

Tvistighedsnævnet

K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 6. august 2024 i sagerne 14.2023 og 15.2023

3F Transportgruppen

Som mandatar for A og B

v/advokat Anita Grønbech Buskov og med B

mod

C

v/advokat Jørgen Vinding og advokat Rebekka Thorn og med teamleder N1, C.

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), advokat Elisabeth la Cour (DA) og advokat Lene Casadepax (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget advokat Peter Klint, udpeget af DI, og forhandlingssekretær Tina Petersen, udpeget af 3F.

3F Faglig Fælles Forbund og DI har som følge af deres repræsentation i Det faglige udvalg, Transporterhvervets Uddannelser (TUR), udpeget de sagkyndige dommere.

Denne sag drejer sig om, hvilken overenskomst der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet for to godschaufførelever, der har indgået uddannelsesaftaler med C. Der er enighed om, at Overenskomst for Specialarbejdere i C og D indgået mellem KL og Fagligt Fælles Forbund – 3F og FOA- Fag og Arbejde (herefter specialarbejderoverenskomsten) finder anvendelse efter de kollektive arbejdsretlige regler. C er af den opfattelse, at denne overenskomst tillige er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, mens 3F Transportgruppen er af den opfattelse, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet enten er Transport- og Logistikoverenskomsten mellem DI Overenskomst (ATL) og 3F Transportgruppen (herefter ATL-overenskomsten) eller Fællesoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F Transportgruppen (herefter Fællesoverenskomsten).

3F Transportgruppen, har på vegne af klagerne, A og B, ved klageskrifter modtaget den 20. marts 2023 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, C, skal betale 115.812,65 kr. til A og 84.364,33 kr. til B med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstidspunkt, subsidiært et mindre beløb efter Tvistighedsnævnets skøn.

A og Bs krav er opgjort efter Fællesoverenskomsten og udgør differencen mellem lønnen opgjort efter Fællesoverenskomsten og den løn, de har fået i henhold til lønsedlerne.

C har påstået frifindelse.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 4. juni 2024 med deltagelse af parterne og deres partsrepræsentanter, dog har A med formandens tilladelse ikke givet møde.

Sagsfremstilling

Mellem A, født den 10. februar 1979, og C blev der den 5. marts 2021 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter han som vokselev skulle uddannes som godschauffør med uddannelsesperiode fra den 1. april 2021 til den 31. marts 2024. I aftalens punkt 8 om løn og andre vilkår er angivet, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er ”Overenskomst for håndværkere”, og der er sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen er højere end den gældende mindstebetaling for elever. Det er ikke angivet, hvor høj lønnen er.

I et ansættelsesbrev af 4. marts 2021 er angivet, at lønnen er 22.794,67 kr. pr. måned. I et ansættelsesbrev af 5. maj 2022 fremgår desuden, at fratrædelsesdatoen er ændret til den 30. september 2023. Kravet er opgjort frem til denne dato.

Mellem B, født den 11. april 1996, og C blev der ligeledes den 5. marts 2021 indgået en uddannelsesaftale i form af en restaftale, hvorefter B som vokselev skulle uddannes som godschauffør med uddannelsesperiode fra den 1. april 2021 til den 28. juli 2022. Af aftalen fremgår, at han tidligere havde været under uddannelse hos D fra den 29. juli 2019 til den 18. september 2020. I aftalens punkt 8 om løn og andre vilkår er angivet, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er ”Overenskomst for håndværkere”, og der er sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen er højere end den gældende mindstebetaling for elever. Det er ikke angivet, hvor høj lønnen er.

I et ansættelsesbrev af 5. marts 2021 er angivet, at lønnen er 22.794,67 kr. pr. måned, at starttidspunktet er den 1. maj 2021, og at sluttidspunktet er den 30. oktober 2023. Af et ansættelsesbrev af 5. maj 2022 fremgår, at fratrædelsesdatoen er den 28. juli 2022. Kravet er opgjort for perioden fra maj 2021 til december 2022, og der foreligger lønsedler for denne periode.

Efterfølgende opstod der uenighed mellem 3F en lokalafdeling og C om, hvilken overenskomst der var gældende for uddannelsesområdet. 3F Københavns Chauffører v/næstformand N2 var således af den opfattelse, at Fællesoverenskomsten fandt anvendelse, mens N3, C, var af den opfattelse, at Specialarbejderoverenskomsten fandt anvendelse.

Den 31. marts 2022 blev der afholdt et møde mellem 3F og KL. 3F var under mødet repræsenteret af N4 og N5, begge fra 3F Offentlig Gruppe. Af et referat fra mødet fremgår bl.a. følgende:

”...

Parterne var enige om, at de i sagen omhandlede godschaufførelever i C indplaceres overenskomstmæssigt i henhold til overenskomst for specialarbejdere i C (5.40.01) frem til 31. marts 2024.

Parterne var enige om, at man drøfter indplacering af erhvervsuddannede chauffører efter overenskomst 5.40.01.

Parterne var ligeledes enige om, at man frem til 31. marts 2024 administrerer chaufførelever i C efter overenskomst 5.40.01.

3F tog forbehold om at rejse krav om udmøntning af lokalløn til begge godschaufførelever.

...”

Referatet fra mødet er underskrevet på vegne af KL og 3F Fagligt Fælles Forbund.

Der blev herefter udarbejdet nye ansættelsesbreve for klagerne, hvoraf fremgik, at ansættelsen var omfattet af Specialarbejderoverenskomsten.

Ved brev af 27. april 2022 til C anmodede N2, 3F Københavns Chauffører, med henvisning til referatet fra mødet den 31. marts 2022 om, at der blev afholdt et møde om udmøntning af lokalløn til klagerne. I brevet var anført, at begæringen skete med henvisning til Erhvervsuddannelseslovens § 55 samt Overenskomst for Københavns og D § 34, stk. 2, om lokal løndannelse. Der blev herefter den 17. august 2022 afholdt et lokalt forhandlingsmøde vedrørende aflønningen af klagerne. I mødet deltog bl.a. N2 og N3, C. Af et referat fra mødet fremgår bl.a.:

”...

3F mener at der med henvisning til Erhvervsuddannelseslovens § 55 skal aflønnes på niveau med en 3F transportoverenskomst. For nuværende aflønnes der efter Overenskomst for Specialarbejder i København og Frederiksberg 5.40.01.

3F har beregnet at der mangler ca. 2.200 kr. pr ansat pr. måned i løn samt at der udestår en efterbetaling på henholdsvis ca. 68.000 og ca. 73.000 kr. (beregningsbilag vedhæftet)

3F foreslår at sagen løses på følgende måde:

- Lønnen tilpasses Fællesoverenskomsten mellem Dansk Industri og 3F Transportgruppen.
- Der anbefales et månedligt tillæg til begge lærlinge som anført i vedhæftede beregninger. Tillægget er ikke pension og ferietillægsberettiget.
- Der foretages efterbetaling jf. vedhæftede beregninger
- Lærlingenes øvrige forhold administreres efter Overenskomst for Specialarbejder i København og Frederiksberg 5.40.01.

Der gives Uddannelse København 4 ugers betænkningstid, regnet fra d.d., til at tiltræde ovenstående.

Ved manglende tiltrædelse forbeholder 3F sig retten til at videreføre sagen til det Faglige Udvalg.”

Ved mail af 21. september 2022 skrev forhandlingssekretær N5, 3F Offentlige Gruppe, til Kommunernes Landsforening, at 3F efter interne drøftelser nu var enige med 3F Københavns Chauffører om, at godschaufførelever i C skal ansættes og aflønnes efter ATL-overenskomsten. Som begrundelse herfor henvistes til Tvistighedsnævnets kendelse af 23. oktober 2015 i sag 44.2015.

Efter anmodning fra KL, der ikke var enig heri, blev der herefter den 14. og 23. oktober 2022 afholdt mæglingsmøde med deltagelse af repræsentanter fra KL og 3F. På mødet kunne der ikke opnås enighed. Af et referat fra mødet fremgår, at det var enighed om, at Specialarbejderoverenskomsten omfattede elever under erhvervsuddannelsen til faglært chauffør. Endvidere fremgår følgende:

”Fra 3F’s side gjorde man gældende, at lønnen til de to omhandlede elever i C ikke lever op til kravet i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. 3F henviste i den forbindelse til referat af 17. august 2022 ved lokalforhandling med C.

...

