

Tvistighedsnævnet

K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 7. december 2020 i sag 21.2020

A

v/ jurist Lasse Mortensen, Blik- og Rørarbejderforbundet

mod

B, nu under tvangsopløsning

CVR-nummer xxxxxxxx

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), advokat Tine Benedikte Skyum (DA) og advokat Lene Casadepax (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget konsulent Hjalte Ankjær, udpeget af TEKNIQ Arbejdsgiverne, og faglig sekretær Bjarne B. Kristensen, udpeget af Blik- og Rørarbejderforbundet.

Denne sag drejer sig om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen og betaling af løn og befordringsgodtgørelse.

Klager, A, har ved sin faglige organisation, Blik- og Rørarbejderforbundet, ved klageskrift modtaget den 11. maj 2020 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, B, skal betale 100.440,05 til ham med procesrente fra de enkelte ydelses forfaldsdato.

Påstanden er opgjort således:

• Løn	39.762,88 kr.
• Feriegodtgørelse	5.936,59 kr.
• Særlig opsparingskonto	3.506,88 kr.
• Pension	5.399,83 kr.
• Befordringsgodtgørelse	4.632,00 kr.
• Godtgørelse for mistet uddannelsesgode	40.000,00 kr.

B er begæret tvangsopløst. Likvidator, advokat N1, har oplyst, at hun ikke udøver partsbeføjelser på vegne af selskabet i sagen. B har ikke udtalt sig i anledning af sagen.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 25. november 2020 sammen med to andre sager vedrørende samme virksomhed.

Sagsfremstilling

Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er VVS-Overenskomsten mellem TEKNIQ, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal. Virksomheden har i perioden 1/1 2019 til 30/9 2020 været medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne og er derved omfattet af VVS-overenskomsten.

Mellem A, født den 8. januar 2001, og B, CVR nr. xxxxxxxx, blev der den 11. november 2019 indgået en uddannelsesaftale i form af en restaftaleaftale, hvorefter A skulle uddannes som VVS- installationstekniker med uddannelsesperiode fra den 28. november 2019 til den 11. marts 2022. I uddannelsesaftalen, der er udfyldt med maskinskrift, er der anført, at lønudbetaling finder sted hver 14. dag. Der er med håndskrift overstreget, og i stedet er der anført ”PR MÅNED”.

Da A ikke modtog løn eller befordringsgodtgørelse, henvendte han sig til sin faglige organisation, der den 21. februar 2020 anmodede om afholdelse af forligsmøde i Det Faglige Udvalg for VVS-energiuddannelsen. Der blev afholdt møde i udvalget den 15. april 2020, men virksomheden gav ikke møde. Af referatet fra mødet fremgår, at det blev besluttet, at virksomheden skulle betale det manglende beløb, der på det tidspunkt udgjorde 36.090,49 kr. Beløbet blev ikke betalt inden for en fastsat frist på 10 dage. Med virkning fra den 1. maj 2020 ophævede A den 30. april 2020 ensidigt uddannelsesaftalen. I ophævelsen er som begrundelse henvist til ”Manglende udbetaling af løn, samt mgl. efterlevelse af referat fra møde i Det Faglige Udvalg...” Af en mail til B af 30. april 2020 fra V1, Rør- og Blikarbejderforbundet fremgår desuden, at ophævelsen dels er begrundet i manglende betaling af det krav, som blev behandlet af det faglige udvalg den 15. april 2020, dels manglende betaling af lønnen for april 2020.

Der er for Tvistighedsnævnet fremlagt arbejdssedler, kontoudskrift og beregningsskema vedrørende kravet. Lønkravet er opgjort frem til den 1. maj 2020.

Retsgrundlaget

Af erhvervsuddannelseslovens § 55 fremgår bl.a.:

”Uddannelsesaftalen skal angive den løn, praktikvirksomheden skal betale til elever 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 erhvervsuddannelseslovens § 61 fremgår bl.a.:

”Misligholder en af parterne i uddannelsesaftalen væsentligt sine forpligtelser, kan den anden part hæve.

Stk. 2. Hvis en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister, kan parten hæve aftalen.

Stk. 3. Ophævelse efter stk. 1 eller stk. 2 skal ske inden for 1 måned efter, at den hævende part har fået kendskab til eller ved anvendelse af almindelig agtpågivenhed burde have fået kendskab til den omstændighed, som begrunde ophævelsen.”

Forklaringer

A har forklaret, at han havde været i lære i en anden virksomhed i et års tid, inden han kom til B. Det var meget anderledes at arbejde for B end for den tidligere virksomhed. Arbejdet var meget hårdere, og der var ikke en svend med til at tjekke, om det blev gjort rigtigt. På et tidspunkt blev han sat på en opgave, hvor

meningen var, at alle rørene i en kælder skulle skiftes, men da der var skiftet et rør, blev de resterende rør isoleret uden at blive skiftet.

