

Tvistighedsnævnet

K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 12. april 2024 i sag 66.2023

A

v/Erik Rasmussen, Dansk Metal

mod

B

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), overenskomstchef Stine Graaskov Lemke (DA) og advokat Lene Casadepax (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget advokat Peter Klint, udpeget af DI, og faglig sekretær Jan Helbo, udpeget af Dansk Metal.

Denne sag drejer sig om rækkevidden af et forlig.

Klager, A, har ved sin faglige organisation, Dansk Metal, ved klageskrift modtaget den 20. december 2023, indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, B, skal betale 24.002,10 kr. til ham med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato.

Påstanden er opgjort således:

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| • pension | 13.681,20 kr. |
| • fritvalgslønkonto | 9.174,13 kr. |
| • feriepenge af fritvalgslønkonto | 1.146,77 kr. |

B har påstået frifindelse.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 27. februar 2024 med deltagelse af sagens parter.

Sagsfremstilling

Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er Industriens Overenskomst mellem Dansk Industri og CO-industri.

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

Mellem A, født den 8. april 2001, og B, blev der den 21. september 2021 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter A skulle uddannes som personvognsmekaniker med uddannelsesperiode fra den 17. januar 2022 til den 16. juli 2023. I uddannelsesaftalen var oplyst, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Industriens Overenskomst, og at lønnen udgjorde den gældende mindstebetaling (sats) for elever fastsat ved denne overenskomst.

Den 17. november 2022 blev uddannelsesaftalen ophævet med virkning fra den 18. november 2022. I blanketten til brug for ophævelse var der sat kryds i rubrikken, hvorefter virksomheden ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen. Det var under punktet "Begrundelsen for den ensidige ophævelse" anført "Se referat". Af et mødereferat, udarbejdet på Dansk Metals brevpapir og underskrevet af virksomheden, lærlingen og Dansk Metal v/faglig sekretær V1 fremgår, at der havde været afholdt et møde den 17. november 2022. Af mødereferatet fremgår herefter:

"Følgende spørgsmål blev behandlet:
Ophævelse af uddannelsesaftale.

Der var enighed om at virksomheden ophæver ensidigt uddannelsesaftalen med A. Lærlingen er uden skyld i ophævelsen.

Tilgodehavende ferie og SH udbetales i henhold til ferieloven.

Parterne er enige om at der ikke kan rejses yderligere krav i denne sag."

På baggrund af et løntjek vedrørende virksomhedens lærlinge rejste Dansk Metal den 19. juni 2023 på vegne af A krav mod B om betaling af 24.002,10 kr. for manglende betaling af pension og fritvalgskonto under uddannelsen. Kravet blev drøftet på et forligsmøde den 19. september 2023 og på et møde i Metalindustriens Uddannelsesudvalg den 4. december 2023, hvor virksomheden afviste at betale under henvisning til forliget. Sagen blev herefter indbragt for Tvistighedsnævnet.

Af et notat om mødet den 17. november 2022, som V1, Dansk Metal, har udarbejdet den 21. december 2023, er anført følgende:

" Møde med B d. 17. november, vedr. A, havde beskrevet et meget ubehageligt arbejdsmiljø, baseret på, at faderen til mester (N1) optrådte grænseoverskridende grov og nedladende.

Ved mødet italesatte jeg ikke direkte hvad vores baggrund for mødet var, men jeg kunne se på mester at han var klar over baggrunden.

Jeg forklarede at vi kunne løse sagen ved de underskrev at han var uden skyld i ophævelsen, han ville til gengæld fraskrive sig retten til at søge erstatning for, at virksomheden ensidigt ophævede kontrakten.

Jeg var på mødet d. 17. november 2022 ikke klar over at der var et lønkrav, dette ville have ændret sagens karakter. til ud over en sag om arbejdsmiljø til også at være en sag om kontrakt misligholdelse, hvilket ville have stillede lærlingen noget bedre i forhold til erstatning."

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.

