

Tvistighedsnævnet

KENDELSE

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 17. december 2024 i sag 34.2024

A v/faglig sekretær Kim Jeppesen, 3F X

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 Tine Vestergaard Olesen, 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, ved klageskrift modtaget den 17. juni 2024 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, B, skal betale 63.888,13 kr. til ham.

Påstanden er opgjort således:

- | | |
|--|---------------|
| ● Godtgørelse for mistet uddannelsesgode | 40.000,00 kr. |
| ● Manglende løn | 21.822,20 kr. |
| ● Ferietillæg | 390,18 kr. |
| ● Særlig lønopsparing | 1.675.75 kr. |

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 11. december 2024. B, der via e-Boks er orienteret om mødet, har ikke givet møde. Han har forud for mødet anmodet om, at mødet blev udsat med henvisning til, at han var syg, men har ikke trods opfordring dertil fremsendt dokumentation for lovligt forfald inden mødets start. Tvistighedsnævnet har derfor behandlet sagen uden Bs deltagelse.

Sagsfremstilling

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

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

Mellem A, født den 13. december 2005, ved dennes værge og B, blev der den 3. juli 2023 indgået en uddannelsesaftale i form af en kort aftale, hvorefter A skulle uddannes som tømrer med uddannelsesperiode fra den 3. juli 2023 til den 2. juli 2024. Af uddannelsesaftalen fremgik bl.a., at "3Fbygningsoverenskomsten" var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, at lønnen udgjorde den gældende mindstebetaling (sats) efter denne overenskomst, og at den ugentlige arbejdstid var 37 timer.

Ifølge CVR ophørte virksomheden den 19. september 2023. Den 20. november 2023 registrerede erhvervsskolen, at uddannelsesaftalen var ophævet. Af den ophævelsesblanket, der lå til grund for registreringen, fremgår bl.a., at ophævelsen fandt sted ved arbejdstids ophør den 19. september 2023, at

begrundelsen for ophævelsen var, at virksomheden var lukket pr. 19. september 2023, og at ophævelsen var foretaget ensidigt af virksomheden efter prøvetidens udløb. Blanketten om ophævelse var hverken underskrevet af virksomheden eller af A, og den var ikke dateret.

Den 20. november 2023 blev A optaget i skoleoplæring. Den 22. november 2023 blev skoleoplæringen afsluttet, idet han indgik en ny uddannelsesaftale med en anden virksomhed med virkning fra den 23. november 2023.

Af CVR fremgår, at B med virkning fra den 8. december 2023 startede en ny virksomhed i form af "B".

Forligsdrøftelser blev forsøgt i Det lokale uddannelsesudvalg den 12. april 2024, men B mødte ikke op. Det faglige udvalg for Træfagenes Byggeuddannelse afgav derfor den 8. maj 2024 en erklæring om, at det ikke var muligt at opnå forlig i sagen, og at sagen derfor kunne indbringes for Tvistighedsnævnet.

Der er fremlagt lønsedler og beregningsark. Efter anmodning fra Tvistighedsnævnet er der desuden fremlagt en opgørelse af timeberegningen.

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 § 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."

Forklaringer

A har forklaret, at det i starten af uddannelsesforløbet gik godt. Han fik lønnen indbetalt til sin bankkonto, og han fik lønsedler. Han havde en app, som han brugte til registrering af sit tidsforbrug. Der var foruden ham 3-4 svende og B i virksomheden. Arbejdet lå fra mandag til torsdag. Sådan havde det altid været i virksomheden, og han indgik derfor i denne ordning, fordi de andre arbejdede på den måde. Det var ikke som sådan noget, der blev aftalt med ham. Han arbejdede på forskellige byggepladser, bl.a. i X, Y og på Z.

Omkring den 19. september 2023 orienterede B ham og de andre ansatte om, at virksomheden "B" var ophørt. B sagde, at han snart ville starte en anden virksomhed, og at de ville blive ansat der. B ville gerne have dem til at fortsætte arbejdet. De fortsatte derfor med at arbejde som hidtil. Han fik løn indbetalt på sin bankkonto, men han fik ikke lønsedler. Han kan på sin bankkonto se, at han senest fik en indbetaling den 31. oktober 2023 på 8.323 kr. Han fik ikke en lønseddel for oktober 2023, og han ved ikke, hvor den fremlagte lønseddel for oktober 2023 med teksten "kladde" kommer fra. Han går ud fra, at den kommer fra B.

