

Udskriftsdato: 18. december 2025

KEN nr 9815 af 28/11/2013 (Gældende)

Kendelse

Ministerium: Erhvervsministeriet

Journalnummer: J.nr. 228.22H.411

Kendelse

afsagt af Tvistighedsnævnet den 28. november 2013 i sag 47.2012

A

v/advokat Ulla Jacobsen, HK Danmark

mod

B

v/advokat Peter Vibe Jespersen, Dansk Erhverv

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Tine Vuust (formand), advokat Linda Rudolph Greisen (DA) og advokat Ulrik Mayland (LO). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget advokat Morten Schønning Madsen, Dansk Erhverv Arbejdsgiver og faglig chef Kim Jensen, HK.

Mellem klageren, A, født den 7. oktober 1967, og C, der siden blev erhvervet af B, blev den 27. oktober 2007 indgået uddannelsesaftale, hvorefter A skulle uddannes som kontorassistent med uddannelsesperiode fra den 1. september 2007 til den 30. november/31. december 2009.

Denne sag drejer sig om erstatning på løn, der udgør differencen mellem den faktisk udbetalte løn og løn beregnet efter Landsoverenskomst for kontor og lager på grundlag af påberåbt begyndelsesløn på månedligt 23.000 kr.

A har ved sin organisation, HK Handel, ved klageskrift modtaget den 9. september 2009 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med endelig påstand om, at B tilpligtes at betale principalt 168.140,41 kr., subsidiært et mindre beløb fastsat efter Tvistighedsnævnets skøn, med tillæg af procesrente fra de enkelte lønningers forfaldstidspunkt.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagen har været forhandlet i Tvistighedsnævnet den 4. november 2013.

Sagsfremstilling

Virksomheden er og var også på tidspunktet for indgåelse af uddannelsesaftalen med A medlem af Dansk Handel & Service, nu Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Det fremgår af uddannelsesaftalens punkt 8 bl.a.:

”Lønnen er højere end den gældende mindstebetaling for elever og er ved uddannelsens begyndelse fastsat til kr. 16.310 ...

...

Kollektiv overenskomst HK og Dansk Erhverv.”

Den 21. maj 2008 skrev HK Storstrøm på vegne af A til Dansk Erhverv og anmodede om en forhandling med følgende begrundelse:

”Vort ovennævnte medlem har henvendt sig i afdelingen på baggrund af hendes løn. Hun er ansat som vokselev på kontoret i Fog, men modtager løn som ufaglært i butik kr. 15.940,00 + HH tillæg på kr. 770,00.

Idet vi mener det er i strid med overenskomstens § 4, skal vi hermed anmode om en forhandling i sagen.”

Den 25. juli 2008 blev der holdt et organisationsmøde mellem HK Sjælland og Dansk Erhverv, hvor man drøftede A's ansættelse som kontorassistentelev. Af protokollet fremgår bl.a.:

"Arbejdsgiver anførte, at overenskomstens bestemmelse om lønvurdering er overholdt ved ansættelsen af A 1. september 2007, og at der ikke i virksomheden findes sammenlignelige elevansættelser, hvorfor man havde taget udgangspunkt i lønnen for voksnelever i butik samt ydet et tillæg på baggrund af A's uddannelse og erfaring. Arbejdsgiver anførte endvidere, at man ikke var enig i, at der som af HK Sjælland anført skulle fastsættes løn med udgangspunkt i begyndelseslønnen for udlærte kontorassistenter.

Under disse forudsætninger tilbød arbejdsgiver per kulance og uden præjudice at regulere A's løn med 3,7 % månedligt, svarende til eget pensionsbidrag (618,27 kr.)

Arbejdsgiver anerkendte, at der ikke var indbetalt pensionsbidrag i overensstemmelse med overenskomstens regler. Det fulde pensionsbidrag vil af arbejdsgiver blive indbetalt straks med tilbagevirkende kraft fra den 1. september 2007. Fra juli måned 2008 vil pensionsindbetalingen følge overenskomsten.

HK Sjælland anførte, at overenskomstens bestemmelser ikke var fulgt ved lønfastsættelsen, og at de ikke kunne acceptere forligsforslaget vedrørende lønnen. "

HK Handel for A indbragte ved klageskrift af 23. december 2008 sagen for faglig voldgift med påstand om, at indklagede skulle anerkende, at "A's løn væsentligt afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper på virksomheden respektive sammenlignelige virksomheder indenfor branchen, jf. parternes kontor- og lageroverenskomst § 4, stk. 1, litra d, jf. § 7, stk. 5, 2. afsnit". Efter opmandens tilkendegivelse om, at den faglige voldgiftssag efter indklagedes påstand ville blive afvist, hævdede klager sagen.

