

Tvistighedsnævnet

K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 14. november 2022 i sag 05.2020

A

v/advokat Claus Hanghøj, 3F Privat Service, Hotel og Restauration

mod

B

v/advokat Frederik Rindom Korch, Danske Rederier, sammen med advokat Jens Jacob Hjort-Hartmann, B

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), advokat Tine Benedikte Skyum (DA) og advokat Berit Lassen (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget direktør Peder J. Madsen, udpeget af HORESTA Arbejdsgiver, og forhandlingssekretær Mette Jensen, udpeget af 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Denne sag drejer sig om, hvorvidt elevoverenskomsten mellem HORESTA og 3F Privat Service, Hotel og Restauration finder anvendelse for en tjenerlev på en færge, der er registeret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS)

Klager, A, har ved sin faglige organisation, 3F Privat Service, Hotel og Restauration, ved klageskrift modtaget den 28. januar 2020 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med endelig påstand om, at indklagede, B, skal betale 689.328,40 kr., subsidiært 257.700,51 kr. til ham med procesrente fra den 24. januar 2019.

Kravet vedrører løn efter elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration, der er fratrukket det udbetalte beløb efter omregning til bruttoløn på baggrund af STARs retningslinjer. Endvidere omfatter beløbet et krav om godtgørelse på 25.000 kr. efter ansættelsesbevisloven.

Lønkravet i den principale påstand omfatter ud over den faktiske arbejdstid også tiden mellem morgenvagtens afslutning og aftenvagtens påbegyndelse. Lønkravet i den subsidiære påstand er beregnet på baggrund af den faktiske arbejdstid.

Indklagede, B, har påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 24. juni 2021, hvor den blev udsat på yderligere bevisførelse. Et af Tvistighedsnævnets medlemmer afgik efterfølgende ved døden, og der blev derfor truffet bestemmelse om, at sagen skulle gå om.

Efter at der forgæves har været forligsdrøftelser mellem parterne, er sagen på ny behandlet mundtligt i Tvistighedsnævnet under et møde den 13. oktober 2022. Parterne har aftalt, at de forklaringer, der blev afgivet under mødet i Tvistighedsnævnet den 24. juni 2021, kan lægges til grund ved nævnets behandling af sagen.

Sagsfremstilling

Mellem A, født den 29. september 1981, og B blev der den 10. september 2015 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter A skulle uddannes som tjener fra den 16. september 2015. Sluttidspunktet er ikke angivet i aftalen.

Af uddannelsesaftalen fremgår, at uddannelsesstedet er B passagerskibe. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er angivet som "Dansk Metal's Maritime Afdeling/Danmarks Rederiforening/ B." Der er mellem parterne enighed om, at der derved henvises til Særoverenskomst for kokkelærlinge mellem B og Dansk Metals Maritime Afdeling for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS). Der er i uddannelsesaftalen sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen er højere end den gældende mindstebetaling for elever, og det er angivet, at lønnen ved uddannelsens begyndelse er fastsat til 17.314 kr. pr. måned. Arbejdstiden er angivet som 37 timer pr. uge. Uddannelsen fandt sted på B passagerskib, S, der besejler ruten X-Y.

Uddannelsesaftalen blev efter gensidig aftale ophævet med virkning fra den 31. marts 2017. 3F rejste ved mail af 12. juni 2018 krav om aflønning i henhold til elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Da der ikke kunne opnås enighed, blev der den 24. januar 2019 afholdt et forligsmøde i det faglige udvalg for tjeneruddannelsen. På mødet blev sagen drøftet, hvorefter det blev aftalt, at mødet blev suspenderet, indtil en af parterne begærede genoptagelse.

Der er ikke grundlag for at antage, at der kan opnås en forligsmæssig løsning, og sagen behandles derfor af Tvistighedsnævnet.

Der er enighed om, at Overenskomst for tjenere mellem B og 3F Privat Service, Hotel og Restauration ikke indeholder bestemmelser om tjenerlever, og at denne overenskomst derfor ikke finder anvendelse for uddannelsesaftalen. Der er ligeledes enighed om, at Dansk Metal og Rederiforeningen ikke er uddannelsesansvarlige organisationer repræsenteret i det faglige udvalg for tjeneruddannelsen.

Retsgrundlaget

Af erhvervsuddannelseslovens § 55 fremgår bl.a.:

"Uddannelsesaftalen skal angive den løn, oplæringsvirksomheden skal betale til elever og lærlinge under oplæringsophold samt under skoleophold, der er omfattet af aftalen.