KL afviste dette synspunkt om fastsættelsen af lønnen, idet man henviste til at parternes overenskomster for specialarbejdere må betragtes som den gældende overenskomst for uddannelsesområdet i kommunerne, hvor KL og 3F er de forhandlingsberettigede organisationer ift. chaufførelever inden for det kommunale elevområde.

Det var på den baggrund KL’s opfattelse, at 3F ikke via erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, kan kræve supplerende lønvilkår etableret i tilknytning til de to aktuelle elevansættelser, som påstået.

KL fastholdt således, at de to omhandlede elever i C rettelig er omfattet af overenskomst for specialarbejdere i C (5.40.01) og derfor skal aflønnes i henhold hertil.

KL gjorde endvidere gældende, at et krav om udmøntning og efterbetaling af løn iht. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2 i forhold til de to elever, vil udgøre et brud på parternes overenskomst.

...”

Ved brev af 2. november 2022 indbragte 3F Transportgruppen, ved N2, nu i dennes egenskab af forhandlingssekretær i forbundet, sagen for Transporterhvervets Uddannelser (TUR), der er det faglige udvalg på transportområdet, med henvisning til, at svarfristen på 4 uger, som blev givet på mødet den 17. august 2022, ikke var overholdt.

Parallelt hermed anmodede KL ved N6 den 24. november 2022 FH om afholdelse af et fællesmøde.

Den 5. december 2022 blev der afholdt møde i Transporterhvervets Uddannelser, hvor det blev konstateret, at der ikke kunne opnås enighed.

Den 11. januar 2023 blev der afholdt fællesmøde med deltagelse af repræsentanter fra FH, N4 og N5 fra 3F Offentlige Gruppe og KL. Af referatet fra mødet fremgår bl.a. følgende:

”KL har ved mail af 24. november 2022 til FH begæret fællesmøde afholdt iht Hovedaftalen indgået mellem KL og bl.a. 3F (91.61), da 3F efter KL’s opfattelse fragår dækningsområdet i Overenskomst for specialarbejdere i C (5.40.01) ift. elever /lærlinge under uddannelse til faglært chauffør.

...

KL anførte, at overenskomstens dækningsområde omfatter elever /lærlinge under uddannelse til faglært chauffør i C, hvilket fremgår direkte af overenskomstens dækningsområde, jf. § 1 sammenholdt med bilag A, hvoraf det fremgår, at overenskomsten omfatter den erhvervsfaglige grunduddannelse til chauffør.

Overenskomsten er – som alle andre overenskomster på KL's område godkendt af Kommunernes Lønningsnævn i henhold til § 67 i lov om kommunernes styrelse. Overenskomsten finder således direkte anvendelse ved ansættelse og aflønning af elever/ lærlinge under uddannelse til faglært chauffør i C.

FH og 3F er enig heri. Med dette referat er den rejste sag hermed afsluttet.”

Referatet er underskrevet af KL og FH.

3F, Transportgruppen, indbragte efterfølgende sagen for Tvistighedsnævnet på vegne af A og B.

Af hjemmesiden for Transporterhvervets Uddannelser fremgår, at ”3F, DI, DE, DSB, Dansk Jernbaneforbund, Danmarks Fiskeriforening, Danske Regioner, Kommunal Brandvæsen, FOA og Privatbanernes AF er repræsenteret i TUR.” I brancheudvalget for uddannelser til Vejgodstransport er 3F, DI og DE repræsenteret. KL er således ikke repræsenteret i det faglige udvalg på uddannelsesområdet.

Overenskomster

A og B er ifølge uddannelsesaftalerne omfattet af Overenskomst for specialarbejdere i C og D. Overenskomsten er indgået mellem på den ene side KL og på den anden side Fagligt Fælles Forbund – 3F og FOA – Fag og Arbejde (Specialarbejderoverenskomsten). Af et bilag til overenskomsten fremgår, at den bl.a. omfatter chauffører. Overenskomstens kapitel 4 vedrører elever. I § 27 om lovgrundlaget fremgår, at uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser. Kapitlet indeholder bl.a. bestemmelser om løn mv. og ansættelsesvilkår. KL og Fagligt Fælles Forbund – 3F har herudover indgået ”Overenskomst for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte chauffører m.fl.”, der dækker landets øvrige kommune. Denne overenskomst svarer efter det oplyste indholdsmæssigt i det væsentligste til Overenskomst for specialarbejdere i C og D, herunder er der i kapitel 5 bestemmelser om elever.

A og Bs krav er opgjort efter Fællesoverenskomsten for lagerarbejdere, chauffører og havnearbejdere indgået mellem DI Overenskomst II og 3F Fagligt Fælles Forbund (Fællesoverenskomsten). Overenskomsten indeholder udover en række fællesbestemmelser særlige bestemmelser om chauffører, men har ikke særlige bestemmelser for elever. Overenskomsten vedrører efter det oplyste kørsel for egen regning.

A og B har herudover anført, at Transport- og Logistikoverenskomsten for chauffører, lager- og terminalarbejdere, flyttearbejdere, grænseoverskridende kørsel og dagrenovationsarbejde indgået mellem DI Overenskomst I (ATL) og 3F Fagligt Fælles Forbund også kan finde anvendelse. Overenskomsten indeholder udover en række fællesbestemmelser et særligt afsnit om Chaufføroverenskomst. Overenskomsten indeholder desuden et særligt afsnit om Lærlingeoverenskomst. Overenskomsten vedrører efter det oplyste kørsel for fremmed regning.

Der er desuden mellem DI Overenskomst II og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, indgået Lærlingeoverenskomst vedrørende Lærlinge inden for landtransportområdet for 2023-2025.

Herudover foreligger der en række andre overenskomster på chaufførområdet, herunder Overenskomst for Buschauffører ved Q indgået mellem KL og 3F. Som et tillæg til denne overenskomst er den 19. december 2018 indgået en lokalaftale om aflønning af elever, som gælder, indtil der i overenskomsten indskrives en elevbestemmelse. Faglig sekretær i 3F, N7, har ved en mail til M opsagt lokalaf talen. I mailen, der efter det oplyste er sendt den 14. december 2023, er anført følgende:

”Da vores lokalaf tale ikke længere holder vand set i forhold til erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, om at, ”Lønnen skal mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet” nemlig lærlingeoverenskomst mellem 3F Transport og Dansk Industri, ser vi os desværre nødsaget til at opsig e nærværende lokalaf tale med 3 måneders varsel således, at aftalen udløber pr. 31. marts 2024. Vi ser frem til en evt. fornyet drøftelse af emnet mellem parterne.”

Opgørelsen af kravene

As krav på 115.812,65 kr. er opgjort således:

	Specialarbejder- Overenskomsten	Fælles- overenskomsten	Difference
Løn	684.301,75 kr.	755.770,36 kr.	71.468,61 kr.
Særlig opsparing	0,00 kr.	50.144,69 kr.	50.144,69 kr.
Ferietillæg (1 %)	6.843,03 kr.	7.557,71 kr.	714,68 kr.
Pension	67.930,48 kr.	61.413,92 kr.	- 6.516,56 kr.
I alt	759.075,26 kr.	874.886,68 kr.	115.811,42 kr.

Bs krav på 84.364,33 kr. er opgjort således:

	Specialarbejder- Overenskomsten	Fælles- overenskomsten	Difference
Løn	454.847,40 kr.	505.615,99 kr.	50.768,59 kr.
Særlig opsparing	0,00 kr.	32.813,41 kr.	32.813,41 kr.
Ferietillæg (1 %)	4.545,47 kr.	5.056,16 kr.	507,69 kr.
Pension	43.204,20 kr.	43.478,84 kr.	274,64 kr.
I alt	502.600,07 kr.	586.964,40 kr.	84.364,33 kr.

