

Tvistighedsnævnet

K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 29. januar 2024 i sag 17.2023

A

v/advokatfuldmægtig Tobias Moberg Riis, Teknisk Landsforbund

mod

B

CVR-nr. 27828167

v/advokat Anders Fugmann, TEKNIQ Arbejdsgiverne

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), advokat Elisabeth la Cour (DA) og advokat Berit Lassen (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget advokat Lars Bruhn, udpeget af Dansk Industri, og chef for faglig afdeling Anton Kraev Christensen, udpeget af Teknisk Landsforbund.

Denne sag drejer sig om, hvilken kollektiv overenskomst der finder anvendelse på en uddannelsesaftale.

Klager, A, har ved sin faglige organisation, Teknisk Landsforbund, ved klageskrift modtaget den 19. april 2023 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med endelig påstand om, at indklagede, B, skal betale 110.308,21 kr. til ham med rente fra de enkelte kravs forfaldstidspunkt.

Påstanden er opgjort således:

• Efterbetaling af løn	69.051,67 kr.
• Tillæg for gymnasial uddannelse	7.200,00 kr.
• Feriepenge heraf	8.631,46 kr.
• Pension heraf	10.308,00 kr.
• Fritvalg heraf	4.738,04 kr.
• Pension af fritvalg	379,04 kr.
• Godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis	10.000,00 kr.

B har påstået sagen udsat på, at der rejses sag ved en faglig voldgift, og i øvrigt frifindelse.

Over for påstanden om udsættelse har A nedlagt påstand om, at sagen fremmes.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 13. december 2023.

Sagsfremstilling

Mellem A, født den 7. februar 1974, og B, blev der den 15. november 2021 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter A skulle uddannes som teknisk designer inden for industriel produktion med uddannelsesperiode fra den 15. november 2021 til den 14. november 2022. I aftalens pkt. 8 om løn og andre vilkår var der i rubrikken om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet anført ” Teknisk Landsforbund/ Dansk Industri”. Endvidere var der sat kryds i rubrikken om, at lønnen er højere end den gældende mindstebetaling for elever, og det er anført, at lønnen ved uddannelsesaftalens begyndelse er fastsat til 124,65 kr. pr. time.

B er medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne og er i kraft heraf omfattet af TL-overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund.

Der er mellem parterne enighed om, at såvel TL-overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund som Industriens Funktionæroverenskomst mellem CO-industri, herunder Teknisk Landsforbund, og DI omfatter tekniske designere.

Der er endvidere enighed om, at Teknisk Landsforbund og DI er repræsenteret i Det Faglige Udvalg for Teknisk Designer Uddannelsen, mens TEKNIQ Arbejdsgiverne ikke er repræsenteret heri.

As krav på løn mv. er opgjort i henhold til TL-overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund. Der er enighed om kravets opgørelse, hvis denne overenskomst finder anvendelse for uddannelsesaftalen.

Spørgsmålet om, hvilken overenskomst der finder anvendelse på uddannelsesaftalen, har været drøftet i Det faglige udvalg, uden at der kunne opnås forlig. Sagen er derefter indbragt for Tvistighedsnævnet.

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.”

Af forarbejderne til erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, (LF 1988 nr. 38 af 6. oktober 1988, Folketingstidende 1988-89, tillæg A, sp. 1265) fremgår:

”I overensstemmelse med de hidtidige regler i lærlingeloven foreslås med hensyn til størrelsen af den obligatoriske mindsteløn 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 medlem af de forhandlingsberettigede organisationer. Spørgsmålet om forhandlingsretten afgøres i øvrigt ved de almindelige fagretlige regler.”

Højesteret har i dom af 9. maj 2008 i sag 548/2006, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2008, side 1897, om begrebet ”de forhandlingsberettigede organisationer” i erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 2, anført følgende:

”Efter formålet med og forarbejderne til bestemmelsen i § 64, stk. 2, i erhvervsuddannelsesloven, dens sammenhæng med lovens øvrige bestemmelser og dens forhistorie finder Højesteret, at udtrykket »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.”

Østre Landsret har i dom af 14. april 2010 i sag B-879-09 i en sag, hvor flere kollektive overenskomster dækkede samme uddannelsesområde, anført følgende:

” Højesteret har ved afgørelsen, som er refereret i U2008.2879 H fastslået, at udtrykket ”de forhandlingsberettigede organisationer” i erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 2, 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.