Den 17. august 2009 fremsendte LO en fællesmødebegæring til Dansk Arbejdsgiverforening med påstand om overenskomstbrud i forbindelse med lønfastsættelsen for A. Ved protokol af 3. juni 2010 blev der indgået forlig "uden præjudice" i den anlagte arbejdsretssag, hvorefter B betalte "en ordensbod på kr. 7.500 til fuld og endelig afgørelse".

Herefter indbragtes sagen for Tvistighedsnævnet, hvor man i nævnets møde den 21. oktober 2010 forhandlede indklagedes påstand om afvisning. Ved Tvistighedsnævnets kendelse af 12. november 2010 i TN 80.2009 blev det bestemt, at sagen kunne indbringes for Tvistighedsnævnet, at der efter A's anbringender var tale om fortolkning af den individuelle arbejdsaftale, herunder om overenskomstens kriterier i forbindelse med fastsættelsen af lønnen var tilsidesat, og ikke et spørgsmål om overenskomstfortolkning, og at sagen derfor skulle fremmes for Tvistighedsnævnet og ikke afvises under henvisning til erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2.

Denne afgørelse blev indbragt for Københavns Byret, som i dom af 3. januar 2012 stadfæstede Tvistighedsnævnets kendelse med følgende begrundelse:

"Sagen mellem B og A drejer sig om, hvorvidt A har fået for lidt i løn, og om hun dermed har krav på erstatning. Retten finder, at sagen således drejer sig om hvorvidt kriterierne i overenskomstens § 4 er overholdt set på baggrund af parternes konkrete aftale og forudsætningerne herfor, og det er således ikke tale om overenskomstfortolkning men om hvorvidt parternes konkrete aftale er i overensstemmelse med overenskomstens kriterier. "

Dommen blev anket til Østre Landsret, der ved dom af 4. september 2012 (8. afd. nr. B-171-12) stadfæstede byrettens dom med følgende præmisser:

"Landsretten lægger til grund, at den konkrete tvist ikke kan gøres til genstand for yderligere fagretlig behandling.

Det følger af erhvervsuddannelseslovens § 63 og praksis i tilknytning hertil, at en tvistighed mellem en elev og praktikvirksomheden kan indbringes for det faglige udvalg og herefter for Tvistighedsnævnet. Først herefter kan sagen indbringes for de almindelige domstole.

Herefter og af de af byretten anførte grunde stadfæster landsretten byrettens dom. ”

Efter anmodning fra klager har Tvistighedsnævnet på dette grundlag besluttet at fortsætte behandlingen af sagen.

Under sagen er der til belysning af begyndelseslønnen på virksomheden af klager fremlagt lønsedler for to kontoruddannede medarbejdere, N1 og N2, som blev ansat i 2008 til en månedlig løn svarende til henholdsvis 24.000 kr. og 23.000 kr. for en fuldtidsstilling.

Klager har endvidere til belysning af det generelle lønniveau inden for branchen henvist til en lønstatistik 2007 inden for Dansk Arbejdsgiverforenings område for kontorarbejdere med 0-4 års erhvervserfaring, hvor ”nedre kvartil” er opgjort til 22.049 kr. og gennemsnitslønnen til 27.342 kr., og til en lønstatistik 2007 for Landsklubben Dansk Supermarked, hvorefter bogholderiarbejde aflønnes med minimum 20.500 kr. og alment kontor- og sekretærarbejde i øvrigt med minimum 20.350 kr.

Retsgrundlag

Erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 1 og 2, har følgende ordlyd:

”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. ”

Landsoverenskomsten 2007 for kontor og lager (kontoroverenskomsten) indeholder bl.a. følgende bestemmelser om løn for elever:

”§ 4 LØN

Lønnen aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem virksomheden og medarbejderen. Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.

Lønnen skal give udtryk for medarbejderens indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.

...

En medarbejder er berettiget til at kræve forhandling med virksomheden, såfremt lønnen væsentligt afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper på virksomheden, respektive sammenlignelige virksomheder inden for branchen. Såfremt fastsættelsen af lønnen for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningen i stk. 1, litra b, kan hver af parterne begære en forhandling under medvirken af begge organisationer.

