

KENDELSE af 6. september 2023

i

FV 2023-441

3F Fagligt Fælles Forbund

Privat Service, Hotel og Restauration

for

A

(advokat Mads Bendix Skelbæk-Knudsen)

mod

HORESTA Arbejdsgiver

for

Hotel Koldingfjord A/S

(advokat Karina Lindewald)

1. Uoverensstemmelsen

Ved en ændring af erhvervsuddannelsesloven i 2010 blev der lovmæssigt indført en mulighed for at gennemføre tjeneruddannelsen i et såkaldt EUX-forløb, hvor eleven i forbindelse med en erhvervsuddannelse tillige tog en gymnasial uddannelse på HF-niveau. EUX-forløbet til tjener varer 2 måneder længere og indeholder flere skoleuger end tjeneruddannelsen i et EUD-forløb og ny-mesterlære. Overenskomstparterne er enige om, at EUX-elever er omfattet af parternes elevoverenskomst.

Sagen angår spørgsmålet om, hvordan EUX-elever skal aflønnes, idet det ikke er lykkedes parterne at indgå en særskilt aftale herom.

2. Påstande

Klager, 3F Fagligt Fælles Forbund Privat Sevcie, Hotel og Restauration, for A, har nedlagt påstand om, at Hotel Koldingfjord A/S til hende skal efterbetale 5.243,92 kr. med tillæg af rente efter renteloven af 460,65 kr. fra den 31. januar 2022, af 460,65 kr. fra den 28. februar 2022, af 46,05 kr. fra den 30. juni 2022, af 1.756,06 kr. fra den 31. januar 2023, af 1.756,06 kr. fra den 28. februar 2023, og af 764,85 kr. fra afgivelsen af klageskriftet.

Indklagede, HORESTA Arbejdsgiver for Hotel Koldingfjord A/S, har påstået frifindelse.

Klagers påstand udgør forskellen mellem aflønning på overenskomstens henholdsvis laveste og næstlaveste løntrin i 2 måneder og næstlaveste og næsthøjeste løntrin i 2 måneder. Der er ikke uenighed mellem parterne om den beløbsmæssige opgørelse af påstanden.

Klager har i klageskriftet taget forbehold for efterfølgende at rejse sag om yderligere efterbetaling og/eller bod, herunder for krav om tillæg for forlænget læretid, jf. elevoverenskomstens § 15, stk. 2.

3. Sagens behandling mv.

Sagen blev den 28. august 2023 mundtligt forhandlet hos HORESTA Arbejdsgiver på adressen Vodroffsvej 32, 1900 Frederiksberg, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Pia E. Voss, adm. direktør i HORESTA, og Thomas Rønnow, underdirektør i Dansk Erhverv.

Udpeget af indklagede: John Frederiksen, gruppeformand, og Ilse Werrenrath, faglig konsulent, begge i 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

Som opmand deltog landsdommer Tine Vuust.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af B, forhandlingssekretær i 3F Privat Service, Hotel og Restauration, C, fhv. formand for HORESTA Arbejdsgiver, og D, cheføkonom i HORESTA Arbejdsgiver.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller et flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden ved kendelse.

4. EUX-uddannelsen af tjenerlever

Ved lov nr. 578 af 1. juni 2010 om studiekompetencegivende eksamen i forbindelse med erhvervsuddannelse (eux) m.v. blev det muligt at gennemføre en gymnasial uddannelse i forbindelse med en erhvervsuddannelse. EUX-uddannelserne blev omfattet af erhvervsuddannelsesloven, jf. lovens § 7, stk. 1, og der blev herunder indføjet en bestemmelse i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 5, hvorefter det forhold, at en elev må opgive at gennemføre undervisning på gymnasialt niveau, ikke kan begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen. Af lovforslagets specielle bemærkninger til denne bestemmelse fremgår bl.a.:

”Bestemmelserne om elevens retsstilling, som fremgår af kapitel 7 i lov om erhvervsuddannelser, finder anvendelse for uddannelsesaftaler, hvori der indgår aftale om gennemførelse af et eux-forløb, jf. herved også lovforslaget § 7, stk. 1. Herved gælder samme regler for blandt andet opsigelse, lønforhold, forlængelse og afkortning af uddannelsestiden.”

Om lønforhold fremgår følgende af erhvervsuddannelseslovens § 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.

Stk. 3. Inden for uddannelsesområder, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, fastsættes mindstelønnen af et nævn, der nedsættes af områdets organisationer, og som består af 2 arbejdsgiverrepræsentanter og 2 arbejdstagerrepræsentanter samt af en formand, der beskikkes af Arbejdsretten. Tvivlsspørgsmål vedrørende nedsættelse af lønnævn afgøres af Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser.

