

KENDELSE

afsagt den 19. december 2025

i

**faglig voldgift FV2025-1633
(tidligere FV2024-1377)**

**Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund
(advokat Dennis Schnell-Lauritzen)**

mod

**DI Overenskomst II ved Dansk Industri
for
DEAS A/S
(advokat Katrine Philipsen)**

Uoverensstemmelsen

Sagen angår fortolkning af § 1 om lærlingesatser og § 2 om voksenlærlinge i Protokollat 13 til ejendomsfunktionæroverenskomsten indgået mellem DI Overenskomst II (SBA) og Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund.

Spørgsmålet er, om A, der i august 2022 blev ansat som voksenlærling hos DEAS A/S, fra uddannelsens start skulle have været aflønnet efter mindstelønssatserne i § 8, stk. 1, i ejendomsfunktionæroverenskomsten.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 10. november 2025 forhandlet for en faglig voldgift med højesteretsdommer Rikke Foersom som opmand og med følgende partsudpegede medlemmer:

For klager, Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund: næstformand, advokat Betinna Flittner, Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund, og advokat Lene Casadepax, Fagbevægelsens Hovedorganisation.

For indklagede, DI Overenskomst II ved Dansk Industri for DEAS A/S: advokat Kristian Steen Lauridsen og underdirektør Ulla Løvschal Wernblad, begge Dansk Industri.

Der er under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af A, B, C og D.

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

Parternes påstande

Klager, Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund, har nedlagt påstand om, at DEAS A/S skal anerkende, at voksenlærling A fra uddannelsens start skulle have været aflønnet efter § 8, stk. 1, i ejendomsfunktionæroverenskomsten mellem Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund og DI Overenskomst II (SBA).

Indklagede, DI Overenskomst II ved Dansk Industri for DEAS A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

DEAS A/S tilbyder service inden for ejendomsforvaltning. DEAS har aktivitet i hele Danmark med mere end 2.000 erhvervs- og boligejendomme og over 79.000 boligenheder, som bebos af over 41.000 lejere. DEAS har 612 ansatte, hvoraf ca. 90 er ejendomsfunktionærer.

A blev ansat som elev i DEAS med tiltrædelse den 15. august 2022.

Ansættelsen var omfattet af ejendomsfunktionæroverenskomsten med tilhørende protokol vedrørende særbestemmelser for ejendomsfunktionærer ansat i DEAS. Ifølge ansættelsesaftalens pkt. 5 om løn udgjorde grundlønnen som elev for samtlige arbejdstimer 20.989,35 kr. pr. måned inklusive stillingstillæg og ejendomsfunktionærtillæg.

Forud for ansættelsen blev der indgået en uddannelsesaftale mellem DEAS og A i henhold til lov om erhvervsuddannelser. Det fremgår heraf bl.a., at aftalen omfatter "Grundforløbets 2. del og hovedforløb", og det er vedrørende erhvervsuddannelse for voksne anført, at "Euv med fuld oplæring og skoleundervisning (euv3)". Om lønnen fremgår af pkt. 8, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er "Ejendomsfunktionær ESL", og at lønnen udgør den gældende mindstebetaling for elever/lærlinge fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet.

Den 29. maj 2024 skrev A følgende mail til E hos DEAS:

"Hej E

Som vi har snakket om, har jeg snakket med min fagforening ESL Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund omkring min kontrakt og min lønseddel hos DEAS. Men de fortæller mig, at min løn ikke er korrekt. Ifølge vores overenskomst "Ejendomsfunktionæroverenskomst mellem DI og ESL", i den står der, at jeg skulle modtage fuld løn med 172,86 i timen? De fortæller, at det står på side 66 § 2 og § 3. Citat "aflønnes under hele uddannelsesforløbet med en løn svarende til den til enhver tid gældende timelønssats uden tillæg". Er det noget, I kan uddybe for mig?"

E fra DEAS svarede den 31. maj 2024:

"Hej A,

Vi har nu kigget ind i sagen.

Helt konkret fremgår det af overenskomstens protokollat 13 § 2 at: "En voksenlærling, som i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat hos den pågældende arbejdsgiver med arbejde inden for faget, aflønnes under hele uddannelsesforløbet med en løn svarende til den til enhver tidgældende timelønssats uden tillæg"

Jeg kan ikke umiddelbart se i vores HR system, at du har været ansat i DEAS forud for oprettelsen af din uddannelsesaftale, og derfor er vores vurdering, at ovenstående uddrag fra overenskomsten ikke træder i kraft i dette tilfælde.

Hvis du er uenig heri, eller hvis du har nogle spørgsmål eller kommentarer til noget af det, så siger du selvfølgelig bare til."

