

Tvistighedsnævnet

K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 2. december 2024 i sag 35.2023

3F Den Grønne Gruppe som mandatar
for A
v/advokat Anita Grønbech Buskov og med A

mod

B
v/advokat Rebekka Bormann Thorn og med N1

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), chefkonsulent Stine Kenneth Larsen (DA) og advokat Berit Lassen (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget Ejvind Røge, udpeget af Danske Anlægsgartnere, og Thomas Møller, udpeget af 3F.

3F Den Grønne Gruppe og Danske Anlægsgartnere har som følge af deres repræsentation i Det faglige udvalg for Anlægsgartnere udpeget de sagkyndige medlemmer.

Denne sag drejer sig om, hvilken overenskomst der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, finder anvendelse for en uddannelsesaftale indgået mellem en anlægsgartnererelev og et menighedsråd. A er af den opfattelse, at Anlægsgartneroverenskomsten mellem Danske Anlægsgartnere og 3F Den Grønne Gruppe finder anvendelse. B er af den opfattelse, at Overenskomst for Gravermedhjælpere på landsbykirkegårde mellem Kirkeministeriet og 3F, der henviser til Organisationsaftalen mellem Skatteministeriet og 3F for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere for så vidt angår lønnen, finder anvendelse. Der er enighed om, at Overenskomst for Gravermedhjælpere på landsbykirkegårde mellem Kirkeministeriet og 3F efter kollektiv arbejdsretlige regler finder anvendelse mellem parterne.

Klager, A, har ved sin faglige organisation, 3F Den Grønne Gruppe, ved klageskrift modtaget den 6. maj 2023 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med endelig påstand om, at indklagede, B, skal betale 44.953,76 kr. til hende med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato, subsidiært 25.000 kr. med procesrente fra sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet den 6. maj 2023.

B har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb.

As principale påstand er opgjort således:

• Løn	36.745,24 kr.
• Ferietillæg/feriegodtgørelse	1.051,49 kr.
• Fritvalg og ikke afholdte fridage	9.070,65 kr.
• Arbejdsgivers pensionsbidrag	2.205,55 kr.

I alt 49.072,93 kr.

Herfra er fratrullet en indbetaling pr. 31. oktober 2024 på 4.119,17 kr. med tillæg af renter til denne dato svarende til værdien af 5 feriedage opgjort efter den statslige overenskomst. Herved fremkommer påstandsbetøbet på 44.953,76 kr. Om opgørelsen af kravet er i øvrigt oplyst, at kravet udgør forskellen mellem løn mv. opgjort efter Anlægsgartneroverenskomsten og den løn, som A har fået i henhold til lønsedlerne. Parterne er enige om, at de løndele, som er medtaget i As opgørelse, er korrekt opgjort i henhold til Anlægsgartneroverenskomsten.

Den subsidiaire påstand vedrører krav på godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 31. oktober 2024 med deltagelse af sagens parter og deres partsrepræsentanter.

Sagsfremstilling

Mellem A, født den 8. september 1997, og B, blev der den 31. marts 2022 indgået en uddannelsesaftale i form af en restaftale, hvorefter A skulle uddannes som anlægsgartner med specialet plejeteknik med uddannelsesperiode fra den 1. april 2022 til den 21. oktober 2022. I aftalens punkt 8 om "Løn og andre vilkår" er i rubrikken om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområder anført "Anlægsgartneroverenskomst ml 3F og Danske Anlægsgartnere", og om lønnen er anført, at den "udgør den gældende mindstebetaling (sats) for elever/lærlinge fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet". Arbejdstiden er angivet som 37 timer pr. uge. Under punktet "Øvrige ansættelsesvilkår" er ikke angivet noget. Aftalen er på vegne af virksomheden underskrevet digitalt den 31. marts 2022 af formanden for B, N1. A har ligeledes underskrevet digitalt den 31. marts 2022. A modtog månedligt en lønseddel.

Ved brev af 10. november 2022 rettede 3F Sydlyn på vegne af A henvendelse til B. Af brevet fremgik, at det ved et løntjek var konstateret, at A havde fået for lidt i løn. Efterbetalingskravet blev opgjort til 48.843,97 kr.

Af et forligsmødereferat af 24. april 2023 fra Det faglige udvalg for Anlægsgartnere fremgår under punktet "Fremstilling af uenigheden" følgende:

"A følger ikke overenskomsten mellem DAG og 3F, hvilket betyder, at A får for lidt udbetalt i løn og pension, jf. vedhæftede opgørelse.

B har med hjælp fra X fået afklaret og bekræftet ved Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, at det er den korrekte overenskomst, som er anvendt ved udregningen af løn til A. B har på den baggrund ikke fundet det nødvendigt at deltage i et forligsmøde og ønsker som følge af afklaringen fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen derfor ikke at forlige sagen."

Sagen blev herefter indbragt for Tvistighedsnævnet.

Indklagede har på nævnsmødet fremlagt et udateret billede af en seddel, der hænger på en væg. Af sedlen fremgår følgende:

”Arbejdstid:

Mandag til torsdag: 7.00-15.15

Kaffepause kl 9 varer 15 min

Middagspause kl 12 varer 30 min

Fredag: 7.00-12.00 kaffepause fra 9-9.30

Sygdom meldes mundtligt fra kl. 7.00-8.00

på tlf: ...”

Der er som sagens bilag 18 fremlagt en opgørelse med overskriften ”Lønberegning A vs B – frokost”. Kravet efter denne opgørelse er 10.392,61 kr. lavere end påstandsbeløbet før fradrag af betalingen for feriedage.

Af en udskrift fra hjemmesiden for Det faglige uddannelsesudvalg for Anlægsgartnere fremgår, at uddannelsesudvalget består af 8 medlemmer og er sammensat med lige mange repræsentanter fra arbejdsgiversiden og arbejdstagersiden. 3F Faglig Fælles Forbund og Danske Anlægsgartnere har hver udpeget 4 medlemmer.

