



# Udskrift af Arbejdsrettens dom af 10. februar 2014

## I sag nr.: AR2012.0643

Landsorganisationen i Danmark  
for  
Blik- og Rørarbejderforbundet  
*mod*  
Dansk Arbejdsgiverforening  
for  
TEKNIQ Installatørernes Organisation  
for  
ENCO A/S VVS

*Dommere: Oluf Engell, Anders Søndergaard Larsen, Asger Tue Pedersen, Laurits Rønn, Jytte Scharling (retsformand), Arne Sørensen og Mads Øland.*

## Indledning

Sagen angår spørgsmålet, om ENCO A/S VVS skal betale bod til Blik- og Rørarbejderforbundet for manglende overholdelse af pkt. 18 i VVS Overenskomst 2010-2012 om medarbejdernes ret til 2 ugers efter- og videreuddannelse pr. kalenderår.

## Påstande

Klager, Landsorganisation i Danmark for Blik- og Rørarbejderforbundet, har nedlagt påstand om, at indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation for ENCO A/S VVS, skal betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod til Blik- og Rørarbejderforbundet.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation for ENCO A/S VVS, har påstået frifindelse.

## Sagsfremstilling

*Overenskomstgrundlaget mv.*

I pkt. 18 i VVS Overenskomst 2010-2012 mellem Blik- og Rørarbejderforbundet og TEKNIQ Installatørernes Organisation hedder det bl.a.:



## **”Punkt 18 – Efteruddannelse**

### **Stk. 1: Efteruddannelses- og kompetenceplanlægning**

Overenskomstparterne er enige om i samarbejde at sikre virksomhedernes medarbejdere den fornødne efter- og videreuddannelse samt kompetenceudvikling, for herigennem at fremme VVS-branchens arbejdsområder.

Det betyder, at virksomhederne skal give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne er forpligtede til at deltage i den fornødne uddannelse. Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

Uddannelserne har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder i en teknologisk verden. Det er ligeledes formålet at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke beskæftigelsesmulighederne.

Dette kan eksempelvis sikres gennem uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt deltagelse i real-kompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

Organisationerne er enige om, at medarbejdere, under hensyn til virksomhedens arbejdsmæssige forhold, kan opnå frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser.

### **Stk. 2: Ret til efter- og videreuddannelse**

Medarbejdere med 32 ugers beskæftigelse i virksomheden har ret til i alt 2 ugers efter- og videreuddannelse pr. kalenderår som angivet under punkt a, b eller c.

Efter- og videreuddannelse kan også ske ved en kombination af de nedenstående punkter.

#### **a.**

Uddannelser iværksat i medfør af Lov om Arbejdsmarkedsuddannelser gennem VVS-branchens Uddannelsesnævn. Såfremt overenskomstparterne er enige, kan bestemmelsen omfatte andre faglige uddannelser. Lønnen under efter- og videreuddannelse andrager den i virksomheden gældende timeløn. Virksomheden modtager gennem A-kassen/forbundet det offentlige tilskud.

Medarbejderne er pligtige at meddele efter- og videreuddannelse senest 4 uger før kursets start.

#### **b.**

Selvvalgt uddannelse under fornøden hensyntagen til virksomhedens arbejds- og produktionsforhold. Uddannelse skal være relevant for branchen - idet branchen defineres i bred forstand.

Organisationerne udarbejder i fællesskab en fortegnelse over relevante uddannelser, jf. bilag 1.

Lønnen under efter- og videreuddannelse andrager 85 % af den i virksomheden gældende timeløn.

Herudover refunderer virksomheden udgifter til befordring efter statens regler og kursusgebyrer og evt. kursusmaterialer i forbindelse med kursusafviklingen, idet virksomhedens refusion dog maksimalt kan udgøre 200 kr. pr. dag/1000 kr. pr. uge. Virksomheden modtager gennem A-kassen/forbundet et eventuelt offentligt tilskud. Medarbejderen er pligtig at meddele efter- og videreuddannelse senest 4 uger før kursets start.



