**K E N D E L S E**

**Afsagt 12. oktober 2026**

**(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)**

**i**

**Faglig voldgiftssag FV2026-166**

**CO-industri**

**for**

**3F**

**for**

**et antal medlemmer**

**(advokat Kristian Hattens)**

**mod**

**DI Overenskomst I**

**for**

**AVK International A/S**

**(advokat Elisabeth la Cour)**

**1. Problemstillingen**

Sagen angår, om ufaglærte medarbejdere i AVK International A/S som følge af en lokalaftale eller en kutyme har krav på efterbetaling af løn mv. for perioden 1. marts - 30. april 2025.

**2. Påstande**

CO-industri har nedlagt disse påstande:

1. DI Overenskomst I for AVK International A/S skal anerkende, at der gælder en lokalaftale eller en kutyme, hvorefter lønstigninger reguleres fra 1. marts, medmindre andet konkret aftales.

2. DI Overenskomst I for AVK International A/S skal anerkende at efterbetale manglende løn til de på virksomheden ansatte 3F-ufaglærte medarbejdere på 3,75 kr. pr. time inkl. fritvalg, feriepenge, pension mv. for perioden 1. marts 2025 - 30. april 2025 med procesrente fra sagens anlæg.

DI Overenskomst I har påstået frifindelse.

**3. Sagens behandling i voldgiftsretten**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 2. oktober 2026 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten for CO-industri var faglig souschef Jan Kristensen Schmidt, CO-industri, og forhandlingssekretær Hans Daugaard, 3F Industrigruppen.

Partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten for DI Overenskomst I var underdirektør Jesper Madsen og advokat Marta Valgreen Knudsen, begge DI.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C og D.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

**4. Sagsfremstilling**

4.1. Lokalaftale af 13. juni 2000

Lokalaftale af 13. juni 2000 har denne ordlyd:

> "Det aftales, at fremtidige forhandlinger startes hurtigst muligt efter 1. marts, og at det opnåede resultat gælder fra forhandlingernes startdato, forudsat at arbejdet i forhandlingsperioden forløber normalt."

4.2. Opsigelse af lokalaftaler og kutymer i 2016

Ved brev af 30. november 2016 opsagde AVK International alle lokalaftaler og kutymer i virksomheden. Af brevet fremgår:

> "Med henvisning til § 8, stk. 2, i Industriens Overenskomst indgået mellem Dansk Industri og CO-industri, skal vi hermed opsige samtlige lokalaftaler og kutymer.

> Vi skal samtidig foreslå, at der afholdes lokal forhandling om opsigelsen den 07.12.2016, kl. 10.00-12.00. Såfremt I er forhindret den pågældende dato og tidspunkt, bedes I senest den 02.12.2016. foreslå en alternativ dato til inden udgangen af uge 49- 2016.
>
> AVK International vil påse, at forhandlingsreglerne i Industriens Overenskomsten § 8, stk. 3, jf. Industriens Overenskomstens § 49, bliver overholdt."

Af et sammenskrevet referat af møder i perioden 20. december 2016 - 3. marts 2017 fremgår bl.a. en række temaer, som parterne i forlængelse af opsigelsen drøftede.

4.3. Lokalaftale af 10. marts 2017

Af et dokument med titlen "Lokalaftale vedrørende proces ved lønforhandlinger", der er dateret 10. marts 2017, fremgår bl.a.:

> "Det er aftalt, at begge parter i forhandlingen vil forsøge at afslutte forhandlingerne inden den 1. marts i forhandlingsåret.
>
> Såfremt der, i forhandlingsåret, forhandles om den generelle hovedoverenskomst, af hovedorganisationerne, kan den lokale lønforhandling ikke starte før resultatet af de generelle forhandlinger kendes.
>
> *Proces*...
>
> Lønforhandling startes i første uge af februar med efterfølgende mindst et møde i hver uge i februar. Der tages referat fra hvert møde.
>
> Hensigten er, at forhandlingsresultatet kan træde i kraft pr. 1. marts pågældende år.
>
> Forudsætningen for denne aftale er, at der er ro på arbejdspladsen og at der ikke sker nogen form for "aktioner" som påvirker produktionens (eller virksomhedens) kapacitet og fleksibilitet."

