

Tvistighedsnævnet

K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 22. marts 2019 i sag 26.2018

A

v/ advokat Klara Hoffritz, HK Privat

mod

B

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 Jakob Mose Poulsen, udpeget af Grakom, og faglig sekretær Christoffer Markham, udpeget af HK.

Denne sag drejer sig om godtgørelse og løn i anledning af ophævelse af uddannelsesaftalen, efterbetaling af løn mv., betaling for overarbejde og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Klager, A, har ved sin faglige organisation, HK Privat, ved klageskrift modtaget den 13. juli 2018 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med endelig påstand om, at indklagede, B, CVR nr. xxxxxx skal betale 172.633,98 kr., subsidært et mindre beløb, til ham med procesrente af 136.212,39 kr. fra den 6. januar 2018, af 13.175,91 kr. fra den 7. marts 2018 og af 23.245,67 kr. fra den 13. juli 2018.

Påstanden er opgjort således:

- | | |
|---|--------------------------------------|
| • Erstatning for løn for 6. januar -30. april 2018 | 73.225,99 kr. |
| • Godtgørelse for usaglig afskedigelse/mistet uddannelsesgode | 25.978,99 kr. eller
53.000,00 kr. |
| • Feriefridage 2017 | 4.047,36 kr. |
| • Manglende løn | 9.986,40 kr. |
| • Overarbejdsbetaling | 9.198,31 kr. |
| • Ferie | 13.175,91 kr. |
| • Mangelfuldt ansættelsesbevis | 10.000,00 kr. |

Indklagede har nedlagt påstand om afvisning, subsidært frifindelse.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 6. februar 2019. Indklagede har ikke givet møde, men har tidligere været repræsenteret af Grakom ved advokat Peter Balle, der har afgivet svarskrift og duplik.

Sagsfremstilling

Virksomheden var via medlemskab af Grakom ved ansættelsens start omfattet af Funktionæroverenskomsten indgået mellem Grakom Arbejdsgivere (GA) og HK Privat.

Mellem A, født den 25. maj 1990, og B, CVR nr. xxxxxx, blev der den 21. september 2016 indgået en uddannelsesaftale i form af en restaftale, hvorefter A skulle uddannes som mediegrafiker med uddannelsesperiode fra den 3. oktober 2016 til den 14. oktober 2018. I punkt 8 i uddannelsesaftalen var i rubrikken "Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er anført: "GraKom / HK Privat". Rubrikken vedrørende "Ansættelsesforhold i øvrigt" var ikke udfyldt, og det fremgik således ikke af uddannelsesaftalen, at den kollektive overenskomst i sin helhed fandt anvendelse for uddannelsesaftalen. Der var vedrørende lønnen sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgør den gældende mindstebetaling (sats) for elever fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. A modtog ikke lønsedler under ansættelsen.

Den 14. december 2017 sendte A følgende mail til virksomhedens direktør, C:

"Jeg er blevet lovet mange ting før og under min elevtid, og der er ingen af dem der er blevet indfriet. Det var løfter der skulle være på plads, så jeg kunne få en hverdag til at hænge sammen, og da det ikke er sket har det været et udfordrende år.

Nu har du også fået i hovedet at det er okay at tale meget nedsættende til mig, og det er det ikke. Jeg hader ikke bare længere at komme på arbejde, jeg kan ikke overskue det.

Så nu melder jeg mig syg fra i dag.... Du hører nærmere fra mig i fremtiden."

C sendte derefter den 18. december 2017 en mail til A, hvoraf bl.a. fremgik følgende:

"Jeg har med beklagelse modtaget din henvendelse om, at du er syg fra d. 14.12.2017. Jeg står uforstående overfor din begrundelse for dit sygefravær, da du ikke tidligere har nævnt konkrete problemer i din uddannelse overfor mig.

I forlængelse af din sygdomsmedling skal vi herved tillade os at bede om en lægeerklæring. Lægeerklæringen skal være virksomheden i hænde senest den 20.12.2017.

..."

Ved mail af 20. december 2017 til virksomheden oplyste A, at han havde forsøgt at få en tid hos lægen, men at han først kunne få en tid den 2. januar 2018. Ved mail af 21. december 2017 skrev virksomheden derefter bl.a. følgende til A:

"Har virksomheden ikke senest torsdag den 4. januar 2018 kl. 15.00 har modtaget den ønskede dokumentation i form af lægeerklæring, vil vi betragte det som ulovlig udeblivelse og dermed mislighold af uddannelsesaftalen fra din side, og vi tager forbehold for at hæve din uddannelsesaftale uden yderligere varsel."