Medarbejderen kan vælge at deltage i selvvalgt uddannelse, der opfylder kravene i pkt. b, uden for arbejdstiden. I så fald betaler arbejdsgiveren dokumenterede udgifter til kursusafgift og materialer, dog max. 1.500 kr. pr år til den enkelte medarbejder. I relation til 2 ugers-retten medgår sådanne uddannelser med antallet af undervisningstimer.

Hvis en medarbejder efter virksomhedens beslutning deltager i kurser, hvortil der ydes løntabsgodtgørelse, får medarbejderen sin normale løn uden tillæg. Løntabsgodtgørelse tilgår virksomheden.

Denne bestemmelse bortfalder, såfremt det nuværende løntabsgodtgørelsesniveau reduceres.

### **Bilag 1**

Overenskomsten Punkt 18 stk. 2 giver ret til deltagelse i selvvalgt uddannelse i op til 2 uger om året, såfremt der er tale om kurser/uddannelsesaktivitet af følgende karakter:

- Alle AMU kurser fra vvs-branchens uddannelseskatalog
- AMU kurser, der ligger udenfor vvs-branchens uddannelseskatalog, af teknisk faglig, almen og ledelsesmæssig karakter. Det er dog en betingelse at kurserne i bred forstand er brancherelevante.
- Private kurser af teknisk faglig karakter udbudt af leverandører og grossister m.v. Kurserne skal være brancherelevante i bred forstand og der må ikke være tale om studierejser.
- Følgende private og offentlige kurser af almen karakter sprog (tysk og engelsk), matematik, fysik og kemi, IT, ledelse- og regnskab, samt læse- og stavekurser.
- Trailer kørekort.
- Videregående teknisk uddannelse over erhvervsuddannelsesniveau, herunder teknisk faglige moduler under åben uddannelse. Kurserne skal være brancherelevante i bred forstand.”

*Sagens oplysninger mv.*

Den 12. april 2011 afleverede tillidsmand A under henvisning til overenskomstens regler om efteruddannelse medarbejdernes kursusønsker for kalenderåret 2011 til direktør B, ENCO A/S VVS.

I en lokalaftale mellem ENCO A/S VVS og VVS-klubben med ikrafttræden den 2. maj 2011 hedder det om medarbejdernes kursusdeltagelse mv. bl.a.:

- ”6. Deltagelse i kurser, som firmaet får refusion for, udbetales med kr. 212,16 pr. time.
7. Såfremt montøren ikke har været på kursus indenfor de sidste 3 års ansættelse, bliver der opsparret 1 uge pr. år, max 3 ugers kursus i alt. Kurserne skal planlægges med nærmeste overordnede og kan maksimalt forlænge opsigelsesperioden med 5 arbejdsdage.”

Der er mellem parterne enighed om, at den i pkt. 6 omtalte refusion til ENCO A/S VVS udgør



85,14 kr. pr. time.

Den 1. juni 2011 blev der afholdt møde i samarbejdsudvalget i ENCO A/S VVS med deltagelse af bl.a. direktør B og tillidsmand A. I referatet af mødet hedder det under punktet ”Kursus:” bl.a.:

- ”• Efter næste møde aftales angående kursusudvalg for anlægssvende. Kursus for servicesvende aftales på medarbejder samtalen.”

Det næste møde i samarbejdsudvalget fandt sted den 24. august 2011. I mødereferatet hedder det under punkterne ”Kursus:” og ”Eventuelt:” bl.a.:

”Kursus:

...

- [A] har lavet oplæg til kursusplan for anlægssvende og servicesvende. Der er nogle kurser som [B] ikke mener er relevant for firmaet, (bla. Gaffeltruck, lastbilkørerkort, biobrændsel og PC-kursus (det kan tages på aftenskole). [B] og [A] laver i uge 38, 2011 en ny kursusplan, så den løber i en længere periode (ca. 2 år). [B] laver en oversigt over hvem der har været på kursus i 2011. Kursus for servicesvende aftales på medarbejder samtalen.