Forklaringer

A har forklaret, at han var sygemeldt med stress i 3 uger efter ophævelsen, hvorefter han kom i skolepraktik. Han er nu kommet i lære hos en anden virksomhed.

Han deltog ikke i mødet den 17. november 2022 hos virksomheden. Det havde han aftalt med V1, som derfor selv forhandlede ophævelsen på plads. Han underskrev referatet fra mødet efterfølgende.

N1 har forklaret, at A fredagen før mødet den 17. november 2022 havde sygemeldt sig. V1 fra Dansk Metal mødte uanmeldt op i virksomheden den 17. november 2022. V1 sagde, at A ikke længere ønskede at være i virksomheden. V1 gav ham derefter valget mellem at betale en godtgørelse på 48.000 kr. til A eller skrive under på, at det ikke var A’ skyld, at han stoppede som lærling. Hvis han skrev under på det, kunne A komme i skolepraktik og således fortsætte sin uddannelse. Han syntes, at det var synd for A, hvis han ikke kunne fortsætte sin uddannelse, og derfor skrev han under på, at A var uden skyld i ophævelsen.

Mødet med V1 varede ca. 5 minutter. A var ikke med til mødet. V1 lavede efterfølgende et mødereferat, som han fik tilsendt samme dag.

Der blev ikke under mødet talt om tilgodehavende ferie og SH. Det stod bare i referatet, da han fik det tilsendt. Der blev heller ikke talt om betaling af yderligere løn.

Han spurgte under mødet, om der kunne komme yderligere krav, og det svarede V1 nej til, ligesom han sagde, at det var definitivt slut. Der blev således ikke sagt noget om, at der blev taget forbehold for betaling af yderligere løn.

Han talte med sin far, inden han skrev under på referatet, men talte ikke med andre.

Han hørte første gang om det nye krav, da han fik brevet af 19. juni 2023. Brevet vedrørte ud over et lønkrav for A også lønkrav vedrørende to andre lærlinge. Kravene vedrørende de to andre lærlinge er afklaret.

Han har ikke forholdt sig til størrelsen af det krav, som A har rejst.

V1 har forklaret, at han har udarbejdet det fremlagte notat om mødet den 17. november 2022.

A havde henvendt sig til ham et par dage før den 17. november 2022. A fortalte, at han var sygemeldt, og de talte om, at det var bedst, at han hurtigt kom ud af uddannelsesaftalen, og at han gerne ville undgå en retssag. De talte ikke om løn, og han undersøgte det heller ikke.

Den 17. november 2022 henvendte han sig på virksomhedens værksted, hvor han traf N1. N1 var meget forstående, og det var hans indtryk, at N1 var klar over, at der ville komme noget. Han sagde til N1, at A ville

fraskrive sig ret til erstatning til gengæld for, at virksomheden ophævede uddannelsesaftalen. Derved kunne virksomheden undgå en sag om psykisk arbejdsmiljø. Der blev ikke drøftet løn mv. Det kan godt passe, at mødet varede ca. 5 minutter.

A kunne ikke selv hæve, da det var en tung sag at hæve på grundlag af. Formålet var desuden, at han skulle kunne komme i skolepraktik, og det ville han ikke kunne, hvis han hævdede ensidigt, eller hvis der blev lavet en aftale om gensidig ophævelse. Det var derfor nødvendigt, at virksomheden hævdede ensidigt. Til gengæld fraskrev A sig retten til at gøre et krav om godtgørelse gældende. Han nævnte ikke størrelsen på den godtgørelse, som A derved fraskrev sig, men det er rigtigt, at den ville ligge på omkring 50.000 kr.

Når han skrev i referatet, at der ikke kunne rejses yderligere krav i denne sag, angik det alene spørgsmålet om ophævelse. Det var kun det, mødet drejede sig om. Han har arbejdet som faglig sekretær i 21 år og har altid brugt den samme formulering, når der er blevet lavet forlig. Formuleringen handler kun om det, der er drøftet på mødet, og den indebærer, at man godt kan komme med andre krav senere. Han skrev af efter det, som forbundet plejer at skrive.