Den 19. juni 2024 skrev F fra DEAS til G:

"Hej G

På opfordring fra E, som du har kommunikeret med under min ferie, skal jeg hermed vende tilbage til dig.

Det er fortsat vores indstilling, at vokselever alene aflønnes med 172,86 kr. i timen, hvis de i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat hos os med arbejde inden for faget. § 1. Vi kan ikke se, at A har været ansat i DEAS forud for elevforløbet.

Vokselever aflønnes ellers efter de efter de almindelige lærlinge lønsatser efter protokollat 13."

Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund (ESL) anmodede den 9. juli 2024 Dansk Industri om afholdelse af organisationsmøde. Af anmodningen fremgår bl.a.:

"Vedr. Manglende vokselevløn til elev, A, som er ansat i DEAS

A. blev ansat den 15. august 2022 i DEAS som vokselev.

Fra den dag, A blev ansat, har han fået for lidt i løn, jf. ejendomsfunktionæroverenskomsten mellem DI og ESL.

DEAS har aflønnet A, jf. § 16, stk. 2, i Overenskomst for Ejendomsservice mellem BL/DE og ESL.

DEAS skulle have aflønnet A med en timeløn på 172,86 kr., jf. § 8 i overenskomsten, som giver en månedsløn på 27.714,64 kr. + pension. A har

modtaget en månedsløn på 22.939,64 kr. + pension. Så der har været en manglende indbetaling på hans månedsløn i hele ansættelsesperioden.

Hvis DI mener, at man kan lønne ham med satsen for "unge" lærlinge i protokollat 13, dvs. ca. 100 kr., ser vi det i strid mod hovedreglen om løn for voksnelever, der skal svare til lønnen for ufaglærte på området (DI-overenskomsten) Det fremgår af lovgivningen (§ 157 i loven om aktiv beskæftigelsesindsats).

ESL er enig med vores lokale fagforening i, at A skal have en efterbetaling af den manglende løn, fra hans ansættelsesdato + procesrenter, og der skal betales en bod til ESL for brud, jf. Ejendomsfunktionæroverenskomsten, mellem DI og ESL.

...”

Den 11. september 2024 blev der afholdt mæglingsmøde, hvor F deltog for arbejdsgiversiden, og G og H deltog fra arbejdstagersiden. Det fremgår af referatet, at parterne drøftede sagen, men at enighed ikke kunne opnås.

Klageskrift er indgivet den 27. januar 2025.

Der er til brug for sagen fremlagt løntabeller vedrørende ”Ejendomsfunktionæroverenskomsten DI 2020 – 2023” og ”Overenskomst for ejendomsservice mellem ESL og BL 2020 – 2023” udarbejdet af Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landssammenslutning.

I løntabellen vedrørende ”Ejendomsfunktionæroverenskomsten DI 2020 – 2023” er der ikke sondret mellem lærlinge og voksenlærlinge. Om lærlinge fremgår alene:

Lærlinge	Ny timeløn 15. marts 2022
Første 12 måneder	71,22 kr.
Næste 12 måneder	85,02 kr.
Næste 12 måneder	88,46 kr.
Sidste 3 måneder	104,45 kr.

Af løntabellen vedrørende ”Overenskomst for ejendomsservice mellem ESL og BL 2020 – 2023” (almenboligoverenskomsten) fremgår bl.a.:

Lærlinge:	Ny månedsløn 1.3.2022	Ny årsløn 1.3.2022
Første 12 måneder	11.833,56	142.002,72
Næste 12 måneder	12.788,20	153.458,40
Næste 12 måneder	14.941,29	179.295,48
Sidste 3 måneder	16.617,79	199.413,48

Fritvalgsordning 1. marts 2022:	5,00%
---------------------------------	-------

Lærlingepension:	Arbejdsgiverandel:
Pr. 1. marts 2022	7,00%

Lærlinge over 25 år	1. marts 2022
Løn pr. måned:	20.195,72

75 % af laveste grundløn uden tillæg

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han uddannet inden for servicebranchen. Han har haft meget forskelligt arbejde og har en bred baggrund. Han har bl.a. kørt turistbus, været IT-supporter og arbejdet i kundeservicecentre. Han har også været selvstændig kørelærer.

På et tidspunkt fandt han ud af, at han gerne ville være ejendomsfunktionær. Han var over 25 år, da han begyndte uddannelsen hos DEAS i august 2022. Der blev ikke foretaget en realkompetencevurdering. Det hørte han ikke om, men der var fokus på merit.

Som det fremgår af pkt. 6 i hans uddannelsesaftale med DEAS startede han på grundforløbets 2. del. Man starter kun på grundforløbets 1. del, hvis man kommer direkte fra folkeskolen.