...

Eventuelt:

- FJE indkalder til medarbejdersamtalerne som skal udføres i september og oktober 2011. Samtalerne udføres af [C] og [D].”

Direktør B udarbejdede efter mødet en oversigt over de kursusønsker, medarbejderne havde fremsat i 2011. Oversigten, der er dateret 3. oktober 2011, indeholder bl.a. en opgørelse over den enkelte medarbejders ønskede antal kursustimer samt dennes opsparede antal kursustimer, dels i henhold til pkt. 18 i VVS Overenskomst 2010-2012, dels som opsparet fra tidligere år, jf. pkt. 7 i lokalaftalen mellem ENCO A/S VVS og VVS-klubben. Oversigten omfatter i alt 44 medarbejdere. Enkelte er ikke omfattet af overenskomsten, og nogle var fratrådt på tidspunktet for dateringen af oversigten. Ifølge oversigten er det samlede antal kursustimer, som de medarbejdere, der er opført på listen, er berettigede til, opgjort til 2213. Heraf er ifølge opgørelsen afholdt 354 timer i 2011.

Efter udarbejdelsen af oversigten udsendte ENCO A/S VVS et orienteringsbrev af 20. oktober 2011 til medarbejderne med overskriften ”Kursus i ENCO”. I orienteringsbrevet, der blev underskrevet af direktør B og tillidsmand A, hedder det bl.a.:



”Firmaet har i samarbejde med rørklubben, arbejdet på et samlet forslag til efteruddannelse af timelønnede i ENCO. Vi har taget udgangspunkt i de ønsker I kom med i foråret. Men da en del af dem er forældet, vedlægger vi et nyt kursus materiale, som du bedes gennemlæse. Hvis dit ønske fra foråret stadig er aktuelt, eller du har et nyt kursus ønske, skal du udfylde vedlagte tilmeldingsblanket og aflevere den til din overmontør.”

Af referatet fra det efterfølgende møde i samarbejdsudvalget den 23. november 2011 fremgår bl.a., at der var kommet 12 tilbagemeldinger med kursusønsker fra svendene, og at medarbejdersamtalerne nu var rykket til november og december 2011. Efter mødet i samarbejdsudvalget modtog ENCO A/S VVS yderligere 7 tilbagemeldinger fra svendene, således at det samlede antal nåede op på 19 tilbagemeldinger.

Medarbejdersamtalerne i ENCO A/S VVS blev først afholdt i perioden fra 6. til 7. februar 2012. I referaterne fra medarbejdersamtalerne hedder det i pkt. 10, at ”Medarbejder skal selv indenfor for 14 dage komme med forslag til kurser som naturligvis vil blive prioriteret.” Der er mellem parterne uenighed om, hvorvidt pkt. 10 blev drøftet på møderne, eller om ENCO A/S VVS selv har tilført punktet på referaterne.

Eftersom medarbejdernes ønsker om efteruddannelse ikke blev gennemført i 2011, blev der den 9. maj 2012 afholdt et organisationsmøde mellem Blik- og Rørarbejderforbundet og TEKNIQ Installatørernes Organisation. I organisationsmødereferatet hedder det bl.a.:

”TEKNIQ anerkender, at ENCO A/S ikke i det ønskede omfang har efterkommet de fremkomne ønsker om efteruddannelse. Dette skyldes dels den kraftige nedmanding, som virksomheden har måttet gennemføre på grund af den økonomiske krise, dels uenighed om den praktiske tilrettelæggelse af kurserne.

TEKNIQ mener på denne baggrund ikke, at virksomheden kan idømmes bod for overenskomstovertrædelse og anbefaler, at Samarbejdsnævnet indkaldes til at løse konflikten.