Stk. 2.Lønnen skal mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet.

Stk. 3.Inden for uddannelsesområder, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, fastsættes mindstelønnen af et nævn, der nedsættes af områdets organisationer, og som består af 2 arbejdsgiverrepræsentanter og 2 arbejdstagerrepræsentanter samt af en formand, der beskikkes af

Arbejdsretten. Tvivlsspørgsmål vedrørende nedsættelse af lønnævn afgøres af Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser.

Stk. 4. ...”.

Af ansættelsesbevislovens § 1 fremgår bl.a., at loven ikke gælder for personer, der er omfattet af sømandsloven.

Af lov om international skibsregistrering fremgår bl.a.:

”Kap. 3. Løn- og arbejdsforhold

§ 10

Kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold for ansatte på skibe i dette register skal udtrykkelig angive, at de kun gælder for sådan beskæftigelse.”

Af bemærkningerne til forslag til Lov om Dansk Internationalt Skibsregister (LFF 1988 3) fremgår bl.a. følgende:

”Almindelige bemærkninger.

...

Det er en klar dansk interesse at bevare så stor en del af handelsflåden som muligt under dansk flag både af hensyn til beskæftigelsen og af hensyn til valuta-indtjeningen. Men det er også vigtigt af hensyn til beskæftigelse og indtjening i andre erhverv som skibsmæglervirksomheder og skibsværfter, ligesom det er vigtigt at bevare den maritime know-how, som danske rederier har opbygget igennem mange år.

Det er de lavere driftsomkostninger, der er forbundet med skibsfart under en række andre landes flag, der virker så tillokkende, at skibe under dansk flag bliver udflaget, eller indkøbes direkte til registrering under et andet flag.

...

Til § 10, stk. 1

I stk. 1 fastslås det, at kollektive overenskomster vedrørende løn- og arbejdsforhold for ansatte på skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister udtrykkeligt skal angive, at de kun omfatter sådan beskæftigelse. Dette medfører, at gældende kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold vedrørende beskæftigelse på skibe, indgået mellem danske rederier og danske faglige organisationer, ikke vil omfatte skibe, der overflyttes til Dansk Internationalt Skibsregister. For beskæftigelse på sådanne skibe må indgås nye kollektive overenskomster, der udtrykkeligt angiver, at de omfatter beskæftigelse på skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister.”

Forklaringer

A har forklaret, at han startede med at arbejde hos B i 2013 som skyller, dvs. som opvasker. Han var nødt til at stoppe efter et lille års tid, idet han fik vandecksem. Han fik derefter i 2014 en stilling som steward, og efter 1½ år fik han fra september 2015 tilbudt en plads som tjenerlev. Af kontrakten fremgik det, at aftalen var omfattet af en overenskomst med Dansk Metal, som også bruges for kokkelever. Han var i forvejen medlem af Dansk

Metal. Tjenerne var omfattet af en overenskomst med 3F, og da der opstod en konflikt vedrørende tjenerne, spurgte han Dansk Metal, hvordan han skulle forholde sig. Han fik det svar, at Dansk Metal ikke kunne hjælpe ham. Han meldte sig derefter ind i 3F.

Han var ansat som vokselev, og han fik samme løn som en rederiassistent, men arbejdede 50-70 timer mere om måneden. Han talte derom med sin business leader og V3 fra B men det kom der ikke noget ud af.

Han startede som elev i buffetrestauranten. Der var ikke en tjener til at lære ham op, og han blev i stedet sat i gang af en anden ansat. Hans uddannelsesansvarlige var desuden kun på skibet en uge og derefter en uge hjemme, mens han selv var der 16 dage og derefter 8 dage hjemme. De var der derfor meget ofte ikke sammen. Dette gjorde, sammen med uklarheden om hans ansættelsesforhold, herunder hvilken fagforening han skulle organiseres i, at han følte sig presset. Det endte derfor med, at han gik ned med stress, og til sidst blev uddannelsesaftalen ophævet efter gensidig aftale. Han læser nu til pædagog.