På baggrund af de af Dansk Metalarbejderforbund fremlagte oplysninger om medlemsdækning og overenskomstdækning og den af A afgivne forklaring om Metalindustriens Uddannelsesudvalg, finder retten, at Dansk Metalarbejderforbund og Dansk Industri herefter må anses for de forhandlingsberettigede organisationer inden for det pågældende uddannelsesområde.

Landsretten finder herefter, at udtrykket ”kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet” i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, i et tilfælde som her, hvor der er flere kollektive overenskomster inden for samme uddannelsesområde, må forstås som den overenskomst, der er indgået af de forhandlingsberettigede organisationer, dvs. Industriens Overenskomst som indgået mellem Dansk Metalarbejderforbund og Dansk Industri.”

Arbejdsgiveren i sagen var medlem af Kristelig Arbejdsgiverforening og havde aflønnet eleven efter overenskomsten mellem Kristelig Fagforening og Kristelig Arbejdsgiverforening. Lønnen efter denne overenskomst var mindre end lønnen efter Industriens Overenskomst, og eleven fik derfor ved dommen medhold i et efterbetalingskrav.

Procedure

A har til støtte for sin påstand navnlig anført, at erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, er en beskyttelsespræceptiv bestemmelse, der skal sikre en minimumsløn til elever baseret på den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Bestemmelsen er ikke til hinder for, at TL-overenskomsten, som virksomheden er omfattet af, i henhold til almindelig kollektiv arbejdsret følges, hvis den giver ret til en højere løn eller blot samme løn som Industriens Funktionæroverenskomst, som er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. TL-overenskomsten indebærer, at A skal anses for voksnelev, og han har dermed ret til en højere løn efter denne overenskomst end efter Industriens Funktionæroverenskomst. Han har derfor krav på som påstået at blive aflønnet efter TL-overenskomsten.

Der skal ved vurderingen af, om TL-overenskomsten stiller ham bedre, foretages en samlet vurdering af de rettigheder, der følger af henholdsvis den ene og den anden overenskomst, og det må i overensstemmelse med, hvad der gælder inden for funktionærretten, være muligt at se bort fra, at enkelte vilkår i Industriens

Funktionæroverenskomst stiller arbejdstageren bedre, så længe TL-overenskomsten samlet set kan anses for at være til gunst for arbejdstageren.

Virksomheden er som medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne bundet til at følge TL-overenskomsten, når den som anført fører til samme eller højere løn for eleven. Dette skal også ses i sammenhæng med, at virksomhedens øvrige ansatte følger TL-overenskomsten, og at det giver anledning til en række tvivlsspørgsmål, hvis ikke alle ansatte følger den samme overenskomst. Det giver ikke en uklar retsstilling, at der skal foretages en vurdering af, hvilken overenskomst der stiller eleven bedst. Det vil tværtimod sikre klarhed, fordi det indebærer, at virksomheden er forpligtet til at følge sin egen overenskomst. Det er dermed heller ikke korrekt, som anført af indklagede, at TL-overenskomstens elevbestemmelser er uden betydning.

Den domstolspraksis, som virksomheden har fremhævet, er uden betydning, idet den vedrører den situation, at den kollektive overenskomst, som virksomheden er omfattet af, stiller eleven dårligere end den overenskomst, der gælder efter erhvervsuddannelsesloven.

Hvis klager ikke får medhold, opstår der en række problemstillinger i samspillet mellem det kollektive arbejdsretlige system og erhvervsuddannelseslovens system, som Tvistighedsnævnet bør tage stilling til.

Da uddannelsesaftalen angiver en forkert kollektiv overenskomst, er uddannelsesaftalen behæftet med en væsentlig mangel, der har haft afgørende betydning for tvisten. A har derfor krav på en godtgørelse på 10.000 kr. Hvis Industriens Funktionæroverenskomst finder anvendelse, er det en mangel, at den ikke er angivet med sit fulde navn. Godtgørelsen bør i så fald udgøre 1.000 kr.

Til støtte for, at sagen ikke skal udsættes, er anført, at sagen angår spørgsmålet om valg af overenskomst efter erhvervsuddannelseslovens § 55, hvor Tvistighedsnævnet har kompetencen, og at sagen således ikke drejer sig om overenskomstfortolkning.