Blik & Rør fastholdt, at uddannelsesplanen burde have været mulig at gennemføre set over den lange periode, dialog om gennemførelse har været afholdt i ...”

Den 30. maj 2012 blev der afholdt et fællesmøde mellem Landsorganisationen i Danmark for Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation. I fællesmødereferatet hedder det bl.a.:



”Fra arbejdsgiverside erkendte man, at virksomheden ikke fuldt ud har levet op til sine forpligtelser i henhold til overenskomstens punkt 18. Man gjorde endvidere gældende, at der forelå formildende omstændigheder, jf. bl.a. organisationsmødereferat af 9. maj 2012.

Virksomheden tilkendegav, at man snarest muligt vil optage drøftelser med den enkelte medarbejder om tilrettelæggelse af efteruddannelse i henhold til overenskomsten og parternes lokalaftale.

Enighed om bod kunne ikke opnås.

Fra arbejdstagerside forbeholdt man sig at videreføre sagen for Arbejdsretten med påstand om en betydelig bod, inkl. virksomhedens besparelse ved ikke at sende medarbejderne på efteruddannelse, og at gøre organisationsansvar gældende.”

Blik- og Rørarbejderforbundet og TEKNIQ Installatørernes Organisation afholdte den 12. juni 2012 endnu et organisationsmøde, hvorunder TEKNIQ Installatørernes Organisation anerkendte, at overenskomstens pkt. 18 ikke var overholdt, men at der i forhold til spørgsmålet om eventuel bod forelå formildende omstændigheder.

På baggrund af den af direktør B udarbejdede oversigt af 3. oktober 2011 opgjorde tillidsmand A den skønsmæssige besparelse, som ENCO A/S VVS angiveligt har opnået ved ikke at sende medarbejderne på kursus i forhold til det berettigede og ønskede omfang i 2011. Besparelsen blev for så vidt angår kursustimerne opgjort til 563.412 kr., svarende til 2.213 timer á 212,16 kr. med tillæg af 20 % (feriegodtgørelse og søgne- og helligdagsbetaling).

Af en oversigt fra ENCO A/S VVS for gennemført kursusaktivitet i perioden fra 1. januar til 31. december 2011 omfattende samtlige medarbejdere har virksomheden opgjort det samlede antal afholdte kursustimer til 629,5, heraf vedrører 540 timer medarbejdere med krav på uddannelse efter overenskomstens pkt. 18.

### **Forklaringer**

Der er afgivet forklaring af A, B og Thorkild Bang.

A har forklaret bl.a., at han har været tillidsrepræsentant i ENCO A/S VVS siden 2005. I foråret 2011 indsamlede han medarbejdernes kursusplaner for kalenderåret 2011. Baggrunden var, at der blandt medarbejderne var et stort ønske om efter- og videreuddannelse, men at det havde været svært at komme igennem med. Han havde taget problemstillingen op på samarbejds-



udvalgsmøderne i 2009 og 2010, men selv om der blev talt om kurser, skete der ikke noget. Der var derfor nødvendigt, at medarbejderne selv tog initiativ i sagen. Han afleverede derfor den 12. april 2011 personligt medarbejdernes kursusplaner til direktør B.

På den enkelte medarbejders kursusplan for 2011 var anført navn, medarbejdersnummer, telefonnummer samt angivelse af kursusart og eventuelt kursusnummer. Kursusnumrene refererede til VVS branchens kursusatalog, dvs. AMU-kurser. Kursusplanerne omfattede for hovedpartens vedkommende medarbejdere, der opfyldte overenskomstens krav om 32 ugers beskæftigelse.