V1 har forklaret, at han fra 1982 til 2015 har været beskæftiget med hoteller og restauranter til søs, herunder som forbundsformand i 3F, men at han nu er gået på pension. Fra 1991 til 2015 var han ansvarlig for B bl.a. i forhold til overenskomster. Han havde i den forbindelse et nært samarbejde med V3 fra B I 2012 var der ved overenskomstforhandlingerne sat fokus på uddannelse af elever, og B der var indstillet på at uddanne tjenere til søs, blev godkendt hertil af det faglige udvalg. V3 fremsendte et udkast til overenskomst for tjener elever til søs. Der var i den forbindelse forhandlinger mellem 3F og B men der kunne ikke opnås enighed. Det skyldtes, at B ønskede samme forhold for tjener elever som for kokke elever, hvilket indebar, at tjener elever ikke ville have krav på pension, ligesom tjener elever skulle arbejde i forholdet 2:1, således at de skulle være på skibet i 20 dage og hjemme i 10 dage. Det kunne 3F ikke acceptere. Der var således en principiel uenighed, som ikke var løst, da han gik på pension i 2015. Der var i foråret 2015 et møde mellem 3F og N1 fra Dansk Metal, som organiserede kokke eleverne til søs. Det var historisk betinget, at kokke eleverne hørte under Dansk Metal, og der var en klar aftale mellem 3F og Dansk Metal om, at tjener elever hørte under 3F. 3F har ikke på noget tidspunkt givet tilsagn om, at de forhold, der gjaldt for kokke elever, skulle gælde for tjener elever. Det er hans opfattelse, at tjener elever til søs derfor er omfattet af den almindelige elevoverenskomst suppleret med DIS-overenskomsten for tjenere. Han har ikke været involveret i den konkrete sag vedrørende A.

V2 har forklaret, at han er forhandlingssekretær hos 3F, og at han har en baggrund som faglært tjener, herunder som tillidsrepræsentant. Han har ikke kendskab til forholdene hos B men han er bekendt med, at det på andre færger er således, at der både kan være ansatte, der er omfattet af DIS-overenskomster, og ansatte, der er omfattet af DAS-overenskomster. Det er fx tilfældet med den færge, der sejler fra Køge til Rønne og derefter videre til Polen.

I forbindelse med drøftelserne i 2019 om en overenskomst for tjener elever til søs var 3F's forslag, at det enten var elevoverenskomsten mellem Horesta og 3F, der fandt anvendelse, eller at tjener eleverne blev omfattet af tjeneroverenskomsten mellem 3F og B B afviste blankt begge forslag. B ønskede at fortsætte med overenskomsten med Dansk Metal, men det blev ikke accepteret af 3F. Det skyldtes, at overenskomsten med Dansk Metal ikke giver elever ret til pension. Desuden er tømningens mønster i denne overenskomst anderledes for elever end for de uddannede tjenere, og overenskomsten er således baseret på et omfattende overarbejde for eleverne. For tjenere er tømningens mønster 1:1, mens det for elever omfattet af overenskomsten med Dansk Metal er 2:1.

Det faglige udvalg på uddannelsesområdet består af repræsentanter fra Horesta, Dansk Erhverv og 3F. Danske Rederier og Dansk Metal er ikke repræsenteret i det faglige udvalg.

V3 har forklaret, at han har været ansat i B fra 1979 og indtil for 1½ år siden. Han arbejdede i begyndelsen på søen, men arbejdede de sidste mange år på land med løn og administration.

B har siden 1988 været registreret i DIS. B kan ikke have tjenerelever, da der ikke er en DIS-overenskomst for dem. Elevoverenskomsten mellem Horesta og 3F kan ikke bruges, idet den er baseret på, at man går hjem efter en arbejdsdag. Den tager således ikke hensyn til søens forhold. I stedet bruges overenskomsten med Dansk Metal om kokkeelever, hvor tørneforholdet er 2:1, således at der sejles dobbelt så længe som man er hjemme.

Tjeneroverenskomsten mellem B og 3F indebærer, at der arbejdes i forholdet 1:1. Den kan ikke bruges i forhold til tjenerelever, som har brug for en længere tørtørn på søen, hvis de inden for praktikperioden skal nå at lære det, som uddannelsen omfatter.