Kommunernes Landsforening har foretaget følgende beregning af lønforskellen mellem Fællesoverenskomsten og Specialarbejderoverenskomsten:

	Vægt	Sats	KL specialarbejder		DI		
			År	Time	Lager	Chauffør	I alt
Grundløn		Trin 14	293.947	152,78	142,95	142,95	142,95
Tillæg							
- Lagerarbejder					9,95		6,43
- Chauffør						13,45	4,48
Anciennitet							
- 6 mdr.	81 %	8,15			6,61	6,61	6,61
Overtid							
- 1.-3:		50 %					
- Herefter		100 %					
- lørdag til kl. 12 (KL)	9,5 %	50 %		7,23			
- lørdag efter kl. 14 (DI)		50 %					
- herefter og sh-dage		100 %					
Fri med løn 1. maj og grundlovsdag efter kl. 12		0,45 %		1,03			
Løn under sygdom	5,6 %			1,35			
- 6 mdr. anciennitet (DI)	84 %						
Barns 1. sygedag	1,0 %			0,43			
- 9 mdr. anciennitet (DI)	72 %						
Barns 2. sygedag (indtil 18 år)	0,5 %			0,76			
Omsorgsdage	Gns. 1 dag			0,69			
Graviditetsorlov	8/4 uger			0,21			
Barsel 9 mdr. anciennitet (DI)	72 %			0,29			
Fridagsbetaling (DI)		6,75			Lærlinge er på fuld lønsordning		
Særlig feriegodtgørelse		2,45 %		3,74			
Særlig opsparing (fritvalg) DI Inkl. feriepenge		7,00 %			11,14	11,41	11,23
Pension							
5 mdr.	84 %	14,76 %	36.561,41	19,90			
1 år (voksenlærling)	71 %	10,00 %			11,34	11,61	11,43
I alt				188,41	181,70	186,04	183,15

Af en note til KL's opgørelse fremgår følgende:

”Pr. 1/10-2023

Reguleringsprocent pr. 1/10-2023 51,6971%

Bemærkninger

Der er ikke indregnet arbejdsbestemt tillæg (bonusafsnitstillæg) på Fælles-OK, idet voksne elever kan have bonus/lokal løn på begge overenskomster

Lørdag udløser som hovedregel 50 pct. overtidsbetaling i KL's overenskomst til kl. 12 og 100 pct. herefter, men er almindelig arbejdstid til kl. 14 i DI's overenskomst

- Værdien heraf er ansat til 3,5 50 pct. overtimer pr. uge, idet der rent faktisk bliver arbejdet lørdag på DI's Fællesoverenskomst

Der er anciennitetskrav i DI's overenskomst for løn under sygdom og barns 1. sygedag.

- Værdien heraf er ansat til andel voksne elever, der ikke opfylder anciennitetskriteriet, gange fraværprocent

KL's overenskomst har barns 2. sygedag

- Værdien heraf er ansat til

Kommunalt ansatte har 2 betalte omsorgsdage om året til og med barnets 7. år

- Værdien heraf er ansat til fraværprocent

Omsorgsdage er med løn på KL's overenskomst. Værdien heraf er ansat til 1 dag om året.

Pensionssats er højere i KL's overenskomst og DI's overenskomst har krav om 1 års relevant erhvervs erfaring for voksenlærlinge

Graviditetsorlov er 4 uger længere i KL's overenskomst. Værdien heraf er ansat til fraværprocent (kvinder).

Der er 9 måneders anciennitetskrav for barsel i DI's overenskomst. Værdien heraf er ansat til fraværprocent (10 uger).

DI's overenskomst har fridagsopsparing (sh-opsparing + 6. ferieuge mv.), men lærlinge er ansat på fuld lønsordning og derfor er værdien heraf ansat til 0

Der er dobbelt så mange lagerarbejdere som chauffører på Fællesoverenskomsten, hvorfor de to områder er vægtet sammen

Konklusion:

Forskel i sats	-7,70 kr./t.	- 1.234,43 kr./md.
Overtid lørdag	7,23 kr./t.	1.158,55 kr./md.
1. maj og grundlovsdag	1,03 kr./t.	165,34 kr./md.
Løn under sygdom	1,35 kr./t.	216,56 kr./md.
Barns 1. sygedag	0,43 kr./t.	69,36 kr./md.
Barns 2. sygedag	0,76 kr./t.	122,48 kr./md.
Omsorgsdage	0,69 kr./t.	110,23 kr./md.
Graviditetsorlov	0,21 kr./t.	32,97 kr./md.
Barselsanciennitet	0,29 kr./t.	46,68 kr./md.
Særlig feriegodtgørelse	3,74 kr./t.	600,13 kr./md.
Særlig opsparing	-11,23 kr./t.	-1.801,06 kr./md.
Pension	8,47 kr./t.	1.357,62 kr./md.
I alt	5,27 kr./t.	844,42 kr./md.

Forskel: 2,9 %”

Retsgrundlaget

Af erhvervsuddannelsesloven fremgår bl.a.:

”Kap. 5. Rådgivende organer mv.

...

§ 37. Arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne nedsætter et antal faglige udvalg med et lige stort antal arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter. Eleverne repræsenteres i udvalget med en repræsentant, der udpeges af elevernes organisationer i forening på det faglige udvalgs område. Repræsentanten har ikke stemmeret i udvalget. De faglige udvalg og udvalg, der efter stk. 2 varetager opgaver og funktioner som faglige udvalg, skal tilsammen dække alle uddannelser etableret i henhold til denne lov.

...

§ 38.

De faglige udvalg bestemmer for de enkelte godkendte uddannelser indholdet i regler om:

- 1) Uddannelsens varighed og struktur, herunder fordelingen på skoleundervisning og oplæring.
- 2) Uddannelsens mål.

...

5) Oplæringen.

6) ...

...

Stk. 3. De faglige udvalg fastsætter uddannelsesordninger for de enkelte uddannelser, jf. § 4, stk. 4.

Stk. 4. De faglige udvalg fastsætter retningslinjer for og afholder eventuelle svendepøver, jf. § 33, stk. 4.

Stk. 5. Det faglige udvalg skal følge den erhvervsmæssige udvikling og udviklingsmuligheder inden for udvalgets område og tilgrænsende områder og efter behov tage initiativ til nyetablering, omlægning og nedlæggelse af uddannelser. ...

Stk. 6. De faglige udvalg træffer afgørelse med hensyn til:

- 1) Godkendelse af oplæringsvirksomheder, jf. § 31, stk. 1, og § 46.

...

Stk. 7. De faglige udvalg

- 1) virker for de bedst mulige uddannelsesmæssige forhold i oplæringsvirksomhederne, jf. § 42, stk. 1 og 2,
- 2) virker for tilvejebringelse af lærepladser, jf. § 42, stk. 3 og 4,
- 3) afgiver begrundet indstilling til Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag ...
- 4) stiller oplysninger om løn- og ansættelsesvilkår til rådighed og
- 5) behandler tvistigheder mellem elever, lærlinge og oplæringsvirksomheder, jf. § 63.

....

Kap. 7. Elevernes og lærlingenes retlige forhold

...

§ 55. 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. Uddannelsesaftalen skal angive den løn, oplæringsvirksomheden skal betale til elever under praktikophold samt under skoleophold, der er omfattet af aftalen.

...”

Erhvervsuddannelsesloven er seneste led i en længere udvikling af lovreguleringen af erhvervsuddannelserne. Oprindeligt fandtes reguleringen i lærlingeloven (lov nr. 120 af 7. maj 1937), der blev afløst af lov nr. 261 af 2. oktober 1956.

Af § 4 i lærlingeloven fra 1956, fremgik følgende:

” Stk. 1. Det skal ved kontrakten nøjagtig bestemmes, på hvilke økonomiske vilkår lærlingen skal arbejde i læretiden.

Stk. 2. I fag eller dele af et fag, hvor der findes en gennem kollektiv overenskomst mellem fagets arbejdsgiver- og arbejderorganisationer fastsat løn, skal mindst denne løn betales. ...”

Forslaget til lærlingeloven bygger på Lærlingekommissionens betænkning 145/1956. Af betænkningen, side 85, fremgår bl.a. om kommissionens udkastet til § 4, at der er lagt vægt på ”ønskeligheden af, at der gælder ensartede lønninger for alle læreforhold inden for et fag”. Herudover fremgår følgende om § 4:

”Man har ligeledes drøftet et fremkommet forslag om, at det i loven præciseres, hvilke arbejdsgiver- og arbejdsgiverorganisationer der med bindende virkning for et fag skal kunne træffe aftale om lærlingelønnens størrelse, idet det samtidig skulle sikres, at organisationer (arbejder- eller arbejdsgiver-), der måtte have betydelig interesse i lønnens størrelse inden for et bestemt fag (bl.a. derved, at der beskæftiges et stort antal lærlinge i vedkommende fag inden for den pågældende organisations område), får mulighed for medbestemmelsesret eller i det mindste skal ”høres”, forinden bindende aftale om lærlingelønnens størrelse træffes.