Der skulle på næstkommende samarbejdsudvalgsmøde den 1. juni 2011 nedsættes et kursusudvalg, men det blev på mødet udsat til efter sommerferien. Den 1. juni havde ingen medarbejdere været på kursus. To dage før samarbejdsudvalgsmødet den 24. august 2011 afleverede han en samlet kursusplan for både anlægs- og servicesvende i virksomheden. Kursusplanen blev drøftet på mødet, men beskeden var, at der måtte laves en ny kursusplan. Han aftalte at mødes med direktør B herom den 1. september 2011. På samarbejdsudvalgsmødet blev i øvrigt der talt om, at kursusplanen skulle løbe over en længere periode, men da han så mødereferatet, stod der "ca. 2 år". Da det var sent på året, havde han netop forud for mødet lavet en kursusplan, således at kursusaktiviteten kunne komme i gang, og der var også mulige kurser inden årets udgang.

Direktør B udarbejdede oversigten af 3. oktober 2011 på baggrund af den på samarbejdsudvalgsmødet drøftede kursusplan. Kolonnen med overskriften "Ret til" omfattede den enkelte medarbejders opsparede antal kursustimer, mens kolonnen "Ønsker" omfattede medarbejdernes oprindelige ønsker fra 12. april 2011, men nu reduceret til de ønsker, som var medtaget på kursusplanen.

Tiden gik, og han mødtes på ny med direktør B. Det blev nu konstateret, at flere af kurserne enten var udgået eller fyldt op, hvilket ikke var usædvanligt så sent på året. De blev derfor enige om, at der måtte indhentes nye ønsker fra medarbejderne. Det var baggrunden for, at brevet af 20. oktober 2011 blev udsendt til medarbejderne. Forinden havde han lavet et nyt oplæg til kursusplan for resten af 2011 og ind i 2012.

På det efterfølgende samarbejdsudvalgsmøde den 23. november 2011 var der kommet 12 til-



bagemeldinger fra anlægssvendene, og han spurgte derfor, om de ikke skulle sende disse medarbejdere på kursus for at komme i gang med kursusafholdelsen. For servicesvendenes vedkommende skulle spørgsmålet om kursusafholdelse fortsat aftales på medarbejderudviklingssamtalen. Der kom samlet 19 tilbagemeldinger fra medarbejderne. På det tidspunkt troede han fortsat på, at der ville komme en løsning, og at nogen af medarbejderne ville komme på kursus. Ved en komsammen kort før jul fik han imidlertid at vide, at ingen af medarbejderne var blevet sendt på kursus. Sagen overgik derfor til Blik- og Rørarbejderforbundet den 2. januar 2012.

På baggrund af direktør B's oversigt af 3. oktober 2011 beregnede han virksomhedens lønbesparelse ved ikke at have sendt medarbejderne på kursus i 2011, dvs. hvad det ville have kostet, hvis medarbejderne skulle have siddet på skolebænken i det ønskede og berettigede omfang. Ud af de 19 tilbagemeldinger er 10 medarbejdere stoppet på virksomheden i perioden fra den 16. marts til den 28. juni 2012 uden at have været på kursus.

B har forklaret bl.a., at han er direktør i ENCO A/S VVS, som han har været indehaver af siden 2005. Selskabet er en mellemstor vvs-virksomhed med 40-60 medarbejdere og en årlig omsætning på 75-100 mio. kr.

Han ser positivt på kurser og efteruddannelse, og medarbejderne bliver direkte opfordret hertil i medarbejderhåndbogen. Virksomheden afholder også kurser i eget regi med henblik på udvikling af medarbejdernes kompetencer. Der er tale om kurser fra VVS branchens kursus-katalog. Hertil kommer kurser hos grossister, ligesom virksomheden selv afholder egne mersalgskurser.

I april 2011 afleverede tillidsmand A samtlige kursusønsker fra medarbejderne. Afleveringen fandt sted efter, at medarbejderne kort forinden havde været til møde hos fagforeningen på grund af en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse. Den omtalte konflikt blev løst omkring 1. maj 2011. Han havde aldrig før oplevet, at tillidsmanden afleverede kursusønskerne fra medarbejderne i én samlet stak. Den normale procedure var, at den enkelte medarbejder gik til sin overordnede, som herefter så på det.

