

Kendelse

Afsagt den 18. oktober 2023

i

faglig voldgift FV2022.1014

CO-industri

for

HK Privat

for

HK Østjylland

(advokat Jesper Herrmann)

mod

DI Overenskomst I v/DI

for

Pronor Industriteknik A/S

(advokat Morten Lind Eisensee)

1. Tvisten

Uoverensstemmelsen angår, om Pronor Industriteknik A/S har kunnet etablere en ordning med arbejdsfordeling i perioden fra den 13. april til den 12. juli 2020 for to ansatte, som var omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

2. Påstande

Klager, CO-industri for HK Privat for HK Østjylland, har nedlagt påstand om, at DI Overenskomst I v/DI for Pronor Industriteknik A/S skal anerkende, at Pronor Industriteknik ikke havde adgang til at etablere arbejdsfordeling efter Industriens Funktionæroverenskomst som sket i perioden fra den 13. april til den 12. juli 2020.

Indklagede, DI Overenskomst I v/DI for Pronor Industriteknik A/S, har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen er den 4. oktober 2023 forhandlet for en faglig voldgift med højesteretsdommer Oliver Talevski (formand), højesteretsdommer Hanne Schmidt og højesteretsdommer Kristian Korfits Nielsen som opmænd og med følgende sidedommere: souschef Jan Kristensen Schmidt, CO-industri, og sektorformand Kim Jung Olsen, HK Privat, udpeget af klager, samt underdirektør Ulla Løvschal Wernblad og personalejuridisk chef Jesper Madsen, begge fra DI og udpeget af indklagede.

Der er 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 opmændene.

4. Sagsfremstilling mv.

4.1. Den konkrete sag

Den konkrete sag angår en aftale om arbejdsfordeling, der er indgået af virksomheden Pronor Industriteknik A/S med to medarbejdere. Den ene af de to medarbejdere, C, er medlem af HK Privat, mens den anden medarbejder er medlem af en fagforening uden for Fagbevægelsens Hovedorganisation. For de to ansatte gælder Industriens Funktionæroverenskomst. Der er ikke valgt en tillidsrepræsentant for de funktionæransatte i virksomheden.

Virksomheden havde som følge af Covid-19 situationen ikke arbejde til de to fuldtidsansatte i virksomhedens bogholderi. Efter drøftelse af situationen med de to medarbejdere indgik virksomheden med begge medarbejdere en aftale om arbejdsfordeling for perioden 13. april til 12. juni 2020. Arbejdsfordelingen ophørte efter det oplyste den 9. juni 2020 for den ene medarbejder og den 12. juni 2020 for den anden medarbejder.

4.2. Industriens Funktionæroverenskomst mv.

Industriens Funktionæroverenskomst blev til i 1995 som en sammenskrivning af en overenskomst mellem DI og Teknisk Landsforbund fra 1993 og Landsoverenskomsten indgået mellem DA, BKA HK Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark fra 1993. Disse tidligere overenskomster indeholdt ikke bestemmelser om arbejdsfordeling.

Industriens Funktionæroverenskomst indeholder heller ikke og har aldrig indeholdt bestemmelser om arbejdsfordeling.

Industriens Funktionæroverenskomst 2020-2023 indeholder i § 9, § 10 og § 23 bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 9 Arbejdstid

Stk. 1

Den normale ugentlige effektive arbejdstid fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en gennemsnitlig arbejdstid på indtil 37 timer pr. uge. Varierende ugentlig arbejdstid lægges i henhold til stk. 5.

...

Stk. 3

Hvis den normale arbejdstid er kortere end 37 timer pr. uge, betales ekstraarbejde ud over den gældende arbejdstid, men inden for 37 timer pr. uge, med sædvanlig løn.

Stk. 5

- a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den ugentlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.
- b. De lokale parter fastlægger rammerne for varierende ugentlige arbejdstider. ...
- c. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.
- d. ...

§ 10 Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1

Ved deltidbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.

...

§ 23 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. 6

Såfremt indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. indebærer ændringer for medarbejdernes løn- eller arbejdsforhold, der i henhold til Funktionærlovens regler må anses for væsentlige, skal den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel iagttages, medmindre anden aftale indgås.

Såfremt der i henhold til nærværende overenskomst er fastsat særlige varsler, viger retten til individuelle varsler for disse.

Stk. 7

Der er adgang til ved lokalaf tale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens §§ 9, 10, 11, 12, stk. 11 + 12, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27 og bilag 19, EU-direktiv om børn og unge. Sådanne lokalaf taler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaf talerne skal sendes til organisationerne til orientering.”

4.3. Industriens Overenskomst

Industriens Overenskomst blev til i 1993 som en sammenskrivning af en række overenskomster, herunder bl.a. Overenskomst om løn- og arbejdsforhold inden for Jern- og Metalindustrien. Den sidstnævnte overenskomst har siden 1975 indeholdt bestemmelser om arbejdsfordeling.

Industriens Overenskomst har siden 1993 ligeledes indeholdt bestemmelser om etablering af arbejdsfordeling. Bestemmelserne i overenskomsten er løbende blevet ændret. Af Industriens Overenskomst 2017-2020 § 9, stk. 5, fremgår det:

”§ 9 Den normale arbejdstid

Stk. 5. Hvor arbejdsgiveren på grund af arbejdsmangel eller lignende finder det nødvendigt at forkorte arbejdstiden, skal dette ske i henhold til de mellem organisationerne fastsatte retningslinjer herfor, jf. bilag 2.”

Efter overenskomstens bilag 2, Retningslinjer for etablering af arbejdsfordeling, gælder bl.a. følgende:

” 1. Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af forventelig kortvarig karakter.

2. Arbejdsfordeling aftales ved lokale forhandlinger. Kan enighed ikke opnås, kan arbejdsgiveren i henhold til overenskomstens § 9, stk. 5, varsle en sådan med 3 ugers varsel. ...

3. Aftale om arbejdsfordeling skal træffes på en sådan måde, at den enkelte medarbejder inden for 12 på hinanden følgende måneder ikke kan deltage i arbejdsfordelinger i mere end sammenlagt 13 uger.