I kommissionen har der været enighed om, at det næppe er muligt i loven nærmere at præcisere, hvilke arbejdsgiver- og arbejderorganisationer der med bindende virkning for et fag skal kunne træffe aftale om lærlingelønnens størrelse, ligesom det heller ikke synes hensigtsmæssigt i loven generelt at fastslå, hvilke betingelser der bør stilles for, at overenskomstafsluttende organisationer skal kunne anses for fagets arbejdsgiver- og arbejderorganisationer. Der kunne her være tale om at lægge vægt på, hvor mange af fagets arbejdsgivere der står tilsluttet organisationen, eventuelt hvor mange af de i organisationen stående arbejdsgivere inden for faget der sædvanligvis beskæftiger lærlinge. Eller man kunne lægge vægten på, hvor mange lærlinge af fagets samlede lærlingeantal der er omfattet af vedkommende overenskomst. Forholdene inden for de forskellige fag og til de

forskellige tider er imidlertid så varierende, at fastsættelse af generelle regler på det heromhandlede område i de fleste tilfælde ville komme til at virke vilkårlige, hvorfor det rettelig bør være domstolene, der i de enkelte tilfælde under hensyntagen til samtlige foreliggende omstændigheder bør træffe afgørelse på dette punkt.”

...”

Af de almindelige bemærkningerne til forslaget til lærlingeloven (Folketingstidende 1955-56, Tillæg A, spalte 1127) fremgår bl.a.:

”De nugældende principper for fastsættelse af mindsteløn foreslås opretholdt, således at lærlingelønninger, der er fastsat ved kollektiv overenskomst mellem fagets arbejdsgiver- og arbejderorganisationer, gælder som mindsteløn for alle læreforhold, der indgås inden for faget. ...

Af de specielle bemærkninger til § 4 fremgår bl.a. følgende:

”I stk. 2, 1. pkt., er anvendt udtrykket ”i fag eller dele af et fag”, idet der inden for visse fag findes kollektive overenskomster, der kun er gældende for en del af faget, eventuelt en enkelt branche.”

I 1970 nedsatte undervisningsministeren et udvalg til revision af lovgivningen vedrørende lærlingeuddannelsen. Udvalget afgav betænkning nr. 612/1971 om erhvervsfaglige uddannelser, og på baggrund heraf blev lov nr. 291 af 7. juni 1972 om erhvervsfaglige forsøgsuddannelser (”forsøgsloven”) vedtaget. Af betænkning af 764 af 12. januar 1976, hvori der blev foretaget en evaluering af forsøgsordningen, fremgår af bilag 6 følgende:

”7.3. Vederlag.

Til gengæld for arbejdsydelsen skal der til eleverne betales løn. I betænkning nr. 612 om de erhvervsfaglige forsøgsuddannelser forudsatte man denne løn aftalt ved de kollektive overenskomster eller andre former for kollektive aftaler. En bestemmelse svarende til lærlingelovens § 4, som sikrer, at den kollektivt fastsatte løn kommer til udbetaling i alle lærlingeforhold inden for det pågældende fag, fandt man ikke nødvendig. Man forudsatte dette spørgsmål løst som led i godkendelse af reglerne for de enkelte forsøg. Endvidere blev der ikke fastsat regler til løsning af aflønningsspørgsmålene inden for de fag, hvor der ikke fandtes faglige overenskomster.

På baggrund af erfaringerne i forsøgsperioden, hvor der har været nogen usikkerhed om lønfastsættelsen inden for visse faglige områder, hvor der ikke har været en kollektiv overenskomst, eller hvor denne overenskomst ikke har indeholdt bestemmelse om aflønning af lærlinge eller andre under oplæring, skal udvalget anbefale, at der i forbindelse med lovrevisionen fastsættes regler for lønfastsættelsen svarende til lærlingelovens bestemmelser. Herudover bør det sikres, at der i samtlige faglige overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter fastsættes regler for aflønning af elever fra de erhvervsfaglige grunduddannelser under praktikopholdet. I fag, hvor der ikke findes overenskomster, bør der eventuelt nedsættes et til lærlingelovens § 4 svarende lønnævn.”

Af § 10 i lov nr. 289 af 8. juni 1977 om erhvervsfaglige grunduddannelser, fremgår herefter følgende:

Den aftale om 2. dels uddannelse, der efter basisuddannelsen indgås mellem eleven og praktikvirksomheden, skal være skriftlig og angive den løn, som praktikvirksomheden skal betale til eleven under praktikopholdene samt under de skoleophold i 2. del, der ligger inden for aftalens rammer.

Stk. 2. Lønnens størrelse fastsættes gennem kollektiv overenskomst mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne inden for det pågældende område. Hvis der ikke findes sådanne kollektive overenskomster, fastsætter undervisningsministeren de nærmere retningslinier for, hvorledes beregningen af lønnen skal ske.”

Af forslaget til loven fremgår af de specielle bemærkninger til § 10:

”Lønnens størrelse tænkes fastlagt gennem kollektive overenskomster mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne. Hvor der ikke findes kollektive overenskomster, vil det være hensigtsmæssigt at søge tilvejebragt en ordning svarende til den i lærlingelovens § 4, stk. 2, fastsatte med nedsættelse af særlige lønnævn.”

I 1989 blev lærlingeloven og lov om erhvervsfaglige grunduddannelser erstattet af erhvervsuddannelsesloven. Lovforslaget bygger på betænkning 1112/1986 om grundlæggende erhvervsuddannelser, der foreslog en bestemmelse med følgende ordlyd:

”§ 34. Uddannelsesaftalen skal angive den løn, praktikvirksomheden skal betale til eleven under praktikophold 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.”

Af betænkningens bemærkninger hertil fremgår følgende:

I § 34, stk. 2, om størrelsen af den obligatoriske mindsteløn, foreslås i overensstemmelse med de hidtidige regler i lærlingelovens § 4, stk. 1, og efg-lovens § 10, stk. 2, den almindelige ordning, at mindstelønnen fastsættes i kollektive overenskomster inden for uddannelsesområdet. Virkningen af denne ordning er, at overenskomstparterne aftaler mindstelønnen med bindende virkning for alle virksomheder og elever inden for uddannelsesområdet, uanset om virksomheden og eleven i det konkrete tilfælde er medlemmer af de forhandlingsberettigede organisationer. Spørgsmål om forhandlingsretten afgøres i øvrigt ved hjælp af de almindelige fagretlige regler.”

§ 34, stk. 2, svarer til § 55, stk. 2, i den vedtagne lov om erhvervsuddannelser. Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår det samme, som fremgår af betænkningen.

Af lov om kommunernes styrelse § 67 fremgår bl.a.:

Bestemmelser om løn- og øvrige ansættelsesforhold for personale i kommunal tjeneste skal godkendes af det i stk. 2 nævnte lønningsnævn. ...

Stk. 2. Kommunernes Lønningsnævn består af 8 medlemmer og stedfortrædere for disse, der beskikkes af indenrigs- og sundhedsministeren. Beskikkelsen sker således, at 4 medlemmer beskikkes efter indstilling af KL (Kommunernes Landsforening), 2 medlemmer beskikkes efter

indstilling af regionsrådene i forening, 1 medlem beskikkes efter indstilling af finansministeren og 1 medlem udpeges af finansministeren.

...”

Af bekendtgørelse nr. 648 af 17. maj 2022 om Kommunernes Lønningsnævn, som er udstedt i medfør af lov om kommunernes styrelse § 67, stk. 4, fremgår bl.a.:

§ 1.

Lønningsnævnet godkender bestemmelser om løn- og øvrige ansættelsesforhold for:

- 1) Personale ansat i kommuner og kommunale fællesskaber.
- 2) ...

...

§ 3

Lønningsnævnet godkender retningslinjer for forhandlinger om fornyelse af overenskomster og aftaler. Nævnet godkender endvidere retningslinjer for generelle aftaler, herunder rammeforlig med personaleorganisationerne.

...

§ 4

Lønningsnævnet skal godkende forhandlingsresultater vedrørende indgåelse af overenskomster og aftaler om løn- og ansættelsesvilkår, og andre generelle bestemmelser om og rammer for løn- og ansættelsesvilkår, forinden disse kan træde i kraft.

Stk. 2. For det i § 1 nævnte personale vil der ikke kunne fastsættes løn- og ansættelsesvilkår, der ikke har hjemmel i de i stk. 1 nævnte forhandlingsresultater mv., som er godkendt af Lønningsnævnet. Lønningsnævnet kan dog give en kommune samtykke til særligt begrundede undtagelser herfra.

Stk. 3. Lønningsnævnet kan beslutte, at løn- og ansættelsesvilkår for stillinger, der ikke er omfattet af overenskomster, aftaler eller klassificeringsregler, ikke kræver nævnets godkendelse, hvis det af tilsynsmæssige grunde skønnes ubetænkeligt, dog bortset fra stillinger som kommunaldirektør og forvaltningschef.

