

Tvistighedsnævnet

K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 30. marts 2023 i sag 21.2022

A

v/Tina Petersen, 3F Transportgruppen

mod

B under tvangsopløsning

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), ansættelseretschef Flemming Dreesen (DA) og advokat Mathias Bukhave (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget advokat Birgitte Dember, udpeget af DI, og forhandlingssekretær Kim René Busch, udpeget af 3F.

Denne sag drejer sig om betaling af løn mv. og om godtgørelse for brud på arbejdstidsdirektivet.

Klager, A, har ved sin faglige organisation, 3F Transportgruppen, ved klageskrift modtaget den 24. maj 2022 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, B, til ham skal betale 240.531 kr. med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato og yderligere 50.000 kr. med procesrente fra den 26. oktober 2021.

Kravet på 240.531 kr. er opgjort således:

- | | |
|--|----------------|
| • Løn, herunder betaling for overarbejde og søn- og helligdage | 135.848,12 kr. |
| • Feriegodtgørelse | 38.526,18 kr. |
| • Særlig opsparing | 18.387,59 kr. |
| • Pension, lønmodtagerandel | 15.923,08 kr. |
| • Pension, arbejdsgiverandel | 31.846,15 kr. |

Kravet på 50.000 kr. vedrører godtgørelse for brud på arbejdstidsdirektivet

B, der via e-Boks er orienteret om klagen, har ikke afgivet svarskrift.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 16. marts 2023. B, der via e-Boks er orienteret om mødet, har ikke givet møde.

Det fremgår af CVR, at N1 den 29. juni 2022 er fratrådt som direktør for indklagede. N1 har imidlertid telefonisk til Tvistighedsnævnets sekretariat bekræftet, at meddelelserne er modtaget.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har den 28. oktober 2022 anmodet Skifteretten i Y om at opløse selskabet i medfør af selskabslovens § 225. Skifteretten har den 10. marts 2023 telefonisk oplyst, at behandlingen af opløsningsbegæringen er udsat på, at selskabet afklarer, om der vil blive indsat en ny direktør.

Twistighedsnævnet anser orienteringen af virksomheden for tilstrækkelig og har derfor behandlet sagen.

Sagsfremstilling

Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er lærlingeoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F Fagligt Fælles Forbund vedrørende lærlinge inden for landtransportområdet.

Virksomheden er ikke via medlemskab af en organisation omfattet af overenskomsten. Virksomheden har heller ikke i øvrigt tiltrådt overenskomsten.

Mellem A, født den 21. februar 1995, og B, blev der den 2. august 2020 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter A skulle uddannes som godschauffør på vejtransportuddannelsen med uddannelsesperiode fra den 10. august 2020 til den 10. februar 2023. I uddannelsesaftalen var der sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgør den gældende mindstebetaling (sats) for elever fastsat ved den kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Den normale arbejdstid var angivet som 37 timer pr. uge.

I en udateret sms fra N1 til virksomhedens lærlinge, herunder A, er anført, at han er sat i en situation, der indebærer, at der fremover kun må køres 37 timer om ugen, og at bilerne hver aften skal stå på virksomhedens adresse.

På baggrund af et løntjek for A, rettede 3F Midtjylland ved brev af 26. oktober 2021 et krav mod B bl.a. om betaling af en godtgørelse på 50.000 kr. for brud på arbejdstidsdirektivet. Kravet blev ikke betalt.

Den 7. januar 2022 ophævede A ensidigt uddannelsesaftalen med henvisning til manglende løn mv. Transporterhvervets Uddannelser har den 21. april 2022 afgivet en erklæring om, at sagen kan indbringes for Twistighedsnævnet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 63.

Der er for Twistighedsnævnet fremlagt lønsedler, hvori er anført, at der er afregnet pension og feriepenge. As eget pensionsbidrag er på lønsedlerne opgjort til i alt 9.294,48 kr. Virksomhedens bidrag er opgjort til 18.588,96 kr. Der er endvidere fremlagt udskrift fra Pension Danmark med oplysning om, at der ikke er indbetalt pension, og udskrift fra Feriepenge.dk, hvoraf fremgår, at der ikke er indbetalt feriepenge. Der er endvidere fremlagt kørselsrapporter for A, hans egne notater om tidsregistrering og beregningsark vedrørende lønkrav.

Der er endvidere fremlagt et beregningsark vedrørende As køretider i forhold til arbejdstidsdirektivet. Af skemaet fremgår, at han i 25 uger i en referenceperiode på 26 uger i gennemsnit pr. uge har haft 57,05 arbejdstimer, hvilket svarer til en gennemsnitlig overskridelse i procent på 18,85 %. Den maksimale ugentlige arbejdstid på 60 timer pr. uge i henhold til kørehviletidsreglerne er i perioden overskredet 13 gange.

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 dagældende lov nr. 395 af 1. juni 2005 om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/15/EF af 11. marts 2002 om tilrettelæggelse af arbejdstid for personer, der udfører mobile vejtransportaktiviteter, fremgår af § 3, stk. 1:

”Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må ikke overstige 48 timer beregnet over en periode på 4 måneder. Der kan desuden højst arbejdes 60 timer i en enkelt uge, medmindre der er tale om vejtransporter, der er omfattet af artikel 6, stk. 1, afsnit 4 og 5, i forordning (EØF) 3820/85 eller, hvis denne ikke finder anvendelse, af AETR-overenskomstens artikel 6, stk. 1, 4. afsnit.”