... Fordeling med 2 eller 3 dages ledighed pr. uge ... kan etableres for minimum 3 uger. ...

...

7. Ledighed skal tilstræbes samlet i større sammenhængende perioder. Der kan ikke etableres arbejdsfordeling, hvor den daglige arbejdstid nedsættes, eller hvor ledigheden omfatter mindre end 2 dage pr. uge.

8. Arbejdsfordelinger skal indberettes af de lokale parter til Dansk Industri og de respektive forbund, senest 1 uge inden ordningen iværksættes. Samtidig orienteres Arbejdsformidlingen skriftligt om arbejdsfordelinger, der påtænkes iværksat, herunder hvilke personer der omfattes heraf. ...”

4.4. Parternes opfattelse og drøftelser mv. om arbejdsfordeling efter Industriens Funktionæroverenskomst

CO-industri og DI har – således som det fremgår nedenfor – efter finanskrisen i årene 2009-2013 haft flere drøftelser om, hvorvidt der kan aftales arbejdsfordeling for ansatte, der er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

Den 25. februar 2009 udsendte CO-industri til CO-industris medlemsforbund en meddelelse (Meddelelse nr. 2009/024) om Overenskomstforhold – Arbejdstid/Arbejdsfordeling/overenskomstdækning – Industriens Funktionæroverenskomst. Af meddelelsen fremgik bl.a.:

”Arbejdsfordeling

...

Det er CO-industris opfattelse, at der ikke med hjemmel i Industriens Funktionæroverenskomst kan etableres arbejdsfordelingsordning, og at fravigelsesbestemmelsen i Industriens Funktionæroverenskomst § 23, stk. 7, ikke giver adgang til at indføre mulighed for etablering af arbejdsfordelingsordning.

Arbejdstid

Endvidere er CO-industri blevet oplyst om, at der i visse virksomheder, omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, aftales reduktion af den i § 9, stk. 1, fastsatte normale daglige arbejdstid med hjemmel i § 23, stk. 7.

I den forbindelse skal CO-industri henlede opmærksomheden på, at det, jf. Industriens Funktionæroverenskomst § 23, stk. 6, følger, at

en sådan ændring skal varsles med den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel, idet en sådan ændring, jf. Funktionærlovens regler må anses for væsentlig.”

Ved brev af 24. marts 2009 skrev CO-industri til DI, at CO-industri var blevet opmærksom på, at der i DI Business den 23. marts 2009 var en artikel med forkerede oplysninger, hvoraf det fremgik, at det var muligt at gå hjemme 2, 3 eller 4 dage om ugen. CO-industri meddelte, at man ikke var enig i, at det er muligt at hjemsende medarbejdere i arbejdsfordeling i 4 dage om ugen, og bad DI om at berigtige forholdet.

Ved brev af 3. april 2009 meddelte DI CO-industri, at DI kunne bekræfte, at Industriens Overenskomst ganske rigtigt som udgangspunkt ikke er åben for arbejdsfordelingsordninger med 4 dages ledighed om ugen, men at denne ordning kunne fraviges ved en lokalaftale mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentant. Endvidere rejste DI spørgsmål om funktionærers mulighed for at deltage i arbejdsfordeling og skrev bl.a.:

”For så vidt angår det overenskomstmæssige indeholder Industriens Funktionæroverenskomst i § 23, stk. 7, en bestemmelse om, at de lokale parter ved lokalaftale kan supplere og fravige overenskomstens arbejdstidsregler m.v. Indgår de lokale parter en sådan aftale, opfylder man efter DI’s opfattelse bekendtgørelsens krav om, at arbejdsfordelingen skal være aftalt efter kollektiv overenskomst eller ved anden kollektiv aftale, jf. bekendtgørelsens § 13, stk. 1, nr. 1.

Findes et sådant kollektivt grundlag, og har den enkelte funktionær tiltrådt ordningen, er der således efter DI’s opfattelse intet til hinder for, at arbejdsfordeling kan etableres.

For så vidt angår synspunktet om ”selvforskyldt ledighed” er der intet i bekendtgørelsen, der skelner mellem funktionærer og andre medarbejdergrupper – og det forhold, at funktionæren skal tiltræde ordningen individuelt, kan ikke sidestilles med en accept af nedsat arbejdstid, der leder til karantæne i a-kassen. Dette synspunkt støttes i øvrigt af en udtalelse fra Arbejdsdirektoratet dateret den 23. december 2008. ...”

Som svar herpå meddelte CO-industri ved brev af 28. april 2009 til DI bl.a.:

”I relation til Industriens Funktionæroverenskomst skal det bemærkes, at der heri ikke fremgår regler om arbejdsfordeling overhovedet.

Dette indebærer, at der helt grundlæggende ikke er hjemmel til at etablere arbejdsfordeling på denne overenskomst. ...

Det skal i tilknytning hertil bemærkes, at det endvidere er CO-industris opfattelse, at der ikke med afsæt i § 23, stk. 7, i overenskomsten kan indgås lokalaftaler om arbejdsfordeling. Reglen forudsætter således, at der findes en bestemmelse i overenskomsten der enten fraviges eller suppleres ved lokalaftalen.

Med andre ord: Når overenskomsten ikke indeholder regler om arbejdsfordeling, er der ikke tale om en fravigelse eller et supplement til overenskomsten, hvis man etablerer en ordning med arbejdsfordeling. Derimod er der tale om indførelse af en hel regel.”

Der blev den 11. januar 2010 efter drøftelser mellem parterne afgivet en rapport – Udvalgsrapport – Udvalg vedrørende arbejdstid og natarbejde”. Det fremgik af rapporten bl.a.:

”DI’s generelle kommentarer til både Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst

DI ønsker at øge virksomhedernes muligheder for at tilrettelægge arbejdet fleksibelt.

...

Herudover har DI peget på en række andre ændringer, som bør gennemføres:

...