Parterne har, i tilfælde hvor misforhold på området som helhed taget skønnes at være til stede, påtaleret i henhold til de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandlingen af faglig strid, jf. reglerne nedenfor om paritetisk nævn.

Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i stk. 1, litra b. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde og eventuelle andre ulemper med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling, jf. § 3. Uoverensstemmelser om lønforhold for enkeltpersoner, hvor der er aftalt funktionsløn, kan indbringes for et paritetisk nævn...

...

§ 7 LØN- OG ARBEJDSFORHOLD FOR ELEVER

4. Mindestbetalingssats til elever

...

Til elever, der inden uddannelsesforholdets start har bestået højere handelseksamen, studentereksamen eller højere teknisk eksamen, betales et tillæg til de ovennævnte lønninger:

1. marts 2007 kr. 770,00 pr. md.

...

5. Voksenuddannelse

Begynder en elev den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis elev eller arbejdsgiver ønsker det, kan lønforholdet aftales under parternes medvirken.

Elever, der ved uddannelsesaftalens start er fyldt 25 år, og som indgår i et særligt tilrettelagt voksenforløb, jf. uddannelsesbekendtgørelserne, aflønnes efter principperne i overenskomstens § 4. ”

Landsoverenskomst for butikker 2007 (butiksoverenskomsten) indeholder bl.a. følgende bestemmelser om aflønning af elever:

”§ 2 LØN

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem virksomheden og medarbejderen.

...

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.

...

4. Løn, ufaglærtUfaglærte medarbejdere aflønnes således:

	1. marts 2007 kr. pr. md.	1. marts 2008 kr. pr. md.	1. marts 2009 kr. pr. md.
Minimalløn	Kr. 15.540,00	15.940,00	16.340,00

...

9. Løn, elever

a. Minimalløn:

...

Elever, der inden uddannelsesforholdets start har bestået højere handelseksamen, studentereksamen eller højere teknisk eksamen, ydes et tillæg til de ovennævnte lønninger på:

1. marts 2007

kr. pr. md.

Kr. 770,00

...

c. Elever, 25 år eller derover

Elever, der ved uddannelsens start er fyldt 25 år, aflønnes efter satserne for ufaglærte, jf. stk. 4. ”

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun var til ansættelsessamtale på virksomheden med V2 og N3. Hun havde forinden fremsendt sit CV, hvoraf det fremgik, at hun var uddannet køkkenleder og havde taget forskellige kurser inden for regnskab og organisation. Efter ansættelsessamtalen blev hun ringet op af Jens Rask med tilbud om ansættelse. Hun spurgte, hvad lønnen var, og han sagde 9.000 kr. om måneden plus ”et trin mere”. Hun syntes ikke, at det lød af ret meget og spurgte derfor, om hun kunne få et ”HH-tillæg”, hvilket han accepterede. Hun opfyldte ikke de formelle betingelser for et sådant uddannelsestillæg. Da hun modtog uddannelsesaftalen, tog hun den deri fastsatte løn som udtryk for, at de til den aftalte løn havde lagt det tilskud på 5.800 kr., som kommunen gav virksomheden for ansættelse af en vokselev. På kontoret var der ansat fem kontoruddannede medarbejdere. I begyndelsen lavede hun ikke lige så meget som de andre, men efterhånden fik hun flere arbejdsopgaver, som hun i begyndelsen fik hjælp til, men efter kort tid udførte selvstændigt på samme niveau som de øvrige ansatte på kontoret. Hun havde selv ansvaret for debitorer. Hun ved ikke, hvad de andre på kontoret fik i løn. N2, der blev ansat i september 2008, fik 23.000 kr. om måneden. Det var ikke hendes indtryk, at N2’s arbejde blev udført mere kvalificeret eller indeholdt sværere opgaver end hendes arbejde. Efter 4 måneders ansættelse talte hun med bogholderiet om sin løn, men hun fik at vide, at da hun var lønnet efter butiksoverenskomsten, kunne hun ikke forvente yderligere lønregulering. Hendes løn steg pr. 1. marts 2008 efter butiksoverenskomstens takster. Hun fik aldrig nogen individuel lønforhandling under sin elevansættelse. Efter færdiggørelsen af sin uddannelse fik hun tilbudt ansættelse til 23.000 kr. pr. måned.