Stk. 4. Lønnævnet træffer afgørelse ved flertal blandt de organisationsudpegede medlemmer. Kan nævnet ikke træffe afgørelse, kan formanden offentliggøre resultatet af forhandlingerne og anføre sit eget standpunkt.”

Uddannelsen til tjener tager 3 år og 10 måneder i et EUD-forløb og 4 år i et EUX-forløb. I begge forløb indgår 40 ugers grundforløb (grundforløb 1 og 2) samt perioder med skiftevis praktik i virksomheden og skolegang. Skoleperioderne udgør 20 uger i EUD-forløb og 59,6 uger i EUX-forløb.

5. Overenskomstgrundlaget

Af Landsoverenskomst, Elevoverenskomst 2020-2023 for hotel-, restaurant- og turisterhvervet, mellem HORESTA Arbejdsgiver (Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Arbejdsgiverforening) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration fremgår bl.a.:

”§ 13 Løn

Stk. 1. Lønbilag

Der henvises vedrørende lønninger til side 4-12.

Lønsatserne for tjenerelver fremgår af overenskomstens side 6, hvoraf fremgår bl.a.:

”LØNSATSER – TJENERELEVER

For uddannelsesaftaler, der indgås 1. juli 2014 og fremefter.

Grundforløb 2 tæller med i ancienniteten med 6 måneder uanset det faktiske grundforløbs varighed.

Prøvetiden begynder først på virksomheden.

Elever i ny-mesterlære har ikke grundforløb, og aflønnes derfor på elevoverenskomstens første løntrin i alle 12 måneder med mindre § 16 finder anvendelse.

Elever lønnes pr. måned med følgende satser:

| | 1. marts 2020 | 1. marts 2021 | 1. marts 2022 |
|---------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 1-12 måneder | kr. 12.564,05 | kr. 12.777,64 | kr. 12.994,86 |
| 13-24 måneder | kr. 13.016,80 | kr. 13.238,09 | kr. 13.463,14 |
| 25-36 måneder | kr. 14.714,65 | kr. 14.964,80 | kr. 15.219,20 |
| 37-40 måneder | kr. 19.921,36 | kr. 20.260,02 | kr. 20.604,44 |

...

Note Lønnen fastsættes ud fra uddannelsens sluttidspunkt (udlært dato), under den forudsætning, at ved eventuel fremtidig ændring af uddannelsernes længde og forhandling om løntrin er denne enighed *ikke* udtryk for en anerkendelse af, hvorledes lønsummer indgår i beregningerne, og dette vil således være overladt til forhandling mellem parterne.

...”

Noten til lønbestemmelsen stammer fra et forlig indgået den 30. april 2018 i en faglig voldgift vedrørende lønindplacering af en elev på Hotel Vejlefjord. I forbindelse med forhandlingerne herom blev forligsteksten ved mail af 24. april 2018 sendt fra HORESTA Arbejdsgiver til 3F med bemærkning om, at i teksten er tjeneruddannelsen ændret til 40 måneder fra 45 måneder i den dagældende overenskomsttekst. Parterne er enige om, at 40 måneder svarer til længden af tjeneruddannelsen i et EUD-forløb, når grundforløbet indregnes med 6 måneder. Af fremsendelsesmailen fremgår endvidere bl.a.:

”Jeg har ikke nævnt noget om EUX, da parternes stilling hertil er uændret og ikke berøres af forliget. ...”

Forud for indgåelsen af forliget havde parterne forgæves forsøgt at opnå enighed om aflønning af elever i EUX-forløb under overenskomstforhandlingerne i 2017. I forbindelse hermed sendte HORESTA Arbejdsgiver den 8. februar 2017 en mail til 3F med de beregninger, man havde lavet ”vedrørende meromkostninger ved EUX elever”. I mail af 17. februar 2017 skrev HORESTA Arbejdsgiver til 3F bl.a.:

”Vedhæftet et forslag til hvordan vi kunne løse udfordringen med indførelse af den nye EUX uddannelse.

Tanken er, at eleven får en flad løn uanset om eleven er på skole eller i praktik.

Arbejdsgiver vil derefter skulle betale et ekstra tillæg pr. måned til eleven, mens denne er i praktik på virksomheden.

Nederst i arket kan I se, hvor meget eleven skal have ekstra pr. praktikmåned for at de samlede omkostninger for henholdsvis EUD og EUX er på niveau.