Alle overenskomstens begrænsninger af mulighederne for at etablere arbejdsfordeling bør fjernes således, at det udelukkende er den til enhver tid gældende bekendtgørelses begrænsninger, der er gældende.

...

Specifikt i forhold til Industriens Funktionæroverenskomst

- For medarbejdere omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst bør arbejdstidens lægning foregå ud fra de samme betingelser (herunder varsel), som er gældende for medarbejdere, der er omfattet af Industriens Overenskomst.
- ...

CO-industris generelle kommentarer til både Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst

...

Udgangspunktet bør generelt set være kollektivt aftalte overenskomster, der fastsætter gældende arbejdstidsnorm, der evt. kan tilpasses gennem lokale kollektive aftaler.

...

- Det bør sikres, at den enkelte medarbejder ikke har mulighed for at lide et indtægtstab (hvad angår supplerende dagpenge) under en arbejdsfordeling. Bilag 2 bør ændres til en egentlig overenskomsttekst, således at den tekst, der stammer fra bekendtgørelsen fjernes. Det bør ikke være muligt at fravige overenskomstens bestemmelser om arbejdsfordeling, jf. § 8, stk. 7.”

Af et referat af et Organisationsudvalgsmøde den 21. april 2010 fremgår bl.a.:

”1. Arbejdsfordeling – Industriens Funktionæroverenskomst

Drøftelse af adgang til at etablere arbejdsfordeling på virksomheder omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

Sagen drøftedes.

Der er enighed om, at hver af parterne beskriver problemstillingen for sin respektive halvdel af DSU, således at spørgsmålet henlægges til drøftelse i DSU, jf. organisationsaftale om fortolkning af nye bestemmelser.”

I et brev af 22. april 2010 skrev CO-industri til Dansk Metal og til 3F-industri bl.a. følgende:

”Arbejdsfordeling Industriens Funktionæroverenskomst

På senest afholdt organisationsudvalgsmøde den 21. april 2010 drøftede parterne en sag omkring arbejdsfordeling på Industriens Funktionæroverenskomst.

...

Som bekendt forekom der ikke ændringer i reglerne om arbejdsfordeling, hverken på Industriens Overenskomst eller Industriens

Funktionæroverenskomst i relation til den netop overståede overenskomstfornyelse. Problemet skal derfor belyses i forhold til den gældende tekst.

Det er DI's opfattelse, at der med henvisning til bekendtgørelse om arbejdsfordeling § 14 vil kunne etableres arbejdsfordeling på Industriens Funktionæroverenskomst alene med formuleringen om, at arbejdsfordeling kan etableres efter reglerne i en kollektiv overenskomst eller anden kollektiv aftale.

DI tolker dette således, at der ved en fravigelsesaftale efter bestemmelserne i Industriens Funktionæroverenskomst omkring fravigelsesregler vil kunne etableres en arbejdsfordelingsordning, idet de anser dette for en anden kollektiv aftale.

CO-industri er ikke enig i den fremlægning af problemstillingen, idet vi alene anser mulighed for at indfri reglerne om anden kollektiv aftale i den situation, hvor der ikke foreligger en kollektiv overenskomst i forvejen.

Det er således CO-industris opfattelse, at Industriens Funktionæroverenskomst ikke hjemler mulighed for etablering af arbejdsfordeling.

...

Det er min opfattelse, at det er tæt på at være i strid med Funktionæroverenskomstens præampel, og at DI forsøger at ændre på bestemmelserne i Industriens Funktionæroverenskomst, som er af vital betydning for forståelse af hele overenskomsten.

Det skal i øvrigt bemærkes, at Funktionærlovens § 21 fastslår, at der ikke kan indgås aftaler, der forringer den enkelte funktionærs vilkår i væsentlig grad.

...

Det må således bero på den enkelte funktionærs accept af at deltage i en arbejdsfordeling, for at dette kan gennemføres uden at være i strid med Funktionærlovens bestemmelser.

Skulle DI's holdning følges, vil tillidsrepræsentanten således alene kunne indgå en aftale om mulighed for arbejdsfordeling, mens den enkelte funktionær skal acceptere deltagelsen. Dette strider igen mod Bekendtgørelse om arbejdsfordeling, der slår fast, at alle skal deltage i arbejdsfordeling. Situationen er derfor helt umulig, hvis DI's synspunkt skulle vinde fremme.

...

Det er som nævnt CO-industris opfattelse, at Industriens Funktionsnæroverenskomst ikke hjemler mulighed for etablering af arbejdsfordeling, og at en arbejdsfordeling ikke vil kunne etableres gennem en § 23, stk. 7 – Fravigelsesaftale, heller ikke hvis den udformes som en mulighed, som den enkelte funktionær kan tiltræde.”

Ved overenskomstforhandlingerne i 2012 indgik parterne en aftale om uddannelse i forbindelse med arbejdsfordeling. Det hedder herom i Protokollat om Uddannelse i forbindelse med arbejdsfordeling af 12. februar 2012 bl.a.:

”Parterne er enige om at øge mulighederne for uddannelsesaktiviteter i perioder, hvor parterne oplever arbejdsmangel eller lignende og i den forbindelse etablerer arbejdsfordeling. Det sker ved at give mulighed for at opnå økonomisk støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF).

Reglerne om både IKUF og arbejdsfordeling indføres i parternes overenskomster således:

...

1. Overenskomsterne
 - a. ...
 - b. I IFO § 25 (om IKUF) tilføjes et nyt stk. om virksomhedens mulighed for støtte i forbindelse med fordeling på Industriens Overenskomst efter bilag 2.

...

- c. IFO § 25, stk. 7

Der indføres et nyt pkt. c, det nuværende c bliver til d:

”Ved arbejdsfordeling på Industriens Overenskomst efter bilag 2, kan virksomheden ved lokal enighed ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 25, stk. 1 og 4 efter reglerne i Organisationsaftaler om Industriens Kompetenceudviklingsfond ...”