Om medlemsdækningen for 3F Den Grønne Gruppe er oplyst, at der er 509 anlægsgartnervirksomheder, der er omfattet af Anlægsgartneroverenskomsten, og at der er 423 igangværende uddannelsesaftaler efter Anlægsgartneroverenskomsten. Om menighedsrådene er oplyst, at 49 menighedsrådskirkegårde er godkendt til at have anlægsgartner elever, og at der er registeret 25 elever under uddannelse på en menighedsrådskirkegård.

Overenskomster

A er ifølge uddannelsesaftalen omfattet af Overenskomsten mellem Danske Anlægsgartnere og 3F Den Grønne Gruppe om anlægsarbejde.

A er af B lønnet efter Overenskomst for Gravermedhjælpere på landsbykirkegårde mellem Kirkeministeriet og 3F Offentlig Gruppe. For så vidt angår aflønningen af elever henviser overenskomsten til Organisationsaftalen for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere mellem Skatteministeriet og 3F.

Der er endvidere fremlagt Cirkulære af 31. oktober 2019 om rammeaftale om Nye lønsystemer, udstedt af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Retsgrundlaget

Af erhvervsuddannelsesloven fremgår bl.a.:

”Kap. 7. Elevernes og lærlingenes retlige forhold

...

§ 55. 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. Uddannelsesaftalen skal angive den løn, oplæringsvirksomheden skal betale til elever under praktikophold samt under skoleophold, der er omfattet af aftalen.

...”

Erhvervsuddannelsesloven er seneste led i en længere udvikling af lovreguleringen af erhvervsuddannelserne. Oprindeligt fandtes reguleringen i lærlingeloven (lov nr. 120 af 7. maj 1937), der blev afløst af lov nr. 261 af 2. oktober 1956.

Af § 4 i lærlingeloven fra 1956, fremgik følgende:

” Stk. 1. Det skal ved kontrakten nøjagtig bestemmes, på hvilke økonomiske vilkår lærlingen skal arbejde i læretiden.

Stk. 2. I fag eller dele af et fag, hvor der findes en gennem kollektiv overenskomst mellem fagets arbejdsgiver- og arbejderorganisationer fastsat løn, skal mindst denne løn betales.

...”

Forslaget til lærlingeloven bygger på Lærningekommissionens betænkning 145/1956. Af betænkningen, side 85, fremgår bl.a. om kommissionens udkastet til § 4, at der er lagt vægt på ”ønskeligheden af, at der gælder ensartede lønninger for alle læreforhold inden for et fag”. Herudover fremgår følgende om § 4:

”Man har ligeledes drøftet et fremkommet forslag om, at det i loven præciseres, hvilke arbejdsgiver- og arbejdsgiverorganisationer der med bindende virkning for et fag skal kunne træffe aftale om lærlingelønnens størrelse, idet det samtidig skulle sikres, at organisationer (arbejder- eller arbejdsgiver-), der måtte have betydelig interesse i lønnens størrelse inden for et bestemt fag (bl.a. derved, at der beskæftiges et stort antal lærlinge i vedkommende fag inden for den pågældende organisations område), får mulighed for medbestemmelsesret eller i det mindste skal ”høres”, forinden bindende aftale om lærlingelønnens størrelse træffes.

I kommissionen har der været enighed om, at det næppe er muligt i loven nærmere at præcisere, hvilke arbejdsgiver- og arbejderorganisationer der med bindende virkning for et fag skal kunne træffe aftale om lærlingelønnens størrelse, ligesom det heller ikke synes hensigtsmæssigt i loven generelt at fastslå, hvilke betingelser der bør stilles for, at overenskomstafsluttende organisationer skal kunne anses for fagets arbejdsgiver- og arbejderorganisationer. Der kunne her være tale om at lægge vægt på, hvor mange af fagets arbejdsgivere der står tilsluttet organisationen, eventuelt hvor mange af de i organisationen stående arbejdsgivere inden for faget der sædvanligvis beskæftiger lærlinge. Eller man kunne lægge vægten på, hvor mange lærlinge af fagets samlede lærlingeantal der er omfattet af vedkommende overenskomst. Forholdene inden for de forskellige fag og til de forskellige tider er imidlertid så varierende, at fastsættelse af generelle regler på det heromhandlede område i de fleste tilfælde ville komme til at virke vilkårlige, hvorfor det rettelig bør være domstolene, der i de enkelte tilfælde under hensyntagen til samtlige foreliggende omstændigheder bør træffe afgørelse på dette punkt.”

...”

Af de almindelige bemærkningerne til forslaget til lærlingeloven (Folketingstidende 1955-56, Tillæg A, spalte 1127) fremgår bl.a.:

”De nugældende principper for fastsættelse af mindsteløn foreslås opretholdt, således at lærlingelønninger, der er fastsat ved kollektiv overenskomst mellem fagets arbejdsgiver- og arbejderorganisationer, gælder som mindsteløn for alle læreforhold, der indgås inden for faget. ...

Af de specielle bemærkninger til § 4 fremgår bl.a. følgende:

”I stk. 2, 1. pkt., er anvendt udtrykket ”i fag eller dele af et fag”, idet der inden for visse fag findes kollektive overenskomster, der kun er gældende for en del af faget, eventuelt en enkelt branche.”

I 1970 nedsatte undervisningsministeren et udvalg til revision af lovgivningen vedrørende lærlingeuddannelsen. Udvalget afgav betænkning nr. 612/1971 om erhvervsfaglige uddannelser, og på baggrund heraf blev lov nr. 291 af 7. juni 1972 om erhvervsfaglige forsøgsuddannelser (”forsøgsloven”) vedtaget. Af betænkning af 764 af 12. januar 1976, hvori der blev foretaget en evaluering af forsøgsordningen, fremgår af bilag 6 følgende:

”7.3. Vederlag.