Stk. 4...

....”

Forklaringer

B har forklaret, at han efter at have afsluttet sin uddannelse har fået arbejde som chauffør i Aarhus.

Han startede sin uddannelse som chauffør hos D, hvor han arbejdede 50-55 timer om ugen, selv om han var lærling. Det var han utilfreds med. Han kontaktede derfor 3F, hvor han talte med N2. N2 hjalp ham videre til en læreplads i C. Han kørte primært med kommunens gods, men kørte også indimellem for H. Han arbejdede fra kl. 6 til 14 mandag – torsdag og fra kl. 6 til 13.30 fredag, dvs. i alt 39,5 timer om ugen. Han havde ikke betalt frokost.

Når han var på skoleophold, var han den eneste chaufførlærling, der var i en kommune. Han fik en lavere løn end de andre lærlinge på skolen, og han fik ikke pension. Det havde han fået hos D. Han kontaktede derfor N2, som gennemgik hans lønsedler.

Han var ansat som voksenlærling hos kommunen. Han var ikke voksenlærling hos D.

N2 har forklaret, at han er har været i 3F siden 2016, først som næstformand i lokalafdelingen i J og siden 2022 som forhandlingssekretær i 3F Transportgruppen. Som forhandlingssekretær beskæftiger han sig blandt andet med overenskomstforhandlinger og lærlingesager.

Han havde første gang med sagen at gøre som næstformand i lokalafdelingen i J, idet han hjalp B videre til en ansættelse som lærling i C. Efterfølgende foretog han et løntjek for B, og det var det, der startede sagen.

Han har i en årrække været medlem af brancheudvalget for vejgodstransport under Transporterhvervets Uddannelser (TUR). TUR, der finansieres af midler fra 3F, DI og Dansk Erhverv, har bl.a. til opgave at udvikle og vedligeholde transportuddannelserne. TUR gør i den forbindelse et stort arbejde for at rekruttere lærlinge til branchen, fx ved at deltage i Skills og besøge folkeskolerne. TUR har desuden efter erhvervsuddannelsesloven til opgave at godkende virksomheder som oplæringsvirksomheder.

Der er i alt 14 brancheudvalg under TUR. Danske regioner er repræsenteret i redderudvalget, men i øvrigt har de offentlige arbejdsgivere ingen repræsentanter i TUR eller i brancheudvalgene. 3F Transportgruppen, er repræsenteret i TUR og i brancheudvalgene. 3F Offentlig Gruppe er ikke repræsenteret.

TUR har godkendt C til at have to voksenlærlinge på transportuddannelserne og et ubegrænset antal almindelige lærlinge. Fællesoverenskomsten, der vedrører kørsel for egen regning, finder i hvert fald anvendelse for de opgaver, som lærlinge udfører i C. C har tidligere haft tilladelse fra Færdselsstyrelsen til at køre gods for fremmed regning, men denne tilladelse er muligvis udløbet nu. ATL-overenskomsten, der vedrører kørsel for fremmed regning, er derfor nok ikke længere aktuel, men den var det, da de to lærlinge, som sagen vedrører, var i lære.

Han deltager i overenskomstforhandlingerne på transportområdet. 3F Transportgruppen har ca. 55 overenskomster. Fællesoverenskomsten forhandles først, og derefter forhandles ATL-overenskomsten. Der er en forskel i arbejdstiden, men omkostningsmæssigt er de to overenskomster stort set identiske. Efter ATL-overenskomsten var timelønnen pr. 1. marts 2022 således 160,80 kr. med tillæg af et personligt kvalifikationsbeløb på 3,80 kr., i alt 164,60 kr., mens den efter Fællesoverenskomsten var 164,05 kr.

I Fællesoverenskomsten for 2023 er lønnen nu 142,95 kr. Hertil skal lægges chaufførtillægget på 13,45 kr., arbejdsbestemt tillæg på 5,50 kr. og anciennitetstillæg på 8,15 kr. Det giver en timeløn på i alt 170,05 kr. Timelønnen efter specialarbejderoverenskomsten er således lavere, idet der, som det fremgår af den opgørelse, som KL har lavet, ikke ydes et arbejdsbestemt tillæg på 5,50 kr. Som faglært får man desuden efter Fællesoverenskomsten et tillæg på 4 kr. 3F Offentlig Gruppe, som har forhandlet Specialarbejderoverenskomsten, har forgæves forsøgt at få dette tillæg med, men det har KL afvist. Faglærte og ufaglærte får derfor samme løn efter Specialarbejderoverenskomsten.

Aftalen om aflønning af elever ved Q er en lokalaftale om et tillæg til overenskomst for Buschauffører ved Q, indgået mellem KL og 3F. Aftalen er på 3F's vegne underskrevet af N8 og N7. De har begge tilknytning til 3F Transportgruppen. Aftalen blev indgået af 3F's lokale afdeling i Aarhus, der i princippet har samme opdeling i grupper som forbundet, men som har håndteret flere områder. Aftalen blev indgået på baggrund af

en fælles forståelse om, at den var i overensstemmelse med erhvervsuddannelsesloven. Aftalen er nu opsagt, da det i forbindelse med den konkrete sag har vist sig, at den er i strid med denne intention.

Det er 3F Offentlig Gruppe, der har mandat til at forhandle på det offentlige område. 3F Transportgruppen, kan derfor ikke forhandle på 3F, Offentlig Gruppens område. De to grupper har hver sin gruppeformand og blander sig ikke i hinandens arbejde. Opdelingen er bestemt på 3F' kongres, som er den øverste myndighed i 3F. De to grupper er sammen med de øvrige grupper i 3F placeret fysisk i samme hus og har formentlig også samme CVR-nummer. Konflikter besluttet af de enkelte grupper, men midlerne i konfliktkassen er muligvis fælles.

Der er efter hans opfattelse en række kommuner, der har tilsluttet sig ATL-overenskomsten i forhold til renovationskørsel. Det gælder blandt andet 15 kommuner på Vestegnen.

Chefkonsulent N9 har forklaret, at han er uddannet som økonom og har været ansat i KL de sidste 5 år. Hans arbejde består bl.a. i at foretage beregninger ved overenskomstforhandlingerne og ved reguleringer og udmøntninger. Han har tidligere været ansat som lønchef i Dansk Erhverv og i Dansk Industri, hvor han beskæftigede sig med transportområdet. Han har derfor et indgående kendskab til dette område.

Han er enig i, at den beregning af 7. marts 2023, som 3F har foretaget af den enkelte chaufførs løn, isoleret set er rigtig for den pågældende medarbejder. Når man skal sammenligne den samlede løn efter de to overenskomster, er det imidlertid nødvendigt at betragte den enkelte overenskomst som et samlet hele. Man kan derfor ikke opgøre forskellen som sket ved 3F' opgørelse, fordi den kun vedrører enkelte dele af løngoderne i overenskomsten og ikke tager højde for alle løndelev, fx lørdagstillæg, barsel og barns 1. og 2. sygedag.

Hvis der skal foretages en retvisende lønsammenligning af de to overenskomster, er man derfor nødt til at foretage en vægtet beregning, som den, han har foretaget i KL's opgørelse. I denne opgørelse har han tillagt en række elementer i Specialarbejderoverenskomsten en værdi og vægtet dem. Det meste har han kunnet opgøre på baggrund af oplysninger, som han har kunnet trække fra KL's systemer. Det gælder fx omfanget af løn under sygdom og oplysninger om fravær på grund af barns 1. og 2. sygedag.

I forhold til omfanget af lørdagsarbejde, som lønnes højere efter Specialarbejderoverenskomsten, har han foretaget et skøn over hyppigheden heraf på baggrund af sit kendskab til forholdene. Hans vurdering er, at en medarbejder i gennemsnit arbejder 3,5 timer pr. uge til lørdagstaksten i Specialarbejderoverenskomsten. Lørdagstaksten er bedre end overarbejdstaksten i Fællesoverenskomstens § 2, stk. 1, sidste afsnit, idet lørdagstaksten efter specialarbejderoverenskomsten gælder, selv om der ikke er tale om overarbejde. Han har arbejdet med de relevante overenskomster i over 20 år og har et indgående kendskab til området. Det er derfor hans opfattelse, at han har et sikkert grundlag for at foretage skønnet over, hvor meget arbejde der udføres efter den særlige lørdagstakst.