Det fremgår af dokumentet, at det forudsættes underskrevet af Plant Manager D, tillidsmand B og tillidsmand E. Dokumentet er ikke underskrevet af nogen af disse personer.

4.4. Lønforhandlinger i 2025

Der foreligger referater, som AVK International har udarbejdet af lønforhandlinger i virksomheden i perioden 24. april - 2. juni 2025. Heraf fremgår bl.a.:

> "*Ref. 02.06.2025*:
>
> Medarbejderne anfører, at 1. maj ikke tidligere har været nævnt under dette års lønforhandling, og mener derfor stadig at lønstigningen skal gælde fra 1. marts
>
> Virksomheden anfører, at forhandlingen fra starten har taget udgangspunkt i de centrale forhandlinger, og at det derfor er implicit at lønstigningen gælder fra 1. maj, hvilket også er sagt adskillige gange. Derudover er der i referat fra 15. maj anført at hvis der laves aftale om mødebonus så kan det komme med fra og med maj-løn, hvilket også indikerer at vi taler lønstigning fra 1. maj, eller hvornår en aftale landes.

Vi afventer Tillidsmands resultat af lokalforhandling

*Ref. 28.05.2025*

Medarbejderne ønsker lønstigning fra 1. marts og påberåber sig kutume. Medarbejderne har dog ikke underskrevet udkast til lønaftale, og derfor anser virksomheden ikke lønforhandlingen som afsluttet. Der er ved tidligere forhandlinger lavet aftale om anden lønstigningsdato end 1. marts og derudover er det ikke en god forhandlingssituation for virksomheden, at nye lønstigninger pr automatik skal træde ikraft fra 1. marts, hvorfor virksomheden ikke anerkender dette.

Det er anført i referat at virksomheden følger de centrale forhandlinger ved denne lønforhandling, herunder at den er gældende fra 1. maj.

Medarbejderne vil indsende uenighedsreferat til organisationer...

*Ref. 21.05.25*

Medarbejderne ønsker Ikke en forhandling af lokalaftaler samtidig med lønforhandling, og det er derfor aftalt at lønstigningen for i år bliver de 3,75 kr på grundløn som aftalt på de centrale OK-forhandlinger. Det er en 1-årig aftale og der indkaldes til ny lønforhandling i starten af 2026.

Årets lønforhandling er hermed afsluttet. Er IKKE afsluttet, idet tillidsmanden ikke vil underskrive lønaftale, derfor indkaldes til ny forhandling."

Det er oplyst, at sidste pkt. i referatet fra den 21. maj 2025 ("Er IKKE afsluttet, idet tillidsmanden ikke vil underskrive lønaftale, derfor indkaldes til ny forhandling") er tilføjet efterfølgende af virksomheden.

Af en aftale om lønstigninger for 2025 for de faglærte medarbejdere i AVK International fremgår, at lønstigningerne har virkning fra den 1. maj 2025.

4.5. Andre bilag

Der er fremlagt andre bilag i sagen, herunder aftaler for tidligere år om lønstigninger for ufaglærte medarbejdere i virksomheden. Disse aftaler er indgået efter 1. marts i det pågældende år, men med virkning fra 1. marts.

**5. Overenskomstgrundlag**

Af Industriens overenskomst 2014-2017, der gjaldt på tidspunktet for AVK Internationals opsigelse i 2016 af lokalaftaler og kutymer, fremgik 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, kutymer 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. Opsigelse af lokale aftaler om anvendelse af arbejdsstudier kan dog ikke ske med kortere varsel end 6 måneder til udgangen af en måned. For de i tilslutning til sådanne arbejdsstudieaftaler fastsatte minut- eller timefaktorer gælder det almindelige opsigelsesvarsel i henhold til pkt. a.

*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 mæglingsmøde, eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående organisation i hænde inden for de i stk. 2 angivne opsigelsesfrister, jf. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter § 49 stk. 2, pkt. c.