Virksomheden modtog ikke lægeerklæringen inden for den fastsatte frist, og den 5. januar 2018 ophævede virksomheden derfor uddannelsesaftalen. Af meddelelsen til erhvervsskolen om ophævelsen fremgik som begrundelse følgende: "Mislighold af aftalen. Eleven er udeblevet og den ønskede lægeerklæring er ikke indleveret." Virksomheden orienterede ved brev af samme dato A om ophævelsen. Den 19. januar 2018 blev der afholdt et mæglingsmøde med deltagelse af parterne og deres organisationer. På mødet blev spørgsmålet om ophævelse drøftet. Desuden blev et krav fra eleven om provision for salg drøftet. Virksomheden oplyste på mødet, at lægeerklæringen fortsat ikke var modtaget, men tilbød forligsmæssigt at annullere ophævelsen. A ønskede imidlertid ikke at tage imod dette tilbud. Der blev derefter den 13. marts 2018 afholdt et møde i Grafisk Uddannelsesudvalg, hvor der ikke kunne opnås en forligsmæssig løsning. Som led i en efterfølgende dialog mellem organisationerne fremsendte Grakom ved mail af 4. maj 2018 lønsedler for hele ansættelsesperioden og oplyste, at man ville efterbetale manglende løn, når lønnen var blevet efterregnet. HK meddelte derfor ved mail af 7. maj 2018, at man ville afvente lønberegningen, inden man udarbejdede et klageskrift til Tvistighedsnævnet. Den 31.

maj 2018 afregnede virksomheden 43.664 kr. til klager, der desuden modtog en lønseddel vedrørende afregningen. Af lønsedlen fremgik alene, at der var tale om ”gage”. Ved mail af 4. juli 2018 rykkede HK for en opgørelse. Herudover var det i mailen bl.a. anført, at der fortsat bestod en tvist om bl.a. godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Ved mail af 6. juli 2018 til HK oplyste Grakom, at afregningen vedrørte 34.257,20 kr. i manglende løn i ansættelsesperioden, 6.155,08 kr. i manglende fritvalgslønkonto og 3.933,63 kr. i manglende feriepenge. Desuden var mailen vedhæftet et tillæg til uddannelsesaftalen med en præcis angivelse af navnet på overenskomsten. Sagen blev herefter indbragt for Tvistighedsnævnet.

I en mail af 12. juli 2018 til HK har læge V1 bekræftet, at hendes kollega, læge D den 2. januar 2018 lavede en lægeerklæring vedrørende A, og at lægerklæringen sammen med en regning blev sendt til B på virksomhedens adresse som B-post. Det er i øvrigt oplyst, at regningen ikke er betalt.

Af skærmpoint af 22. januar 2019 fra Feriepengeinfo fremgår vedrørende As konto for ferieårene 2017/2018, 2018/2019 og 2019/2020, at der ikke er sket indbetalinger.

Ifølge en udskrift af CVR har virksomheden den 1. februar 2019 ændret navn til E.

Der er fremlagt lønsedler, og klager har udarbejdet specificerede opgørelser af kravet.

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 endvidere 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.”

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han op til ansættelsen hos B var i skolepraktik, og at uddannelsesaftalen kom i stand gennem hans vejleder på skolen. Han havde på det tidspunkt desuden selv en virksomhed, der lavede grafisk arbejde. Ved ansættelsen fik han at vide, at han var omfattet af overenskomsten, og at lønnen var fastsat i overenskomsten. Det var hans vejleder, der lavede den skriftlige uddannelsesaftale. Herudover indgik han selv en aftale med C om, at han skulle skaffe kunder til virksomheden, således at det arbejde, som han tidligere havde udført i sin egen virksomhed, skulle laves i virksomheden mod en provision til ham. Han skaffede mange kunder til virksomheden, men han fik bortset fra en enkelt gang ingen provision. Efter ca. 9 måneders ansættelse holdt han derfor op med at skaffe kunder. Han sagde ikke til C, at han stoppede med at skaffe kunder, men efter ca. 2 måneder begyndte C at ændre opførsel, idet han ikke længere sagde hej, når han kom, og begyndte at tale i en aggressiv og anklagende tone. A foretog sig ikke noget i den anledning, idet han tænkte, at han godt kunne klare den resterende del af uddannelsesperioden på 1½ år, men han havde det dårligt med situationen. I løbet af efteråret fik han det tiltagende dårligere, og han overvejede at sygemelde sig. Han talte ikke med nogen om situationen, bortset fra sin daværende kæreste. Den 16. eller 17. december 2017 kunne han ikke længere holde det ud,