Vi må kunne finde et niveau, som gør EUX'en attraktiv for elev og arbejdsgiver, samtidig med at vi tager højde for, at EUXelevne er en del mere i skole.”

3F svarede herpå samme dag, at det primære fokus ved forhandling af elevoverenskomsten ville blive ”implementering af EUX satserne i elevOK”, men ved forhandlingerne den 12. marts 2017 var løn-bilaget vedrørende EUX elever fortsat et udestående, og der blev ikke indgået aftale herom, inden elevoverenskomsten sammen med hovedoverenskomsten blev forlænget ved mæglingsskitsen.

I 2019 fortsatte arbejdet med EUX-satserne. Parterne blev enige om at rette henvendelse til TT Revision med anmodning om at få foretaget nogle beregninger til brug for de drøftelserne herom. I den forbindelse skrev 3F den 9. april 2019 til HORESTA Arbejdsgiver bl.a.:

”Her er vores forslag til forudsætninger for en EUD contra EUX elev.

For at kunne beregne med kendte tal, foreslår vi at begge typer elev er færdiguddannet 31.12.19. EUX-elever må, for hovedpartens vedkommende, formodes at komme direkte fra folkeskolen, hvorfor der bør regnes med såvel 1. og 2. grundforløb for EUD-eleven.

Det forudsættes at kontrakt indgås ved hovedforløbets start.

Da EUX-uddannelsen er længere end den normerede EUD, skal der tages højde for Elevoverenskomstens § 15 således, at lønnen for de måneder i beregningen, der falder ud over EUDens længde, tillægges den øget sats. Under skole ophold fratrækkes AUB beregningen.

Beregningen skal være uden arbejdstidsbestemte tillæg (aften-, nat-, lørdags-, søndags- og helligdagstillæg). Der er et udestående som jeg gerne lige vil vende. Hvilken alder har eleven – i forhold til pensionberegning? Er det noget vi skal tage med eller er det en faktor, der ligesom genetillæg, ikke skal med i beregningen.”

Af notatet fra TT Revision, som er dateret den 2. juli 2019, fremgår bl.a.:

”På foranledning af HORESTA/3F har vi udarbejdet nærværende notat, som viser en virksomheds nettoudgift ved at have henholdsvis EUD-elever og EUX-elever.

Indledning

Nærværende notat indeholder beregninger på, hvad en virksomheds udgift er ved at have almindelige elever, EUD, overfor udgiften ved at have EUX elever. Beregningerne nedenfor viser nettoudgiften for virksomheden, svarende til lønudgiften for perioden fratrukket lønrefusion. I nedenstående beregninger er der således taget højde for, at EUX elevernes uddannelsestid er længere end EUD elevernes.

Forudsætninger

Der er taget udgangspunkt i nedenstående forudsætninger, herunder de nugældende regler og satser på området.

Følgende forudsætninger er lagt til grund for beregningerne:

- Lønsatser pr. 1. marts 2019 jf. Elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service
- Der er indregnet 3% i det særlige løntillæg jf. HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service
- Uddannelsens varighed (måneder)

| | <u>EUD</u> | <u>EUX</u> |
|----------------|------------|------------|
| ○ Kok | ... | ... |
| ○ Tjener | 34 | 36 |
| ○ Receptionist | ... | ... |

- Antal skoleuger for EUX [rettelig EUD] elever

| | <u>1. år</u> | <u>2. år</u> | <u>3. år</u> | <u>4. år</u> |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| ○ Kok | ... | ... | ... | ... |
| ○ Tjener | 0 | 8 | 7 | 5 |
| ○ Receptionist | ... | ... | ... | ... |

- Antal skoleuger for EUD [rettelig EUX] elever

| | <u>1. år</u> | <u>2. år</u> | <u>3. år</u> | <u>4. år</u> |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| ○ Kok | ... | ... | ... | ... |
| ○ Tjener | 0 | 20 | 20 | 19,6 |
| ○ Receptionist | ... | ... | ... | ... |

...

Beregninger

| | Samlet lønudgift | Elevrefusion | Nettoudgift | Nettoudgift pr. md. | Nettoudgift pr. md. eleven er i virk. |
|----------------|-------------------------|---------------------|--------------------|----------------------------|--|
| ... | | | | | |
| Tjener (EUD) | 494.083 | -68.810 | 425.273 | 12.508 | 15.188 |
| Tjener (EUX) | 534.435 | -209.384 | 325.051 | 9.029 | 17.939 |
| Forskel | -40.352 | 140.574 | 100.222 | 3.479 | -2.750 |

...