Chefen i virksomheden hed N2, men firmaet stod i hans søns navn. Sønnen hed N3. Desuden var der en ansat, der hed N4. N4 fungerede som svend, men han havde aldrig taget uddannelsen. Herudover var de 3-4 lærlinge.

Da han ikke fik løn, talte han med sin fagforening. Fagforeningen kontaktede virksomheden, der sagde, at den manglende løn skyldtes, at han ikke havde indberettet sine timer til virksomheden i ordresystemet. Han havde ikke modtaget retningslinjer for indberetningen, og han havde ikke adgang til appen til elektronisk indberetning. Han havde derfor ikke foretaget indberetningen elektronisk. I stedet havde han sendt sine arbejdssedler til N2. Af fagforeningen fik han udleveret en bog, som han kunne skrive sine timer i, og opgørelsen heri sendte han til virksomheden. Han fik dog fortsat ikke løn. Han kontaktede derfor N2, der sagde, at det skyldtes tekniske problemer. I den følgende periode fik han et par gange udbetalt acountobeløb. Det var til dækning af udgifter, som han havde afholdt for virksomheden, bl.a. til nye dæk på firmabilen. Han var også blevet bedt om at lægge ud for et anhængertræk til firmabilen, men det sagde han nej til. Der kom fortsat ingen løn. Han blev efterhånden klar over, at han ikke ville få løn fra virksomheden, og til sidst blev han enig med V1 fra fagforeningen om, at han skulle ophæve uddannelsesaftalen.

Faglig sekretær i Blik- og Rørarbejderforbundet, V1, har forklaret, at det ikke kan lade sig gøre at ændre lønudbetalingen fra hver 14. dag til en gang månedligt ved bare at strege den oprindelige aftale ud, sådan som det er sket i uddannelsesaftalen. Han havde en samtale med N2 fra B om det. Han havde et møde med N2 om den manglende betaling af løn og fik den forklaring, at det skyldtes, at eleverne ikke havde ”udfyldt ordrestyring”. Det er en elektronisk tidsregistrering, som sker via en app på en mobiltelefon eller en tablet, og eleverne havde ikke adgang til den app. Under mødet med N2 forklarede han om overenskomsten, og han udleverede også ugeseddelbøger til virksomhedens elever. Det skete under mødet, idet N2 ringede til eleverne, der kom til stede på parkeringspladsen, hvor de fik ugeseddelbøgerne udleveret. Han instruerede eleverne i, at ugeseddelbøgerne skulle udfyldes, indtil der var styr på ordrestyringssystemet, men der kom ikke styr på tingene alligevel.

Procedure

A har til støtte for kravet vedrørende løn og befordringsgodtgørelse anført, at der ikke er sket betaling af løn mv. Kravet er opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Vedrørende kravet om godtgørelse for mistet uddannelsesgode har han anført, at virksomheden havde misligholdt uddannelsesaftalen væsentligt ved ikke at betale løn, og at han derfor var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen. Ophævelsen fandt sted, da han blev klar over, at han ikke ville få sit krav udbetalt, efter at den frist, som det faglige udvalg havde fastsat for betaling, var overskredet. Ophævelsen er derfor rettidig, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

A's forklaring om forløbet støttes af de fremlagte bilag og forklaringen fra V1. B har ikke givet møde i det faglige udvalg og har heller ikke i øvrigt udtalt sig i anledning af sagen. Tvistighedsnævnet lægger derfor til grund, at B har undladt at betale A løn og befordringsgodtgørelse. Herefter, og da kravet på det foreliggende grundlag må anses for opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, tager Tvistighedsnævnet kravet på 55.808, 05 kr. vedrørende løn mv. og kravet på 4.632,00 kr. vedrørende befordringsgodtgørelse til følge.

B's manglende betaling af løn mv. udgør en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, og A var derfor berettiget til at hæve uddannelsesaftalen. Ophævelsen, der skete umiddelbart efter, at det stod A klart, at han ikke ville modtage sin løn, er rettidig, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3. Da ophævelsen er sket som følge af B's forhold, har A krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Godtgørelsen fastsættes i overensstemmelse med Tvistighedsnævnets faste praksis til 40.000 kr.

A's krav tages herefter til følge med 100.440,05 kr., der forrentes som nedenfor bestemt.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

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

B under tvangsopløsning skal inden 14 dage til A betale 100.440,05 kr. med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Sagen kan inden 8 uger efter nævnets afgørelse indbringes for domstolene. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Tvistighedsnævnet om at blive orienteret.