Han så kursusønskerne igennem og udarbejdede oversigten dateret 3. oktober 2011. Oversigten blev lavet i perioden fra september til oktober måned. Formålet med oversigten var at ska-





be overblik over kurser, timer mv. i forhold til virksomhedens produktionsforhold. Oversigten indeholder muligvis medarbejdere, der siden var fratrukt. I kolonnen ”Ret til” var tillige medtaget timer, som den enkelte medarbejder havde opsparet i henhold til lokalaftalen. Timetallet ved enkelte medarbejdere oversteg derfor 74 timer (svarende til 2 uger i overenskomsten). Han erindrer ikke, om kolonnen ”Ønsker” omfattede kursusønskerne fra 12. april 2011, eller om der var tale om senere ønsker.

Af virksomhedens interne kursusregnskab fremgår, at der i året 2011 er afholdt i alt 629,5 kursustimer for samtlige medarbejdere i virksomheden. To af medarbejderne på kursusregnskabet var ikke omfattet af VVS Overenskomst 2010-2012. Hvis disse to personers kurser fratrækkes kursusregnskabet, udgør antallet af kursustimer i stedet 540. I oversigten dateret 3. oktober 2011 var alene fratrukket ca. 354 timer, hvilket skyldes, at nogle medarbejdere har været på kursus efter oversigtens udarbejdelse.

Han havde en løbende dialog med tillidsrepræsentant A om kurserne, og de var enige om at udsende fællesbrevet af 20. oktober 2011 til medarbejderne. Det var af hensyn til virksomhedens kunder ikke muligt at gennemføre den af tillidsmand A udarbejdede kursusplan. Der kom 19 tilbagemeldinger fra medarbejderne. Der var samtidig en ambition om at aftale kurser med servicesvendene på medarbejderudviklingssamtalerne. Servicechefen blev imidlertid alvorligt syg i august 2011, og han kom ikke tilbage til virksomheden. Medarbejderudviklingssamtalerne blev derfor ikke gennemført som aftalt. Det var først efter ansættelsen af en ny servicechef, at samtalerne blev gennemført i februar 2012.

Efter hans opfattelse var der ikke et særligt stort kursusbehov blandt medarbejderne, da der var en løbende kursusaktivitet i virksomheden. Nogle medarbejdere ville gerne meget på kursus, mens andre hellere ville have det udskudt eller blot komme på arbejde. Den manglende kursusafholdelse var ikke fra virksomhedens side begrundet i et ønske om at spare penge, men derimod et spørgsmål om, hvad der kunne lade sig gøre i forhold til virksomhedens produktionsforhold. Der blev på samarbejdsudvalgsmødet den 24. august 2011 talt om længden af den periode, som kursusplanen skulle løbe over. Der var ikke enighed om, hvor hurtigt det skulle ske, men der blev ikke efterfølgende gjort indsigelse mod den angivne periode på ca. 2 år.

Thorkild Bang har forklaret bl.a., at han er underdirektør i TEKNIQ Installatørernes Organisa-



tion med ansvar for overenskomstområdet VVS siden 2005. Han var medkoncipist på VVS Overenskomst 2010-2012. Den enkelte virksomhed kunne reelt udarbejde en uddannelsesplan på 14 dage for den enkelte medarbejder pr. kalenderår. Der var ikke pligt til at udnytte retten til efteruddannelse, men derimod en ambition om, at virksomhederne videreuddannede medarbejderne, og at medarbejderne tog imod tilbuddet.

Generelt er de ansatte i VVS branchen gennemsnitligt på kursus 2-3 dage pr. kalenderår. ENCO A/S VVS kursusaktivitet harmonerer derfor meget godt med det generelle niveau i branchen. Så vidt han ved, er nærværende sag den første af sin art på området.