Til gengæld for arbejdsydelsen skal der til eleverne betales løn. I betænkning nr. 612 om de erhvervsfaglige forsøgsuddannelser forudsatte man denne løn aftalt ved de kollektive overenskomster eller andre former for kollektive aftaler. En bestemmelse svarende til lærlingelovens § 4, som sikrer, at den kollektivt fastsatte løn kommer til udbetaling i alle lærlingeforhold inden for det pågældende fag, fandt man ikke nødvendig. Man forudsatte dette spørgsmål løst som led i godkendelse af reglerne for de enkelte forsøg. Endvidere blev der ikke fastsat regler til løsning af aflønningsspørgsmålene inden for de fag, hvor der ikke fandtes faglige overenskomster.

På baggrund af erfaringerne i forsøgsperioden, hvor der har været nogen usikkerhed om lønfastsættelsen inden for visse faglige områder, hvor der ikke har været en kollektiv overenskomst, eller hvor denne overenskomst ikke har indeholdt bestemmelse om aflønning af lærlinge eller andre under oplæring, skal udvalget anbefale, at der i forbindelse med lovrevisionen fastsættes regler for lønfastsættelsen svarende til lærlingelovens bestemmelser. Herudover bør det sikres, at der i samtlige faglige overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter fastsættes regler for aflønning af elever fra de erhvervsfaglige grunduddannelser under praktikopholdet. I fag, hvor der ikke findes overenskomster, bør der eventuelt nedsættes et til lærlingelovens § 4 svarende lønnævn.”

Af § 10 i lov nr. 289 af 8. juni 1977 om erhvervsfaglige grunduddannelser, fremgår herefter følgende:

Den aftale om 2. dels uddannelse, der efter basisuddannelsen indgås mellem eleven og praktikvirksomheden, skal være skriftlig og angive den løn, som praktikvirksomheden skal betale til eleven under praktikopholdene samt under de skoleophold i 2. del, der ligger inden for aftalens rammer.

Stk. 2. Lønnens størrelse fastsættes gennem kollektiv overenskomst mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne inden for det pågældende område. Hvis der ikke findes sådanne kollektive overenskomster, fastsætter undervisningsministeren de nærmere retningslinier for, hvorledes beregningen af lønnen skal ske.”

Af forslaget til loven fremgår af de specielle bemærkninger til § 10:

”Lønnens størrelse tænkes fastlagt gennem kollektive overenskomster mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne. Hvor der ikke findes kollektive overenskomster, vil det være hensigtsmæssigt at søge tilvejebragt en ordning svarende til den i lærlingelovens § 4, stk. 2, fastsatte med nedsættelse af særlige lønnævn.”

I 1989 blev lærlingeloven og lov om erhvervsfaglige grunduddannelser erstattet af erhvervsuddannelsesloven. Lovforslaget bygger på betænkning 1112/1986 om grundlæggende erhvervsuddannelser, der foreslog en bestemmelse med følgende ordlyd:

”§ 34. Uddannelsesaftalen skal angive den løn, praktikvirksomheden skal betale til eleven 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 betænkningens bemærkninger hertil fremgår følgende:

I § 34, stk. 2, om størrelsen af den obligatoriske mindsteløn, foreslås i overensstemmelse med de hidtidige regler i lærlingelovens § 4, stk. 1, og efg-lovens § 10, stk. 2, den almindelige ordning, at mindstelønnen fastsættes i kollektive overenskomster inden for uddannelsesområdet. Virkningen af denne ordning er, at overenskomstparterne aftaler mindstelønnen med bindende virkning for alle virksomheder og elever inden for uddannelsesområdet, uanset om virksomheden og eleven i det konkrete tilfælde er medlemmer af de forhandlingsberettigede organisationer. Spørgsmål om forhandlingsretten afgøres i øvrigt ved hjælp af de almindelige fagretlige regler.”

§ 34, stk. 2, svarer til § 55, stk. 2, i den vedtagne lov om erhvervsuddannelser. Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår det samme, som fremgår af betænkningen.

Af lov nr. 864 af 25. juni 2013 om ansættelse i stillinger i folkekirken mv. fremgår bl.a. følgende:

”Kapitel 8

Særlige bestemmelser vedrørende kirke- og kirkegårdsfunktionærer

§ 21. Løn- og ansættelsesvilkår for de i folkekirken ansatte personalegrupper fastsættes af finansministeren...”

Forklaringer

A har forklaret, at hun startede på sin uddannelse som anlægsgartner i 2019. Hun har tidligere haft uddannelsesaftaler med en virksomhed i Vejle og en virksomhed i Svendborg. I begge tilfælde var det private virksomheder. Hun har også været i skolepraktik. Ved uddannelsesaftalen med B fik hun specialet det grønne område, mens hun tidligere har haft belægning og fliser som speciale.

Hun startede ved B den 1. april 2022. Efter nogle måneder undrede hun sig over, at hendes løn var lavere end tidligere, og hun kontaktede derfor 3F. 3F tog kontakt til B, men hun fik forsat ikke den rigtige løn. Sagen mod

B blev først startet efter, at praktikperioden var udløbet, idet hun var bekymret for, at det ville skabe uro på arbejdspladsen, hvis hun anlagde en sag under praktikperioden.

Hun ville ikke have indgået uddannelsesaftalen, hvis hun havde vidst, at lønnen var lavere end efter de tidligere uddannelsesaftaler.

Hun arbejdede fra kl. 7 til 15.30 mandag til torsdag og fredag fra kl. 7-12. Hun blev ikke orienteret skriftligt om sin arbejdstid, og hun husker ikke at have fået at vide, at frokosten var betalt. Hun ved ikke, om frokosten var betalt de andre steder, hvor hun var i praktik. Hun var glad for at være i praktik ved B. Hun tænkte, at der var styr på det, da hun skrev under på uddannelsesaftalen. Hun var ikke sammen med N1, da der blev skrevet under.

Hun har aldrig set den fremlagte seddel med angivelse af arbejdstiderne. De havde en kaffepause kl. 9, der varede et kvarter og en frokostpause, der varede en halv time. Der er ikke nogen, der har fortalt hende, at hun havde betalt frokostpause.

Hun har ikke børn.