V1 har forklaret bl.a., at han tidligere har været faglig chef i bl.a. HK Service og i dag er ansat i CO Industri. Han har deltaget i forhandlinger af overenskomsterne inden for butiks- og kontorområdet. I 1997 blev den tidligere fælles overenskomst opsplittet i butiksoverenskomsten og en overenskomst for kontor og lager. Baggrunden herfor var et ønske om at lave mere fagrettede overenskomster, som afspejlede erhvervet. Ved opsplitningen blev mindstelønnen på butiksområdet ikke videreført i kontorooverenskomsten, fordi lønniveauet på kontorområdet typisk var højere end mindstelønnen. Man indgik samtidig forskellige aftaler i den hensigt at undgå en forringelse af lønningerne på kontorområdet, herunder bestemmelsen i overenskomstens § 4 d, som skal sikre, at den aftalte løn ikke væsentligt afviger fra det øvrige lønniveau på virksomheden eller i branchen. Ved vurderingen af lønniveauet i branchen tog arbejdstagersiden under forhandlingerne udgangspunkt i lønstatistikens nedre kvartil. Det fremgår ikke af lønstatistikkerne, om de ansatte er faglærte eller ufaglærte. Både før og efter opsplitningen af overenskomsterne kunne man som ansat kræve en forhandling af lønnen, men bortset fra mindstelønnen i butiksoverenskomsten er der ikke krav på en bestemt løn. Bestemmelsen i overenskomstens § 7, stk. 5, om vokselever kom til i 2000. Man kunne dengang ikke blive enige om, hvorvidt der skulle indføres mindstelønninger for vokselever, og i stedet blev der efter ønske fra arbejdstagerside henvist til § 4.

V2 har forklaret bl.a., at han, der i dag er økonomichef i Dansk Erhverv, fra 2001 var ansat i C som regnskabschef og senere som underdirektør i B. B er en supermarkedskæde med hovedsæde i X. Han deltog i ansættelsessamtalen med A sammen med N3. Han kan ikke forestille sig, at de ikke talte om lønnen under ansættelsessamtalen, men han erindrer ikke, hvilken løn hun fik tilbudt. Ved fastsættelsen af hendes løn tog man udgangspunkt i hendes individuelle forhold, såsom kvalifikationer og faglighed på baggrund af hendes CV, men man skelede også til niveauet i butiksoverenskomsten samt det generelle lønniveau på kontoret. A’s CV viste, at hun tidligere havde gennemført en uddannelse og taget nogle kurser, men de konkrete kompetencer, som hun havde erhvervet herved, var ikke afgørende for beslutningen om at ansætte hende. Det viste dog sammen med det forhold, at hun havde tre børn, at der var tale om en voksen og moden kvinde, som kunne præstere noget, og det satte virksomheden pris på. Arbejdstiden

på kontoret var fast 8-16, og kriteriet om fleksibilitet blev derfor ikke tillagt særlig vægt. På et tidspunkt efter ansættelsen sagde A, at hun var utilfreds med sin løn, men han stod fast på den løn, der var blevet aftalt, og som fremgik af uddannelsesaftalen. A kan godt have fået ansvaret for debitorer, som man havde gode erfaringer med at give elever. Man ville gerne vise hende tillid, men der var stadig tale om en uddannelsesstilling, og man havde slet ikke de samme forventninger til hendes præstationer som til de andre, ligesom hendes arbejde også blev kontrolleret af andre. N2, som blev ansat i 2008, havde som eget delområde ansvaret for butikernes regnskaber og markedsføringsmateriale.

V3 har forklaret bl.a., at han deltog i forhandlingerne i 1997 om opsplitningen af overenskomsten for butik, kontor og lager. På kontorområdet blev der aftalt en 100 % individuel løndannelse, bortset fra bestemmelsen om de funktionslønnede. Der var ingen fælles forudsætning om aflønning svarende til lønstatistikens nedre kvartil, og den nye bestemmelse i § 4 d hjemlede som noget nyt alene en forhandlingsret. Virksomheden indvilgede i at betale bod i Arbejdsretten, fordi man ikke havde overholdt sin forpligtelse efter kontoroverenskomsten til at indbetale pensionsbidrag af lønnen til en pensionsordning.