Han søgte jobbet hos DEAS på jobindeks, hvorefter han blev indkaldt til en samtale. Den medarbejder, der skulle stå for hans uddannelse, var med til samtalen. Han fik kort efter samtalen at vide, at han havde fået jobbet. Der blev ikke talt om løn i den forbindelse. Da han fik sin ansættelseskontrakt, kunne han se, hvad han fik i løn.

Han skulle have været færdig med sin uddannelse i oktober 2025, men han er ikke færdig, idet han kom til skade med sin fod. Han skal til svendep prøve torsdag den 13. november 2025.

Han har været ansat som voksenlærling i ca. 3 år og 3 måneder. Undervejs er han blevet virksomhedsoverdraget til PKA Ejendomme, der har overtaget visse driftsopgaver fra

DEAS. Der har ikke været drøftelser om løn under hans ansættelse, og han har således heller ikke været til lønforhandling.

Han blev under et skoleophold opmærksom på, at han får for lidt i løn. Han talte med en ven, der også er voksenlærling, og han kunne høre, at venen fik en højere løn end ham. Han undersøgte det og kontaktede også sin fagforening.

Han har været rigtig glad for selve arbejdet hos DEAS. I, der var hans første leder, var god til at lære fra sig. Den første måned fulgte han med I rundt, men derefter var han stort set selvkørende. I starten tog han sig primært af beboerhenvendelser. Han hjalp beboerne med diverse småreparationer og andre problemer i deres lejemål som f.eks. utætte ruder, løbende toiletter mv. Han følte ret hurtigt, at han arbejdede som en almindelig medarbejder hos DEAS. Han fik ingen feedback, efter indkøringsperioden var slut, men han kunne kontakte I, hvis han havde spørgsmål. De talte ofte sammen over frokost, og han fik i den forbindelse at vide, at det gik godt.

Han mødte andre voksenlærlinge, når han var i skoleforløb. Han fik den opfattelse, at ingen af de andre voksenlærlinge gik til den samme løn som de unge lærlinge. De voksenlærlinge, som han talte med, fik voksenløn. Der var ikke andre voksenlærlinge ansat hos DEAS på det tidspunkt. Han ville have sagt nej tak til at blive ansat som voksenlærling hos DEAS, hvis han havde vidst, at han blev aflønnet som de unge lærlinge. Han har børn og familie, og der er ikke meget at leve af med den løn, som de unge lærlinge får.

B har forklaret bl.a., at han har været forhandlingssekretær hos Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund. Han blev valgt som faglig sekretær i 2003 og var siden næstformand, kasserer og forhandlingssekretær. Han har været med ved alle overenskomstforhandlinger fra 2003 og frem til, at han i 2022 gik på pension. Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund var tidligere en del af Serviceforbundet, men har siden 2021 været et selvstændigt forbund.

Lærlingeprotokollatet kom ind i ejendomsfunktionæroverenskomsten i forbindelse med forhandlinger i marts 2014, hvor han og J fra Ejendoms- og Servicefunktionærernes

Landsforbund var en del af forhandlingsdelegationen. Med i forhandlingsdelegationen var også K fra Serviceforbundet. De forhandlede bl.a. med L fra Dansk Industri.

Fra forhandlingerne i 2014 husker han, at de startede tidligt om morgenen, og at der fra morgenstunden kom nogle protokollater på bordet, hvilket er helt sædvanligt. De kiggede protokollaterne igennem for at se, hvad passede ind i overenskomsten. Folk gik ind og ud, hvilket også er helt sædvanligt. Nogle læste, og andre skrev. Der gik mange timer på den måde. Det var frem og tilbage, som det altid er. Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund ville meget gerne have et lærlingeprotokollat med ind i overenskomsten, men Dansk Industri var ikke glad for den idé. Han sad ikke selv med i det faglige udvalg, der beskæftigede sig med uddannelse, men det gjorde J sammen med repræsentanter fra Dansk Industri. J udtrykte, at det ikke gav mening, at Dansk Industri sad i det faglige udvalg, når der ikke var bestemmelser om lærlinge i overenskomsten.

Ud på natten kom L og sagde, at de kunne få lærlingeprotokollatet ind. Der var ingen modkrav. De spurgte L, hvordan det var skruet sammen, og hun svarede, at det kom fra Dansk Industris område. På baggrund af Ls svar og den måde, som lærlingeprotokollatet blev præsenteret på, var det deres opfattelse, at de ikke ville kunne ændre et komma i det protokollat, der forelå. De sagde ja til lærlingeprotokollatet med den bagtanke, at de dermed ville have en løftestang til at få en faglært løn ind. Det lykkedes imidlertid ikke. De underskrev lærlingeprotokollatet, som det var. L nævnte, at lærlingeprotokollatet lignede det, der var industriens område. Han husker ikke i detaljer, hvad L sagde, men det var hans opfattelse, at det var "take it or leave it".