Da der efterfølgende opstod uenighed mellem CO-industri og DI om forståelsen af protokollatet udarbejdede parterne i juni 2013 Protokollat om forståelse af protokollat nr. 16 fra OK 2012 om Uddannelse i forbindelse med arbejdsfordeling. Af dette protokollat fremgår bl.a.:

”Parternes fælles formål

Parterne er enige om, at formålet med ændringerne i organisationsaftalen om Industriens Kompetenceudviklingsfond var at konvertere ledighed i forbindelse med arbejdsmangel eller lignende i virksomhederne til uddannelse. Med ændringerne åbnede parterne derfor muligheden for at anvende midler fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) til andre uddannelsesformål end selvvalgt uddannelse. ...

Åbningen sikrer således adgang til at søge støtte til uddannelsesaktiviteter fra IKUF i situationer, hvor virksomhederne har det svært og oplever arbejdsmangel eller lignende og i den forbindelse etablerer en arbejdsfordeling.

Betingelser for støtte fra IKUF

Dokumentation

Det er en betingelse for at opnå nævnte støtte fra IKUF, at alternativet til uddannelsesaktiviteterne utvivlsomt er at medarbejderne vil opleve ledighed i form af arbejdsfordeling eller afskedigelser.

...

Arbejdsfordeling

Parterne fastholder, at uddannelsesforløbene skal etableres som foreskrevet i pkt. 9 i organisationsaftalen om Industriens Kompetenceudviklingsfond. Det indebærer, at forløbene betragtes som arbejdsfordeling, og at der under sådanne forløb forbruges af adgangen til etablering af arbejdsfordeling i øvrigt, jf. bilag 2 til Industriens Overenskomst. Det hindrer ikke, at virksomhederne etablerer forlænget arbejdsfordeling efter reglerne herfor.”

CO-industri udsendte den 11. juli 2013 en meddelelse til CO-industris medlemsforbund herom (Meddelelse nr. 2013/051), hvoraf bl.a. fremgår:

”Protokollat – uddannelse i forbindelse med arbejdsfordeling

I forhold til IKUF og arbejdsfordeling aftaltes det ved OK-fornyelsen i 2012, at der kunne etableres en uddannelsesindsats på op til halvdelen af fordelingsugerne ved arbejdsfordeling. En bestemmelse som begge vores overenskomster er omfattet af, selvom der ikke kan etableres arbejdsfordeling på I-FOK.

Ordningen betyder som bekendt, at medarbejdere modtager deres fulde løn, og at virksomheden modtager tilskud fra Fonden på 85% af lønnen.

Der har i den forbindelse været nogle uoverensstemmelser mellem DI og CO om forståelsen af denne nye mulighed, hvor det var DI's opfattelse, at der skulle være tale om ledighed i forbindelse med arbejdsfordeling, før ordningen kunne bringes i anvendelse.

Efter flere drøftelser med DI herom, er parterne nu enige om at udtrykke en fælles forståelse om, at det ikke er nødvendigt – altså en aftale om, at al ledighed i en arbejdsfordeling kan erstattes af uddannelse, således at der reelt ikke etableres en arbejdsfordelingsordning.

Det er i den forbindelse aftalt, at virksomheden forbruger sin overenskomstmæssige ret til arbejdsfordeling under en sådan ordning, men at dette til gengæld ikke forhindrer en lokalaftale efter § 8, stk. 7, i IOK om en forlængelse af en eksisterende arbejdsfordelingsperiode med op til 13 uger.”

4.5. Bestemmelser om udbetaling af dagpenge ved arbejdsfordeling

I § 47 og § 49 i den dagældende bekendtgørelse nr. 1588 af 18. december 2018 om udbetaling af dagpenge med senere ændringer er fastsat følgende bestemmelser om dagpenge ved arbejdsfordeling:

”§ 47. Et medlem, der er omfattet af en arbejdsfordeling, kan få dagpenge, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Arbejdsfordelingen skal være aftalt efter kollektiv overenskomst eller ved anden kollektiv aftale om midlertidig nedsættelse af arbejdstiden for at undgå afskedigelser.
- 2) Arbejdsfordelingen skal anmeldes til jobcenteret senest 1 uge før, den træder i kraft. Det gælder, hvis den ikke ventes at strække sig ud over 13 uger, og der ikke herved vil være arbejdsfordeling i mere end 13 uger inden for de seneste 12 måneder.
- 3) Hvis en arbejdsfordeling eller det samlede antal uger med arbejdsfordeling inden for 12 måneder varer ud over 13 uger, skal den for tiden ud over 13 uger godkendes af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd. ...
- 4) Arbejdstiden skal enten være nedsat med mindst 2 hele dage pr. uge eller med 1 uges arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed. Fordelingen kan dog også være tilrettelagt med 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed eller med 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 2 ugers ledighed.

- 5) Arbejdsfordelingen skal enten omfatte en virksomhed som helhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed i virksomheden. Dette krav anses også for opfyldt, selvom en eller flere ansatte deltager i uddannelse med løn under arbejdsfordelingen. Der kan aftales 13 ugers arbejdsfordeling i hver enkelt afdeling eller produktionsenhed.
- 6) Arbejdsfordelingen skal indeholde en frigørelsesmulighed for de medlemmer, der er omfattet af ordningen, så det enkelte medlem uden varsel kan sige op for at overtage andet arbejde med en længere arbejdstid.

Stk. 2. Det Regionale Arbejdsmarkedsråd kan i særlige tilfælde godkende andre arbejdsfordelinger end de, der er nævnt i stk. 1, nr. 5. Det gælder, når parterne er enige om dette, eller når en sådan ordning er aftalt ved kollektiv overenskomst.

Stk. 3. Retten til dagpenge for medlemmer, der er omfattet af arbejdsfordelingen, falder bort i en løbende arbejdsfordeling, hvis der i perioden sker afskedigelser af samme årsag, som har begrundet arbejdsfordelingen.

...

§ 49. Et medlem anses ikke for selvforskyldt ledigt efter bekendtgørelse om selvforskyldt ledighed, hvis medlemmet indgår en aftale med en arbejdsgiver om nedsat arbejdstid, hvis det sker i forbindelse med, at medlemmet bliver omfattet af en arbejdsfordeling, jf. § 47.”