N1 har forklaret, at han er uddannet erhvervsøkonom og har arbejdet med IT. Han har ingen juridisk baggrund. Han er som en fritidsbeskæftigelse formand for B. Det har han været siden 2013. Formanden, kassereren og kirkeværgen får et lille månedligt beløb for deres indsats. Han samarbejder med X.

Som formand er han underskriftsberettiget. Der er desuden en kontaktperson, der også er underskriftsberettiget. Kontaktpersonen er også valgt blandt medlemmerne af B. Det er normalt kontaktpersonen, der underskriver ansættelsesaftaler, men da kontaktpersonen var syg, måtte han skrive under på uddannelsesaftalen med A. Han har selv tidligere været kontaktperson.

B er godkendt som oplæringssted efter erhvervsuddannelsesloven. Det er en godkendelse for fremtiden og ikke til en bestemt elev. Han husker ikke, hvornår godkendelsen blev givet. Det var godkendt af X, at der skulle ansættes en elev. A var den første elev. Han har ikke tidligere haft med ansættelse af elever at gøre.

Han modtog en udfyldt uddannelsesaftale fra erhvervsskolen. Rubrikken med angivelse af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesaftalen var således også udfyldt. Han læste uddannelsesaftalen igennem, inden han skrev under. Han gik ud fra, at skolen vidste, at B var omfattet af en statslig overenskomst, og han hæftede sig ikke ved det, der stod i rubrikken om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Han er aldrig tidligere blevet mødt med et krav om aflønning efter andet end en statslig overenskomst. Han var ikke sammen med A, da han underskrev uddannelsesaftalen. Han fik at vide af erhvervsskolen, at det var vigtigt, at aftalen blev underskrevet med det samme af hensyn til A, sådan at hun kunne komme videre med sin uddannelse. Han kontaktede ikke X, inden han skrev under.

A blev under ansættelsen aflønnet efter den statslige overenskomst. Da han blev kontaktet af 3F om aflønningen, kontaktede han X, der fik mandat til at behandle sagen.

B har ikke kompetence til at beslutte at lønne efter en anden overenskomst end den statslige. Det skal i givet fald godkendes af Y, hvis en medarbejder skal have mere i løn. B har heller ikke budget til at give en højere løn.

As arbejdstider var som angivet på den fremlagte seddel, der hang i frokoststuen. Hun havde betalt spisepause.

V1 har forklaret, at hun er forhandlingssekretær i 3F, hvor hun bl.a. deltager i overenskomstforhandlingerne. Hun er uddannet gartner. I 2017 blev hun ansat i en lokal afdeling af 3F. Hun blev valgt til forhandlingssekretær i forbundet i 2023. Hun har således ikke været med i sagen fra starten. Hun har derfor heller ikke selv lavet beregningerne i sagen, men er fortrolig med det regneark, der er brugt ved beregningen.

Hun har tidligere siddet i Det faglige uddannelsesudvalg for Anlægsgartnere, der udover anlægsgartner-overenskomsten også dækker greenkeeper- og groundsman overenskomsten. Det faglige udvalg er nedsat i henhold til erhvervsuddannelsesloven og varetager bl.a. opgaver med tilrettelæggelse af uddannelsen af lærlinge inden for området, herunder ved fastsættelsen af kravene hertil i bekendtgørelsen. Det faglige udvalg godkender desuden virksomheder til at have lærlinge og kan også fratage en virksomhed tilladelsen hertil. Det faglige udvalg har endvidere en funktion som tvistløsningsorgan i forhold til uenigheder mellem lærlinge og virksomhederne, når uenighederne forgæves er forsøgt løst af de lokale uddannelsesudvalg på erhvervsskolerne. Det faglige udvalg har således stor indflydelse på de uddannelser, der hører under udvalget, og det er der, hvor linjen for uddannelserne lægges.

I det faglige udvalg sidder repræsentanter fra 3F Den Grønne Gruppe og repræsentanter fra en række virksomheder på anlægsgartnerområdet. Udvalget finansieres af parterne i de private overenskomster. Der er ingen repræsentanter for staten eller andre offentlige myndigheder, og der er heller ikke repræsentanter fra 3F Offentlig Gruppe, der ikke har sagkundskab på området. Det er 3F Den Grønne Gruppe, der udpeger 3F's medlemmer af Det faglige udvalg for anlægsgartnere. Det kan godt være, at det ikke står nogen steder, men alle i 3F ved, at det er sådan. De medlemmer fra 3F, der er nævnt på det faglige udvalgs hjemmeside, har alle tilknytning til 3F Den Grønne Gruppe. Medlemmerne fra arbejdsgiversiden har alle tilknytning til private anlægsgartnervirksomheder.

Det er normalt, at man under uddannelsen til anlægsgartner er i praktik forskellige steder, idet det er normalt med korte uddannelsesaftaler på området. Det skyldes, at virksomhedsejerne ikke ønsker at binde sig for længere tid på grund af usikkerhed i forhold til økonomi, bl.a. som følge af den skiftende arbejdsmængde over året. Nogle virksomheder er desuden kun godkendt til en del af uddannelsen. For lærlingen kan det også være en fordel at være forskellige steder.

3F er organiseret på den måde, at der er 64 lokale afdelinger under forbundet. Afdelingerne er fordelt rundt om i landet. Afdelingerne vælger repræsentanter til forbundet.

Forbundet er opdelt i 6 grupper, hvoraf Den Grønne Gruppe er én. Den Grønne Gruppe omfatter alt, hvad der har med dyr, planter og natur at gøre, dvs. anlægsgartnere, golf, landbrug, skovbrug og mejeri. Oprindeligt var der 4 grupper i det daværende SID, men efter den fusion med KAD, hvorved 3F blev dannet, blev Offentlig Gruppe etableret. Det skyldtes, at KAD repræsenterede mange offentligt ansatte. Udover Den Grønne Gruppe og Offentlige Gruppe er der Industrigruppen, Byggegruppen, Transportgruppen og 3F Privat service, hotel og restauration. Hver gruppe fungerer selvstændigt med egen gruppeformand. 3F har i alt ca. 254.000 medlemmer. Den Grønne Gruppe er den mindste gruppe med ca. 11.000 medlemmer. Offentlig Gruppe har ca. 30.000 medlemmer.