Afslutning

Ovenstående beregninger viser en virksomheds udgift er ved at have almindelige elever, EUD, overfor udgiften ved at have EUX elever. Beregningen viser bruttoudgiften til løn samt lønrefusionen samt den samlede nettoudgift i hele uddannelsens varighed (fordelt på de tre fagområder). Beregningen viser også den samlede nettoudgift beregnet pr. måned, ligeledes fordelt

på de tre fagområder. Endelig viser beregningen virksomhedens udgift for den del af uddannelses varighed, hvor eleven er i virksomheden.”

Herefter fortsatte forhandlingerne om fastsættelse af lønsatser for EUX-elever, og HORESTA Arbejdsgiver fremsendte på baggrund af forudsætningerne i revisornotatet af 13. november 2019 et forslag til lønsatser, hvorefter virksomhedens samlede lønudgifter for EUD- og EUX-elever udgjorde henholdsvis 479.692 kr. og 472.171 kr.

3F fremsendte den 13. december 2019 et forslag til lønbilag på EUX elever med udgangspunkt i de af HORESTA Arbejdsgiver foreslåede lønsatser. De samme lønsatser indgik i forberedelsen af overenskomstforhandlingerne i 2020, men heller ikke her opnåedes der enighed om fornyelse af hoved- og elevoverenskomsterne, der således blev fornyet ved mæglingsskitsen.

6. Den konkrete sag

A blev med virkning fra den 1. juli 2021, efter gennemførelse af 2. grundforløb, ansat som tjenerelev i et EUX-forløb i henhold til en uddannelsesaftale, underskrevet af parterne den 18. december 2020 og registreret af erhvervsskolen den 14. januar 2021. Det fremgår heraf bl.a., at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er ”Elevoverenskomst for Horesta arbejdsgiver og 3F”, og at lønnen udgør den gældende mindstebetaling (sats) for elever fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. A modtog de første 8 måneder af sin ansættelse løn i henhold overenskomstens laveste lønsats (første løntrin) og blev efter 20 måneders ansættelse aflønnet med den næsthøjeste lønsats (tredje løntrin).

Der blev den 7. marts 2022 afholdt mæglingssmøde mellem 3F og Hotel Koldingfjord, uden at enighed kunne opnås. Organisationsmøde blev afholdt den 7. juli 2022, og af referatet heraf fremgår bl.a.:

”Den pågældende sag vedrører en EUX tjener uddannelse, som varer i alt 42 måneder.

Fra 3F blev det fremført, at de to måneder, som EUX uddannelsen varer yderligere i forhold til den ordinære elevuddannelse skal aflønnes med løn svarende til 4. løntrin i elevoverenskomstens lønsatser for tjenerelever. Det skyldes, at løntrin allerede er ”opbrugt” af 6 måneders skole og 6 måneders almindelig løn, som i alt giver 12 måneder. Der er således ikke plads på løntrin 1 til yderligere 2 måneder. Det samme resultat følger efter 3F’s opfattelse desuden af, at der ”tælles bagfra”.

Yderligere fremførte 3F, at der som tillæg skal betales gebyr iht. Elevoverenskomstens § 15, stk. 2 for forlænget læretid.

HORESTA Arbejdsgiver er ikke enig i 3F's ovennævnte synspunkter.

HORESTA Arbejdsgiver henholder sig til noten i elevoverenskomstens lønsatser, hvoraf følgende fremgår:

Lønnen fastsættes ud fra uddannelsens sluttidspunkt (udlært dato)'' dette betyder, at de to måneder, som EUX uddannelsen varer yderligere i forhold til den ordinære elevuddannelse aflønnes på 1. løntrin.

Videre fremgår det af noten, at:

''under den forudsætning, at ved eventuel fremtidig ændring af uddannelsernes længde og forhandling om løntrin er denne enighed ikke udtryk for en anerkendelse af, hvorledes lønsummer indgår i beregningerne, og dette vil således være overladt til forhandling mellem parterne.''

HORESTA Arbejdsgiver gør også hermed gældende, at såfremt sluttidspunktet ikke kan bruges til at fastsætte lønnen, så er det mellem parterne aftalt at lønnen skal forhandles. HORESTA Arbejdsgiver oplyser, at der har været forgæves forhandlinger om EUX elevers aflønning mellem parterne ved overenskomstforhandlingerne bagud i tid, hvilket både mails og udkast til protokollater kan belyse.

Parterne er enige om, at sagen kan videreføres til Faglig Voldgift.''

7. Forklaringer

B har forklaret bl.a., at han, der oprindeligt er uddannet tjener, siden 2007 har været forhandlingssekretær i 3F og er næstformand i fagets faglige udvalg.