Han opfattede det sådan, at voksenlærlinge over 25 år skulle have voksenløn svarende til mindstelønnen på området. Sådan var det efter andre overenskomster. Han kendte også til reglerne om tilskud til voksenlærlinge, hvorefter voksenlærlinge skal have mindsteløn, før arbejdsgivere vil kunne få tilskud.

Han kan ikke sige, hvorfor der i pkt. Y.2 i protokollatet fra 2014 (nu § 2 i lærlingeprotokollatet) sondres mellem vokselever med merit på baggrund af tidligere beskæftigelse eller uddannelse og vokselever, som i mindst 12 måneder har været ansat hos den pågældende arbejdsgiver med arbejde inden for faget. Efter hans opfattelse er der ikke grund til at sondre. Som han ser bestemmelsen handler den om, at voksenlærlinge

kommer med erfaring, og at voksenlærlinge derfor skal have voksenløn med det samme. Han forstår ikke bestemmelsen, når han læser den i dag, men han har på intet tidspunkt forestillet sig, at voksenlærlinge skulle aflønnes med elevlønsatserne i pkt. Y.1 (nu § 1).

Som nævnt deltog han i forhandlingerne om ejendomsfunktionæroverenskomsten i årene 2003-2022. Under overenskomstforhandlingerne i 2017 og 2020 talte de ikke om lærlingeløn.

Det er ham, der har udarbejdet de fremlagte løntabeller for 2020-2023. Løntabellerne blev lagt ud på Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbunds hjemmeside, så medlemmer kunne se, hvad lønnen var. Løntabellerne er en direkte afskrift af forskellige overenskomster. Løntabellerne er ikke udarbejdet efter aftale med arbejdsgiversiden.

Det er rigtigt, at den angivne timeløn for lærlinge efter løntabellen for ejendomsfunktionæroverenskomsten 2020-2023 er lønnen for unge lærlinge pr. 15. marts 2022.

I løntabellen over ”Overenskomst for ejendomsservice mellem ESL og BL 2020-2023” står der mere om lærlinge, herunder om lærlinge over 25 år. Der havde i almenboligoverenskomsten været bestemmelser om lærlinge gennem mange år, også før der kom regler om tilskudsordninger mv. Stort set alle voksenlærlinge kom fra almenboligselskaberne selv, og voksenlærlinge fortsatte på deres løn og tillæg som en form for merit. Mange voksenlærlinge på almenboligoverenskomsten gennemførte uddannelsen på 6-12 måneder, men det kunne også tage længere tid. Han har ikke kendskab til voksenlærlinge, hvor uddannelsen har taget mere end 3 år. På almenboligoverenskomsten var der tilbage i 1990’erne aftalt en sats for voksenlærlinge, hvorefter de skulle aflønnes med 75 % af laveste grundløn. Det var forud for reglerne om tilskud i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

C har forklaret bl.a., at hun har været seniorchefkonsulent hos Dansk Industri siden 1994, og at hun har været involveret i overenskomstforhandlinger siden 1995. Hun har siddet med erhvervsuddannelsesområdet i Fagligt Udvalg i mange år. Fra 2007 har hun været med i forhandlinger om uddannelse, herunder forhandlinger med Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund vedrørende ejendomsfunktionæroverenskomsten.

Hun deltog ikke selv i forhandlingerne i 2014, hvor lærlingeprotokollatet blev forhandlet ind i ejendomsfunktionæroverenskomsten, men hun var med på sidelinjen og havde under forhandlingerne mange samtaler med L.

Hun genkender mange punkter i protokol 13 (lærlingeprotokollatet) til ejendomsfunktionæroverenskomsten fra bestemmelserne om lærlinge på industriens område.

I lærlingeprotokollatet til ejendomsfunktionæroverenskomsten for 2023-2025 fremgår lærlingesatserne af § 1. Det følger af erhvervsuddannelsesloven, at lønnen skal udgøre mindst den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet.

Hun forstår § 2 om voksenlærlinge i lærlingeprotokollatet sådan, at der ved ansættelse af en lærling over 25 år skal foretages en realkompetencevurdering med henblik på at vurdere, om lærlingen skal have merit. Realkompetencevurderingen foretages af erhvervsskolen, der ser på, om voksenlærlingen har relevant erfaring eller relevant forudgående uddannelse.