B har til støtte for sin påstand navnlig anført, at det følger af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, sammenholdt med Højesterets dom gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2008, side 1897, og Østre Landsrets dom af 14. april 2010, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, når der er flere overenskomster, er den overenskomst, der er indgået af de forhandlingsberettigede organisationer. Det er i den foreliggende sag ubestridt Industriens Funktionæroverenskomst. Der er ingen indikation i dommene af, at det ved vurderingen heraf er tillagt betydning, om den overenskomst, der skal følges efter erhvervsuddannelsesloven, giver en bedre retsstilling for eleven end den overenskomst, som virksomheden i øvrigt følger, eller at der skal foretages en samlet afvejning af overenskomsternes vilkår vedrørende aflønning.

Efter Industriens Funktionæroverenskomst er der ikke mindstebetalings-satser for voksne elever, som derfor aflønnes efter konkret aftale med respekt af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Med A blev der indgået en aftale om aflønning ved elevforholdets indgåelse med en sats, som var højere end mindstesats efter overenskomsten. Andre bestemmelser i Industriens Funktionær overenskomst indebærer i visse situationer lønde, som er højere end efter TL-overenskomsten. Det bestrides, at der er mulighed for at fravige et enkelt vilkår til ugunst for eleven, selv om den samlede aftale må anses for at være til gunst for eleven. Højesterets afgørelse i U. 2009.406 H om funktionærers retsstilling vedrørte ændring af en begrænset problemstilling og er uden betydning for den foreliggende tvist.

Resultatet af den ordning, der er fastslået i retspraksis, er et ”100 %’s valg og giver ikke mulighed for ”Cherry-picking”. Klagers synspunkt om en mulighed for at vælge den overenskomst, der giver den bedste aflønning, vil

medføre, at det er tilfældigt fra elevforhold til elevforhold, hvilken overenskomst der vil skulle ske aflønning efter, og ordningen vil skabe uklarhed og usikkerhed om aflønningen.

Det kan ikke begrunde et andet resultat, at TL-overenskomsten indeholder elevbestemmelser. Det er kendetegnende for mange overenskomster, at de indeholder elevbestemmelser, som ikke er aktuelle som følge af den fortolkning af erhvervsuddannelsesloven, som er fastslået i praksis.

Twistighedsnævnet har ikke kompetence til at tage stilling til de – hypotetiske - problemstillinger af generel kollektiv arbejdsretlig karakter, som klager har anført.

Uddannelsesaftalen angiver den korrekte overenskomst, idet det er klart, at det er Industriens Funktionæroverenskomst, der henvises til. Ansættelsesbeviset er derfor ikke mangelfuldt, og virksomheden skal derfor frifindes for kravet om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

Til støtte for påstanden om udsættelse er navnlig anført, at det er et tema i sagen, om elevbestemmelserne i TL-overenskomsten mellem TL og TEKNIQ Arbejdsgiverne har retsvirkning. Den foreliggende sag er derfor i første omgang en fortolkningsuoverensstemmelse om rækkevidden af bestemmelserne om elever/lærlinge i TL-overenskomsten, som skal afgøres ved faglig voldgift.

Twistighedsnævnets begrundelse og resultat

Twistighedsnævnets kompetence og spørgsmålet om udsættelse

Klager, der er aflønnet efter Industriens Funktionæroverenskomst, har nedlagt påstand om efterbetaling af løn og har til støtte herfor gjort gældende, at han har krav på at blive aflønnet efter TL-overenskomsten mellem TL og TEKNIQ Arbejdsgiverne. Kompetencen til at afgøre, hvilken af disse overenskomster der finder anvendelse på uddannelsesaftalen, henhører under Twistighedsnævnet, jf. herved også Arbejdsrettens dom af 7. maj 2021 i sag 2020-1434.

Virksomheden har til støtte for, at Industriens Funktionæroverenskomst finder anvendelse, i første række henvist til, at dette følger af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, og at elevbestemmelserne i TL-overenskomsten som en konsekvens heraf er uden betydning. Spørgsmålet afhænger således af en fortolkning af erhvervsuddannelsesloven og ikke af overenskomsten. Der er derfor ikke grundlag for at udsætte sagen på gennemførelse af en faglig voldgift vedrørende gyldigheden af TL-overenskomstens elevbestemmelser.