Siden 1974 har der været elevbestemmelser i parternes overenskomst, men han har ikke selv deltaget i forhandlingerne herom. Baggrunden for opbygningen af den anciennitetsbestemte oprykning i lønsystemet er, dels at man ønsker at give elever et incitament til at gennemføre deres uddannelse, dels udtryk for, at jo længere eleven er i sit uddannelsesforløb, jo mere værd er eleven for virksomheden.

De første EUX-uddannelsesaftaler blev indgået omkring 2018, og der var ikke mange. Han blev på et tidspunkt kontaktet af den daværende bestyrelsesformand for Hotel- og Restaurantskolen, E fra HORESTA Arbejdsgiver, der gav udtryk for, at når der ikke var flere EUX-elever, så hang det sammen med, at eleverne var for dyre for virksomhederne. I dag udgør EUX-eleverne fortsat kun 8-10 % af de elever, der gennemfører uddannelsen til tjener, hvilket er utilfredsstillende. 3F var positivt indstillet over for at imødekomme arbejdsgivernes ønske om at finde en model, så det blev mere attraktivt

for virksomhederne at ansætte EUX-elever. Der blev indledt forhandlinger herom ved OK-17, men det lykkedes ikke at nå til enighed, og overenskomsten blev i det hele fornyet ved mæglingsskitsen.

Herefter fortsatte arbejdet med at finde en løsning på lønspørgsmålet, og man blev i den forbindelse enige om at få lavet en revisorberegning for at anskueliggøre, om EUX-eleverne var dyrere end EUD-eleverne. HORESTA Arbejdsgiver og 3F blev i foråret 2019 enige om forudsætningerne for en sådan beregning, og notatet forelå i sommeren 2019, hvorefter man fortsatte forhandlingerne. 3F's incitament til at være imødekommende over for HORESTA Arbejdsgivers ønske om en billigere form for aflønning af EUX-elever var, at hvis ikke der skete noget, så ville der ikke blive ansat EUX-elever i virksomhederne. HORESTA Arbejdsgiver foreslog, at man fordelte den samlede lønsum til EUD-elever over den samlede uddannelsestid for EUX-eleverne, og det meddelte 3F ved mail af 13. december 2019, at man var indstillet på at acceptere, selvom det gjorde ondt. Konsekvensen var, at to elever på henholdsvis EUD og EUX kunne have 1.700 kr. i lønforskel, selvom de var på samme sted i deres uddannelse. Da 3F havde strakt sig meget vidt, ville man sikre sig, at EUX-eleverne ved fremtidige lønstigninger ikke kom bagud i deres lønudvikling, hvilket ville være konsekvensen, hvis man opererede med de sædvanlige procentvise stigninger. Dette kunne man ikke blive enige om, og derfor blev der heller ikke i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2020 indgået nogen særskilt aftale om aflønning af EUX-elever. Det er hans opfattelse, at hvis arbejdsgiverne dengang havde accepteret 3F's tilbud, så ville det med udviklingen i AUB-refusion i dag have været en gevinst for arbejdsgiverne.

Noten til lønbilaget på side 7 i overenskomsten kom til som en del af et forlig i en faglig voldgiftssag, og den note handler ikke om EUX-elever. Parterne aftalte dengang, at EUD-elevens grundforløb uanset den faktiske længde skulle tælle som de første 6 måneder af det første løntrin, og at man "talte baglæns" ved indplacering. Dette var dog også gældende forud for forliget, således at hvis uddannelsestiden var kortere end den normerede, f.eks. ved meritoverførsel, ville man indplacere eleven efter, hvornår uddannelsen sluttede.

Det er hans opfattelse, at når forhandlingerne vedrørende EUX-elever er endt resultatløse, må man falde tilbage på overenskomstens almindelige regler om aflønning, og at disse fører til, at elever i de sidste to måneder af uddannelsen skal aflønnes med den høje sats. Dette er da også det mest rimelig,

da der er tale om en elev, som tager to uddannelser på samme tid, hvilket de almindelige tjener elever ikke vil kunne.

C har forklaret bl.a., at han var formand for HORESTA Arbejdsgiver fra 2008 til 2020 og har deltaget i overenskomstforhandlingerne vedrørende elever i 2017 og 2020 og i hele det forløb, som ligger til grund for denne sag.