Grupperne indgår selvstændigt overenskomsterne på deres område, og der forhandles på forskellige tidspunkter. Når gruppens bestyrelse har godkendt overenskomsterne, skal overenskomsterne formelt godkendes af hovedbestyrelsen for 3F. Den Grønne Gruppe blander sig på ingen måde i Offentlig Gruppens overenskomster og omvendt. Når der indgås en overenskomst, er det altid angivet, hvilken gruppe overenskomsten er indgået med. Anlægsgartner overenskomsten er således, som det fremgår af overenskomstens forside, indgået mellem Danske Anlægsgartnere og 3F Den Grønne Gruppe. Det er Den

Grønne Gruppe, der ejer overenskomsten, og det er gruppens daværende formand, N2, der har underskrevet overenskomsten. Hun ved ikke, hvorfor der i overenskomsten under overskriften "Organisationernes navn og adresse" står "Fagligt Fælles Forbund (3F)".

Forbundet har sit eget CVR-nummer, og hver lokalafdeling har eget CVR-nummer. Grupperne har ikke eget CVR-nummer.

Hovedbestyrelsen kan ikke lave om på gruppeinddelingen. Det kan kun kongressen.

Hun har tjekket den beregning, der er lavet af As krav. Beregningen er lavet på baggrund af lønsedlerne, og kravet udgør forskellen mellem det, som A har fået i løn fra B, og det, som hun har krav på efter Anlægsgartneroverenskomsten.

En elev har krav på løn for 37 timer om ugen. Det gælder, uanset om eleven er ansat i en privat virksomhed eller i det offentlige. Beregningen er lavet på baggrund heraf. Eleven har også krav på 37 timers undervisning om ugen, idet uddannelsen er baseret på, at eleven får undervisning i dette antal timer. Hvis man er på deltid, skal uddannelsestiden forlænges, fordi man ellers ikke får lært alt det, man skal. Hun ved ikke, om man kan sige, at en elev lærer nok, hvis der mangler 2,5 time om ugen pga. betalt spisepause. Uddannelsestiden for offentlige elever er ikke længere end for andre elever.

Opgørelsen i bilag 18 er lavet på grund af uenigheden om værdien af betalt frokost og viser den værdi, som betalt frokost har, hvis man beregner værdien af, at der arbejdes en halv time mindre hver dag. Hun kan ikke sige, hvilken værdi betalt frokost reelt har. Præmissen er, at man altid får betaling for 37 timer, så uanset om man har betalt eller ikke betalt frokost, vil man få den samme løn. Under alle omstændigheder står eleven til rådighed i frokostpausen, så der kan ikke ske fradrag én for én.

V2 har forklaret, at hun er kontorchef i X, der har 21 medarbejdere. X står bl.a. for løn til præsterne, er kontor for biskoppen og rådgiver de 163 menighedsråd, som hører under X. X er også tilsynsmyndighed for menighedsrådene. Hun var i 2021 med til at forhandle overenskomster på Kirkeministeriets område, men ikke den overenskomst, som sagen drejer sig om.

Hun blev kontaktet af N1, da han fik henvendelsen fra 3F om, at A blev aflønnet efter en forkert overenskomst. B gav hende mandat til at tale med 3F. Hun kunne se, at der i uddannelsesaftalen var anført en forkerte overenskomst. Af As lønsedler fremgik, at hun var indplaceret korrekt i forhold til den statslige overenskomst. Lov om ansættelse i stillinger i folkekirken indebærer, at der skal aflønnes efter de overenskomster, der er godkendt af Finansministeriet. Der er ikke hjemmel til at gøre andet. Alle elever i folkekirken aflønnes derfor efter de statslige overenskomster.

Hun havde en dialog med 3F, der fastholdt, at den private overenskomst var den rigtige overenskomst. Hun var af den opfattelse, at uddannelsesaftalen var behæftet med en fejl, fordi den henviste til den forkerte overenskomst. Hun tilbød derfor efter aftale med B en godtgørelse på 5.000 kr. for mangler i henhold til ansættelsesbevisloven. 3F ville ikke acceptere, at fejlen blev ændret, og afslog tilbuddet om en godtgørelse.

I de statslige overenskomster har man ved overenskomstforhandlingerne meget fokus på forskellige former for frihed, mens man ved forhandlingerne om de private overenskomster har fokus på grundlønnen.

3F's opgørelse af As krav er efter hendes opfattelse forkert, fordi den ikke tager hensyn til de fordele, som A har efter den statslige overenskomst, fx betalt spisepause, løn under sygdom og barns 1.-2. sygedag. Hun ved ikke, om A har børn, herunder om hun har været på barsel.

Normalt bliver der i X lavet et ansættelsesbevis som tillæg til en uddannelsesaftale, men det er der ikke blevet lavet til A.

Hun har ikke som ansat i X været involveret i tvister med elever bortset fra den foreliggende sag, men hun har erfaring med elevsager fra sin tidligere ansættelse i en region.

Det er korrekt, at B efter aftalen om "Ny løn" har kompetence til at forhandle om en højere løn. Der forhandles løn en gang om året.

Procedure

3F Den Grønne Gruppe som mandatar for A har til støtte for den principale påstand navnlig anført, at parterne i uddannelsesaftalen har aftalt, at det er Anlægsgartneroverenskomsten mellem Danske Anlægsgartnere og 3F, Den Grønne Gruppe, der er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, skal der mindst ydes en løn svarende til den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, uanset om elevens ansættelsesforhold kollektiv arbejdsretligt henføres under en anden overenskomst. B er derfor forpligtet til at efterbetale A forskellen mellem den mindste overenskomstmæssige løn efter Anlægsgartneroverenskomsten og den faktisk ydede løn efter Overenskomst for Gravermedhjælpere på landsbykirkegårde mellem Kirkeministeriet og 3F, Offentlig Gruppe.