*Stk. 4*

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

**6. Forklaringer**

A har forklaret bl.a., at han har været ansat i AVK International siden 2002 og tillidsrepræsentant siden oktober 2024. Inden han blev tillidsrepræsentant, var han i mange år medlem af virksomhedens faglige klub og deltog løbende i drøftelser af faglige spørgsmål. Bortset fra i 2025 har lønstigninger altid været gennemført med virkning fra 1. marts i det pågældende år. Det har aldrig været drøftet, at det kunne være anderledes. Han mener, at lokalaftalen af 10. marts 2017 gælder i virksomheden, idet både ledelse og medarbejdere altid har efterlevet den.

Lønforhandlingerne i 2025 var hans første som tillidsrepræsentant. Han forberedte sig grundigt og undersøgte bl.a., om der var lokalaftaler på området. Han fandt lokalaftalen fra marts 2017 på sin arbejdscomputer, men husker ikke præcist, hvordan den var rubriceret. Han husker heller ikke, om han havde hørt om aftalen, før han fandt den. Den 23. maj 2025 var første gang, han hørte om, at lønstigningen først skulle have virkning fra den 1. maj. Det var D, der sagde det. Han mener i øvrigt, at der forelå en endelig aftale om selve lønstigningen, idet det udelukkende var ikrafttrædelsesdatoen, de var uenige om. Det var kun på grund af denne uenighed, at han ikke skrev under. Han tog virksomhedens udbetaling af lønstigningen pr. 1. maj 2025 som udtryk for, at aftalen var endelig for så vidt angår selve lønstigningen.

B har forklaret bl.a., at han var ansat i AVK International fra 1994-2022 og tillidsrepræsentant fra 2007. Indtil 2016 begyndte lønforhandlingerne som regel i februar med sigte på ikrafttræden den 1.

marts. Hvis forhandlingerne ikke var færdige i løbet af februar, blev der altid efterbetalt med virkning fra 1. marts. Det blev aldrig drøftet, at det kunne være anderledes. Grundlaget for forhandlingerne var lokalaftalen af 13. juni 2000, der var gældende, indtil den blev opsagt i 2016.

Han mener, at mødet den 7. december 2016, som der er lagt op til i opsigelsesbrevet af 30. november 2016, blev holdt, og han accepterede, at alle lokalaftaler var bortfaldet, bl.a. aftalen af 13. juni 2000. Han deltog i de efterfølgende forhandlinger, hvor de drøftede de enkelte lokalaftaler, og det blev aldrig nævnt, at lønforhøjelser ikke fortsat skulle gælde fra 1. marts. Det var ham, der forhandlede lokalaftalen af 10. marts 2017, og det var en fælles forståelse, at forhøjelser fortsat skulle have virkning fra 1. marts. I de efterfølgende år foregik lønforhandlingerne altid i overensstemmelse med den nye lokalaftale. Når den aldrig blev underskrevet, kan det skyldes, at E, der var tillidsrepræsentant for de faglærte, gik bort og derfor ikke kunne skrive under. De forhandlede ca. 20 lokalaftaler, og på F-drevet på arbejdscomputeren lå der en blanding af underskrevne og ikke-underskrevne aftaler.

Ved lønforhandlingerne i 2017, 2019 og 2021 var spørgsmålet om 1. marts som ikrafttrædelsesdato aldrig i spil. Han mener, at 1. marts som ikrafttrædelsesdato indtil 2016 fulgte af en kutyme, der udsprang af 2000-lokalaftalen, og derefter af lokalaftalen fra marts 2017. Han har aldrig bidt mærke i udtrykket ”hensigten” i 2017-aftalen.

C har forklaret bl.a., at han var ansat i AVK International fra 2006-2026. Han var indtil 2021 økonomichef. Han mindes ikke tidligere at have set lokalaftalen af 13. juni 2000. Virksomhedens opsigelsesbrev af 30. november 2016 skyldtes et generelt ønske om at få ryddet op i gamle aftaler og kutymer og begynde på en frisk.