De første drøftelser om aflønning af EUX-elever blev indledt i 2015 i uddannelsesudvalget, hvor spørgsmålet blev bragt op af E. Der har altid været et godt samarbejde om uddannelser mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F, men HORESTA Arbejdsgiver var forbeholden over for EUX-uddannelsen, fordi man ikke var sikker på, om der var økonomi i at have elever på denne uddannelse, da uddannelsen dels var to måneder længere, dels indeholdt flere skoletimer og dermed mindre arbejde på virksomhederne, hvilket medførte, at timelønnen for den effektive arbejdstid blev for høj. I 2019 rettede HORESTA Arbejdsgiver og 3F en fælles henvendelse til revisor F, som også var revisor for Uddannelsesfonden, for at få udarbejdet nogle beregninger til brug for de fortsatte forhandlinger om aflønning af EUX-elever, efter at overenskomstforhandlingerne i 2017 var brudt sammen. På baggrund af disse beregninger opnåedes der enighed om, at EUX-eleverne var for dyre set i forhold til den tid, de var til rådighed for virksomheden, og beregningerne indgik i overenskomstforhandlingerne i 2020. Den af 3F foreslåede lønreguleringsmodel ville imidlertid aldrig blive godkendt af Dansk Arbejdsgiverforening, og derfor nåede man ikke til enighed om løn til EUX-elever.

D har forklaret bl.a., at han er cheføkonom i HORESTA Arbejdsgiver, hvor han har arbejdet de seneste 17 år. Han bistår HORESTA Arbejdsgiver med beregninger af forskellig art og har i den forbindelse foretaget de i sagen foreliggende ”elev-kalkuler”.

Han blev i slutningen af 2016 bedt om at foretage en sammenligning af udgifterne ved EUD-elever og EUX-elever, og i den forbindelse udarbejdede han det regneark, der er fremlagt i sagen som bilag L. Han lavede beregningen ud fra de samme forudsætninger som TT Revision og kom i lighed med revisionselskabet til den konklusion, at EUX-elever var meget dyre for virksomhederne i sammenligning med EUD-elever. Han har på baggrund af revisionsnotatet udarbejdet et excel-ark med det formål at anskueliggøre, hvad der skulle til, hvis lønudgiften pr. måneds arbejde i virksomheden skulle være den samme for EUD- og EUX-elever. Resultatet viste, at EUX-elever i givet fald skulle

have en månedsløn, der var 9 % lavere end EUD-eleverne. En af forudsætningerne for TT-revisions notat er, at der regnes med 6 måneder på første løntrin, 12 måneder på det andet, 12 måneder på det tredje og resten af uddannelsestiden på fjerde løntrin. Han blev bedt om at lægge samme forudsætninger ind i sit regneark.

8. Parternes anbringender i hovedtræk

Klager har anført navnlig, at parterne er enige om, at EUX-eleverne er omfattet af elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F. Det må allerede af denne grund, og da heller ikke overenskomstens lønbestemmelser skelner mellem EUD- og EUX-elever, antages, at EUX-eleverne skal aflønnes efter de helt almindelige bestemmelser i lønbilaget, jf. overenskomstens side 6. Det forhold, at lønbestemmelserne tager udgangspunkt i længden af EUD-elevs uddannelse, betyder ikke, at de kun gælder for EUD-elever. Noten til lønbestemmelsen har, således som det fremgik af følgemaileden ved fremsendelse af forliget i 2018, ingen betydning for EUX-elevernes retsstilling, og den tager da også kun sigte på den situation, hvor en EUD-elevs uddannelsestid forkortes i forhold til det normale. Når den lovmæssige ramme for en overenskomst ændrer sig, må overenskomsten i mangel af aftale mellem parterne fortolkes i lyset heraf; det kan ikke være konsekvensen, at bestemmelsen helt bortfalder. Det følger da også af såvel erhvervsuddannelsesloven som uddannelsesaftalen, at det er elevoverenskomstens lønsatser, der skal anvendes, og det er også de forudsætninger, som ligger til grund for såvel revisors beregninger som HORESTA Arbejdsgivers egne beregninger over, hvor ”dyre” EUX-elever er i forhold til EUD-elever. Hotel Koldingfjord anvender rent faktisk også overenskomstens lønsatser, men blot på en forkert måde. Det følger således direkte af overenskomstens ordlyd, at der kun kan aflønnes i 6 måneder, når fratrækkes de 6 måneders grundforløb, på løntrin 1, og ikke i 8 måneder som sket. Af samme grund var eleven også berettiget til at rykke op på løntrin 3 efter 18 og ikke 20 måneders ansættelse i virksomheden.