B blev godkendt til at have elever i 2013, idet virksomheden, der beskæftiger et stort antal tjenere, fandt det naturligt at deltage i opgaven med uddannelse af tjenere. A var den første tjenerelev, som B ansatte. Efterfølgende er der ansat nogle stykker. Der har været forhandlinger med 3F om en DIS-overenskomst for tjenerelever, men det er ikke lykkedes at nå til enighed. Han skrev et udkast, der tog hensyn til søens forhold. Det blev over nogle gange sendt til 3F, der i første omgang ignorerede det, så derfor kom de først sent i gang med drøftelserne. I forbindelse hermed havde B drøftelser med Dansk Metal, som ikke ville indgå en overenskomst. Der blev også holdt et møde mellem Dansk Metal og 3F med henblik på, at 3F kunne få indblik i forholdene til søs, men det førte ikke til noget. Han ved ikke, hvad Dansk Metal og 3F aftalte, men Dansk Metal gav lov til, at Metals overenskomst for skibsassistent- og kokkeelever kunne anvendes for tjenerelever, indtil der forelå en overenskomst med 3F. Denne overenskomst gælder også under skoleophold. 3F's krav var under forhandlingerne, at det var landoverenskomsten, der fandt anvendelse, eller ingen overenskomst.

Han har for nok 3-4 år siden talt med N2, 3F, om As løn. Uddannelsesaftalen kom retur fra erhvervsskolen uden bemærkninger.

Tørnemønsteret for tjenere indebærer en arbejdstid på 37 timer pr. uge. For kokkeelever er det ikke usædvanligt med overarbejde. Tørnemønsteret er sat ud af kraft under skoleophold.

B er registreret i DIS, og det indebærer, at rederiet efter DIS-loven skal have en DIS-overenskomst. Registreringen i DIS indebærer en skattelettelse, idet der som sådan ikke betales skat. Det er ikke usædvanligt, at den ugentlige arbejdstid er mere end 37 timer, og at der er overarbejde inden for de begrænsninger, der sættes af hviletidsbestemmelsen i sømandslovens § 57. 2:1-ordningen er nødvendig for elever, hvis man skal nå igennem pensum inden for den tid, hvor eleven er til søs.

Procedure

A har til støtte for sine påstande anført følgende i sit sammenfattende processkrift:

”Gældende overenskomst

Det gøres overordnet gældende, at den for uddannelsesaftalen gældende overenskomst er den overenskomst, der er indgået mellem de uddannelsesbærende, forhandlingsberettigede organisationer.

Dansk Metal Maritim organiserer ikke tjenere, ligesom hverken Dansk Metal Maritim eller DFDS A/S er part i det faglige tjenerudvalg. B er end ikke medlem af en arbejdsgiverorganisation, der er repræsenteret i det faglige udvalg.

Det gøres derfor gældende, at ”Elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration” er gældende for uddannelsesaftalen.

Det er i denne forbindelse underordnet hvorvidt arbejdsgiver eller elev er medlem af disse organisationer.

Dansk Metal Maritim er ikke uddannelsesbærende, forhandlingsberettiget forbund for tjeneruddannelsen, og kan således ikke indgå aftale med indklagede om at ”Særoverenskomsten for Kokkelærlinge” i stedet finder anvendelse.

3F har tilbudt indklagede forhandling med henblik på at tilrette tjeneroverenskomsten mellem parterne, bilag 7 med de særlige forhold, der er på en læreplads til søs samt en tilretning af elevoverenskomsten med aftalte DIS-lønninger. Det er dog ikke lykkedes at opnå enighed.

”Elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration” angiver i § 40, at ”Elever, beskæftiget på færger, er herudover omfattet af den selvstændige færgeoverenskomst, dog ikke under skoleophold.”

Det forhold, at arbejdet skal udføres på et skib registeret i Dansk Internationalt Skibsregister udelukker ikke, at eleven kan aflønnes efter ”Elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration”. Aflønningen vil dog ikke kunne ske med den skattefrihed, der opnås ved DIS-loven.

På denne baggrund fastholdes det, at ”Elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration” er gældende for uddannelsesaftalen.

Kravets opgørelse

Det gøres på baggrund af § 5, stk. 5 i ”Elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration” gældende, at det forhold, at den daglige arbejdstid ikke kan deles medfører, at der skal betales tiden mellem morgenvagtens sluttidspunkt og aftenvagtens påbegyndelse.

I mangel af bestemmelse i overenskomsten om det modsatte gøres det videre gældende, at flere tillæg kan udbetales for samme arbejdstime.

Omregning af den udbetalte nettoløn til bruttoløn bør ske i henhold til STAR’s retningslinier.

Ansættelsesbevisloven

Uddannelsesaftalen er efter sin ordlyd omfattet af ansættelsesbevisloven.