Han deltog i mødet den 7. december 2016, som der er lagt op til i opsigelsesbrevet. Parterne var enige om at starte forfra og ville hver især fremlægge, hvad de var bekendt med af bl.a. lokalaftaler. Det var klart hans forståelse, at der ikke fra medarbejderside blev protesteret mod opsigelsen. De drøftede godt 20 aftaler og blev enige om langt de fleste. Alle aftaler, som der var enighed om, blev underskrevet den 3. og 4. april 2017, og der blev lavet mapper på arbejdscomputerens F-drev med en klar sondring mellem arbejdsdokumenter og indgåede lokalaftaler. Han husker ikke, hvorfor aftalen af 10. marts 2017 ikke blev underskrevet, men han tager det som udtryk for, at aftalen ikke endeligt blev indgået, og at den derfor ikke var gyldig.

Udtrykket ”hensigten” i aftalen af 10. marts 2017 dækkede over, at man skulle forsøge at blive færdig med forhandlingerne til 1. marts. Lykkedes det ikke, ville aftaletidspunktet være identisk med ikrafttrædelsestidspunktet, medmindre parterne aftalte andet. I de efterfølgende år var virksomhedens udgangspunkt derfor, at aftalte lønforhøjelser skulle udmøntes fra aftaletidspunktet, men man imødekom konkret ønsker fra tillidsrepræsentanterne om, at der kunne ske regulering fra 1. marts. Det var klart forhandlingstemaer, og der blev aldrig talt om hverken lokalaftale eller kutyme som grundlag for regulering pr. 1. marts. Der var heller ikke før 2016 nogen kutyme på området, men

han kender ikke til andre eksempler end 2025-lønstigningen på, at der er reguleret senere end 1. marts.

D har forklaret bl.a., at han tiltrådte i AVK International i 2015 som produktchef. Ved sin tiltræden fornemmede han, at der var uklarhed med hensyn til, hvilke lokalaftaler og kutymer der gjaldt i virksomheden. Han ville gerne rydde op og opsagde derfor alle aftaler og kutymer. Han kendte ikke på forhånd til samtlige aftaler, bl.a. ikke lokalaftalen fra 2000. Han afleverede personligt opsigelsesbrevet af 30. november 2016 til tillidsrepræsentanterne, og de aftalte som foreslået at mødes den 7. december for at gennemgå alle aftaler. Der var ikke tvivl om, at arbejdstagersiden accepterede opsigelsen.

På de følgende møder gennemgik de samtlige aftaler. De fleste blev fornyet, men enkelte bortfaldt. Han husker ikke underskriftprocessen nærmere, men kan konstatere, at alle aftaler blev indscannet den 3. og 4. april 2017. Han husker ikke nærmere, hvorfor aftaleudkastet af 10. marts 2017 ikke blev underskrevet, men det må skyldes, at virksomheden ikke ville tiltræde aftalen. Efter hans opfattelse er det kun de aftaler, der blev underskrevet, der gælder. Udtrykket "hensigten" i udkastet betyder, at hvis lønforhandlingerne ikke var afsluttet 1. marts, ville der som udgangspunkt blive tale om senere ikrafttræden.

Ved efterfølgende lønforhandlinger var det altid et særskilt tema, hvornår forhøjelser skulle træde i kraft, og der var aftaler med Metal, der trådte i kraft senere end 1. marts. Arbejdstagersiden gjorde aldrig gældende, at der var en lokalaftale eller en kutyme, der betød, at lønforhøjelser altid skulle træde i kraft 1. marts, men udover 2025-forhandlingerne kan han ikke på 3F's område huske eksempler på, at ikrafttræden har været senere. Ved forhandlingerne i 2025 ville 3F ikke acceptere en senere ikrafttræden end 1. marts, og derfor blev der ikke indgået nogen samlet aftale, heller ikke om selve lønstigningen. Virksomheden valgte af egen drift at udbetale forhøjelsen med virkning fra 1. maj, da det administrativt var en fordel.

**7. Parternes hovedsynspunkter**

CO-industri har overordnet anført navnlig, at lokalaftalen af 10. marts 2017 gælder i AVK International, og at den indebærer, at lønstigninger skal have virkning fra 1. marts i det pågældende år, medmindre parterne konkret aftaler andet. De aftalte ikke andet i 2025. Der er indgået en endelig aftale om selve lønstigningen, der derfor skal reguleres pr. 1. marts 2025.