Af den dagældende vejledning nr. 10089 af 20. december 2018 om udbetaling af dagpenge med senere ændringer fremgår bl.a.:

”Til § 47

Arbejdsfordeling

Et medlem har kun ret til dagpenge, mens pågældende deltager i en arbejdsfordeling, hvis betingelserne i § 47 er opfyldt.

Til stk. 1, nr. 1

Arbejdsfordelingen skal være etableret i henhold til en kollektiv overenskomst eller en kollektiv aftale. Om en arbejdsfordeling er i strid med aftalen eller eventuelle overenskomstmæssige bestemmelser, skal afklares imellem parterne/overenskomstens parter.

...

Til § 49

Et medlem, der er omfattet af en arbejdsfordeling, anses ikke for at være selvforskyldt ledig, selv om der er indgået en aftale om nedsat arbejdstid. Det gælder både i forhold til om arbejdsfordelingen er aftalt efter kollektiv overenskomst eller ved anden kollektiv aftale om midlertidig nedsættelse af arbejdstiden for at undgå afskedigelser.

I forhold til, hvornår man anses for selvforskyldt ledig, henvises til bekendtgørelse om selvforskyldt ledighed.”

Af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR's) vejledning om Arbejdsfordeling i henhold til kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale fra maj 2022 fremgår bl.a.:

”I en række overenskomster er der adgang til at etablere kollektiv arbejdsfordeling. Er der ingen overenskomst, kan der indgås en kollektiv aftale mellem dig som arbejdsgiver og dine ansatte.

...

Arbejdsfordeling i henhold til kollektiv aftale

På områder, hvor der ikke er overenskomst, eller hvor overenskomsten ikke indeholder regler om arbejdsfordeling, kan der indgås en kollektiv aftale mellem dig som arbejdsgiver og samtlige – dog mindst 2 – ansatte i den virksomhed, virksomhedsafdeling eller produktionsenhed, som arbejdsfordelingen skal omfatte.

Det er en betingelse, at alle i den pågældende virksomhed, virksomhedsafdeling eller produktionsenhed er enige i og indgår aftalen, og at der ifølge aftalen gælder ens vilkår for dem, der er omfattet af aftalen.

Hvis bare én af de ansatte i den pågældende virksomhed, virksomhedsafdeling eller produktionsenhed ikke vil tiltræde aftalen, kan en arbejdsfordeling ikke etableres. De enkelte ansatte kan således vælge, om de vil være omfattet af arbejdsfordelingen eller ej.

Alle typer medarbejdere kan indgå aftale om arbejdsfordeling, også funktionærer.

Når aftalen er indgået, og de opstillede betingelser er opfyldt, kan de ansatte, der er omfattet af arbejdsfordelingen få supplerende dagpenge, så længe de er omfattet af arbejdsfordelingen, og de i øvrigt opfylder betingelserne for at få supplerende dagpenge.

Om en arbejdsfordeling er i strid med eventuelle overenskomstmæssige bestemmelser eller de kollektive aftale, skal afklares mellem overenskomstens parter/parterne.”

5. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han er konsulent i HK Privats A-Kasse. Han har været ansat i 25 år og sidder i sekretariatet, hvor han bl.a. arbejder med regelfortolkning. Det omfatter reglerne om arbejdsfordeling. Disse regler var bl.a. aktuelle i forbindelse med midlertidig arbejdsfordeling under COVID-19.

Når der på en virksomhed aftales arbejdsfordeling, bliver jobcentret underrettet. Jobcentret tager ikke stilling til, om aftalen har kunnet indgås, men registrerer alene aftalen og sender oplysning herom videre til A-kassen, som så tager stilling til, om der skal udbetales supplerende dagpenge. Det er de almindelige regler for udbetaling af dagpenge, som gælder i tilfælde af arbejdsfordeling.

A-kassen tager ikke stilling til, om der har kunnet aftales arbejdsfordeling. Dette spørgsmål henhører under arbejdsmarkedets parter. A-kassen forholder sig kun til, om dagpengereglerne konkret er opfyldt ved den aftalte arbejdsfordeling.

A-kassen har ikke noget problem med, at funktionærer kommer på arbejdsfordeling. Det er dog et krav, at aftalen om arbejdsfordeling lever op til funktionærloven. A-kassen sikrer sig derfor, at funktionærlovens regler om opsigelsesvarsler er overholdt. Det skyldes, at det ligger i dagpengereglerne, at hvis en lønmodtager giver afkald på sine rettigheder, anses vedkommende for at være selvforskyldt ledig, og så kan der ikke modtages dagpenge.

B har forklaret bl.a., at han er teamleder i en enhed i DI, der rådgiver om arbejdstid, herunder arbejdsfordeling. Han har været ansat siden 2014. Rådgivningen omfatter både Industriens Overenskomst og Industriens

Funktionæroverenskomst, og han har også beskæftiget sig med arbejdsfordeling i forbindelse med COVID-19.

Arbejdsfordeling på funktionærområdet er lidt specielt i forhold til timelønnede omfattet af Industriens Overenskomst. Der er som regel noget at lave på kontoret, selv om virksomheden oplever nedgang, og det vil der typisk også være for salgsapparatet. Arbejdsfordeling er derfor ikke så brugt på funktionærområdet. Når det imidlertid er blevet mere aktuelt, skyldes det, at virksomhederne får flere funktionærer. Det gælder bl.a. de virksomheder, hvor produktionen flytter ud af landet, men virksomhedens hovedkontor forbliver i Danmark. Behovet for arbejdsfordeling er særligt opstået i forbindelse med finanskrisen og i forbindelse med COVID-19.

DI har behov for at vide, hvad man skal rådgive medlemsvirksomhederne om, herunder med hensyn til adgangen til at modtage dagpenge ved arbejdsfordeling.