Om erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, er uddybende anført, at udtrykket "kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet" i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, i overensstemmelse med Højesterets dom, gengivet i U.2008.1897H, om udtrykket "de forhandlingsberettigede organisationer inden for det pågældende uddannelsesområde" i erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 2, skal forstås som de organisationer, der i kraft af deres medlemsdækning og overenskomstdækning på uddannelsesområdet og i kraft af deres medvirken ved elevuddannelsernes tilrettelæggelse repræsenterer den ønskede sagkundskab inden for det pågældende uddannelsesområde. Der kan som forklaret af V1 ikke sættes lighedstegn mellem 3F Den Grønne Gruppe og 3F Offentlig Gruppe ved vurderingen af, om en overenskomstpart er repræsenteret i Det faglige udvalg. Efter oplysningerne om, at kun 3F Den Grønne Gruppe og Danske Anlægsgartnere er repræsenteret i Det faglige udvalg på uddannelsesområdet, og under hensyn til antallet af virksomheder og antallet af uddannelsesaftaler, der er omfattet af anlægsgartneroverenskomsten, er 3F Den Grønne Gruppe og Danske Anlægsgartnere de relevante organisationer på uddannelsesområdet. Dette er også i overensstemmelse med Tvistighedsnævnets afgørelse af 29. januar 2024 i sag 17.2023. Anlægsgartneroverenskomsten, der er indgået mellem disse parter, er derfor den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet.

Det gælder også i forhold til offentligt ansatte elever, idet der ikke er grundlag for at antage, at elever skal behandles forskelligt afhængigt af, om de er privat ansatte eller offentligt ansatte. Dommen af 30. juni 2011 i UNI-C sagen, hvor Østre Landsret kom frem til, at en datafagteknikerelev var omfattet af en statslig overenskomst, kan ikke forstås således, at der findes et særligt statsligt uddannelsesområde. I sagen var det desuden aftalt, at den statslige overenskomst fandt anvendelse, og staten uddanner desuden formentligt et stort antal datafagteknikere. Tvistighedsnævnets kendelse af 6. august 2024 i sagerne 14.2023 og 15.2023 kan heller ikke føre til et andet resultat, idet det i denne kendelse er tillagt afgørende vægt, at det i uddannelsesaftalen var aftalt, at den kommunale overenskomst fandt anvendelse. Afgørelsen er i øvrigt indbragt for domstolene af 3F.

I den foreliggende sag er det centralt, at parterne i uddannelsesaftalen har aftalt, at Anlægsgartneroverenskomsten finder anvendelse. B har efter aftalen om "ny løn" mulighed for at lønne på et niveau, der svarer til

Anlægsgartneroverenskomsten, og det er derfor ikke korrekt, at der ikke er hjemmel til at indgå eller opfylde denne aftale.

As lønkrav er opgjort i henhold til lønbestemmelserne i Anlægsgartneroverenskomsten. Det bestrides at der ved beregningen skal tages hensyn til fiktive forhold som barns 2. sygedag og barsel. Det bestrides, at A havde betalt frokostpause. Hun var i hvert fald ikke gjort bekendt dermed og arbejdede efter sin egen forklaring 39 timer om ugen, hvilket hun med rette kunne gå ud fra, at hun skulle, idet det fremgik af uddannelsesaftalen, at hun var omfattet af Anlægsgartneroverenskomsten. Hun har under alle omstændigheder krav på at blive aflønnet for 37 timer ugentligt, og 3F's opgørelse er lavet i overensstemmelse hermed.

Efterbetalingskravet er rentebærende fra den enkelte ydelses forfaldstid, jf. rentelovens § 3, stk. 1.

Til støtte for den subsidiære påstand er anført, at A, hvis det lægges til grund, at den kollektive overenskomst er en anden end den, der fremgår af uddannelsesaftalen, har krav på en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven for mangler ved ansættelsesbeviset. Godtgørelsen bør fastsættes til 25.000 kr. under hensyn til, at ansættelsesbevisets udformning har ført til en tvist samt et ikke ubetydelig lønkrav.

B har til støtte for sine påstande anført, at det helt overordnet gøres gældende, at Organisationsaftalen er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet for statsansatte anlægsgartner elever, jf. erhvervsuddannelsesloven § 55, stk. 2. Organisationsaftalen er i overensstemmelse med § 21 i lov nr. 864 af 25. juni 2013 om ansættelser i folkekirken mv. tiltrådt af Finansministeriet ved Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, hvilket Anlægsgartneroverenskomsten ikke er. Det er desuden fastslået ved Østre Landsrets dom af 30. juni 2011 (UNI-C dommen), at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen er den forhandlingsberettigede organisation på det statslige område, og Tvistighedsnævnets afgørelse af 6. august 2024 i sag 14.2023 og 15.2023 er på linje hermed.

Det bestrides, at parterne har aftalt, at uddannelsesaftalen er omfattet af Anlægsgartneroverenskomsten. Det er en fejl, at det er anført i uddannelsesaftalen, at Anlægsgartneroverenskomsten gælder, og det blev 3F gjort bekendt med, da 3F første gang rettede henvendelse om sagen. B var desuden efter almindelige forvaltningsretlige ikke bundet af aftalen, idet en begunstigende forvaltningsakt kan tilbagekaldes, når der som i dette tilfælde ikke var hjemmel til at aftale, at anlægsgartneroverenskomsten fandt anvendelse.

3F er som part i Organisationsaftalen bundet af Organisationsaftalen, herunder dennes bestemmelser om elever. Det har formodningen imod sig, at lovgiver har haft den intention med erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, at ensrette det private og statslige arbejdsmarked og herunder gøre en række overenskomster illusoriske.

3F har ikke opgjort kravet korrekt, idet der i opgørelsen mangler værdien af en række lønelementer, herunder navnlig værdien af betalt frokostpause, løn under barsel og løn under barns 1. og 2. sygedag. Disse lønelementer indebærer samlet set, at elever ikke lønnes dårligere efter Organisationsaftalen end efter Anlægsgartneroverenskomsten.