Hvis lokalaftalen fra marts 2017 ikke kan anses for at gælde, må der lægges vægt på, at virksomheden ikke har dokumenteret, at opsigelsen af lokalaftaler og kutymer den 30. november 2016 blev gennemført i overensstemmelse med de dagældende bestemmelser i § 8 i Industriens overenskomst. Det skyldes, at der ikke efter § 8, stk. 3, blev indkaldt til mæglings- eller organisationsmøde. Lokalaftalen af 13. juni 2000 er derfor fortsat gældende, og CO-industri skal på dette grundlag have medhold i sagen.

Hvis lokalaftalen fra 2017 ikke kan anses for at gælde, og hvis lokalaftalen fra 2000 er bragt gyldigt til ophør, skal CO-industri have medhold på grundlag af en kutyme, hvorefter aftalte lønstigninger træder i kraft 1. marts i det pågældende år. Kutymen blev etableret ved de kollektive lønforhandlinger efter opsigelsen i 2016 og har været konsekvent fulgt ved forhandlingerne i 2017, 2019, 2021 og 2023.

DI Overenskomst I har overordnet anført bl.a., at lokalaftalen af 10. marts 2017 ikke gælder i virksomheden. Der er tale om et udkast, som parterne ikke kunne blive om og derfor aldrig underskrev. Udkastet kan under alle omstændigheder ikke føre til det resultat, som CO-industri ønsker, da der alene er tale om en hensigtserklæring vedrørende ikrafttræden 1. marts, og da der ikke for 2025 foreligger et forhandlingsresultat som nævnt i bestemmelsen.

Heller ikke lokalaftalen af 13. juni 2000 gælder i virksomheden, idet den blev bragt gyldigt til ophør ved opsigelsen den 30. november 2016. Der er intet grundlag for at anse opsigelsen for ugyldig efter § 8 i Industriens overenskomst, idet medarbejderne accepterede opsigelsen, jf. overenskomstens § 8, stk. 3. Der skulle derfor ikke indkaldes til mæglings- eller organisationsmøde.

Der gælder ikke nogen kutyme som hævdet af CO-industri. Alle hidtidige kutymer blev opsagt i 2016, og i de tilfælde, hvor der efterfølgende er sket lønregulering pr. 1. marts, har der været tale om et forhandlingsresultat. Det illustreres af indholdet i de enkelte aftaler og af, at der på de faglærte medarbejderes område i 2025 blev indgået lønaftale med virkning fra 1. maj.

**8. Opmandens begrundelse og resultat**

8.1. Sagens baggrund og problemstillinger

Sagen angår som anført, om ufaglærte medarbejdere i AVK International A/S som følge af en lokalaftale eller en kutyme har krav på efterbetaling af løn mv. for perioden 1. marts - 30. april 2025.

Der foreligger navnlig spørgsmål, om lokalaftalen af 13. juni 2000 er gyldigt opsagt (pkt. 8.2), om lokalaftalen af 10. marts 2017 gælder (pkt. 8.3), om der eksisterer en kutyme som anført af CO-industri (pkt. 8.4), og om der forelå et endeligt resultat af lønforhandlingerne i 2025 (pkt. 8.5).

8.2. Opsigelse af lokalaftalen fra 2000

Ved brev af 30. november 2016 opsagde AVK International samtlige lokalaftaler og kutymer i virksomheden. Det må efter bevisførelsen, herunder Bs forklaring, lægges til grund, at arbejdstagersiden accepterede opsigelsen, jf. § 8, stk. 3, i den dagældende Industriens overenskomst. Der er ikke i øvrigt anført noget, der kan begrunde, at opsigelsen ikke var gyldig.

Lokalaftalen af 13. juni 2000 gælder herefter ikke i virksomheden.

8.3. Lokalaftalen fra 2017

Som anført i pkt. 4.3 forudsættes dokumentet med titlen "Lokalaftale vedrørende proces ved lønforhandlinger", der er dateret den 10. marts 2017, efter sin udformning at skulle underskrives af Plant Manager D, tillidsmand B og tillidsmand E. Som ligeledes anført er dokumentet ikke underskrevet af nogen af disse personer.