og derfor sendte han mailen om sygemelding. Det var ikke muligt at få en tid hos lægen, så han kunne overholde den første frist for fremsendelse af en lægeerklæring. Han var til læge den 2. januar 2018. Lægen spurgte ham, om han ønskede at vende tilbage til virksomheden, og det svarede han nej til. Lægen henviste ham derfor til en arbejdsmedicinsk klinik. Lægen lavede desuden med det samme en erklæring, som han så blive printet ud og lagt i kuvert. Han sagde til lægen, at erklæringen skulle være fremme den 4. januar 2018, og han spurgte lægen, om han selv skulle aflevere den. Lægen sagde, at det ikke var nødvendigt, og det blev han lettet over, fordi han ikke havde lyst til at have kontakt med virksomheden. Han var efterfølgende på arbejdsmedicinsk klinik, men der skete ingenting. Han har ikke selv modtaget en udskrift af lægeerklæringen.

Han havde en del overarbejde i virksomheden. Han opfattede overarbejdet som beordret, idet C gav ham opgaverne så sent på dagen, at han måtte være klare over, at det var nødvendigt med overarbejde, hvis opgaverne skulle være klar til det forventede tidspunkt. Under ansættelsen var han ikke klar over, om han blev honoreret for overarbejdet, idet han ikke modtog lønsedler. Han har efter anmodning fra HK udarbejdet en oversigt over sit arbejde. Han skrev ikke løbende ned, hvornår han arbejdede over, men har lavet opgørelsen på baggrund af metadata fra sin telefon. Hvis han fx kunne se på sin telefon, at han havde modtaget en besked på Facebook, mens han var i virksomheden efter arbejdstid, har han taget det som udtryk for, at han havde overarbejde, idet der ellers ikke var nogen grund til, at han var i virksomheden. Hvis han har udført provisionslønnede arbejde, er det sket efter arbejdstid, men da det bestod i at holde øje med trykkerimaskinerne, kan han godt sideløbende hermed have udført almindeligt overarbejde for virksomheden.

Procedure

Klager, A, har til støtte for sin påstand navnlig gjort gældende, at han ikke væsentligt har misligholdt sin uddannelsesaftale, idet han havde været hos lægen og var i den tro, at lægeerklæringen ville blive sendt af lægen, så den nåede frem inden fristens udløb. Som den professionelle part burde virksomheden desuden have afklaret, om der var fremsendt en lægeerklæring, før man skred til ophævelsen af uddannelsesaftalen, navnlig fordi virksomheden var bekendt med, at sygemeldingen skyldtes psykiske forhold hos eleven. Ophævelsen var derfor uberettiget. Som følge af den uberettigede ophævelse har han krav på erstatning for løn efter funktionærlovens § 3. Han har endvidere krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode og efter funktionærlovens § 2 b for usaglig afskedigelse. Han har krav på den af de to godtgørelser, der stiller ham bedst, jf. Højesterets dom af 19. februar 2018.

Kravet vedrørende efterbetaling af løn er opgjort i overensstemmelse med overenskomsten, idet klagers overgang til 4. års sats læreår og skift af lønsats sker pr. den 1. i en måned, selv om ansættelsen ikke er påbegyndt den 1. i en måned, men i løbet af måneden.

Kravet på betaling af feriefridage er opgjort som 4,8 % i overensstemmelse med overenskomsten. Det kan ikke tillægges betydning, at fristen i overenskomsten for at fastsætte krav om betaling af feriefridage formelt var overskredet, da kravet om betaling for feriefridage blev fremsat den 13. juli 2018, idet klager, der ikke havde modtaget lønsedler under ansættelsen, først ved modtagelsen af mailen af 6. juli 2018 kunne konstatere, at der ikke var sket betaling af feriefridage. Virksomheden har således været medvirkende årsag til, at kravet ikke har kunnet rejses på et tidligere tidspunkt.