Til støtte for den subsidiære påstand gøres det gældende, at det er en fejl i uddannelsesaftalen, at den angiver en forkert overenskomst. 3F har dog ikke ønsket at medvirke til, at fejlen blev rettet. Da uddannelsesaftalen er uopsigelig, har fejlen ikke kunnet rettes uden 3F's medvirken, og B bør derfor allerede af den grund frifindes. Hvis der skal betales en godtgørelse, kan den ikke udgøre mere end 5.000 kr. på baggrund af de udmålingsprincipper, som fremgår af Højesterets dom i U.2011.805 H. Der er i den foreliggende situation tale om en undskyldelig fejl, idet uddannelsesaftalen var forhåndsudfyldt af erhvervsskolen, og idet formanden for

B ikke er jurist og ikke plejer at skrive under på ansættelsesaftaler. B tilbød straks at rette fejlen, da man blev opmærksom på den. Fejlen har desuden ikke påført A et tab.

Twistighedsnævnets begrundelse og resultat

Lønnen for en elev skal efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Ifølge forarbejderne til § 55, stk. 2, indebærer det, at overenskomstparterne aftaler mindstelønnen med bindende virkning for alle virksomheder og elever inden for uddannelsesområdet, uanset om virksomheden og eleven i det konkrete tilfælde er medlem af de forhandlingsberettigede organisationer. Samtidig er det anført, at spørgsmålet om forhandlingsretten i øvrigt afgøres ved hjælp af de almindelige fagretlige regler.

Twistighedsnævnet, der består af en formand og to faste medlemmer, tiltrædes efter erhvervsuddannelsesloven § 64, stk. 2, for hver sag af 2 medlemmer ”udpeget af de forhandlingsberettigede organisationer inden for det pågældende uddannelsesområde.” I en sag om udpegning af disse medlemmer har Højesteret i dom af 9. maj 2008, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2008 side 1897 ff., anført, at ” »de forhandlingsberettigede organisationer« må forstås som de organisationer, der i kraft af deres medlemsdækning og overenskomstdækning på uddannelsesområdet og i kraft af deres medvirken ved elevuddannelsernes tilrettelæggelse repræsenterer den ønskede sagkundskab inden for det pågældende uddannelsesområde.” I dom af 14. april 2010 i sag B-879-09 har Øste Landsret i en sag om fortolkning af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, med henvisning til Højesterets forståelse af udtrykket ” de forhandlingsberettigede organisationer” anført, at ”udtrykket kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet” i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, i et tilfælde, hvor der er flere kollektive overenskomster inden for samme uddannelsesområde, må forstås som den overenskomst, der er indgået af de forhandlingsberettigede organisationer.

Begge domme vedrører valget mellem to kollektive overenskomster på det private arbejdsmarked.

Østre Landsret har endvidere ved dom af 30. juni 2011 i sag B-1965-10 (UNI-C sagen), fundet, at en datafagteknikerelev, der havde indgået en uddannelsesaftale med en statslig arbejdsgiver, og som ifølge uddannelsesaftalen var dækket af en overenskomst mellem Finansministeriet v/Personalestyrelsen og bl.a. Dansk Metal, ikke havde krav på at blive aflønnet efter Industriens Overenskomst. Landsretten lagde herved vægt på, at Personalestyrelsen, der havde kompetence til at forhandle løn mv. for staten, og Dansk Metal, der var medlem af Metalindustriens uddannelsesudvalg, var forhandlingsberettigede institutioner inden for det statslige område for bl.a. datafagteknikere, at der modsat situationen i Højesterets dom af 9. maj 2008 ikke var flere kollektive overenskomster på området, og at der i en sådan situation hverken efter ordlyden af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, eller forarbejderne hertil var grundlag for andet.

I den foreliggende sag står valget mellem Overenskomst for Gravermedhjælpere på landsbykirkegårde mellem Kirkeministeriet og 3F, som parterne er enige om kollektivt arbejdsretligt er den gældende overenskomst på området, og Anlægsgartneroverenskomsten mellem Danske Anlægsgartnere og 3F.

Såvel 3F som Danske Anlægsgartnere er repræsenteret i Det faglige udvalg for Anlægsgartnere. Ingen statslige myndigheder er repræsenteret i Det faglige udvalg.

2 voterende udtaler herefter:

Overenskomst for Gravermedhjælpere på landsbykirkegårde mellem Kirkeministeriet og 3F er en statslig overenskomst og finder efter kollektiv arbejdsretlige regler ubestridt anvendelse mellem parterne.

Overenskomsten er indgået mellem 3F, der er forhandlingsberettiget organisation på arbejdstagersiden, og den

forhandlingsberettigede statslige myndighed i henhold til § 21 i lov nr. 864 af 25. juni 2013 om ansættelse i stillinger i folkekirken mv. På den baggrund sammenholdt med det, der fremgår af Østre Landsrets dom af 30. juni 2011 i UNI-C sagen om statens forhandlingsret og Tvistighedsnævnets afgørelser af 6. august 2024 i sagerne 14. 2023 og 15.2023 om en tilsvarende problemstilling på det kommunale område, finder vi, at Overenskomst for Gravermedhjælpere på landsbykirkegårde mellem Kirkeministeriet og 3F må anses for en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Hverken ordlyden af § 55, stk. 2, eller forarbejderne giver efter vores opfattelse tilstrækkeligt grundlag for at antage, at overenskomsten ikke kan anses for en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, blot fordi staten ikke er repræsenteret i Det faglige udvalg på uddannelsesområdet, eller fordi Anlægsgartneroverenskomsten er mere udbredte på uddannelsesområdet.

Det er ubestridt, at Anlægsgartneroverenskomsten også er en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet.

