

Tvistighedsnævnet

KENDELSE

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 7. januar 2025 i sag 25.2024

A v/Morten Lehmann, 3F
Byggegruppen

mod

B

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), chefkonsulent Stine Kenneth Larsen (DA) og advokat Jeppe Wahl-Brink (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget advokat Mathias Staugaard Nielsen, udpeget af DI, og uddannelseskonsulent Jens Kirkegaard, udpeget af 3F.

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

Klager, A, har ved sin faglige organisation, 3F Byggegruppen, ved klageskrift modtaget den 30. april 2024 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med endelig påstand om, at indklagede, B, skal betale 173.073 kr. med procesrente fra forfaldsdato. Pensionsbeløbet skal indbetales til 3F med henblik på indsættelse på hans pensionsopsparing, mens resten skal udbetales til A.

Påstanden er opgjort således:

- | | |
|--|---------------|
| • Løn | 71.781,27kr. |
| • Ferietillæg | 4.500,24kr. |
| • Særlig opsparing | 4.310,17kr. |
| • Pension | 52.481,52kr. |
| • Godtgørelse for mistet uddannelsesgode | 40.000,00 kr. |

B har i svarskriftet anerkendt, at der skal betales pension, men har i øvrigt bestridt kravet.

Sagen er behandlet på et møde i Tvistighedsnævnet den 12. december 2024. I mødet deltog A sammen med sin partsrepræsentant. B var ikke mødt. N1, der repræsenterer virksomheden, har i mail af 9. december 2024 til Tvistighedsnævnet anmodet om omberømmelse af mødet med henvisning til, at "der er opstået sygdom i familien". Han er ved mail af 10. december 2024 orienteret om, at mødet fastholdes, medmindre der fremsendes dokumentation for lovligt forfald. Tvistighedsnævnet har ikke modtaget yderligere inden mødets start og har derfor behandlet sagen.

Sagens oplysninger

Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er Bygningsoverenskomsten mellem DI Overenskomst III og 3F Fagligt Fælles Forbund.

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

Mellem A, født den 26. februar 2001, og B, blev der den 21. januar 2021 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter A skulle uddannes som tømrer med uddannelsesperiode fra den 21. januar 2021 til den 29. september 2023. Den

kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er anført som "3F", og rubrikken om lønnens størrelse er ikke udfyldt. Den normale arbejdstid er angivet som 37 timer om ugen. Det fremgår af uddannelsesaftalen, at der er tale om en restaftale, og at A forventes udlært den 29. september 2023. I et tillæg til uddannelsesaftalen af 1. november 2022 er anført, at aftalen er forlænget til den 29. september 2023. Med håndskrift er der nederst på blanketten anført:

,' Betingelser

Kontrakten kan opsiges med 5 dages varsel hvis

- Mødetider ikke overholdes efter 2 advarsler
- Ved nedgang i ordretilgang,"

Ved brev af 11. april 2023 opsagde B uddannelsesaftalen. Af brevet fremgår:

"Opsigelse

Jeg er desværre nødsaget til at opsig dig pr. dags dato med 5 dages opsigelse, jf. kontrakt. Opsigelsen skyldes markant nedgang i ordre.,,

Brevet er underskrevet af virksomheden, men ikke af A.

3F, der gjorde gældende, at der var et lønkrav og krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode, anmodede på vegne af A om et forligsmøde. Det faglige udvalg for Træfagenes Byggeuddannelse afgav den 15. september 2023 en erklæring om, at sagen ikke kunne forliges, hvorefter sagen blev indbragt for Tvistighedsnævnet.

Der er fremlagt lønsedler, timesedler og beregningsskema. Der er endvidere fremlagt udskrift fra Feriepengeinfo og fra Pensionsinfo. Det er oplyst, at A nu har en pensionsopsparing i Pension Danmark.

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 erhvervsuddannelseslovens § 60 fremgår bl.a.:

"En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter.

Stk. 2. De første 3 måneder af oplæringstiden betragtes dog som en prøvetid, hvori enhver af parterne kan opsig aftalen uden angivelse af grund og uden varsel. Skoleophold medregnes ikke i prøvetiden.'

,

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."

Forklaring

A har forklaret, at han var i lære indtil den 11. april 2023. Hen imod dette tidspunkt blev der gradvis mindre at lave. Der var en svend, der fast stod for hans oplæring i de enkelte forløb, men det var ikke den samme svend gennem hele uddannelsen.

Meget af arbejdet bestod i at lægge gulv. De havde en del overarbejde, fordi de skulle være færdige med opgaverne til bestemte tidspunkter. Det var N1, der sagde, at arbejdet skulle være færdigt til et bestemt tidspunkt. De var derfor indimellem nødt til at blive på arbejdspladsen efter sædvanlig arbejdstids ophør for at blive færdige. De blev ikke som sådan beordret til det. Det var for det meste svendene, der besluttede, at det var nødvendigt at blive. Han havde fri kl. 15, men de var der tit til ved 16-17-tiden. Han havde ikke selv bil, og hans arbejdstid fulgte derfor arbejdstiden for den svend, som han var kørt med. De havde også ind imellem weekendoverarbejde. Her blev der altid lavet en egentlig aftale med N1. Han var godt klar over, at han ikke bare kunne vælge at arbejde længere for at få overtidstakst, og han arbejdede derfor kun over, når de skulle være færdige til tiden med en opgave. Det er hans opfattelse, at han derved tog ansvar for projektet. Han tror ikke, at svendene fik tillæg for overarbejde, men han ved det ikke.