Efter hans opfattelse giver KL's opgørelse et rimeligt præcist grundlag for at sammenligne de to overenskomster. Resultat af sammenligningen ses i den nederste linje i hans opgørelse. Det fremgår heraf, at timelønnen med denne opgørelsesmetode udgør 188,41 kr. for en chauffør, der er omfattet af Specialarbejderoverenskomsten, og 186,04 kr. for en chauffør, der er omfattet af DI-overenskomsten. Tallene på bundlinjen er en vægtet værdi.

Den opgørelse, som 3F har lavet, har ikke medtaget alle løndelev, men alene løn, ferietillæg og pension. Ferietillægget, der efter Specialarbejderoverenskomsten er 2,45 %, er desuden kun medtaget med 1 %.

Når han i sin opgørelse ikke har medregnet Fællesoverenskomstens ”Arbejdsbestemt tillæg (uden bonus og tillæg)” på 5,50 kr., er det, fordi det er et tillæg, man kun får, hvis man ikke får andre tillæg. Da alle får en eller anden form for tillæg, også lærlinge, bruges bonusafsnitstillægget reelt ikke. Overenskomsterne er derfor parallelle i forhold til tillæg.

Han har ikke medregnet muligheden for lokalløn i sin opgørelse, da det er hans opfattelse, at muligheden herfor er den samme efter begge overenskomster, også i forhold til lærlinge.

Han har også lavet den tidligere beregning, der er fremlagt som bilag L. Ved den beregning lagde han ved en fejl til grund, at Specialarbejderoverenskomsten indebar, at medarbejderne fik betalt frokostpause, og han havde derfor medtaget værdien af dette gode i opgørelsen. Han havde modsat ikke medtaget værdien af barns 1. og 2. sygedag. I den senere opgørelse er der rettet op på disse fejl.

Når han under pension i opgørelsen har anført ”1 år (voksenlærling)”, skyldes det, at der er et implicit krav i DI-overenskomsten om 1 års erhvervserfaring for at kunne blive vokselev.

Der er ca. 222 arbejdsdage på et år, og værdien af en dag udgør derfor ca. 0,45 %. Ved beregningen af værdien af frihed under punktet 1. maj og grundlovsdag er det taget hensyn til, at grundlovsdag kun er en halv fridag. Ved opgørelsen af værdien af omsorgsdage er det lagt til grund, at man afholder lidt mere end 1 omsorgsdag i gennemsnit. DI-overenskomsten indeholder ikke denne rettighed.

Chefkonsulent N10 har forklaret, at han har været ansat i KL siden 1999, først i Arbejdsgiverpolitisk Center og siden 2005 på det tekniske område. Hans nuværende område omfatter ca. 20 overenskomster og en lang række aftaler.

Der er i alt ca. 450.000 – 500.000 ansatte i kommunerne og kommunale selskaber. Heraf er ca. 19.000 elever, som fordeler sig på ca. 100 overenskomster. En del af overenskomsterne har elevbestemmelser, heraf 7 overenskomster mellem KL og 3F.

Der er alene KL, der som arbejdsgiverorganisation forhandler overenskomster på det kommunale område. Mandatet til at forhandle kræver hjemmel, og økonomien er hægtet op på aftaler med staten. Forvaltningsloven gælder desuden for processen.

Kommunernes Lønningsnævn, der består af repræsentanter fra bl.a. Finansministeriet og Indenrigsministeriet, giver mandat til overenskomstforhandlingerne og skal desuden godkende de indgåede forlig. Derved er der en statslig sikring af, at aftalerne passer med økonomien, og at der er hjemmel.

Alle elever er omfattet af en overenskomst, der er godkendt af Lønningsnævnet, og kommunerne må ikke lønne efter andre overenskomster. Kapitalselskaber, der ikke udfører styrelsesopgaver, har mulighed for at tilslutte sig en privat overenskomst.

Ved kommunalreformen var der et ønske fra arbejdsgiversiden om landsdækkende overenskomster. Indtil da var J og K selvstændige arbejdsgivere med egne overenskomster. Det lykkedes at få landsdækkende overenskomster på det tekniske område med undtagelse af Specialarbejderoverenskomsten, der fortsatte som en overenskomst, der kun dækker J og K. Der findes derfor en tilsvarende overenskomst mellem KL og 3F for de øvrige kommuner med stort set samme dækningsområde.

Specialarbejderoverenskomsten for København og Frederiksberg omfatter både ufaglærte og faglærte. Elevbestemmelserne kom ind i overenskomsten i 2018. Det skete efter krav fra 3F, men KL havde ikke noget

imod det. Siden da er elevbestemmelserne fornyet i 2021 og senest i 2024. Det gælder også for den tilsvarende overenskomst, der dækker chauffører i resten af landet.

Han deltog i fællesmødet den 11. januar 2023. Repræsentanterne fra 3F kom fra 3F Offentlig Gruppe. N4 er formand for denne gruppe. KL ønskede på mødet at få bekræftet, at overenskomsten stadig var gældende, idet man i KL ikke kunne acceptere, at der var tvivl om overenskomstgrundlaget. På mødet blev det bekræftet af N4, at overenskomsten fortsat er gældende. Det blev også bekræftet af FH, der deltog i mødet sammen med 3F. KL blander sig ikke i, hvordan 3F er organiseret, men gik ud fra, at det med disse tilbagemeldinger betød, at specialarbejderoverenskomsten stadig var gældende.

Han er enig i, at erhvervsuddannelsesloven gælder i forhold til de elever, der er omfattet af Specialarbejderoverenskomsten, sådan som det fremgår af overenskomstens § 27, idet man ikke kan aftale sig ud af gældende lovgivning. Det er drøftet mellem overenskomstens parter, når det står der, og det er udtryk for, at parterne har været enige om, at overenskomsten er forenelig med erhvervsuddannelsesloven.

Han har et tæt samarbejde med N8 fra 3F Transportgruppen, som han har forhandlet Busoverenskomsten for M med og tilsvarende overenskomster for O og P, også selvom N4 er formand for 3F Offentlig Gruppe. Han opfatter 3F som en helhed.

Han deltog i Fællesmødet den 11. januar 2023, hvor Specialarbejderoverenskomstens dækningsområde i forhold til elever og lærlinge blev drøftet. Der var tale om en lønstrid, og striden blev efter hans opfattelse afsluttet både i forhold til aflønningen i de to konkrete sager og i forhold til overenskomstgrundlaget. Hvis FH ikke havde anerkendt det, var KL gået i arbejdsretten.

Lønnen på den enkelte arbejdsplads kan genforhandles hvert år. Hvis man ikke kan blive enige på arbejdspladsen, kan man gå til KL, der kan tage stilling. 3F rejste ikke en lønsag i det regi i de to konkrete sager, selvom 3F kunne have gjort det. Ordningen gælder også for elever og lærlinge.

Der forhandles årligt lokalløn i kommunerne på alle overenskomster. Kommunerne har kompetence hertil inden for deres økonomiske råderum. Det sker enten med hjemmel i overenskomsten eller efter mandat fra Lønningsnævnet. Hvis der ikke kan opnås enighed om lokallønnen mellem kommunen og de faglige organisationer, laves der et uenighedsreferat, som kan sendes til KL, hvor der kan foretages yderligere forhandling på forskellige niveauer. Der er en del sager herom i KL.

Forløbet i de to sager strakte sig over lang tid. Oprindeligt var de to chaufførelever fejlagtigt blevet indplaceret på Håndværkeroverenskomsten. Det fik man afklaret ved mødet den 31. marts 2022, hvor der var enighed om at indplacere dem på Specialarbejderoverenskomsten. Efter det lokale forhandlingsmøde den 17. august 2022, hvor 3F mente, at eleverne skulle aflønnes på niveau med en 3F transportoverenskomst, kunne forhandlingen være fortsat i KL-regi, men det skete ikke. Herefter opstod spørgsmålet om, hvilken overenskomst der fandt anvendelse.

Procedure

3F som mandatar for A og B har til støtte for påstandene anført at der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, mindst skal ydes en løn svarende til den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, uanset om elevens ansættelsesforhold kollektivt arbejdsretligt henføres under en anden overenskomst, og at det er Fællesoverenskomsten eller ATL-overenskomsten, der er de kollektive overenskomster inden for uddannelsesområdet.

Udtrykket ”kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet ” i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. skal i overensstemmelse med Højesterets dom, gengivet i U.2008.1897H, om udtrykket ”de forhandlingsberettigede organisationer inden for det pågældende uddannelsesområde” i erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 2, forstås som de organisationer, der i kraft af deres medlemsdækning og overenskomstdækning på uddannelsesområdet og i kraft af deres medvirken ved elevuddannelsernes tilrettelæggelse repræsenterer den ønskede sagkundskab inden for det pågældende uddannelsesområde.