Indklagede har anført navnlig, at EUX-elever ikke er omfattet af lønsatserne i elevoverenskomsten, der alene er møntet på aflønningen af EUD-elever, idet løntrinene nøjagtigt svarer til længden af en EUD-uddannelse. Det blev da også helt tydeligt præciseret i forbindelse med indgåelsen af forliget i 2018, at EUD-lønningerne ikke også gjaldt EUX-elever. Parterne var derimod enige om, at man skulle finde en udgiftsneutral aflønningsmodel af EUX-elever. Da muligheden for at gennemføre tjeneruddannelsen i et EUX-forløb blev indført i erhvervsuddannelsesloven, og uddannelsen var nærmere tilrettelagt af det faglige udvalg, begyndte man forhandlingerne om aflønning af eleverne uden dog

at nå noget resultat. I realiteten er der tale om, at 3F med denne voldgiftssag ønsker et resultat, som man ikke kunne opnå ved forhandlingsbordet. Konsekvensen heraf er, at der ikke i dag findes nogen bindende lønsatser for EUX-elever, og at indklagede allerede af den grund skal frifindes for betalingspåstanden. Hvis voldgiftsretten ved fortolkning skal fastsætte lønnen for EUX-elever, så må denne naturligt ligge inden for den lønramme, som er aftalt for EUD-elever, således at resultatet bliver mindst muligt indgribende for arbejdsgiverne. Det fremgår af noten i lønbilaget, at lønrammen tillægges stor vægt af begge parter ved såvel forkortelse som forlængelse af uddannelsen, og det er også derfor, at det bestemmes, at elever på ny mesterlære skal være 12 måneder på løntrin 1. Derfor bør man i givet fald nå frem til det, som Hotel Koldingfjord har gjort, nemlig at lægge de to ekstra måneder i EUX-uddannelsen på første løntrin, hvilket også stemmer bedst overens med ordlyden, hvorefter der kun skal være 4 måneders aflønning på løntrin 4.

9. Opmandens begrundelse og resultat

Muligheden for at gennemføre en erhvervsuddannelse til bl.a. tjener som en kombineret erhvervsuddannelse og generel studiekompetencegivende uddannelse på HF-niveau (EUX) blev indført i erhvervsuddannelsesloven i 2010. Før de første EUX-uddannelsesaftaler blev indgået, indledte overenskomstparterne forhandlinger om aflønning af EUX-elever, der endte resultatløse i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i såvel 2017 som i 2020, og der er heller ikke efterfølgende blevet indgået aftale herom.

Parterne er enige om, at EUX-elever er omfattet af elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F.

Sagens hovedspørgsmål er, om EUX-tjenerelever skal aflønnes efter de lønsatser, der fremgår af elevoverenskomstens side 6-7, og i givet fald om de to måneders ekstra uddannelsestid, som EUX-elever har i forhold til EUD-elever, skal aflønnes på løntrin 1 eller løntrin 4.

9.1. Gælder elevoverenskomstens lønsatser også EUX-elever?

Efter erhvervsuddannelseslovens § 55 skal lønnen for elever på en erhvervsuddannelse, herunder EUX-elever, jf. erhvervsuddannelseslovens § 7, stk. 1, mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet.

Parterne er som nævnt enige om, at den relevante overenskomst inden for uddannelsesområdet er elevoverenskomsten indgået mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F, og det er da også den overenskomst, der i erhvervsuddannelsesaftalen er henvist til vedrørende lønforhold.

Elevoverenskomstens § 13 om løn henviser vedrørende lønninger til overenskomstens side 4-12, der på side 6-7 indeholder ”lønsatser – tjenerelever”, som efter ordlyden retter sig generelt mod tjenerelever og også omfatter elever i ny-mesterlære. Det forhold, at lønsatserne angiver aflønning i 40 måneder, som svarer til længden af en EUD-uddannelse, hvis grundforløb 2 uanset længden medregnes med 6 måneder, kan herefter ikke være afgørende for besvarelsen af spørgsmålet om, hvorvidt tjenerelever i et EUX-forløb er omfattet af lønsatserne.

På denne baggrund finder jeg, at også EUX-elevs lønforhold må anses for omfattet af overenskomstens lønbilag, og at spørgsmålet om fastsættelse af lønnen for EUX-elever således – i mangel af anden aftale mellem parterne – må afgøres ved fortolkning af overenskomstens lønbestemmelser.

9.2. Hvorledes skal elevoverenskomstens bestemmelser forstås i relation til EUX-elever?

Som det fremgår ovenfor, er det reelle spørgsmål i denne sammenhæng, om EUX-elever, hvis samlede uddannelsestid efter grundforløb 1 og 2 udgør 36 måneder, skal aflønnes med satsen på første løntrin eller satsen på fjerde løntrin for de to måneder, som deres uddannelsestid overstiger EUD-elevs uddannelsestid på 34 måneder efter grundforløb 2.