HK Privats A-kasse har afvist at udbetale supplerende dagpenge til funktionærer på arbejdsfordeling. Det er sket med henvisning til, at der ikke er hjemmel i Industriens Funktionæroverenskomst til at etablere arbejdsfordeling. DI er ikke enig heri. DI er desuden af den opfattelse, at kravet i bekendtgørelsen om udbetaling af dagpenge § 47 om, at arbejdsfordeling skal være aftalt ”ved anden kollektiv aftale”, må omfatte en aftale med to eller flere ansatte på virksomheden, jf. STAR’s vejledning.

Ved rådgivningen af medlemsvirksomhederne oplyser DI, at arbejdsfordeling på funktionærområdet godt kan lade sig gøre. DI rådgiver endvidere om dagpenge-reglerne og gør i den forbindelse virksomhederne opmærksom på risikoen for afslag på supplerende dagpenge. DI orienterer desuden virksomhederne om muligheden for at sende medarbejderne på uddannelse med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond.

Efter hans opfattelse har parterne konsekvent tilkendegivet deres holdning til arbejdsfordeling på Industriens Funktionæroverenskomsts område. DI har været

meget tydelig om sin holdning siden finanskrisen, hvor der som sagt viste sig et særligt behov for arbejdsfordeling.

DI har ikke i forbindelse med overenskomstforhandlinger fremsat ønske om at få regler om arbejdsfordeling ind i Industriens Funktionæroverenskomst. Man har fundet det for dyrt i lyset af, at der i almindelighed ikke er et så stort behov for arbejdsfordeling på funktionærområdet.

For så vidt angår den aftale om arbejdsfordeling, som sagen angår, var der tale om to personer, som var ansat i administrationen på Pronor Industriteknik, og som ikke havde noget at lave i det pågældende tidsrum. Der blev lavet en skriftlig aftale om arbejdsfordeling, som omfattede begge medarbejdere, og som gik ud på, at de var ledige i to dage og på arbejde i tre dage. Der blev ikke aftalt arbejdsfordeling for mere end 13 uger. Aftalen blev sendt til jobcentret, som orienterede de relevante A-kasser. Den ene medarbejder var medlem hos HK Privat og fik derfra at vide, at det ikke kunne lade sig gøre med arbejdsfordeling. Da de to ansatte fik noget at lave tidligere end forventet, gik problemet i sig selv. Så vidt han husker, var den ene afdeling af de timelønnede på virksomheden også sendt på arbejdsfordeling.

6. Anbringender

CO-industri har anført navnlig, at ordninger med etablering af arbejdsfordeling historisk set er indført ved kollektiv overenskomst, hvilket beror på, at sådanne ordninger indebærer en beskæring af den arbejdstid, som følger af bestemmelser om arbejdstid fastsat ved forhandling mellem overenskomtparterne.

På industriens overenskomstområde blev der etableret en ordning for arbejdsfordeling i 1975. Ordningen følger nu af Industriens Overenskomst, der udtrykkeligt hjemler adgang for en arbejdsgiver til at etablere arbejdsfordeling på denne overenskomsts område.

Hverken forløberne til Industriens Funktionæroverenskomst eller denne overenskomst indeholder regler om etablering af arbejdsfordeling, og der er således

efter Industriens Funktionæroverenskomst ikke nogen udtrykkelig adgang til at etablere arbejdsfordeling.

§ 9 i Industriens Funktionæroverenskomst angår arbejdstid, og arbejdstid er et af de tættest regulerede temaer i overenskomsten, hvorfor overenskomsten udtømmende og endeligt angiver, på hvilken måde arbejdstiden kan fastlægges inden for overenskomstens område. Parterne har således gjort endeligt op med reguleringen af arbejdstid i § 9, hvorved der savnes en sikker hjemmel for, at der kan etableres arbejdsfordeling efter overenskomsten. Bestemmelsen i § 10 om deltidsbeskæftigelse kan ikke føre til en anden vurdering.

Det er først i 2009, at der opstår diskussion om arbejdsfordeling på Industriens Funktionæroverenskomsts område, selv om denne overenskomst har eksisteret siden 1995. Det brev, som DI sendte til CO-industri i april 2009, må forstås sådan, at DI anerkender, at Industriens Funktionæroverenskomst ikke indeholder hjemmel til at etablere arbejdsfordeling. Desuden har DI ved at fremsætte krav om, at arbejdsfordeling efter overenskomsterne skulle fjernes i forbindelse med OK2010, anerkendt, at der ikke er adgang til at etablere arbejdsfordeling på området for Industriens Funktionæroverenskomst. Hertil kommer, at overenskomstparterne ved OK2012 aftalte en adgang til lokalt at anvende midler fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF-midler) til uddannelse for funktionærer, når der er etableret arbejdsfordeling for timelønnede på Industriens Overenskomst. Herved har parterne aftalt en ordning, der skal modvirke følgerne af arbejdsmangel, som kan udløse arbejdsfordeling. Den aftalte ordning fjerner den uenighed, der har bestået mellem parterne om adgangen til at etablere arbejdsfordeling efter Industriens Funktionæroverenskomst.

DI har i de sammenhænge, hvor spørgsmålet om arbejdsfordeling på Industriens Funktionæroverenskomsts område har været fremme, forholdt sig passivt med hensyn til at få afklaret problemstillingen.

§ 23, stk. 7, i Industriens Funktionæroverenskomst indeholder ikke hjemmel til at indgå kollektive aftaler/lokaftaler om et ikke overenskomstreguleret tema som etablering af arbejdsfordeling, hverken med medarbejderne, som det er sket

i denne sag, eller med en tillidsrepræsentant. En kollektiv overenskomst herom skal indgås mellem overenskomstens parter, da det udelukkende er disse, der har kompetencen til at udvide den overenskomstmæssige regulering. Selv hvis en aftale om arbejdsfordeling kan indgås med de ansatte på virksomheden, må det lægges til grund, at der blev indgået aftale om arbejdsfordeling med hver enkelt af de to berørte medarbejdere på virksomheden, og der foreligger således under alle omstændigheder ikke en "kollektiv aftale" om arbejdsfordeling. Hertil kommer, at § 23, stk. 7, stiller krav om, at en aftale om arbejdsfordeling indgås med en tillidsrepræsentant, og en sådan var der ikke på virksomheden.