Overenskomsten skal som følge heraf være indgået mellem godskørselsfagets arbejdsgiver- og arbejderorganisationer for at være ” den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet”. KL organiserer landets kommuner, men ingen transportvirksomheder inden for godskørsel. KL er derfor ikke arbejdsgiverorganisation inden for godskørselsfaget.

”Uddannelsesområdet” er et fagligt afgrænset begreb og ikke et organisatorisk eller sektor-begreb. Det bestrides derfor, at der i erhvervsuddannelseslovens forstand findes et særligt kommunalt uddannelsesområde med den virkning, at kommunale overenskomster automatisk vil være den mest repræsentative overenskomst på området i relation til kommunalt ansatte elever.

Læringlekskommissionens betænkning støtter dette, idet det er et væsentligt hensyn bag reglerne, at der ”gælder ensartede lønninger for alle læreforhold inden for et fag”. Erhvervsuddannelsesloven skelner hverken på dette punkt eller i øvrigt mellem privatansatte og offentlige, herunder kommunalt ansatte lærlinge.

DI og 3F Transportgruppen besidder den fornødne sagkundskab på området, idet disse organisationer deltager i tilrettelæggelsen af uddannelserne inden for transporterhvervet, herunder er de begge repræsenteret i Brancheudvalget for Vejtransport under Transporterhvervets uddannelser (TUR). Derimod er hverken KL eller 3F Offentlig Gruppe repræsenteret i disse udvalg. I overensstemmelse med Tvistighedsnævnets kendelse af 23. oktober 2015 i sag 44.2025, hvor Tvistighedsnævnet lagde vægt på, at 3F Transportgruppen, men ikke 3F Industrigruppen, var repræsenteret i Det faglige udvalg, må der derfor også lægges vægt på, at 3F Offentlig Gruppe ikke er repræsenteret i Det faglige udvalg.

Set ud fra medlemsdækning og overenskomstdækning er 3F Transportgruppen og DI også de relevante organisationer på uddannelsesområdet. Der er 1.465 virksomheder, der er dækket af en af de to transportoverenskomster mellem 3F Transportgruppen og DI's organisationer. 3F har ca. 30.000 medlemmer, der udfører arbejde som godschauffører på disse overenskomster, og 1.017 igangværende uddannelsesaftaler. Omvendt har KL efter 3F's kendskab kun de to godstransportelever, som sagen vedrører. Det vil stride mod Højesterets dom i U.2008.1897, hvis Specialarbejderoverenskomsten med så ringe overenskomst- og medlemsdækning kan være en overenskomst inden for uddannelsesområdet.

Dommen af 30. juni 2011 i UNI-C sagen, hvor Østre Landsret kom frem til, at en datafagteknikerelev var omfattet af en statslig overenskomst, kan ikke forstås således, at der også findes et særligt kommunalt uddannelsesområde, herunder et kommunalt godskørselsområde, bl.a. fordi Dansk Metal i dommen anerkendte, at det var Dansk Metals statslige overenskomst, der fandt anvendelse.

Det bestrides, at lønforskellen mellem Fællesoverenskomsten og Specialarbejderoverenskomsten kan opgøres som anført af C. Kommunens opgørelse medtager ikke det særlige tillæg på 5,50 kr. i Fællesoverenskomsten i beregningen. Det bestrides desuden, at der ved beregningen af lønnen efter Specialarbejderoverenskomsten kan medtages andet end den løn, klagerne konkret har modtaget. Det

bestrides herved, at der kan foretages en gennemsnitsberegning, hvor fiktive forhold som barns 2. sygedag og barsel kan indgå.

C er derfor pligtig at efterbetale lærlingene forskellen mellem den mindste overenskomstmæssige løn efter Fællesoverenskomsten eller ATL-overenskomsten og den faktisk ydede løn efter Specialarbejderoverenskomsten. Efterbetalingskravet er rentebærende fra den enkelte ydelses forfaldstid, jf. rentelovens § 3, stk. 1.

C har til støtte for sin påstand anført, at sagen for det første rejser spørgsmål om, hvad der skal forstås ved udtrykket ”den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet” i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Det gøres her gældende, at det på det kommunale område er KL, der er den forhandlingsberettigede organisation inden for bl.a. klagernes uddannelsesområde, idet alle elever og lærlinge på det kommunale uddannelsesområde, herunder på klagernes uddannelsesområde, er ansat på KL-overenskomster, og at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet for godschaufførelever på det kommunale område derfor er Specialarbejderoverenskomsten mellem 3F og KL.

Det kommunale område er et stort og selvstændigt arbejdsmarked med ca. 500.000 ansatte, herunder ca. 19.000 elever, fordelt på ca. 100 overenskomster. Alle overenskomster er indgået mellem KL på vegne af de 98 kommuner og på den anden side de overenskomstbærende organisationer, og KL er den eneste repræsentative arbejdsgiverorganisation. 3F, der har indgået en række overenskomster med KL, har dermed anerkendt, at KL er den forhandlingsberettigede organisation på det kommunale område, herunder også i forhold til elever, idet en række overenskomster indeholder elevbestemmelser. 3F har desuden anerkendt, at det er de kommunale lønvilkår, der finder anvendelse for lærlinge på transportområdet, idet der mellem 3F og KL er indgået en lokalaftale vedrørende lærlinge hos M. 3F har indgået en række overenskomster på transportområdet, og der findes ikke én, repræsentativ overenskomst for området, men flere, herunder de kommunale overenskomster.

Det er desuden kendetegnende for det kommunale arbejdsmarked, at bestemmelser om løn og øvrige ansættelsesvilkår for ansatte i kommunerne i medfør af kommunestyrelseslovens § 67 skal godkendes af Kommunernes Lønningsråd. Det kommunale arbejdsmarked adskiller sig også derved væsentligt fra det private arbejdsmarked

Godkendelse fra Kommunernes Lønningsnævn er en gyldighedsbetingelse, og en kommune kan derfor ikke tilbyde andre løn- eller ansættelsesvilkår end dem, der er godkendt af nævnet. Det betyder også, at de kommunale overenskomster bliver godkendt af Kommunernes Lønningsnævn. Kommunernes Lønningsnævn har godkendt Specialarbejderoverenskomsten, men ikke Fællesoverenskomsten. Aflønning efter Fællesoverenskomsten vil derfor være i strid med kommunestyrelseslovens § 67 og dermed ugyldig.

Det fremgår klart af forarbejderne til erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, at der kan være flere forskellige repræsentative overenskomster inden for forskellige dele af et fag, herunder for en enkelt branche, og formålet med bestemmelsen har således ikke været, at der skulle findes én repræsentativ overenskomst, som alle andre overenskomster skal holdes op imod på tværs af sektorer. Efter forarbejderne til lærlingeloven er der heller ikke grundlag for at stille krav om, at det alene er medlemmerne af det pågældende uddannelsesudvalg, der kan indgå aftaler om lærlinges minimumsløn.

Højesterets dom i U 2008.1897H handlede om ugyldighed som følge af Tvistighedsnævnets sammensætning og vedrørte ikke erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Sagen adskiller sig derfor væsentligt fra den foreliggende sag og udelukker ikke, at KL kan være den forhandlingsberettigede organisation efter § 55, stk.

2. Dette stemmer desuden overens med resultat i UNI-C-dommen af 30. juni 2011, hvor Østre Landsret lagde til grund, at det alene var Finansministeriet ved Personalestyrelsen, der forhandlede de statslige overenskomster. Personalestyrelsen var derfor den forhandlingsberettigede institution på det statslige område i forhold til erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, uanset at Personalestyrelsen ikke var repræsenteret i Det faglige udvalg. Desuden lagde landsretten vægt på, at Dansk Metal, der var part i denne overenskomst, var repræsenteret i det relevante uddannelsesudvalg. Det gøres derfor gældende, at det kommunale arbejdsmarked skal bedømmes som et selvstændigt område på samme måde som det statslige arbejdsmarked.

Det har desuden formodningen imod sig, at det har været lovgivers intention med erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, at ville ensrette det private og det kommunale arbejdsmarked.