Uddannelsesaftalen, bilag 1, henviser til en overenskomst, som ikke er gældende indenfor uddannelsesområdet.

Der henvises i denne forbindelse til de under ”Gældende overenskomst” anførte anbringender.

A retter henvendelse til Dansk Metal Maritims tillidsrepræsentant for hjælp til gennemgang af sine lønforhold, men får af tillidsrepræsentanten oplyst, at Dansk Metal Maritim ikke organiserer tjenerlever.

Det gøres gældende, at den mangelfulde henvisning til en ikke dækkende overenskomst sammenholdt med at der er tale om en uddannelsesaftale og henvisning til en DIS overenskomst udgør en skærpende omstændigheder.”

B har til støtte for sine påstande anført følgende i sit sammenfattende processkrift:

”Det gøres overordnet gældende, at alene DIS-overenskomster finder anvendelse for tjenesteforhold om bord på danskflagede skibe indregistreret i Dansk Internationalt Skibsregister.

DIS-loven begrænser således også muligheden for, hvilke overenskomster lønnen kan fastsættes efter under et uddannelsesforhold, også selvom uddannelsesforholdet – som i denne sag – er omfattet er Erhvervsuddannelsesloven.

Den af klager påberåbte elevoverenskomst, indgået mellem Horesta Arbejdsgiver og 3F PSHR, kan på baggrund af ovenstående ikke finde anvendelse for uddannelsesforholdet, da det ikke er en DIS-overenskomst.

B fremsendte da også – efter godkendelsen til praktikvirksomhed i november 2013 – et udkast til en DIS-overenskomst for tjenerlever til 3F PSHR. Da forbundet ikke reagerede henvendte B sig til Metal Maritime, der var indforstået med, at DIS-overenskomsten for kokkelærlinge kunne finde anvendelse for tjenerleverne som en midlertidig ordning, mens B forhandlede med 3F PSHR og indtil en sådan DIS-overenskomst for tjenerlever var faldet på plads.

DIS-overenskomsten for kokkelærlinge har således – i mangel af en DIS-overenskomst for tjenerlever – udgjort rette overenskomst i relation til uddannelsesforholdet. A er desuden blevet aflønnet med en højere DIS-løn end foreskrevet i henhold til denne overenskomst.

I forhold til klagers kravopgørelse (bilag 9) gøres det subsidært –for det tilfælde, at Tvistighedsnævnet måtte finde, at Elevoverenskomsten mellem Horesta og 3F PSHR finder anvendelse for uddannelsesforholdet – gældende, at kravopgørelsen er behæftet med fejl, hvorfor den ikke kan lægges til grund som dokumentation for det påståede efterbetalingskrav.

I forhold til kravet om mangelfuldt ansættelsesbevis gøres det gældende, at A – som søfarende – ikke er omfattet af ansættelsesbevisloven jf. denne lovs § 1, stk. 1.

Det gøres dertil gældende – for det tilfælde at Tvistighedsnævnet mod forventning måtte finde, at ansættelsesbevisloven måtte finde anvendelse for uddannelsesforholdet – at uddannelsesaftalen indeholder korrekte oplysninger om den kollektive overenskomst, der er gældende for uddannelsesforholdet jf. anbringenderne ovenfor.

Til støtte for den subsidære påstand gør indklagede gældende:

I tillæg til anbringenderne ovenfor gøres det gældende, at såfremt Tvistighedsnævnet måtte finde, at A er berettiget til efterbetaling, skal denne fastsættes på et lavere niveau end det af klager opgjorte krav (bilag 9), da kravopgørelsen ikke kan lægges til grund som dokumentation for det påståede efterbetalingskrav. Dette på baggrund af de tidligere anførte forhold i relation til kravopgørelserne, herunder særligt – men ikke begrænset til – at A ikke skal modtage poseopfyld, ligesom der er anvendt en forkert omregnet bruttoløn, hvilket også afspejler sig i en række af de opgjorte krav.

For så vidt angår godtgørelse efter ansættelsesbevisloven gøres det gældende, at en eventuel godtgørelse – måtte Tvistighedsnævnet mod forventning finde, at ansættelsesbevisloven finder anvendelse og at uddannelsesaftalen er mangelfuld – fastsættes på et væsentligt lavere niveau i overensstemmelse med gældende praksis herfor.