Indklagede har til støtte for sit synspunkt om, at aflønningen af de to ekstra måneders uddannelsestid skal ske med satsen på første løntrin henvist til, at overenskomsten efter sin ordlyd alene regulerer lønnens størrelse for 40 måneders uddannelsestid, inkl. 6 måneders grundforløb, herunder 4 måneder på løntrin 4, og at det i noten til lønbestemmelsen anføres, at der skal regnes tilbage fra uddannelsens sluttidspunkt.

Hertil skal bemærkes, at noten til lønbestemmelsen blev indført i overenskomsten i forbindelse med et forlig i en faglig voldgiftssag i 2018, og efter indholdet af følgemailen i forbindelse med fremsendelse af forligsteksten fra HORESTA Arbejdsgiver til 3F indebar noten ikke en regulering af forholdene for EUX-elever, om hvis lønforhold der på det tidspunkt var indledt forhandlinger, og hvorom parterne heller ikke i 2018 havde opnået enighed.

Jeg finder derfor, at noten ikke kan have betydning for fortolkningen af løbestemmelserne i relation til EUX-eleverne.

Efter ordlyden af løbestemmelsen gælder for uddannelsesaftaler, der indgås 1. juli 2014 og fremefter, at der de første 12 måneder betales med den laveste sats, hvorefter man efter 12 måneder på den næstlaveste sats rykker op til næsthøjeste sats, og efter yderligere 12 måneder rykker op til den højeste sats. Det fremgår af lønбилaget, at for de elever, der som led i uddannelsen har et grundforløb, tæller grundforløb 2 med i lønancienniteten med 6 måneder, uanset det faktiske grundforløbs varighed. Jeg finder, at ordlyden klart tilsiger, at der efter 6 måneders ansættelse i praktikvirksomheden sker oprykning til næste løntrin og så fremdeles.

Baggrunden for opbygningen af den anciennitetsbestemte oprykning i lønsystemet er efter forklaringen fra B, dels at man ønsker at give elever et incitament til at gennemføre deres uddannelse, dels et udtryk for, at jo længere eleven er i sit uddannelsesforløb, jo mere værd er eleven for virksomheden. Dette formål synes snarere at tilsige, at de to yderligere måneders uddannelsestid aflønnes på højeste løntrin fremfor på laveste løntrin og taler i hvert fald ikke imod et sådan resultat. De beregninger af udgifterne ved henholdsvis EUD-elever og EUX-elever, som begge parter var enige om at få udført af TT Revision, bygger da også på den forudsætning, at EUX-elever efter 6 måneders ansættelse i virksomheden rykker op til et højere løntrin, og det samme gælder de beregninger, som HORESTA Arbejdsgiver foretog som grundlag for de fortsatte forhandlinger om EUX-lønningerne under OK 2020, og som 3F dengang anerkendte.

På denne baggrund finder jeg, at lønбилaget mest naturligt må forstås således, at også EUX-elever skal rykke op fra det laveste løntrin efter 12 måneders ansættelse, hvorefter grundforløb 2 tæller med i lønancienniteten med 6 måneder, og dermed, at EUX-eleven skal aflønnes på det højeste løntrin i de to sidste måneder af uddannelsen.

Det forhold, at elever i EUX-forløb med dette resultat muligt bliver dyrere for virksomhederne end elever i EUD-forløb, når samtidig henses til længden af skoleperioder, kan ikke føre til et andet resultat. Det bemærkes herved, at virksomhederne jo selv bestemmer, om de vil ansætte elever i EUX-forløb.

9.3. Konklusion

Herefter får klager medhold i sin betalingspåstand med renter som påstået.

Der er ikke herved taget stilling til, om eleven har yderligere krav, herunder krav på tillæg for forlænget læretid, jf. elevoverenskomstens § 15, stk. 2.

THI BESTEMMES :

Hotel Koldingfjord A/S skal til A efterbetale 5.243,92 kr. med tillæg af rente efter renteloven af 460,65 kr. fra den 31. januar 2022, af 460,65 kr. fra den 28. februar 2022, af 46,05 kr. fra den 30. juni 2022, af 1.756,06 kr. fra den 31. januar 2023, af 1.756,06 kr. fra den 28. februar 2023, og af 764,85 kr. fra afgivelsen af klageskriftet.

Hver part bærer egne omkostninger, herunder halvdelen af opmandens honorar.

København, den 6. september 2023

Tine Vuust