Den 6. november 2023 blev han og de andre ansatte opmærksom på, at byggemarkederne hentede de materialer, som tidligere var blevet leveret til byggepladsen. De blev utrygge og kontaktede derfor 3F. Den

7. november 2023 kom V1 fra 3F ud til dem på byggepladsen og fortalte dem, at virksomheden, som de var ansat af, var ophørt med at eksistere, og at der ikke var etableret en ny virksomhed. V1 sagde, at det for hans vedkommende betød, at uddannelsesaftalen var ophørt, og at han var uden forsikringsdækning for det tilfælde, at der skete ham noget. Han havde desuden heller ikke fået hele den løn, han skulle have for oktober. Han besluttede sig derfor for at stoppe med arbejdet med det samme og tog i stedet hjem, hvor han med det samme gik i gang med at søge en ny læreplads. Han havde også flere samtaler med erhvervsskolen, som førte til, at han kom i skoleoplæring den 20. november 2023. Han fik dog umiddelbart derefter en ny læreplads.

Han har sammen med sin mor lavet det fremlagte regneark, der viser hans arbejdstimer under hele ansættelsen. Han har løbende under ansættelsen skrevet sine timer ind i arket for at være sikker på at kunne se, hvor meget han havde arbejdet. Det tidsforbrug, som han registrerede i app'en, har han ikke længere adgang til. Der blev stoppet for adgangen til app'en med det samme, da han stoppede i virksomheden.

V1 har om opgørelsen af kravet oplyst, at han har opgjort timetallet for hver uge. Hvis det ugentlige timetal har oversteget 37 timer, har han anset de overskydende timer for overarbejdstimer. Hvis der er arbejdet 5 dage i stedet for 4 dage, har han anset arbejdet på 5. dagen for overarbejde. Han har lagt til grund, at der kun er afregnet løn til den 18. oktober 2023.

Han har anset uddannelsesaftalen for ophørt den 20. november 2023 og har derfor medregnet et timeforbrug på 9,25 x 4 pr. uge fra den 7. til den 20. november 2023. Han er enig i, at der er en fejl ved sammentællingen, idet det er angivet, at der er arbejdet 179,75 timer i november. Der er kun noteret 97,5 timer frem til den 20. november 2023. Han har beregnet, at den seneste lønbetaling fra oktober, alene dækker løn til den 18. oktober 2023.

Procedure

A har til støtte for kravet vedrørende godtgørelse for mistet uddannelsesgode anført, at B havde misligholdt uddannelsesaftalen. Han har krav på løn frem til den 20. november 2023, hvor han fik en anden indkomst i form af skolepraktikydelse. Hans arbejdstid var 37 timer om ugen, og kravet på overarbejdsbetaling er opgjort i overensstemmelse med overenskomsten.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

B har ikke udtalt sig i anledning af sagen.

Ifølge CVR ophørte virksomheden "B" den 19. september 2023. Efter forklaringen fra A lægges det imidlertid til grund, at han fortsatte med at arbejde for B som lærling til den 7. november 2024, hvor han forlod pladsen. Uddannelsesaftalen kan derfor først anses for at være bragt til ophør på dette tidspunkt, og A har som følge deraf krav på løn frem til dette tidspunkt. Den fremlagte blanket om ophævelse kan ikke føre til et andet resultat, idet den ikke er underskrevet og først kan antages at være indleveret til skolen omkring den 20. november 2023, hvor den blev registreret.

Opgørelsen af kravet på løn mv. fastsættes skønsmæssigt, idet opgørelsen af timetallet efter det oplyste er behæftet med betydelige fejl. På baggrund af det oplyste, herunder navnlig det antal timer, som A må antages at have arbejdet siden den seneste lønafregning, sammenholdt med antallet af overarbejdstimer, fastsættes kravet på løn mv. efter et skøn til 10.000 kr.

Kravet om godtgørelse for mistet uddannelsesgode tages endvidere til følge, idet det på baggrund af oplysningerne om virksomhedens ophør og det efterfølgende forløb kan lægges til grund, at virksomheden væsentligt har misligholdt uddannelsesaftalen. A var derfor den 7. november 2023 berettiget til at bringe aftalen til ophør.

As krav tages derfor til følge med i alt 50.000 kr.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Thi bestemmes:

B skal inden 14 dage betale 50.000 kr. 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.