Sagen rejser for det andet spørgsmål om opgørelsen af klagernes krav. Der skal ved vurderingen af, om der ydes en lavere løn efter Specialarbejderoverenskomsten ses på alle lønelementer og lønvilkår, da lønbegrebet i overensstemmelse med U2015.348H ud over penge også omfatter overførsel af andre ydelser af økonomisk værdi og således ikke kun de ydelser, der er medtaget i klagernes opgørelse af deres krav. Det gøres derfor gældende, at kravet ikke alene skal opgøres på baggrund af den enkelte elevs individuelle forhold, men på baggrund af den samlede vilkårspakke for medarbejdergruppen som i den fremlagte opgørelse fra KL. Ved anvendelse af denne fremgangsmåde kan det lægges til grund, at den samlede elevløn efter Specialarbejderoverenskomsten er højere end den samlede elevløn efter Fællesoverenskomsten.

Selv hvis Tvistighedsnævnet måtte finde, at lønsammenligningen skal ske med udgangspunkt i den pågældende elevs individuelle forhold, kan klagernes opgørelse af kravet ikke lægges til grund, idet klagerne alene har udvalgt de poster i lønnen, der er til klagernes fordel, men undladt at medtage en række goder efter specialarbejderoverenskomsten, fx løn under sygdom og fridage den 1. maj og grundlovsdag.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

Lønnen for en elev skal efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Ifølge forarbejderne til § 55, stk. 2, indebærer det, at overenskomstparterne aftaler mindstelønnen med bindende virkning for alle virksomheder og elever inden for uddannelsesområdet, uanset om virksomheden og eleven i det konkrete tilfælde er medlem af de forhandlingsberettigede organisationer. Samtidig er det anført, at spørgsmålet om forhandlingsretten i øvrigt afgøres ved hjælp af de almindelige fagretlige regler.

Tvistighedsnævnet, der består af en formand og to faste medlemmer, tiltrædes efter erhvervsuddannelsesloven § 64, stk. 2, for hver sag af 2 medlemmer ”udpeget af de forhandlingsberettigede organisationer inden for det pågældende uddannelsesområde.” I en sag om udpegning af disse medlemmer har Højesteret i dom af 9. maj 2008, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 1897 ff., anført, at ” »de forhandlingsberettigede organisationer« må forstås som de organisationer, der i kraft af deres medlemsdækning og overenskomstdækning på uddannelsesområdet og i kraft af deres medvirken ved elevuddannelsernes tilrettelæggelse repræsenterer den ønskede sagkundskab inden for det pågældende uddannelsesområde.” I dom af 14. april 2010 i sag B-879-09 har Øste Landsret i en sag om fortolkning af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, med henvisning til denne forståelse af udtrykket ” de forhandlingsberettigede organisationer ” anført, at ”udtrykket kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet” i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, i et tilfælde, hvor der er flere kollektive overenskomster inden for samme uddannelsesområde, må forstås som den overenskomst, der er indgået af de forhandlingsberettigede organisationer.

Begge domme vedrører valget mellem to kollektive overenskomster på det private arbejdsmarked.

Østre Landsret har endvidere ved dom af 30. juni 2011 i sag B-1965-10, fundet, at en datafagteknikerelev, der havde indgået en uddannelsesaftale med en statslig arbejdsgiver, og som ifølge uddannelsesaftalen var dækket af en overenskomst mellem Finansministeriet v/Personalestyrelsen og bl.a. Dansk Metal, ikke havde krav på at blive aflønnet efter Industriens Overenskomst. Landsretten lagde herved vægt på, at Personalestyrelsen, der havde kompetence til at forhandle løn mv. for staten, og Dansk Metal, der var medlem af Metalindustriens Uddannelsesudvalg, var forhandlingsberettigede institutioner inden for det statslige område for bl.a. datafagteknikere, at der modsat situationen i Højesterets dom af 9. maj 2008 ikke var flere kollektive overenskomster på området, og at der i en sådan situation hverken efter ordlyden af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, eller forarbejderne hertil var grundlag for andet.

I den foreliggende sag står valget mellem Specialarbejderoverenskomsten indgået mellem KL og 3F, som parterne er enige om kollektivt arbejdsretligt er den gældende overenskomst på området, og enten Fællesoverenskomsten indgået mellem DI Overenskomst II og 3F, Transportgruppen, eller ATL-overenskomsten indgået mellem DI Overenskomst I og 3F.

KL er ikke repræsenteret i TUR, som er Det faglige udvalg på området, eller i brancheudvalg under TUR. Såvel 3F som DI er repræsenteret i TUR.

2 voterende udtaler herefter:

Vi finder, at der på baggrund af Højesterets dom af 9. maj 2008 sammenholdt med Østre Landsrets dom af 14. april 2010 må lægges afgørende vægt på, at KL og 3F Offentlig Gruppe ikke er repræsenteret i Det faglige udvalg på uddannelsesområdet, og at hverken KL eller 3F Offentlig Gruppe således deltager i tilrettelæggelsen af uddannelsen for godschauffører. Kommunerne har desuden efter det oplyste kun ganske få godschaufførelever. Både DI og 3F Transportgruppen, er omvendt repræsenteret i Det faglige udvalg. Under hensyn hertil sammenholdt med oplysningerne om det betydelige antal godschaufførelever, der er omfattet af overenskomsterne med DI, finder vi derfor, at Specialarbejderoverenskomsten ikke kan anses for den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, men at det som anført af klagerne må være enten Fællesoverenskomsten eller ATL-overenskomsten, der er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Vi finder således, at det ikke kan tillægges betydning, at KL er arbejdsgiverorganisation for kommunerne, ligesom det heller ikke kan tillægges afgørende betydning, at Specialarbejderoverenskomsten er godkendt af det kommunale lønningsnævn. Specialarbejderoverenskomsten omfatter mange forskellige faggrupper, og faglærte såvel som ufaglærte får samme løn efter specialarbejderoverenskomsten, hvilket tillige taler imod, at den kan anses som en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet.

Vi finder endvidere ikke, at der er grundlag for at antage, at lønnen efter Specialarbejderoverenskomsten mindst svarer til lønnen efter Fællesoverenskomsten eller ATL-overenskomsten. Vi har herved lagt vægt på, at det af den beregning, som klagerne har fremlagt, klart fremgår, at de har fået mindre i løn efter Specialarbejderoverenskomsten end efter Fællesoverenskomsten, og at en ”vægtet beregning” af Specialarbejderoverenskomsten, som den indklagede har fremlagt, ikke er anvendelig ved sammenligning af 2 overenskomster.

Vi stemmer derfor for at tage klagernes krav til følge.

3 voterende udtaler:

Det fremgår af uddannelsesaftalerne, at parterne har aftalt, at Specialarbejderoverenskomsten mellem KL og bl.a. 3F er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og denne aftale er efterfølgende blevet bekræftet ved drøftelser mellem de faglige organisationer, senest på et fællesmøde med deltagelse af FH og repræsentanter fra 3F.

Specialarbejderoverenskomsten omfatter bl.a. godschauffører og indeholder desuden elevbestemmelser. Overenskomsten er indgået mellem 3F, der er forhandlingsberettiget organisation på arbejdstagersiden, og KL, der er den eneste forhandlingsberettigede organisation ved indgåelsen af overenskomster på det kommunale område. Overenskomsten er således indgået mellem forhandlingsberettigede organisationer. Vi finder derfor, at Specialarbejderoverenskomsten må anses for en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet.

Hverken ordlyden af § 55, stk. 2, eller forarbejderne giver efter vores opfattelse tilstrækkeligt grundlag for at antage, at Specialarbejderoverenskomsten ikke kan anses for en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, blot fordi KL ikke er repræsenteret i Det faglige udvalg på uddannelsesområdet, eller fordi andre overenskomster er mere udbredte på uddannelsesområdet.

Det, der er oplyst om, at en kommune kun kan aflønne efter en overenskomst, der er godkendt af det kommunale lønningsnævn, taler ligeledes for, at Specialarbejderoverenskomsten finder anvendelse, idet det kun er denne overenskomst, der er godkendt af Det kommunale lønningsnævn. Resultatet støttes ligeledes af Østre Landsrets dom af 30. juni 2011 om, at en kollektiv overenskomst for en statsansat elev var en overenskomst indgået af Personalestyrelsen og ikke DI.

Da det er aftalt i uddannelsesaftalen, at specialarbejderoverenskomsten finder anvendelse, og da specialarbejderoverenskomsten som anført er en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, er der herefter ikke grundlag for det rejste krav om aflønning efter Fællesoverenskomsten.

Herefter, og da klagerne ubestridt er aflønnet i overensstemmelse med Specialarbejderoverenskomsten, stemmer vi for at frifinde C.

Efter stemmeflertallet frifindes C.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

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

C 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 § 65, stk. 4. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Tvistighedsnævnet om at blive orienteret.