Når det af lærlingeprotokollatets § 2 fremgår, at den merit, som voksenlærlinge får, modregnes i de laveste takster, er det en henvisning til lærlingetaksterne i § 1. Taksterne i § 1 er bygget op efter et udgangspunkt om, at uddannelsen tager 3 år og 3 måneder svarende til grundforløbets 2. del og hovedforløb for en ung lærling. Hvis det for eksempel vurderes, at en voksenlærling kan gennemføre uddannelsen på 2 år og 3 måneder, vil voksenlærlingen starte på de satser, der gælder for "Næste 12 måneder" og ikke på satsen for "Første 12 måneder". Merit modregnes på den måde i de laveste takster.

En voksenlærling, som i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat hos den pågældende arbejdsgiver med arbejde inden for faget, skal – som det fremgår af lærlingeprotokollatets § 2 – have den til enhver tid gældende timelønsats uden tillæg. Når der i § 2 skelnes mellem merit og erfaring fra virksomheden, er det ud fra den tanke, at voksenlærlinge, der har erfaring fra den pågældende virksomhed, kender virksomheden indefra og forventes fra start være have en højere produktivitet.

Hun kan ikke svare på, hvorfor det efter § 1 i lærlingeprotokollatet kun er lærlinge, der ikke er omfattet af bestemmelserne om voksenlærlinge, der har ret til en årlig lønfor-

handling. Hun har ikke været med til at forhandle bestemmelsen om en årlig forhandling for lærlinge. Hun vil tro, at bestemmelsen om en årlig forhandling er af nyere dato. Hun mindes nogle drøftelser for måske 5-7 år siden. Hun er enig i, at det anførte i § 1 kan læses sådan, at voksenlærlinge ikke ret til en årlig lønforhandling.

Hun var involveret i forhandlingerne i 2014 på den måde, at hun var en del af backinggruppen for L. Hun og L talte om, hvordan de kunne udarbejde bestemmelser om lærlinge og få bestemmelserne med ind i ejendomsfunktionæroverenskomsten. De hentede inspiration i Industriens Overenskomst.

Bestemmelsen i § 8, stk. 4, om løn til voksne lærlinge i Industriens Overenskomst er mere indviklet, idet Industriens Overenskomst dækker flere uddannelser med forskellig varighed. Den normerede varighed af uddannelsen har betydning for lønnen. Lærlingeprotokollatet til ejendomsfunktionæroverenskomsten angår alene uddannelsen som ejendomstekniker. Voksenlærlinge har efter begge overenskomster krav på løn i form af satserne for mindstelønnen, hvis voksenlærlingen kommer med 12 måneders anciennitet i virksomheden.

Efter § 8, stk. 4, i Fællesoverenskomsten skal voksenlærlinge have mindst 1 års relevant erfaring, før de aflønnes efter sædvanlig overenskomstmæssig løn. Det behøver ikke at være erfaring fra den pågældende virksomhed, men det skal være relevant erfaring.

Elevers og lærlinges lønforhold og ansættelsesvilkår er beskrevet i erhvervsuddannelseslovens § 55 og § 56. Efter erhvervsuddannelsesloven er det overladt til overenskomstparterne at fastsætte lønnen for lærlinge og elever. Lønnen skal mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet.

Hun kender tilskudsordningen til voksenlærlinge. Ordningen, der ligger under Beskæftigelsesministeriet, er målrettet ufaglærte, der tager en erhvervsuddannelse. Virksomheden får tilskuddet fra det lokale jobcenter. Ordningen har ikke direkte betydning for lønnen for lærlinge. Det er rigtigt, at det er en betingelse for tilskud, at eleven eller lærlingen får en løn, der mindst svarer til den laveste løn, en ikkefaglært arbejder inden for det pågældende område er berettiget til.

D har forklaret bl.a., at hun er seniorchefkonsulent og advokat hos Dansk Industri. Hun har været ansat i Dansk Industri siden 2008, og hun har gennem alle år arbejdet med servicebranchen. Ejendomsfunktionæroverenskomsten en del af den overenskomstportefølje, som hun beskæftiger sig med.

Hun har været involveret i denne sag og har også deltaget i organisationsmøde med Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund. Hun har rådgivet på samme måde og efter hendes opfattelse korrekt gennem hele forløbet.

§ 1 i lærlingeprotokollat til ejendomsfunktionæroverenskomsten indeholder de generelle timelønsatser for lærlinge. § 2 er en specialbestemmelse for voksenalrlinge, der giver voksenalrlinge mulighed for at få merit og dermed afkortning af uddannelsen. Efter specialbestemmelsen får voksenalrlinge med erfaring fra virksomheden en højere løn.