Klager har krav på betaling af feriegodtgørelse i overensstemmelse med det opgjorte krav, idet der ikke er dokumentation for, at beløbet er indbetalt. Tværtimod fremgår beløbet ikke af udskriften fra feriekonto.

Klager har krav på betaling for sit overarbejde, der må anses for beordret.

Klager har endvidere krav på godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det er en mangel ved ansættelsesbeviset, at det ved angivelsen af, hvilken kollektiv overenskomst der i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55 er gældende inden for uddannelsesområdet, ikke er anført, at det er funktionæroverenskomsten mellem Grakom og HK, der er gældende, idet Grakom og HK også har indgået andre overenskomster. Det er desuden en mangel, at det ikke fremgår af uddannelsesaftalen, at overenskomsten i sin helhed er gældende for ansættelsesforholdet. Manglerne har udsat klager for en betydelig risiko for tab og har ført til en konkret tvist om korrekt løn, feriefridage og fritvalg. Godtgørelsen kan derfor passende fastsættes til 10.000 kr. Nachfristen i overenskomsten finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, der er ophørt, og det er derfor uden betydning, at virksomheden efterfølgende har fremsendt et tillæg til uddannelsesaftalen med en præcis angivelse af navnet på den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet.

De enkelte poster i opgørelsen kræves forrentet fra forfaldstidspunktet.

Der er ikke tvivl om forståelsen af overenskomsten i forhold til de rejste krav, og der er derfor ikke grundlag for at afvise at tage stilling til kravene.

Indklagede, B. har i sine processkrifter til støtte for den principale påstand om afvisning navnlig anført, at spørgsmålet om skift af læreår, overgang til 4. års sats og reglerne om nachfrist i forhold til godtgørelse efter ansættelsesbevisloven beror på en fortolkning af overenskomsten, og at tvisten derfor henhører under faglig voldgift. Det er således virksomhedens opfattelse, at overenskomsten må forstås således, at når en elev er påbegyndt uddannelsen som mediegrafiker den 15. november, vil skift af læreår og lønsats først ske med virkning fra dette tidspunkt. Uddannelsen har en varighed af 3 år og 11 måneder, og en elev, der efter 3 år overgår til 4. års lønsats, vil skulle aflønnes med denne sats de sidste 11 måneder. Nachfristen i overenskomsten, der giver mulighed for at berigtige ansættelsesbeviset, gælder også for afsluttede ansættelsesforhold, og da ansættelsesbeviset derfor er berigtiget rettidigt, er der ikke grundlag for et krav om godtgørelse.

Til støtte for påstanden om frifindelse har indklagede i processkrifterne navnlig anført, at virksomheden var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen, idet klager væsentligt havde misligholdt uddannelsesaftalen. Indklagede modtog ikke lægeerklæringen inden den fastsatte frist den 4. januar 2018, og klager havde ikke inden fristens udløb meddelt indklagede, at fristen ikke kunne overholdes. Det var klagers ansvar, at lægeerklæringen ikke kom frem til tiden, ligesom det var klagers risiko, at han overlod det til lægen at fremsende lægeerklæringen, idet det ikke fremgår af bekræftelsen fra lægen, at han var blevet gjort opmærksom på fristen. Lægeerklæringen er desuden aldrig kommet frem til indklagede, og ordlyden af sygemeldingen indikerer i øvrigt, at der ikke var tale om reel sygdom. Klager har derfor hverken krav på løn efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b eller godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Hvis ophævelsen var uberettiget, skal klagers krav opgøres til et væsentligt mindre beløb, idet der skal tages hensyn til, at klageren ved ikke at indlevere lægeerklæringen selv bar en væsentlig del af ansvaret for ophævelsen, ligesom han undlod at tage imod tilbuddet om genansættelse. Der er desuden ikke grundlag for at fastsætte godtgørelsen for mistet uddannelsesgode efter taksten for voksnelever, og en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b skal fastsættes under hensyn til klagers meget korte anciennitet.

Hvis efterbetalingskravet ikke afvises, skal det opgøres i overensstemmelse med indklagedes forståelse af overenskomsten.