Procedure

Klager har til støtte for sin påstand anført, at Tvistighedsnævnet efter sin tidligere kendelse og de afsagte domme fra by- og landsret nu er forpligtet til at tage stilling til A's krav, herunder om lønfastsættelsen er sket i overensstemmelse med § 7, jf. § 4 i kontoroverenskomsten. Efter disse bestemmelser skal lønnen for vokselever fastsættes efter nogle nærmere fastlagte kriterier og må ikke væsentligt afvige fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige ansatte i virksomheden. A's løn blev ved uddannelsens start fastsat direkte efter butiksoverenskomstens mindstelønninger for vokselever med et mindre uddannelsestillæg, og den efterfølgende regulering af hendes løn skete også takstmæssigt efter denne overenskomst og uden individuel forhandling. Kontoroverenskomstens § 4 a og b blev således ikke overholdt. Hertil kommer, at lønnen væsentligt afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige grupper på virksomheden, der efter det oplyste må fastlægges som den løn på 23.000 kr., som N2 fik ved sin ansættelse i 2008, og som A fik tilbudt efter gennemførelsen af sin uddannelse. Virksomheden har ikke fremlagt lønsedler fra andre ansatte på virksomheden for at imødegå klagers krav. Også på sammenlignelige virksomheder inden for branchen er lønniveauet i henhold til lønstatistikkerne væsentligt højere end A's løn. De forskelle, der måtte være mellem A's og de kontoruddannedes arbejde, må under alle omstændigheder anses for kompenseret ved det løntilskud, som kommunen ydede virksomheden til ansættelse af en vokselev.

Indklagede har til støtte for sin påstand om frifindelse i første række anført, at kontoroverenskomsten ikke giver A ret til en bestemt løn, men alene krav på en forhandling, hvis hun synes, at hendes rettigheder efter overenskomstens § 4 a og b er blevet tilsidesat. Klagers påstand er således udtryk for en interesseløst, som Tvistighedsnævnet ikke kan tage stilling til. A blev ikke "fejlagtigt indplaceret" allerede af den grund, at der ikke i overenskomsten er nogen lønsats, som hun skulle indplaceres på. Klagerens synspunkt om, at hun havde krav på en løn svarende til nedre kvartil, har ikke støtte i overenskomstteksten og hviler i givet fald på en fortolkning af overenskomsten, som Tvistighedsnævnet allerede i sin kendelse fra 2010 fastslog, at man ikke vil tage stilling til. Tvistighedsnævnet skal ved sin bedømmelse af sagen alene kontrollere, om virksomheden i forbindelse med lønaftalen med A har lagt vægt på de kriterier, der fremgår af overenskomstens § 7, jf. § 4, og det har virksomheden. Der må herved lægges vægt på V2's forklaring om de forhold, han inddrog i sine overvejelser ved ansættelsen af A. Selvom det måtte lægges til grund, at virksomheden tog udgangspunkt i butiksoverenskomsten, så er der i denne overenskomst fastsat de samme kriterier, som skal indgå ved lønfastsættelsen efter overenskomsten på kontorområdet. Klager har således ikke løftet bevisbyrden for, at overenskomstens kriterier er blevet tilsidesat, eller at hun efter overenskomsten har krav på en højere løn, end der rent faktisk blev aftalt.

Twistighedsnævnets begrundelse og resultat

Efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, skal elevens løn mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Der er enighed mellem parterne om, at den kollektive overenskomst inden for A's uddannelsesområde er Landsoverenskomst for kontor og lager, hvori der ikke er fastsat nogen mindsteløn for voksnelever, men i stedet henvises til overenskomstens § 4, hvorefter lønnen aftales direkte mellem virksomheden og den ansatte. Der er endvidere enighed om, at A ikke var funktionslønnen efter overenskomstens § 4 f.

2 voterende udtaler:

Efter vores opfattelse sikrer bestemmelsen i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, at elever ikke aflønnes lavere end det, der følger af den for uddannelsesområdet gældende overenskomst, men dette giver ikke eleven en bedre retsstilling, end overenskomsten tilsiger.

