca. 2000 medlemmer omfattet af emballageoverenskomsten, og nok ca. 30 årlige lønforhandlinger. Lønftaler indgås ofte for flere

år ad gangen. Det er almindeligt, at der forhandles kollektivt med tillidsrepræsentanten.

Hun har fået forklaret, at § 49, litra f, kom ind i Industriens Overenskomst efter ønske fra CO Industri, idet der havde været eksempler på, at arbejdsgivere havde anvendt retten til at forlange mæglingsmøde på en måde, der vanskeliggjorde de lokale lønforhandlinger. En tilsvarende begrænsning i adgangen til at forlange mæglingsmøde findes ikke i emballageoverenskomsten.

Hun deltog i mæglingsmødet i 2010, hvor B lidt prøvende sagde, at DI ikke mente, der var adgang til fagretlig behandling af uenighed om lønreguleringer. Hun talte med D, der havde været i 3F Industri i en menneskealder, og som blev lige så overrasket over DI's synspunkt. Efter Bs mail af 11. oktober 2010 mente de, at bolden lå hos DI. Hun har ikke kendskab til andre sager end sagerne fra 2010 og fra 2013, hvor der er anmodet om mæglingsmøde i en sag om uenighed om lønforhandlinger. De har ikke fået sager ind om det.

HK Privat, som også er part i overenskomsten, er bekendt med denne sag og deler 3F's synspunkter.

**B** har forklaret bl.a., at hun er advokat og var ansat i DI fra 2006-2019, hvor hun bl.a. deltog i forhandlingen af emballageoverenskomsten. De lokale lønforhandlinger foregår altid kollektivt med tillidsrepræsentanten. Det er konfliktfyldt stof, hvor tillidsrepræsentanten ønsker at vise, at han har gjort alt, hvad der var muligt, så hvis der var adgang til fagretlig behandling, forstår hun ikke, at den ikke er blevet benyttet. De har en lang hukommelse i organisationen og har ikke kendskab til andre sager end den fra 2010. Sagen fra 2013 angik et retligt spørgsmål om tillidsrepræsentantens mandat til at indgå aftaler.

Sagen i 2010 angik flere spørgsmål udover lønforhandlingen. De andre spørgsmål var retlige. Hun bragte selv op på mødet, at lønforhandlingen ikke kunne behandles fagretligt. Efterfølgende drøftede hun det med C, som havde haft ansvaret for emballageoverenskomsten i en længere årrække, og han var enig med inde i, at man aldrig har kunnet kræve mæglingsmøde vedrørende lønforhandlinger. Hvis

3F mente, at de havde en sådan ret, skulle de have indbragt sagen for faglig voldgift dengang. Der har ikke været sager siden 2010.

På Industriens Overenskomst var det også før 2014 kutyme, at uenigheder om lønforhandlinger kunne behandles fagretligt.

Det undrer hende, at HK, som også er part i overenskomsten, ikke er part i denne voldgiftssag.

## **8. Anbringender**

**Klager**, Fagligt Fælles Forbund 3F Industri, har anført navnlig, at den gældende overenskomst ikke indeholder begrænsninger for, hvilke emner der kan behandles ved mæglingssmøde og organisationsmøde, jf. emballageoverenskomstens § 110, jf. § 111 og 112. Dette støttes modsætningsvis af § 113 om faglig voldgift, hvor det kræves, at der skal være et grundlag, der skal fortolkes, og ikke bare en uenighed af faglig karakter.

At parterne har haft en fælles forståelse, om at uenighed om kollektiver lokale lønforhandlinger kunne behandles fagretligt, understøttes af, at Dansk Industri i 2013 har indkaldt til mæglingssmøde om uenigheder i forhold til lønregulering. DI's forbehold i 2010 må forstås sådan, at DI ikke havde lagt sig fast på, hvad man mente, og DI gik ikke videre med spørgsmålet.

Klagers forståelse understøttes også af, at det efter Industriens Overenskomst altid har været praksis, at uenigheder om kollektive lønforhandlinger kunne behandles fagretligt. § 49, stk. 1, litra f. udgjorde således en indskrænkning af den tidligere generelle ret.