Det bestrides, at klager har krav på betaling for feriefridage, fordi feriefridagene er afholdt. Kravet på betaling for eventuelle feriefridage er desuden fortabt, idet kravet om betaling herfra ikke er fremsat inden fristen den 21. maj 2018, som er fastsat ved overenskomsten. Det bestrides i den forbindelse, at indklagede har været medvirkende årsag til, at et eventuelt krav på betaling af feriefridage ikke er rejst

rettidigt. Kravet er i øvrigt forkert opgjort, idet betalingen for 5 feriefridage skal opgøres som månedslønnen divideret med 160,33 *5.

Vedrørende kravet om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven har indklagede navnlig anført, at ansættelsesbeviset ikke var mangelfuldt, idet der ikke var reel tvivl om, hvilken overenskomst der fandt anvendelse, og at en eventuel mangel under alle omstændigheder var så ubetydelig, at den ikke har givet anledning til tvist. Der er desuden i henhold til overenskomsten blevet udstedt et korrekt tillæg til ansættelsesbeviset inden for nachfristen. En eventuel godtgørelse efter ansættelsesbevisloven skal fastsættes til et beløb, der er væsentlig lavere end 10.000 kr.

Et eventuelt krav kan under alle omstændigheder først kræves forrentet fra klageskriftets indlevering.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

Ophævelse

Eleven, der meldte sig syg den 14. december 2017, fik i første omgang frist til den 20. december 2017 til at fremsende en lægeerklæring. Da han oplyste, at han havde en tid hos lægen den 2. januar 2018, forlængede virksomheden den 21. december 2017 fristen for fremsendelsen af erklæringen til den 4. januar 2018 kl. 15, og det fremgik af brevet, at uddannelsesaftalen kunne ophæves uden yderligere varsel, hvis erklæringen ikke var modtaget inden fristens udløb. Der blev udstedt en lægeerklæring den 2. januar 2018, men virksomheden modtog ikke erklæringen inden udløbet af fristen den 4. januar 2018.

3 voterende udtaler herefter:

Det er i overensstemmelse med almindelige aftaleretlige principper elevens risiko, at lægeerklæringen ikke kom frem til virksomheden inden udløbet af den fastsatte frist, og han kan ikke frigøre sig for dette ansvar ved at overlade det til sin læge at fremsende lægeerklæringen. Uanset at sygemeldingen skyldtes psykiske forhold hos eleven, havde virksomheden, der én gang tidligere havde forlænget fristen efter henvendelse fra eleven, ikke pligt til at rette henvendelse til eleven, inden bortvisningen fandt sted, idet eleven var bekendt med fristen og dennes betydning for ansættelsesforholdet, herunder at uddannelsesforholdet kunne ophæves uden yderligere varsel, hvis fristen for fremsendelse af lægeerklæringen ikke blev overholdt. Vi finder derfor, at bortvisningen var berettiget og stemmer som følge heraf for at frifinde virksomheden for kravet om erstatning for løn og godtgørelse i anledning af ophævelsen.

2 voterende udtaler:

Vi finder, at eleven, der efter sin egen forklaring havde sikret sig, at lægen var bekendt med fristen, havde gjort, hvad der var muligt for at sikre, at lægeerklæringen kom frem inden fristens udløb. Virksomheden, der ikke, inden ophævelsen fandt sted, foretog sig noget for at sikre, om der var udstedt en lægeerklæring, må derfor – navnlig når henses til, at sygemeldingen skyldtes psykiske forhold hos eleven – bære risikoen for, at lægeerklæringen ikke kom frem inden fristens udløb. Vi finder på den baggrund, at ophævelsen var uberettiget og stemmer derfor for at tage kravet om erstatning for løn og godtgørelse i anledning af ophævelsen til følge.

Efter stemmeflertallet frifindes virksomheden for kravet om erstatning for løn og godtgørelse i anledning af ophævelsen.

Efterbetaling af løn

Ved opgørelsen af lønkravet har klager anvendt en fortolkning af § 21, stk. 5, i funktionæroverenskomsten mellem Grakom Arbejdsgivere og HK/Privat, der vedrørende lønsats og skift

af læreår er bestridt af virksomheden. Nævnets faste medlemmer er ikke enige om, hvordan overenskomsten skal fortolkes på dette punkt, og Tvistighedsnævnet kan derfor ikke tage stilling til den del af kravet, der vedrører dette fortolkningsspørgsmål, jf. erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2. Denne del af lønkravet tages derfor ikke under påkendelse. Lønkravet, der på det foreliggende grundlag i øvrigt må anses for opgjort i overensstemmelse med overenskomsten, tages herefter skønsmæssigt til følge med 9.000 kr., idet det bemærkes, at virksomheden ikke har fremlagt en beregning, der viser, hvor stor en del af kravet der ikke kan anerkendes som følge af uenigheden om fortolkningen.