Vi finder det efter forklaringen fra V2 og de i øvrigt foreliggende oplysninger ikke godtgjort, at den aftalte løn for A ikke giver udtryk for de kriterier, der er opregnet i overenskomstens § 4 b. Vi har herved lagt vægt på, at det ikke er i strid hermed, at man ved indgåelse af aftalen om lønnen tog udgangspunkt i mindstelønnen i butiksoverenskomsten. De kriterier, der er fastlagt i butiksoverenskomsten, er de samme som kriterierne i overenskomstens § 4 b. Hertil kommer i øvrigt, at der blev ydet et tillæg i lyset af hendes erfaringer og kvalifikationer. Det fremgår ikke af overenskomsten, at en elev har krav på aflønning efter lønstatistikens nedre kvartil eller som uddannede kontormedarbejderes begyndelsesløn. Efter overenskomstens § 4 d er der alene krav på en forhandling af lønnen, hvilket allerede er sket.

Vi stemmer på denne baggrund for at frifinde indklagede.

2 voterende udtaler:

Efter forklaringen fra A sammenholdt med, at hendes begyndelsesløn nøjagtig svarede til den dagældende minimumssats i butiksoverenskomsten for voksnelever med et i overenskomsten fastsat uddannelsesstillæg på 770 kr., at hun efterfølgende blev lønreguleret med butiksoverenskomstens satser uden nærmere forhandling herom, at der i overensstemmelse med butiksoverenskomsten – men i strid med kontoroverenskomsten – ikke blev indbetalt pensionsbidrag til en pensionsordning, og at virksomheden har vedtaget en bod på 7.500 kr. efter fremsendelse af fællesmødebegæring med påstand om overenskomstbrud, lægger vi til grund, at lønnen mellem virksomheden og A blev aftalt under iagttagelse af reglerne i butiksoverenskomsten og ikke reglerne i kontoroverenskomsten.

Vi finder af den grund, at den aftalte løn ikke gav udtryk for A's indsats, kvalifikationer mv., og at hendes rettigheder efter overenskomstens § 4 b således blev tilsidesat. Selvom overenskomstens § 4 d ikke indeholder en udtrykkelig bestemmelse om mindsteløn, så var det efter forklaringen fra V1 en forudsætning under overenskomstforhandlingerne i 1997, at den aftalte løn ikke stod i misforhold til begyndelseslønnen for sammenlignelige grupper på virksomheden eller på sammenlignelige virksomheder inden for branchen (nedre kvartil). Vi finder derfor, at A har krav på en erstatning for virksomhedens tilsidesættelse af kontoroverenskomsten, og at denne erstatning passende kan udmåles som forskellen mellem den faktiske løn og begyndelseslønnen på virksomheden på 23.000 kr.

På den baggrund stemmer vi for at tage klagerens påstand til følge.

1 voterende udtaler:

Af de grunde, der er anført af to af de voterende, lægger også jeg til grund, at A's løn blev forhandlet og aftalt under iagttagelse af reglerne i butiksoverenskomsten og ikke reglerne i kontoroverenskomsten.

Jeg finder det imidlertid ikke godtgjort, at A ville have fået en højere løn, såfremt man på et tidligere tidspunkt end ved forhandlingen den 25. juli 2008 havde været opmærksom på, at lønnen skulle forhandles efter reglerne i kontoroverenskomstens § 7, jf. § 4. Jeg har herved lagt vægt på, at det af butiksoverenskomsten fremgår, at lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats og kvalifikationer mv., og at der udover mindstelønsatsen blev ydet A et beløb svarende til et uddannelsesstillæg, som

virksomheden efter overenskomstens regler ikke var forpligtet til at give hende. Jeg har endvidere lagt vægt på, at der efter ordlyden af kontoroverenskomstens § 4 d ikke består en ret for en ansat under overenskomsten til at oppebære en bestemt løn, men alene en ret til at kræve forhandling, hvis lønnen væsentligt afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper på virksomheden, og at en sådan forhandling under medvirken af begge organisationer blev afholdt den 25. juli 2008, uden at dette førte til en forhøjelse af den aftalte løn.

Jeg finder ikke uden enighed mellem parterne herom at kunne lægge til grund, at bestemmelsen i § 4 d har et videre indhold, således som hævdet af klageren. Jeg finder heller ikke, at eleven i kraft af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har en bedre retsstilling, end overenskomsten tilsiger.

Med denne begrundelse stemmer jeg for at frifinde indklagede.

Der afsiges kendelse efter stemmeflertallet, således at indklagede frifindes.

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

B frifindes.

Denne kendelse kan inden 8 uger efter nævnets afgørelse indbringes for domstolene. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Tvistighedsnævnet om at blive underrettet herom, ligesom nævnet gerne vil underrettes om rettens afgørelse.