Der er efter overenskomsten ingen intention om, at alle selvvalgte kurser efter pkt. 18, stk. 2, skal være AMU-kurser, og der er i den forbindelse fastsat en grænse for kursusudgifter mv. på 1.500 kr. pr. år pr. medarbejder. Pkt. 18, stk. 2, var en videreførelse af den tidligere overenskomst, hvorefter der var ret til 1 uges efter- og videreuddannelse. Det er en forudsætning for medarbejderens ret til 14 dages kursus, at det kan ske under hensyn til den enkelte virksomheds produktionsforhold. Der er af samme grund indsat en varslingspligt i overenskomsten på 4 uger for medarbejderen. En medarbejders kursusønske kan udskydes til næste år, hvis udskydelsen er begrundet i virksomhedens arbejds- og produktionsforhold.

### **Parternes argumenter**

Klager, Landsorganisation i Danmark for Blik- og Rørarbejderforbundet, har anført bl.a., at overenskomstens pkt. 18 hjemler ret til to ugers betalt uddannelse pr. år for hver svend, og at eneste betingelse for at udnytte denne ret er en varslingspligt på 4 uger over for ENCO A/S VVS, jf. pkt. 18, stk. 2, litra a og b. ENCO A/S VVS har flere gange modtaget uddannelsesønsker fra de ansatte, herunder den 22. august 2011, hvor tillidsrepræsentant A afleverede en udfyldt kursusplan med datoer for kursusafholdelse. ENCO A/S VVS har ved ikke at efterkomme disse ønsker begået brud på overenskomstens pkt. 18, hvilket også er erkendt, hvorfor bod er forskyldt.

Bodens størrelse skal fastsættes efter differenceprincippet, svarende til den opnåede besparelse med tillæg af et pønalt element. Der må ses med samme alvor på mistet uddannelse som på manglende løn. ENCO A/S VVS interne forhold, herunder servicechefens sygdom, er ikke i sig selv en formildende omstændighed, der kan fritage ENCO A/S VVS for bod, ligesom det ikke er en formildende omstændighed, at medarbejdernes kursusønsker har været på dagsor-



denen på møderne i samarbejdsudvalget. Dertil kommer, at langt størstedelen af kursusønskerne var relevante for vvs-branchen, ENCO A/S VVS og for de enkelte medarbejders beskæftigelsesmuligheder.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation for ENCO A/S VVS, har anført bl.a., at ENCO A/S VVS efter opfordring fra klager har erkendt, at der foreligger et brud på overenskomstens pkt. 18. Det erkendte overenskomstbrud består i, at ENCO A/S VVS i kalenderåret 2011 har undladt i tilstrækkeligt omfang at tage stilling til og forsøge at imødekomme medarbejdernes reelle kursusønsker. Det følger af overenskomstens pkt. 18, at medarbejdere med 32 ugers beskæftigelse under hensyn til virksomhedens arbejdsmæssige forhold kan opnå ret til deltagelse i efteruddannelseskurser i op til 2 uger pr. kalenderår. Medarbejderne har således ikke en ubetinget ret til frihed til efteruddannelse, idet retten må udøves under hensyntagen til virksomhedens arbejdsmæssige forhold, og der er heller ikke grundlag for at antage, at retten til efteruddannelse alene omfatter selvvalgt uddannelse.

ENCO A/S VVS har generelt fokus på efteruddannelsen af medarbejderne og prioriterer området højt. Efteruddannelse og kursusaktiviteter er således et tilbagevendende punkt på møderne i samarbejdsudvalget og på medarbejderudviklingssamtalerne, ligesom emnet løbende drøftes mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten. ENCO A/S VVS har derfor også i betydeligt omfang sendt medarbejdere på kursus i 2011. Særlige omstændigheder, herunder servicechefens sygdom og hensynet til virksomhedens drift som følge af den fornødne nedmanding på grund af den økonomiske krise, bevirkede imidlertid, at efteruddannelsesaktiviteterne i 2011 i et vist omfang blev forsinkede. Efter ENCO A/S VVS opgørelse er der afviklet i alt 540 timers efteruddannelse i 2011, svarende til ca. 73 dage, for medarbejdere omfattet af overenskomsten. Under disse formidlende omstændigheder skal ENCO A/S VVS frifindes for bod.