Efter uddannelsesaftalen har A og B aftalt, at A lønnes efter Anlægsgartneroverenskomsten. Der er ikke enighed om, at det beror på en fejl, at denne overenskomst er angivet, sådan som N1 har forklaret, idet A tværtimod har forklaret, at det var en afgørende forudsætning for hende, at hun fik samme løn som under tidligere ansættelser i det private. Der er derfor ikke efter almindelige aftaleretlige principper grundlag for at tilsidesætte aftalen, Vi bemærker herved, at det er fast praksis i Tvistighedsnævnet, at en oplæringsvirksomhed som part i aftalen er forpligtet af det, der fremgår af aftalen, selv om aftalen er udformet med bistand fra erhvervsskolen.

Spørgsmålet er derfor, om aftalen om, at aflønningen skal ske efter Anlægsgartneroverenskomsten, kan tilsidesættes på andet grundlag.

Efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, skal lønnen til en elev mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Efter den opgørelse af kravet, som 3F har fremlagt, overstiger den løn, som A har krav på efter Anlægsgartneroverenskomsten, den løn, som hun har modtaget efter Overenskomst for Gravermedhjælpere på landsbykirkegårde med den tilhørende organisationsaftale. Da de særlige lønvilkår vedrørende barsel, barns sygedag og betalt pause efter denne overenskomst ikke har en entydig værdi, der afspejler sig i det beløb, som en elev modtager på lønsedlen, finder vi, at der ikke kan lægges vægt på disse særlige lønvilkår ved sammenligningen af lønnen efter de to overenskomster i forhold til erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Da aflønningen således er højere efter Anlægsgartneroverenskomsten end efter Overenskomst for Gravermedhjælpere på landsbykirkegårde, er erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, ikke til hinder for den aftale om aflønning, som A og B har indgået.

B har herudover anført, at B efter almindelige forvaltningsretlige regler ikke er bundet af aftalen, idet en begunstigende forvaltningsakt kan tilbagekaldes, når der som i dette tilfælde ikke er hjemmel for B til at aftale, at Anlægsgartneroverenskomsten finder anvendelse. B har imidlertid ikke taget skridt til en tilbagekaldelse ved at ophæve uddannelsesaftalen i prøvetiden med henblik på genansættelse på ændrede lønvilkår, og uddannelsesaftalen fortsatte som følge herefter uændret til udløb. Efter vores opfattelse er der under disse omstændigheder ikke grundlag for at anse pligten til aflønning efter Anlægsgartneroverenskomsten for ophørt efter forvaltningsretlige regler, idet den omstændighed, at B måtte have handlet uden for sin bemyndigelse, ikke i sig selv indebærer, at et vilkår om lønnens størrelse i en gensidigt bebyrdende aftale er ugyldigt. Vi bemærker i øvrigt, at B ikke har søgt afklaret, om aflønning med en løn, der svarer til niveauet efter Anlægsgartneroverenskomsten, kunne ske efter bestemmelserne om ”Ny løn”.

Vi finder således ikke grundlag for at tilsidesætte den aftale, som uddannelsesaftalens parter har indgået om aflønningen. Vi stemmer derfor med denne begrundelse for at tage As lønkrav til følge.

1 voterende udtaler:

Jeg er enig med de to foregående voterende i, at Overenskomst for Gravermedhjælpere på landsbykirkegårde mellem Kirkeministeriet og 3F må anses for en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, men jeg er ikke enig i, at anlægsgartneroverenskomsten, som er en overenskomst på det private område, kan finde anvendelse på det offentlige område.

A er gennem hele elevforholdet blevet aflønnet i henhold til Overenskomst for Gravermedhjælpere på landsbykirkegårde mellem Kirkeministeriet og 3F, som er uddannelsesoverenskomsten for anlægsgartnererelever på det offentlige område. Det må efter forklaringerne lægges til grund, at det var en fejl, at Bs repræsentant skrev under på uddannelsesaftalen, som skolen havde udfyldt, og hvor der var henvist til Anlægsgartneroverenskomsten mellem 3F og Danske Anlægsgartnere. I en situation som denne, hvor oplæringsvirksomheden gennem hele perioden har aflønnet i henhold til uddannelsesoverenskomsten, og hvor der i øvrigt ikke er hjemmel til at aflønne i henhold til en privat overenskomst, mener jeg ikke, at en forkert angivelse af overenskomsten i uddannelsesaftalen, skal have den retsvirkning, at B forpligtes til at aflønne eleven i henhold til Anlægsgartneroverenskomsten. På denne baggrund stemmer jeg for at frifinde B i forhold til kravet om efterbetaling i henhold til Anlægsgartneroverenskomsten. Det bemærkes, at eleven som følge af fejlen i uddannelsesaftalen har krav på en godtgørelse i henhold til ansættelsesbevisloven.

2 voterende udtaler:

Vi finder, at der på baggrund af Højesterets dom af 9. maj 2008 sammenholdt med Østre Landsrets dom af 14. april 2010 må lægges afgørende vægt på, at ingen statslige myndigheder er repræsenteret i Det faglige udvalg på uddannelsesområdet, og at staten således ikke deltager i tilrettelæggelsen af uddannelsen for anlægsgartnere. Staten har desuden efter det oplyste kun ganske få elever på området. Både Danske Anlægsgartnere og 3F Den Grønne Gruppe er omvendt repræsenteret i Det faglige udvalg. Under hensyn hertil sammenholdt med oplysningerne om det betydelige antal anlægsgartnererelever, der er omfattet af Anlægsgartneroverenskomsten, finder vi derfor, at Anlægsgartneroverenskomsten er den eneste kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Det er derfor i overensstemmelse med erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, at det i uddannelsesaftalen er aftalt, at det er denne overenskomst, der finder anvendelse. Kravet er opgjort i overensstemmelse med Anlægsgartneroverenskomsten.

Med denne begrundelse stemmer vi for at tage As krav til følge.

Efter udfaldet af stemmeafgivningen tager Tvistighedsnævnet herefter As krav om betaling af 44.953,76 kr. til følge. Kravet 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 skal inden 14 dage til A betale 44.953,76 kr. med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato

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.