Det må lægges til grund, at der ikke blev oplyst om muligheden for at sende de to berørte medarbejdere på uddannelse med IKUF-midler. Virksomheden har dermed ikke gjort brug af de mindre indgribende midler (end arbejdsfordeling), den har, når der er mangel på arbejde på virksomheden.

DI har anført navnlig, at arbejdsgiveren har ledelsesretten, og at der derfor ikke, medmindre ledelsesretten er afgivet ved en aftalt begrænsning i overenskomsten, er grundlag for at sige, at arbejdsfordeling ikke kan aftales uden udtrykkelig hjemmel i overenskomsten.

Det afgørende spørgsmål i sagen er, om der kan etableres arbejdsfordeling for medarbejdere omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst på en måde, som muliggør, at medarbejderne kan oppebære supplerende dagpenge i de arbejdsfrie perioder. § 47 i bekendtgørelsen om udbetaling af dagpenge giver mulighed for, at arbejdsfordeling kan aftales ved kollektiv overenskomst eller anden kollektiv aftale. Bestemmelsen opstiller ikke begrænsninger for, hvorledes dette kan finde sted, og det kan herunder ikke udledes, at der på områder, hvor der findes en overenskomst, skal være indeholdt en hjemmel til etablering af arbejdsfordeling i overenskomsten.

Det ligger således inden for rammerne af bekendtgørelsen at etablere arbejdsfordeling ved en selvstændig kollektiv aftale, hvor den overenskomst, der dækker arbejdet, ikke indeholder en hjemmel til etablering af fordeling. Denne forståelse er i overensstemmelse med STAR's klare tilkendegivelse af, at arbejdsfordeling,

hvor overenskomsten ikke indeholder regler om arbejdsdeling, kan etableres ved en kollektiv aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte i virksomheden.

Der gælder ikke nogen regel i Industriens Funktionæroverenskomst eller i den almindelige arbejdsret om, at de lokale parter ikke kan supplere overenskomsten på områder, den ikke regulerer. Dette forekommer på daglig basis på utallige DI Overenskomst I-medlemsvirksomheder.

DI anerkender, at overenskomstens regler alene kan fraviges inden for rammerne af § 23, stk. 7, i Industriens Funktionæroverenskomst.

En aftale om arbejdsfordeling skal for at imødekomme kravene i § 47 i bekendtgørelsen om udbetaling af dagpenge indebære en nedsættelse af arbejdstiden med mindst to hele dage pr. uge eller med en uges arbejde på fuld tid fulgt af en uges ledighed. Alternativt kan man vælge to ugers arbejde på fuld tid efterfulgt af en eller to ugers ledighed. Ingen af de elementer, der efter bekendtgørelsen om udbetaling af dagpenge skal være opfyldt for at modtage supplerende dagpenge ved arbejdsfordeling, er i konflikt med arbejdstidsreglerne i Industriens Funktionæroverenskomst.

Overenskomsten indeholder således ikke regler, der i sig selv er til hinder for etablering af arbejdsfordeling. Tværtimod tillader overenskomsten almindelige regler, at der indgås kollektiv aftale om, at medarbejdernes arbejdstid fastsættes på en måde, som lever op til de betingelser, der følger af bekendtgørelsen om udbetaling af dagpenge. Bestemmelserne i § 9 og § 10 i Industriens Funktionæroverenskomst giver fri adgang til at fastsætte en arbejdstid, der er kortere end 37 timer pr. uge, og dette må så meget desto mere kunne ske ved kollektiv aftale.

Selv hvis det måtte antages, at en aftale om nedsættelse af arbejdstiden var i strid med § 9, ville den kunne indgås i overensstemmelse med reglerne i § 23, stk. 7, i Industriens Funktionæroverenskomst.

Det følger således af overenskomsten, at der kan indgås de aftaler, der er nødvendige for at opfylde lovgivningens krav for at få udbetalt supplerende dagpenge i forbindelse med arbejdsfordeling.

DI har aldrig udtrykkeligt tilkendegivet, at der efter organisationens opfattelse ikke kan etableres arbejdsfordeling for medarbejdere omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst. Tværtimod har DI konsekvent fastholdt det modsatte synspunkt i sin rådgivning og i drøftelser med CO-industri.

DI bestrider at have afskåret sig fra adgangen til at etablere arbejdsfordeling ved at have givet afkald herpå eller ved at have ageret på en måde, som skulle give CO-industri en berettiget forståelse af, at parterne var enige om, at arbejdsfordeling på Industriens Funktionæroverenskomsts område ikke er en mulighed. At der siden 1975 har været regler om arbejdsfordeling i timelønsoverenskomsterne på industriens område, kan ikke tages som udtryk for, at der skulle være en fælles forståelse af, at arbejdsfordeling på funktionæroverenskomstområdet ikke er mulig. Det samme gælder den omstændighed, at DI ved flere overenskomstforhandlinger har forsøgt at få forhandlet nogle af de begrænsninger med hensyn til arbejdsfordeling, der følger af Industriens Overenskomst, ud. Heller ikke indgåelsen af protokollat om uddannelse i forbindelse med arbejdsfordeling kan tages som udtryk for, at der skulle være en fælles forståelse mellem parterne om, at arbejdsfordeling på funktionæroverenskomstområdet ikke er mulig.

Den aftale, som konkret blev indgået mellem Pronor Industriteknik og de berørte to medarbejdere, blev indgået som én skriftlig aftale om arbejdsfordeling og ikke som to individuelle aftaler med hver medarbejder. Aftalen er ikke i strid med funktionærloven, idet der ikke stilles krav om varsling i overensstemmelse med lovens varslingsregler, når der er tale om arbejdsfordeling aftalt med medarbejderne, jf. UfR 2011.2602H. Der er intet grundlag for at fastslå, at arbejdsfordelingsaftalen ikke var gyldig, fordi virksomheden i stedet skulle have sendt medarbejderne på uddannelse med IKUF-midler. Det gælder der ikke nogen forpligtelse til.