Det er i almindelighed ikke en gyldighedsbetingelse for en lokalaftale, at den er underskrevet. Efter bevisførelsen må det imidlertid lægges til grund, at de øvrige lokalaftaler, der efter opsigelsen den 30. november 2016 blev udarbejdet og anset for at gælde, er underskrevet. Under disse omstændigheder finder jeg, at det må være op til CO-industri at godtgøre, at det nævnte dokument er udtryk for en endeligt indgået aftale.

Uanset at hverken C eller D nærmere har kunnet redegøre for, hvorfor dokumentet ikke er underskrevet, finder jeg, at CO-industri ikke har løftet sin bevisbyrde. Jeg lægger i den forbindelse vægt på, at heller ikke B har kunnet give nogen sikker forklaring på, at parterne ikke underskrev udkastet.

Jeg finder på den anførte baggrund, at dokumentet ikke gælder som lokalaftale.

8.4. Spørgsmålet om kutyme

Spørgsmålet er herefter, om der gælder en kutyme i AVK International, hvorefter lønforhøjelser har virkning fra 1. marts i det pågældende år. CO-industri har gjort gældende, at en sådan kutyme blev etableret ved de kollektive lønforhandlinger efter opsigelsen i 2016 og har været konsekvent fulgt ved forhandlingerne i 2017, 2019, 2021 og 2023.

Det er ubestridt, at alle lønforhøjelser efter 2016 for de ufaglærte medarbejdere i virksomheden, bortset fra lønforhøjelsen i 2025, har haft virkning fra 1. marts. Med støtte i Cs og Ds forklaringer har DI Overenskomst I imidlertid anført, at der i alle tilfælde har været tale om et forhandlingsresultat. Det påhviler heroverfor CO-industri at godtgøre, at medarbejdersiden har haft grund til at anse virkningstidspunktet som udslag af en retlig forpligtelse for virksomheden.

Jeg finder, at CO-industri heller ikke på dette punkt har løftet sin bevisbyrde. Jeg lægger bl.a. vægt på, at der siden 2016 har været tale om et begrænset antal lønforhøjelser, og på, at de indgåede aftaler efter deres formulering mest nærliggende må forstås således, at der også for så vidt angår virkningstidspunkt er tale om et forhandlet resultat. Endvidere lægger jeg vægt på, at aftalen om lønforhøjelser for 2025 for de faglærte medarbejdere har virkning fra den 1. maj 2025, og at CO-industri ikke har gjort gældende, at der er forskellige kutymer på henholdsvis det faglærte og det ufaglærte område.

Jeg tilføjer, at aftaleudkastet af 10. marts 2017 efter min opfattelse peger i samme retning. Jeg henviser til, at det efter udkastet, der må antages at være udarbejdet af virksomheden, alene er "hensigten", at et forhandlingsresultat kan træde i kraft den 1. marts i det pågældende år. Det må herefter have formodningen imod sig, at virksomheden – efter i november 2016 at have opsagt samtlige

kutymer – skulle have opfattet det som en retlig forpligtelse altid at give lønforhøjelser virkning fra 1. marts.

8.5. Lønforhandlingerne i 2025

Parterne er uenige om, hvorvidt der foreligger et endeligt resultat af lønforhandlingerne i 2025.

Spørgsmålet er imidlertid kun relevant for det tilfælde, at lokalaftaleudkastet af 10. marts 2017 er gældende, idet udkastet henviser til "forhandlingsresultatet". Som følge af det, der er anført i pkt. 8.3, er spørgsmålet uden betydning, og jeg går derfor ikke nærmere ind på det.

8.6. Konklusion

Efter det anførte kan jeg ikke give CO-industri medhold i de nedlagte påstande.

Jeg tager derfor DI Overenskomst I's påstand om frifindelse til følge.

**T h i  b e s t e m m e s:**

DI Overenskomst I frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 12. oktober 2026

Jørgen Steen Sørensen