Hans overarbejde er opgjort på baggrund af de fremlagte timesedler, som er skrevet ud fra en app, hvor han registrerede sine timer.

Han har ikke snakket med N1 eller andre om pensionen. De har ikke snakket om kontonummer. De snakkede om, at der skulle være styr på det, og han regnede med at N1 ville ringe til et firma.

Allerede inden ophævelsen af uddannelsesaftalen havde han bedt 3F om at lave et løntjek. Det skyldtes, at han havde fundet ud af, at han fik mindre i løn end de andre lærlinge på skolen.

På et tidspunkt var han den eneste ansatte, der var tilbage i virksomheden. N1 sagde, at han i henhold til tillægget til uddannelsesaftalen kunne opsiges. Det var egentlig hans egen opfattelse, at det var fair nok, men det var skolen ikke enig i, idet man ikke kunne lave sine egne betingelser. Han havde sagt ja til aftalen om opsigelse, fordi han gerne ville have sin uddannelsesaftale forlænget.

Anbringender

A har vedrørende kravet på godtgørelse for mistet uddannelsesgode anført, at begrundelsen for ophævelsen var, at der var sket en nedgang i virksomhedens ordrer. Efter Tvistighedsnævnets praksis, jf. fx kendelse af 7. marts 2022 i sag 42.2021, er det virksomhedens risiko, at uddannelsesaftalen ikke kan opfyldes som følge af arbejdsmangel, og virksomheden var derfor ikke berettiget til at hæve uddannelsesaftalen som følge af bristede forudsætninger. Betingelserne for ophævelse efter erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2, var således ikke opfyldt. Han har derfor krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode på 40.000 kr.

Til støtte for kravet vedrørende løn mv. er anført, at han efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på at blive aflønnet efter bygningsoverenskomsten, som er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. De timer, han har arbejdet ud over sædvanlig arbejdstid, skal honoreres som overarbejde, idet det var nødvendigt for at opfylde de deadlines, som virksomheden havde påtaget sig. Han var desuden nødt til at følge svendenes arbejdstider, fordi han ikke kunne komme hjem selv. Kravet på tillæg for overarbejde udgør i alt 9.810,86 kr.

B har til støtte for sin påstand i sit svarskrift navnlig anført, at virksomheden anerkender, at A har krav på pension, men at der ikke er sket betaling, idet A ikke har oplyst om, hvor pensionen skal indbetales. Kravet vedrørende betaling for overarbejde bestrides, idet A vidste, at hvis han valgte at blive længere tid på arbejde, var det til normal timeløn.

Virksomheden har ikke forventet af ham, at der skulle arbejdes over. Det bestrides, at der er krav på godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen, idet det var aftalt mellem parterne, at aftalen kunne opsiges med kort varsel.

Twistighedsnævnets begrundelse og resultat

Godtgørelse

B opsagde ved brev af 11. april 2023 uddannelsesaftalen. Opsigelsen fandt sted efter prøvetidens udløb.

Efter erhvervsuddannelseslovens § 60 kan en uddannelsesaftale ikke opsiges efter udløbet af prøvetiden. Erhvervsuddannelseslovens § 60 kan ikke fraviges til skade for en lærling, og aftalen om, at der kan ske opsigelse efter prøvetidens udløb, er derfor ikke gyldig.

Spørgsmålet er herefter, om B i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 61 var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen.

Af brevet af 11. april 2023 fremgår, at opsigelsen var begrundet i virksomhedens forhold, idet der blev henvist til en markant nedgang i ordrene.

Det er fast antaget i Twistighedsnævnets praksis, at en virksomhed selv må bære risikoen for, at det som følge af virksomhedens økonomiske forhold er nødvendigt at bringe en uddannelsesaftale til ophør. Nedgang i ordrer indebærer derfor ikke, at B i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2, var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen med henvisning til, at en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen er bristet. Det var derfor uberettiget at bringe uddannelsesaftalen til ophør. A har som følge deraf krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Godtgørelsen udgør efter fast praksis 40.000 kr. Kravet herom tages derfor til følge.

Løn mv.

A har efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, krav på at blive aflønnet efter Bygningsoverenskomsten, som er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Det kan ikke gyldigt aftales, at overenskomstens bestemmelser om betaling for overtid ikke gælder.

A har forklaret, at overarbejdet blev udført efter aftale med virksomheden eller i virksomhedens interesse med henblik på at sikre, at aftalte deadlines blev overholdt. Der er ikke grundlag for at tilsidesætte forklaringen herom. Det bemærkes herved, at virksomhedens repræsentant ikke har givet møde under sagen. Det lægges derfor til grund, at overarbejdet fandt sted i virksomhedens interesse og med virksomhedens accept.

Herefter, og da kravet vedrørende løn, ferietillæg og særlig opsparing er begrundet i de fremlagte bilag og må anses for opgjort i overensstemmelse med Bygningsoverenskomsten, tager Twistighedsnævnet kravet til følge med 80.591,68 kr.

Virksomheden har ikke bestridt, at A har krav på pension, og kravet på 52.481,52 kr. vedrørende pension tages derfor til følge.

As påstand tages herefter til følge med i alt 173.073 kr., der forrentes som nedenfor bestemt.

Heraf skal 52.481,52 kr. med tillæg af renter indbetales til 3F, der sikrer, at beløbet indsættes på As pensionsopsparing. Det øvrige beløb betales til A.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Thi bestemmes:

B skal inden 14 dage betale 173.073,20 kr. med procesrente fra forfaldsdato. Heraf indbetales 52.481,52 kr. med procesrente til 3F, mens 120.591,68 kr. betales til A.

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.