Hvis Arbejdsretten er af den opfattelse, at der skal betales en bod, gøres det gældende, at det ikke er muligt at opgøre en ”besparelse”, for virksomheden. Det er i givet fald kun relevant at tage udgangspunkt i medarbejdernes tilbagemeldinger i oktober/november 2011. ENCO A/S VVS manglende imødekommelse af specifikke kursusønsker i 2011 har på ingen måde været begrundet i et ønske om at spare penge. Dertil kommer, at tillidsrepræsentant A's opgørelse af manglende kursusaktiviteter er baseret på en lang række forkerte forudsætninger, hvorfor opgørelsen må tilsidesættes. Opgørelsen tager bl.a. ikke højde for, at ikke alle medarbejdere på



opgørelsen er berettiget til uddannelse efter overenskomstens pkt. 18. Der er heller ikke taget højde for, at virksomheden modtager refusion af dele af lønudgifterne gennem offentligt tilskud, samt at virksomheden har afholdt 540 kursustimer for de berettigede i 2011. En eventuel bod må derfor udmåles skønsmæssigt - og i lyset af de undskyldende omstændigheder - til et beskedent beløb.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

Efter pkt. 18, stk. 2, i VVS Overenskomst 2010-2010 har medarbejdere med 32 ugers beskæftigelse i virksomheden ret til i alt 2 ugers betalt efter- og videreuddannelse pr. kalenderår.

Bestemmelsen giver efter sin ordlyd medarbejderne ret til efter- og videreuddannelse ved uddannelser iværksat i medfør af lov om arbejdsmarkedsuddannelser (AMU-kurser), ved selvvalgt brancherelevant uddannelse og ved selvvalgt udannelse uden for arbejdstiden under nærmere angivne betingelser, dog således at medarbejdernes deltagelse i efteruddannelse i alle tilfælde generelt skal ske under hensyntagen til virksomhedens arbejds- og produktionsforhold.

Det er ubestridt, at tillidsrepræsentant A den 12. april 2011 afleverede medarbejdernes ønsker om efter- og videreuddannelse for kalenderåret 2011 til direktør B.

Efter bevisførelsen, herunder tillidsrepræsentant A' forklaring, lægger Arbejdsretten endvidere til grund, at tillidsrepræsentant A på møderne i samarbejdsudvalget og i forhold til direktør B løbende forsøgte at få gennemført medarbejdernes ret til efter- og videreuddannelse, og at han i den anledning udarbejdede flere kursusplaner med henblik på den konkrete gennemførelse heraf. På trods heraf blev medarbejdernes overenskomstmæssige ret til efter- og videreuddannelse for kalenderåret 2011 ikke opfyldt af ENCO A/S VVS.

ENCO A/S VVS har således også erkendt at have begået overenskomstbrud ved ikke i tilstrækkeligt omfang at have taget stilling til og imødekommet medarbejdernes reelle kursusønsker for kalenderåret 2011, idet der dog efter ENCO A/S VVS' opfattelse foreligger formildende omstændigheder.

Efter karakteren og grovheden af det begåede forhold, herunder det betydelige antal medarbejdere, der ikke fik den ønskede efter- og videreuddannelse, og da det af ENCO A/S VVS anførte ikke kan anses at udgøre formildende omstændigheder, finder Arbejdsretten, at der er



forskyldt en bod, der under de foreliggende omstændigheder skønsmæssigt kan fastsættes til 200.000 kr.

**Thi kendes for ret:**

ENCO A/S VVS skal til Blik- og Rørarbejderforbundet betale en bod på 200.000 kr.

I sagsomkostninger skal Dansk Arbejdsgiverforening for TEKNIQ Installatørernes Organisation for ENCO A/S VVS inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.