Betalingspåstanden

3 voterende udtaler:

Formålet med erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, er at sikre alle elever og lærlinge en overenskomstbestemt mindsteløn, uanset om oplæringsvirksomheden er omfattet af en overenskomst eller ej. Det er ved de ovenfor nævnte domstolsafgørelser fastslået, at mindstelønnen er den løn, der er fastsat ved overenskomst mellem de forhandlingsberettigede parter.

Den kollektive overenskomst mellem de forhandlingsberettigede parter inden for uddannelsesområdet er Industriens Funktionæroverenskomst, idet TEKNIQ Arbejdsgiverne ikke har plads i Det Faglige Udvalg for Teknisk Designer Uddannelsen.

Erhvervsuddannelsesloven sammenholdt med den foreliggende domstolspraksis giver efter vores opfattelse ikke grundlag for at antage, at der ved fastlæggelsen af, hvilke lønvilkår der gælder for uddannelsesaftalen, herudover skal foretages en vurdering af, om TL-overenskomsten samlet set måtte stille klager bedre med den konsekvens, at TL-overenskomstens lønvilkår i stedet gælder for uddannelsesforholdet.

Vi bemærker herved, at en sådan – skønsmæssig - ordning vil skabe en betydelig usikkerhed i forhold til, hvilken overenskomst der gælder for et uddannelsesforhold, og dermed hvilke vilkår der finder anvendelse på en uddannelsesaftale. Parterne kan i stedet som et led i indgåelsen af uddannelsesaftalen indgå aftale om en højere løn, hvilket giver mulighed for at tage hensyn til eventuelle forpligtelser af kollektiv arbejdsretlig karakter.

I den foreliggende sag er der indgået aftale om anvendelse af en højere lønsats end den, der følger af Industriens Funktionæroverenskomst for elever under 25 år. A er aflønnet i overensstemmelse med det, der fremgår af uddannelsesaftalen. Med den bemærkning, at det falder uden for Tvistighedsnævnets kompetence at tage stilling til, om virksomheden efter kollektiv arbejdsretlige regler måtte have været forpligtet til at aftale en højere løn end sket, stemmer vi for at tage Bs påstand om frifindelse for lønkravet til følge.

Som følge af at Industriens Funktionæroverenskomst efter vores opfattelse finder anvendelse på uddannelsesaftalen, finder vi, at der ikke foreligger en mangel ved uddannelsesaftalen, idet vi bemærker, at angivelsen i uddannelsesaftalen af, hvilken overenskomst der finder anvendelse, ikke giver anledning til tvivl. Vi stemmer derfor for, at kravet om en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven ikke tages til følge.

2 voterende udtaler:

Vi er enige med flertallet i, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er Industriens Funktionæroverenskomst.

Vi finder i overensstemmelse med det, som klager har anført, at erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, som en beskyttelsespræceptiv bestemmelse må forstås således, at parterne i et uddannelsesforhold kan indgå aftale om en højere løn end den løn, der er fastsat ved overenskomst mellem de forhandlingsberettigede parter. En aftale om en højere løn kan indgås såvel individuelt i uddannelsesaftalen eller kollektivt i en kollektiv overenskomst eller lokalaftale.

I den foreliggende sag er der indgået en kollektiv aftale mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund om anvendelse af en højere lønsats end den, der følger af Industriens Funktionæroverenskomst.

Virksomhedens pligt til at følge TL-overenskomsten gælder, når denne fører til en højere løn, således at klager har krav på den højere løn, som fremgår af TL-overenskomsten. Vi lægger herved navnlig vægt på, at virksomheden efter de kollektive arbejdsretlige regler er forpligtet til at følge TL-overenskomsten, og at formålet med erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, ikke taler for, at eleven som følge af denne bestemmelse skal stilles ringere end efter den overenskomst, som arbejdsgiveren er omfattet af. Vi bemærker herved, at en forståelse, som den flertallet har anlagt, reelt indebærer, at kollektive aftaler om en højere løn end den løn, der er fastsat ved overenskomst mellem de forhandlingsberettigede parter, er uden betydning.

Vi stemmer derfor for at tage klagers påstand vedrørende lønkravet til følge.

I overensstemmelse hermed er det vores opfattelse, at henvisningen i uddannelsesaftalen til Industriens Funktionæroverenskomst indebærer, at ansættelsesbeviset er behæftet med en væsentlig mangel, der har givet anledning til tvisten. Vi stemmer derfor for at tage kravet om en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven til følge.

Efter stemmeflertallet frifindes B.

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 Tvistighedsnævnet om at blive orienteret.