Hun deltog ikke i overenskomstforhandlingerne i 2014, men hun husker, at L og andre var godt tilfredse med at få lærlinge med ind i overenskomsten. Hun har været involveret i overenskomstforhandlingerne som en del af backinggruppen i 2020 og som en del af den snævre gruppe i 2025.

Inden det fagretlige møde med Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund læste hun ejendomsfunktionæroverenskomsten. Da hun ikke kunne rådføre sig med L, rådførte hun sig med C, der kunne huske, at lærlingeprotokollatet i ejendomsfunktionæroverenskomsten var inspireret af lærlingebestemmelserne i Industriens Overenskomst.

Hun kan ikke sige noget nærmere om lærlingebestemmelserne i Industriens Overenskomst, men der er hendes opfattelse, at voksenalrlinge også aflønnes med satserne for unge lærlinge efter Industriens Overenskomst, hvis de ikke har merit eller erfaring. Det er rigtigt, at § 8 i Industriens Overenskomst om mindstebetaling skelner mellem unge og voksne lærlinge. Anbefalingen i § 8, stk. 4, litra b, i Industriens Overenskomst om, at voksenalrlinge anbefales lønnet efter de almindelige timelønsbestemmelser i § 22, er ikke bindende. Virksomheden kan aflønne voksenalrlinge efter de almindelige timelønsbestemmelser, men de behøver ikke at gøre det, hvis den pågældende voksenalrling

er uden merit og uden erfaring. Hun kender ikke til statistisk materiale, der viser, hvordan voksenlærlinge aflønnes.

Overenskomstgrundlag mv.

Ejendomsfunktionæroverenskomsten

Det fremgår af protokollat om aftale for ejendomsserviceteknikkerelever, der er udarbejdet i forbindelse med overenskomstforhandlinger om ejendomsfunktionæroverenskomsten i 2014 og underskrevet af DI Overenskomst II ved Dansk Industri og Serviceforbundet den 12. marts 2014:

”...

Parterne er enige om, at der inden for overenskomstens dækningsområde kan etableres elevforhold i henhold til lovgivningen om erhvervsuddannelser, og at følgende, som indsættes i overenskomsten på et passende sted, er gældende for disse elevers løn- og ansættelsesvilkår.

”§ Y Elever

Y.1 Elevlønsatser

...

Y.2 Voksenelever:

Elever, der påbegynder elevforholdet efter, at de er fyldt 25 år, er voksnelever.

Den merit, som voksnelever, der med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse, får, modregnes i de laveste satser.

En voksnelev, som i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat hos den pågældende arbejdsgiver med arbejde inden for faget, aflønnes under hele uddannelsesforløbet med en løn svarende til den til enhver tid gældende timelønssats uden tillæg. Dette gælder for voksnelever, der er startet i uddannelse efter 15. maj 2014.

...”

Det fremgår af protokollat 13 til ejendomsfunktionæroverenskomsten (2020-2023) indgået mellem DI Overenskomst II (SBA) og Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landssammenslutning under Serviceforbundet bl.a.:

”§ 1. *Elevlønsatser**

Beløbene er i kr./øre

	15. marts 2020	15. marts 2021	15. marts 2022
Første 12 måneder	68,86 kr.	70,03 kr.	71,22 kr.
Næste 12 måneder	82,20 kr.	83,60 kr.	85,02 kr.
Næste 12 måneder	85,52 kr.	86,98 kr.	88,46 kr.
Sidste 3 måneder	100,99 kr.	102,70 kr.	104,45 kr.

...

§ 2. *Voksenelever:*

Elever, der påbegynder elevforholdet efter, at de er fyldt 25 år, er voksne-elever.

Den merit, som voksnelever, der med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse, får, modregnes i de laveste satser.

En voksnelev, som i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat hos den pågældende arbejdsgiver med arbejde inden for faget, aflønnes under hele uddannelsesforløbet med en løn svarende til den til enhver tid gældende timelønssats uden tillæg. Dette gælder for voksnelever, der er startet i uddannelse efter 15. maj 2014.

*Der henvises tillige til § 13 fra 1. september 2020

...”

Af protokollat 13 til ejendomsfunktionæroverenskomsten (2023-2025) indgået mellem DI Overenskomst II (SBA) og Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund under Serviceforbundet bl.a.:

”*Lærlinge*

§ 1. *Lærangelønsatser*

	15.3.2023	15.3.2024
Første 12 måneder	74,42 kr.	77,03 kr.
Næste 12 måneder	88,85 kr.	91,96 kr.
Næste 12 måneder	92,44 kr.	95,68 kr.
Sidste 3 måneder	109,15 kr.	112,97 kr.