...

Af lovens § 7, stk. 1 fremgår endvidere, at en lønmodtager, hvis rettigheder i henhold til denne lov er krænket, kan tilkendes en godtgørelse.

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at direktivet er overenskomstimplementeret, og at referenceperioden er 26 uger efter overenskomsten.

Forklaringer

A har forklaret, at han arbejdede dag ud og dag ind, mens han var i lære hos B. Selv om der på lønsedlerne stod, at der var betalt pension og feriepenge, var det ikke tilfældet, og på baggrund af løntjekket fandt han ud af, at der også var noget galt med den øvrige del af lønnen. Han besluttede sig for, at det skulle være slut. Han ophævede derfor uddannelsesaftalen den 7. januar 2022. Han var også i øvrigt utilfreds med forholdene i virksomheden, bl.a. var der ikke hjælp at hente, hvis man ikke havde mulighed for at komme hjem om aftenen.

Han skrev hver dag et notat på sin telefon om sin arbejdstid, antal kørte kilometer og eventuelle udedøgn. Det gjorde han efter råd fra sin svigermor, som også er lastbilchauffør. Han havde normalt lastbilen med hjem om aftenen, således at han kunne køre direkte ud til kunden. Han kørte for X, som er et speditørfirma. Han fik besked på en app om, hvilke ture han skulle køre på en dag, og når han var færdig, kørte han typisk retur til sin bopæl. Han havde ikke normalt kontakt med B om tilrettelæggelsen af kørslen, og han var kun på virksomhedens adresse, hvis vognen skulle på værksted, eller fordi den skulle bruges af en anden, når han skulle på skoleophold. Der var en takograf i bilen, men han har aldrig fået en kopi af registreringerne.

V1 har forklaret, at han er ansat i Ø, og at det er ham, der har lavet beregningsarkene i sagen. Den kolonne i beregningsarket vedrørende lønkrav, der har overskriften ”Søn-hel” omfatter ud over søn- og helligdagstillæg også overarbejdstimer, der skal honoreres med høj takst ifølge overenskomsten. Han har lavet opgørelsen på baggrund af As registrering af sin arbejdstid.

Procedure

A har til støtte for sin påstand vedrørende kravet på løn mv. navnlig anført, at han har krav på at blive aflønnet efter den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og at kravet, der er opgjort på baggrund af hans optegnelser om sin arbejdstid, er opgjort i overensstemmelse med overenskomsten.

Vedrørende kravet på godtgørelse efter arbejdstidsdirektivloven har han navnlig anført, at det på baggrund af oplysningerne, der fremgår af beregningsskemaet, må lægges til grund, at hans rettigheder i henhold til loven er

blevet krænkert og at han efter de principper, som Højesteret har udstukket i dom af 14. november 2017 i sag 299/2016, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2018, side 763, bør tillægges en godtgørelse på 50.000 kr.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

Virksomheden har ikke udtalt sig i anledning af sagen.

As krav vedrørende løn mv. er begrundet i de fremlagte bilag og støttes af de afgivne forklaringer. Tvistighedsnævnet lægger derfor til grund, A har arbejdet i det omfang, som fremgår af beregningen, og at virksomheden ikke har afregnet pension og feriepenge, selv om det er anført på lønsedlerne.

Kravet vedrørende løn mv. må på det foreliggende grundlag anses for opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområde. Tvistighedsnævnet bemærker dog særligt vedrørende opgørelsen af kravet på pension, at virksomheden i det omfang, lønnen er udbetalt til A uden, at hans eget pensionsbidrag er indbetalt til PensionDanmark, har pligt til at betale såvel virksomhedens eget pensionsbidrag som As pensionsbidrag. A har derfor krav på, at virksomheden betaler pension med 12 % af den udbetalte løn med i alt 27.883,44 kr. A må derimod afholde sit eget pensionsbidrag af den del af kravet, der vedrører efterbetaling af løn mv. Pensionskravet vedrørende denne del af kravet skal derfor kun beregnes med 8 % svarende til virksomhedens pensionsbidrag. Pensionskravet af efterbetalingsbeløbet udgør derfor 13.257,18 kr. Pensionskravet udgør således i alt 41.140,62 kr.

As krav vedrørende løn mv. tages herefter til følge med i alt 233.902,52 kr. med renter som nedenfor bestemt.

På baggrund af det, der fremgår af beregningsskemaet vedrørende As arbejdstid, lægger Tvistighedsnævnet til grund, at As arbejdstid har haft et sådant omfang, at hans rettigheder i henhold til arbejdstidsdirektivet for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren, således som dette er implementeret ved den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, er krænkert. Han har derfor krav på en godtgørelse.

Godtgørelsen fastsættes til 50.000 kr. Tvistighedsnævnet har herved lagt vægt på, at der foreligger skærpende omstændigheder, idet den tilladte arbejdstid i betydeligt omfang er blevet overskredet, at der er tale om en lærling, og at lærlingen ikke har modtaget betaling for overarbejdet. Godtgørelsen forrentes i medfør af rentelovens § 3, stk. 2, 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 283.902,52 kr. Heraf forrentes 233.902,52 kr. med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato og 50.000 kr. fra den 26. november 2021.

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.