Det er hans opfattelse, at man ikke kan frafalde et lønkrav ved et forlig, idet en lærling efter loven har krav på at få den løn, der følger af overenskomsten. Hvis der skal indgås forlig herom, skal forbundet i hvert fald inddrages.

Han sagde ikke under mødet, at der kunne komme andre krav vedrørende løn, da han på det tidspunkt ikke vidste, at der var andre krav. Det, det står om ferie og SH, blev ikke drøftet under mødet, men var noget, han bare skrev ind. Hvis han havde vidst, at der var andre krav, ville han have taget det med. I de dage, der gik, fra han fik henvendelsen fra A, til mødet fandt sted, undersøgte han ikke, om der var lønkrav. Set i bakspejlet var det noget sjusk. Han brugte tiden på at overveje, hvordan han skulle gribe situationen an, idet han jo ville stå med hatten i hånden, når han mødtes med virksomheden. Forhandlingen skulle ske så smertefrit som muligt, og derfor kontaktede han ikke virksomheden, inden han mødte op.

Han og N1 talte ikke om arbejdsmiljøet under mødet, men det var hans opfattelse, at der var en forståelse hos N1 for, at det var det, ophævelsen drejede sig om.

Procedure

A har til støtte for sin påstand navnlig anført, at kravet er opgjort i overensstemmelse med Industriens Overenskomst, og at han efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på at blive aflønnet efter denne overenskomst, selv om den ikke er tiltrådt af virksomheden. Mødet den 17. november 2022 drejede sig kun om ophævelsen og kravet på godtgørelse i den anledning. Der blev således ikke talt om lønkrav. Referatet fra mødet den 17. november 2022 gør kun op med de forhold, der har været drøftet på mødet, og lønkravet er derfor ikke omfattet af forliget. Han har derved ikke med forliget frasagt sig retten til lønkravet. Der kan desuden ikke indgås forlig om krav på løn efter erhvervsuddannelsesloven.

N1 har til støtte for sin påstand henholdt sig til, at det på mødet den 17. november 2022 blev aftalt, at der ikke kunne komme yderligere krav i anledning af uddannelsesaftalen. Han kan desuden ikke godkende kravets størrelse.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

Efter sagens oplysninger kan det lægges til grund, at A ønskede at ophæve uddannelsesaftalen, og at han derfor kontaktede V1 fra Dansk Metal. V1 henvendte sig herefter på vegne af A nogle dage senere uden forudgående

varsel på virksomhedens værksted, hvor han under et møde af ca. 5 minutters varighed aftalte med N1, at virksomheden ensidigt skulle ophæve uddannelsesaftalen med A for at sikre, at A kunne komme i skolepraktik.

I det referat, som V1 efterfølgende udarbejdede fra samtalen, har han anført, at tilgodehavende ferie og SH udbetales, og at parterne er enige om, at der ikke kan rejses yderligere krav i sagen. Referatet er derefter underskrevet af parterne.

Referatet udgør en bindende forligsaftale mellem parterne.

N1 har oplyst at han opfattede aftalen således, at der derefter ikke kunne rejses yderligere krav i anledning af uddannelsesaftalen.

N1s forståelse har støtte i aftalens ordlyd sammenholdt med de ovenfor nævnte omstændigheder. Tvistighedsnævnet lægger endvidere vægt på, at V1 som repræsentant for A tog initiativ til aftalen og derefter formulerede denne, hvorfor uklarheder ved aftalens indhold kommer A til skade. Tvistighedsnævnet tager derfor virksomhedens påstand om frifindelse til følge.

Det kan ikke føre til et andet resultat, at V1 ikke inden indgåelsen af aftalen var bekendt med, at der var yderligere lønkrav, idet han ved foretagelse af et løntjek på enkel vis kunne have konstateret dette.

B frifindes således.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

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

B frifindes.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Sagen kan inden 8 uger efter, at nævnet har truffet afgørelse, indbringes for domstolene, jf. erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 4. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Tvistighedsnævnet om at blive orienteret.