7. Opmændenes begrundelse og resultat

7.1. Problemstillingen

Sagen angår, om Pronor Industriteknik A/S har kunnet etablere en ordning med arbejdsfordeling i perioden fra den 13. april til den 12. juli 2020 for to ansatte, som var omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst.

7.2. Ordningen med arbejdsfordeling

Der er ikke fremlagt nærmere oplysninger om ordningen med arbejdsfordeling hos Pronor Industriteknik, men efter de foreliggende oplysninger, herunder B's forklaring, lægger opmændene følgende til grund:

Under COVID-19-pandemien opstod der arbejdsmangel hos Pronor Industriteknik. For at undgå afskedigelser etablerede virksomheden en ordning med arbejdsfordeling. For medarbejdere, som var omfattet af Industriens Overenskomst, blev ordningen etableret efter de regler, der er fastsat i denne overenskomst.

To medarbejdere, som var funktionærer og ansat i bogholderiet, var omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst. Virksomheden etablerede også en ordning med arbejdsfordeling for disse to medarbejdere. Der var ikke valgt tillidsrepræsentanter for funktionærerne hos virksomheden. Der blev derfor indgået en skriftlig aftale om arbejdsfordeling med de to medarbejdere.

Arbejdsfordelingen skulle dække en periode på 13 uger fra den 13. april til den 12. juli 2020 og gik ud på, at de to medarbejdere skulle arbejde tre dage om ugen og være ledige to dage om ugen. Arbejdsfordelingen ophørte, inden perioden var udløbet, idet det igen var muligt at lade de to medarbejdere arbejde normalt.

7.3. Vurdering

Industriens Funktionæroverenskomst indeholder ikke udtrykkelige regler om arbejdsfordeling. Vi finder imidlertid, at dette ikke i sig selv indebærer, at Pronor Industriteknik var afskåret fra at etablere ordningen med arbejdsfordeling for de to medarbejdere i bogholderiet. Vi lægger vægt på, at sådanne ordninger med respekt af kollektive overenskomster og medarbejdernes rettigheder kan etableres som led i arbejdsgiverens udøvelse af ledelsesretten.

Industriens Funktionæroverenskomst indeholder relativt detaljerede regler om arbejdstid (§ 9), men der er ikke under bevisførelsen fremkommet noget, som viser, at disse regler er baseret på en forudsætning om, at virksomhederne ikke må etablere ordninger med arbejdsfordeling. Tværtimod giver overenskomsten adgang til at ansætte medarbejdere på reduceret tid (§ 9, stk. 3, og § 10), og det er et væsentligt kendetegn ved ordninger med arbejdsfordeling, at der sker en arbejdstidsreduktion.

Efter bevisførelsen har vi ikke grundlag for at fastslå, at DI ved sin adfærd, herunder ved passivitet, har anerkendt CO-industris opfattelse, hvorefter Industriens Funktionæroverenskomst forbyder etablering af ordninger med arbejdsfordeling. En sådan anerkendelse følger således f.eks. ikke af, at parterne i Industriens Overenskomst har aftalt regler om arbejdsfordeling. En sådan anerkendelse følger heller ikke af parternes drøftelser, herunder parternes aftale i 2012 om adgang til lokalt at anvende midler fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF-midler) til uddannelse af funktionærer, når der er etableret arbejdsfordeling på Industriens Overenskomst. Vi bemærker herved, at der ikke er fremlagt oplysninger, som viser, at reglerne om arbejdsfordeling i Industriens Overenskomst (og forløberne hertil) er indsat, fordi parterne har ment, at det var retligt påkrævet at tilvejebringe hjemmel hertil. Endvidere må aftalen om anvendelse af IKUF-midler efter vores opfattelse ses som en praktisk løsning, som parterne har forhandlet sig frem til med respekt af deres uenighed vedrørende spørgsmålet om etablering af arbejdsfordeling på Industriens Funktionæroverenskomsts område.

Ordningen med arbejdsfordeling blev som nævnt etableret på grund af arbejdsmangel i forbindelse med COVID-19-pandemien og havde til formål at undgå afskedigelser. Ordningen gjaldt i en begrænset periode og ophørte, før perioden var udløbet, da det igen var muligt at lade de to medarbejdere arbejde normalt. Ordningen blev indgået efter aftale med de to medarbejdere, og der er ikke fremkommet oplysninger, som viser, at det var et realistisk alternativ til arbejdsfordeling at sende medarbejderne på uddannelse med midler fra Industriens Kompetence-

udviklingsfond. Under disse omstændigheder finder vi, at det var sagligt og driftsmæssigt begrundet at etablere ordningen med arbejdsfordeling, og at ordningen var proportional.

Ordningen med arbejdsfordelingen indebar som anført, at de to medarbejdere i bogholderiet skulle have reduceret arbejdstid. Dette udgjorde en væsentlig ændring af deres ansættelsesvilkår, men da medarbejderne accepterede, at ordningen trådte i kraft den 13. april 2020, var det ikke nødvendigt at udsætte ordningens ikrafttræden til det tidspunkt, hvor opsigelse af den enkelte medarbejder kunne være sket, jf. Højesterets dom i UfR 2011. 2602 H.

Sammenfattende er det vores opfattelse, at Pronor Industriteknik har kunnet etablere ordningen med arbejdsfordeling i perioden fra den 13. april til den 12. juli 2020 for de to medarbejdere, som var omfattet af Industriens Funktionær-overenskomst.

Det tilføjes, at vi ikke har taget stilling til, om de to medarbejdere havde ret til at modtage supplerende dagpenge i henhold til reglerne herom, idet afgørelsen af dette spørgsmål ikke hører under vores kompetence som opmænd i denne sag.

7.4. Konklusion

Vi tager herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi bestemmes:

DI Overenskomst I for Pronor Industriteknik A/S frifindes.

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

København, den 18. oktober 2023

Hanne Schmidt

Oliver Talevski

Kristian Korfits Nielsen