Parterne er enige om, at lærlinge, der ikke er omfattet af bestemmelserne om voksenlærlinge, har ret til en årlig lønforhandling. Lønforhandlingen gennemføres i første uge af marts.

Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, har lærlingen ret til dennes bistand i forbindelse med forhandlingen. Uenighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt.

§ 2. Voksenlærlinge

Elever, der påbegynder elevforholdet efter, at de er fyldt 25 år, er voksenlærlinge.

Den merit, som voksenlærlinge, der med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse, får, modregnes i de laveste satser.

En voksenlærling, som i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat hos den pågældende arbejdsgiver med arbejde inden for faget, aflønnes under hele uddannelsesforløbet med en løn svarende til den til enhver tid gældende timelønssats uden tillæg. Dette gælder for voksenlærlinge, der er startet i uddannelse efter 15. maj 2014.

...

Det fremgår af § 8, stk. 1, i ejendomsfunktionæroverenskomsten (2025-2028) indgået mellem DI Overenskomst II (SBA) og Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund bl.a.:

”Lønsatsen udgør for medarbejdere med indtil 1 års ansættelse pr. præsteret arbejdstime pr.:

15.3.2025 177,86 kr.

15.3.2026 182,61 kr.

15.3.2027 187,11kr.

Efter 1 års ansættelse ydes et anciennitetstillæg pr. præsteret arbejdstime på kr. 3,15.

...

Af protokollat 13 til ejendomsfunktionæroverenskomsten (2025-2028) fremgår bl.a.:

”Lærlinge

§ 1. Læringesatser

	15.3.2025	15.3.2026
Første 12 måneder	80,11 kr.	82,92 kr.
Næste 12 måneder	95,64 kr.	98,99 kr.
Næste 12 måneder	99,51 kr.	102,99 kr.
Sidste 3 måneder	117,49 kr.	121,60 kr.
15.3.2027		
Første 12 måneder	85,82 kr.	
Næste 12 måneder	102,45 kr.	
Næste 12 måneder	106,59 kr.	
Sidste 3 måneder	125,86 kr.	

Parterne er enige om, at lærlinge, der ikke er omfattet af bestemmelserne om voksenlærlinge, har ret til en årlig lønforhandling. Lønforhandlingen gennemføres i første uge af marts.

Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, har lærlingen ret til dennes bistand i forbindelse med forhandlingen. Uenighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt.

§ 2. Voksenlærlinge

Elever, der påbegynder elevforholdet efter, at de er fyldt 25 år, er voksenlærlinge.

Den merit, som voksenlærlinge, der med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse, får, modregnes i de laveste satser.

En voksenlærling, som i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat hos den pågældende arbejdsgiver med arbejde inden for faget, aflønnes under hele uddannelsesforløbet med en løn svarende til den til enhver tid gældende timelønssats uden tillæg. Dette gælder for voksenlærlinge, der er startet i uddannelse efter 15. maj 2014.

*Der henvises tillige til § 13 fra 1. september 2020.
..."

Andre overenskomster

Det fremgår af § 8 i Industriens Overenskomst (2025-2028) indgået mellem CO Industri og Dansk Industri:

”§ 8 Mindstebetaling

På industriens område skelnes mellem unge og voksne lærlinge. For lærlinge, der er fyldt 25 år, se nærmere i stk. 4.

...

Stk. 4 Løn til voksne lærlinge

- a. Voksne lærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes i henhold til Industriens Overenskomst § 22.
- b. Andre voksne lærlinge, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 22.
- c. Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens påbegyndelse er fyldt 25 år.

Det fremgår af § 8, stk. 4, i Fællesoverenskomsten (2025-2028) indgået mellem DI Overenskomst II og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, for lagerarbejdere, chauffører og havnearbejdere bl.a.:

”§ 8

Stk. 4 Voksenlærlinge

Voksenlærlinge på erhvervsuddannelser til og med faglært niveau

Ved voksenlærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år og er omfattet af AUB-reglerne for voksenlærlinge. Det er tillige et krav, at lærlingen har mindst 1 års relevant erhvervs erfaring, og at lærlingen derfor omfattes af en af de bestemmelser om afkorting, der er i bekendtgørelsen om den pågældende uddannelse.

Voksenlærlinge aflønnes i lærekontraktperioden med sædvanlig overenskomstmæssig løn som øvrige medarbejdere inden for pågældende overenskomstmråde. "Sædvanlig overenskomstmæssig løn" betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid, og af samme varighed, som den pågældende uddannelse. I "sædvanlig overenskomstmæssig løn" medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid."