For så vidt angår klagers subsidiære påstand gør indklagede til støtte for den nedlagte påstand om frifindelse gældende:

Argumenterne anført ovenfor under indklagedes påstand om frifindelse gøres tilsvarende gældende i relation til klagers subsidiære påstand dog således, at det her er at klagers kravopgørelse (bilag 11), der ikke kan lægges til grund for det påståede efterbetalingskrav.

Til støtte for den subsidiære påstand gør indklagede gældende:

I tillæg til det nævnte ovenfor gøres det gældende, at såfremt Tvistighedsnævnet måtte finde, at A er berettiget til efterbetaling, skal denne fastsættes på et lavere niveau end det af klager opgjorte krav (bilag 11), da kravopgørelsen ikke kan lægges til grund som dokumentation for det påståede efterbetalingskrav. Dette på baggrund af de tidligere anførte forhold i relation til kravopgørelserne, herunder særligt – men ikke begrænset til – at der er anvendt en forkert omregnet bruttoløn, hvilket også afspejler sig i en række af de opgjorte krav.

For så vidt angår godtgørelse efter ansættelsesbevisloven gøres det gældende, at en eventuel godtgørelse – måtte Tvistighedsnævnet mod forventning finde, at ansættelsesbevisloven finder anvendelse, og at uddannelsesaftalen er mangelfuld – fastsættes på et væsentligt lavere niveau i overensstemmelse med gældende praksis herfor.

Parterne har procederet i overensstemmelse hermed under mødet i Tvistighedsnævnet. B har supplerende anført, at den færge, der sejler via Rønne til Polen, ændrer status under sejladsen, idet færgen hver gang den sejler ud af og ind i dansk farvand efter en særlig aftale med Dansk Internationalt Skibsregister omregistreres.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

A var ansat som tjenerlev på en B-færge, der sejler på ruten X-Y, og færgen er registreret i Dansk Internationalt Skibsregister.

Lønkravet

Sagen vedrører i forhold til lønkravet alene, om A, der er aflønnet efter Særoverenskomst for kokkelærlinge mellem B og Dansk Metals Maritime Afdeling for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS), har krav på i stedet at blive aflønnet efter Elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

3 voterende udtaler:

Vi finder på baggrund af § 10, stk. 1, i lov om Dansk Internationalt Skibsregister sammenholdt med forarbejderne hertil, at registreringen af B-færgen i Dansk Internationalt Skibsregister indebærer, at kun DIS-overenskomster finder anvendelse for ansatte på færgen, således også for elever.

Elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration er ikke en DIS-overenskomst, og overenskomsten finder derfor ikke anvendelse på uddannelsesaftalen, selv om

elevoverenskomsten i øvrigt er den kollektive overenskomst for uddannelsen som tjener. Der er således ikke en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55.

Vi stemmer derfor for, at det lønkrav, som A har fremsat efter elevoverenskomsten, og som består af forskellen mellem den løn, som han har modtaget i henhold til DIS-overenskomsten for kokkeelever, og løn opgjort efter elevoverenskomsten, ikke tages til følge.

2 voterende udtaler:

Vi finder, at der må lægges afgørende vægt på, at Elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration efter erhvervsuddannelsesloven er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og at den derfor også må anvendes i den foreliggende situation, når det trods forhandlinger herom ikke er lykkedes at indgå en DIS-overenskomst for tjenerelever. Vi stemmer derfor for at tage lønkravet i henhold til den principale påstand til følge, idet det må anses for opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, herunder denne overenskomsts bestemmelser om arbejdstid.

Efter stemmeflertallet frifindes B for lønkravet.

Mangelfuldt ansættelsesbevis

3 voterende:

Da vi, som ovenfor anført, finder at Elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration ikke er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, er det ikke en mangel, at der ikke henvises til elevoverenskomsten i uddannelsesaftalen.

2 voterende udtaler:

I overensstemmelse med det ovenfor anførte finder vi, at det er en mangel ved uddannelsesaftalen, at der ikke henvises til Elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Efter stemmeflertallet er ansættelsesbeviset ikke mangelfuldt, og B frifindes derfor allerede af den grund for kravet om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Twistighedsnævnet tager ikke herved stilling til, om der er hjemmel til at fastsætte en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

B påstand om frifindelse tages således i det hele til følge.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

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

B frifindes.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Sagen kan inden 8 uger efter, at nævnet har truffet afgørelse, indbringes for domstolene, jf. erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 4. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Twistighedsnævnet om at blive orienteret.