Kravet forrentes som påstået med procesrente fra forfaldstid den 6. januar 2018, hvor ansættelsesforholdet ophørte.

Feriefridage

Virksomheden har ikke dokumenteret, at feriefridagene er afholdt, og det lægges derfor til grund, at feriefridagene ikke er afholdt.

Kravet om udbetaling af feriefridagene er ikke fremsat inden udløbet af fristen i overenskomstens § 9, stk. 4, e, men eleven har gjort gældende, at overenskomsten må fortolkes således, at fristen ikke finder anvendelse, hvis lønmodtageren ikke var bekendt med sit krav inden fristens udløb. Virksomheden har bestridt, at overenskomsten kan fortolkes på denne måde. Der er desuden uenighed om, hvordan et eventuelt krav skal beregnes efter overenskomsten. Nævnets faste medlemmer er ikke enige om, hvordan overenskomsten skal fortolkes på disse punkter, og Tvistighedsnævnet kan derfor ikke tage stilling til kravet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2. Kravet på 4.047,36 kr. tages derfor ikke under påkendelse.

Feriegodtgørelse

Det fremgår af de fremlagte oversigter fra Feriepengeinfo, at der ikke er sket indbetaling af feriegodtgørelse optjent i 2017. Kravet på 13.175,91 kr. tages derfor til følge. Beløbet, der kunne kræves afregnet ved elevens fratræden, forrentes som påstået med procesrente fra den 7. marts 2018.

Overarbejdsbetaling

Eleven har forklaret, at der er udført beordret overarbejde i det omfang, der fremgår af opgørelsen. Herefter, og da virksomheden ikke har givet møde under sagens behandling i Tvistighedsnævnet med henblik på at afgive forklaring om dette spørgsmål, tages kravet til følge med 9.198,31 kr. Kravet er først opgjort i klagers processkrift af 3. december 2018, og kan derfor alene kræves forrentet fra dette tidspunkt.

Godtgørelse efter ansættelsesbevisloven

3 voterende udtaler:

Uddannelsesaftalen af 21. september 2016 var mangelfuld, idet angivelsen af overenskomsten som ”GraKom/HK Privat” gav anledning til tvivl om, hvilken af flere mulige overenskomster mellem GraKom og HK Privat der fandt anvendelse.

Det var endvidere en mangel, at det ikke under punktet ”Ansættelsesforhold i øvrigt” var angivet, at overenskomsten i sin helhed fandt anvendelse på ansættelsesforholdet som følge af, at virksomheden havde tiltrådt overenskomsten. Vi har hermed lagt vægt på, at eleven dermed ikke var bekendt med, at ansættelsesforholdet – udover hvad der følger af erhvervsuddannelseslovens § 55 – var reguleret af overenskomsten.

2 voterende udtaler:

Vi er enige med flertallet i, at den kollektive overenskomst var mangelfuldt angivet i uddannelsesaftalen af 21. september 2016, men vi finder ikke, at det udgør en mangel, at det ikke var oplyst, at overenskomsten i sin helhed fandt anvendelse.

Alle voterende udtaler herefter:

Virksomheden har efter ansættelsesforholdets ophør udarbejdet et tillæg til ansættelsesbeviset med angivelse af den fulde titel på overenskomsten. Der er mellem parterne uenighed om, hvorvidt nachfristen i overenskomstens § 14 finder anvendelse, når ansættelsesforholdet er ophørt. Nævnets faste medlemmer er ikke enige om, hvordan overenskomsten skal fortolkes på dette punkt. Herefter, og da fastsættelsen af en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis bør ske efter en samlet vurdering af manglernes karakter og betydning, tager Tvistighedsnævnet ikke stilling til størrelsen af kravet om en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, jf. erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2.

Klagers krav tages herefter til følge med i alt 31.374,22 kr. med renter som nedenfor anført.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

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

B, skal inden 14 dage til A betale 31.374,22 kr. med procesrente af 9.000 kr. fra den 6. januar 2018, af 13.175,91 kr. fra den 7. marts 2018 og af 9.198,31 kr. fra den 3. december 2018.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

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