Både Industri-, Træ- og Møbeloverenskomsten og Træ- og Møbeloverenskomsten indeholder bestemmelser om lønforhandling og om fagretlig behandling, der svarer til Emballageoverenskomsten, og efter disse overenskomster er der gennemført fagretlig behandling af tvister vedrørende kollektive lønforhandlinger.



**Indklagede**, DI Overenskomst I, har anført navnlig, at Emballageoverenskomsten er en minimallønsoverenskomst, og det helt klare udgangspunkt er derfor, at organisationerne på henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerside ikke må blande sig i den lokale lønforhandling. Der kræves derfor en hjemmel i overenskomsten, hvis lokale lønforhandlinger skal kunne videreføres til organisationsmæssig behandling ved mæglingssmøde eller organisationsmøde. En sådan hjemmel findes i Industriens overenskomst, men ikke i Emballageoverenskomsten.

Emballageoverenskomsten indeholder i § 86 om akkorder og bonusaftaler, § 90 om løn til ældre og svagelige medarbejdere og § 91 om misforhold en udtrykkelig hjemmel til fagretlig behandling. Det taler imod, at der gælder en generel adgang til sådan behandling af lønspørgsmål.

Overenskomstens §§ 110-112 angår uenighed af faglig karakter og omfatter derfor ikke spørgsmålet om fastsættelse af den enkelte medarbejders løn, som er et rent interessespørgsmål.

Der er ikke en praksis for fagretlig behandling af uenighed om lønforhandling på emballageoverenskomstens område. I sagen fra 2010 gjorde DI gældende, at der ikke kunne ske fagretlig behandling, og 3F fulgte ikke op på dette spørgsmål. I sagen fra 2013, hvor DI indkaldte til mæglingssmøde, angik sagen et retligt spørgsmål om tillidsrepræsentantens kompetence og ikke uenighed om lønnens størrelse. At 3F ikke har kunnet finde andre eksempler, selv om de fagretlige regler i overenskomsten går 50 år tilbage, og selv om der på overenskomstens område hvert år er lønforhandlinger for tusinder af lønmodtagere, viser, at overenskomstparterne har været enige om, at fagretlig behandling ikke kunne ske.

## **8. Opmandens begrundelse og resultat**

Det følger af Emballageoverenskomstens § 84, stk. 2, at lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem virksomheden eller dennes repræsentant og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes side. Det må herefter kræve en hjemmel i overenskomsten, hvis uenighed om lønforhandlingen skal kunne behandles fagretligt ved mæglingssmøde og organisationsmøde.

Dette gælder også i et tilfælde som det foreliggende, hvor tillidsrepræsentanten forhandler løn kollektivt på medarbejdernes vegne. En udtrykkelig hjemmel til at behandle lønspørgsmål fagretligt findes i Emballageoverenskomstens § 86 om opsagte akkorder og bonusaftaler, § 90 om ældre og svagelige medarbejdere og § 91 om påtaleret ved misforhold. Overenskomsten indeholder imidlertid ikke – som Industriens Overenskomst – en hjemmel til at indbringe uenighed om de lokale lønforhandlinger efter § 84.

Det er ikke godtgjort, at der er etableret en kutyme for fagretlig behandling af uoverensstemmelser om løn på Emballageoverenskomstens område. 3F har alene kunnet fremlægge to eksempler, hvor spørgsmålet har været rejst. I den ene sag fra 2010 tilkendegav DI, at der efter DI's opfattelse ikke var hjemmel til fagretlig behandling, og sagen blev ikke videreført. Den anden sag fra 2013 angik ikke selve uenigheden om lønfastsættelsen, men et retligt spørgsmål om tillidsrepræsentantens kompetence til at indgå aftaler om løn.

Herefter, og da praksis fra andre overenskomstområder ikke kan føre til et andet resultat, tages DI's påstand om frifindelse til følge.

**Thi bestemmes:**

Dansk Industri, DIO I, frifindes.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

København, den 2. februar 2023.

Anne Louise Bormann