Lov om aktiv beskæftigelsesindsats

Det fremgår af kapitel 23 i lov om aktiv beskæftigelsesindsats (lovbekendtgørelse nr. 280 af 01/03/2024) bl.a.:

”Kapitel 23

Tilskud til arbejdsgivere, der indgår uddannelsesaftale med voksne (voksenlærlingeordningen)

§ 154. Private og offentlige arbejdsgivere, der indgår uddannelsesaftale med voksne i henhold til lov om erhvervsuddannelser eller lov om maritime uddannelser, har efter reglerne i dette kapitel ret til tilskud til den løn, som de betaler personen i oplærings- eller praktikperioden, jf. dog stk. 2.

...

Betingelser for voksenlærlinge

...

§ 157. Det er en betingelse for tilskud, at eleven eller lærlingen under de oplærings- eller praktikophold, som uddannelsesaftalen omfatter, er sikret en ved overenskomst fastsat løn, der mindst svarer til den laveste løn, en ikkefaglært arbejder inden for det pågældende område er berettiget til. I fag eller dele af et fag, hvor sådanne overenskomster ikke findes, skal lønnen mindst svare til, hvad der gælder inden for beslægtede overenskomst-områder.”

I notat af 15. september 2008 udarbejdet af Beskæftigelsesministeriet, Undervisningsministeriet og Finansministeriet er det om tilskudsordningen for voksenlærlinge anført bl.a.:

” Tilskudsordningen til voksenlærlinge

Resume

Voksenlærlingeordningen blev indført som midlertidig forsøgsordning i 1997 og gjort permanent i 1999. Ordningen har til formål, at give voksne bedre mulighed for at tage en erhvervsuddannelse, og samtidig bidrage til at uddanne voksne på områder med gode beskæftigelsesmuligheder og mangel på arbejdskraft.

Ordningen indebærer et statsligt løntilskud til arbejdsgivere, der indgår en uddannelsesaftale med en voksen med vokselevløn inden for områder med mangel på arbejdskraft eller gode beskæftigelsesmuligheder. Tilskuddet udgør 35 kr. pr. time.

Tilstedeværelsen af den statslige tilskudsordning har ikke betydning for arbejdsgivernes mulighed for at indgå uddannelsesaftaler med voksne. Det kan arbejdsgiverne altid gøre efter bestemmelserne fastsat i overenskomsterne.

...

Aflønningen af elever og vokselever indebærer generelt, at vokselever modtager en væsentlig højere løn under uddannelsen end almindelige elever. Arbejdsgivernes lønomkostninger ved uddannelsen er generelt højere ved vokselever end ordinære elever.

...

Elevers løn

Arbejdsgiveren skal under praktik- og skoleophold udbetale en ved kollektiv overenskomst fastsat løn, der mindst svarer til den laveste løn, en ikkefaglært lønmodtager er berettiget til inden for det pågældende område. På ikkeoverenskomstdækkede områder skal lønnen mindst svare til, hvad der er gældende inden for beslægtede områder.”

Parternes argumentation

Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund har anført navnlig, at A skulle have været aflønnet efter § 8, stk. 1, i ejendomsfunktionæroverenskomsten.

Det har formodningen imod sig, at parterne i § 2 om voksenlærlinge i lærlingeprotokollatet til ejendomsfunktionæroverenskomsten skulle have aftalt en ordning, der fraviger de klare forudsætninger i lov om aktiv beskæftigelsesindsats om, at der kun kan ansættes voksenlærlinge med tilskud, hvis lærlingen aflønnes med mindstelønssatsen for ufaglærte medarbejdere på vedkommende overenskomst. Det er et almindeligt princip for fortolkning af overenskomster, at de i videst muligt omfang fortolkes sådan, at relevant lovgivning efterleves.

Voksenlærlinge kan under ingen omstændigheder anses for at være omfattet af de lærlingelønssatser, som findes i § 1 i lærlingeprotokollatet. § 2 giver ikke mening, hvis voksenlærlinge som udgangspunkt skal aflønnes med lønsatserne i § 1.

Hvis § 2 om voksenlærlinge fortolkes på den måde, som Dansk Industri argumenterer for, vil konsekvensen være, at der ikke er en klar og anvendelig lønbestemmelse for alle de voksenlærlinge, der ikke har mindst 1 års anciennitet i virksomheden. Det kan ikke lægges til grund, at der er et sådant "hul" i overenskomsten. Udgangspunktet ved overenskomstfortolkning er, at overenskomsten gør op med alle forhold mellem parterne. Der må derfor i overenskomsten findes en lønsats for voksenlærlinge, der ikke har mindst 1 års anciennitet i virksomheden. Overenskomsten indeholder alene to bestemmelser om løn; § 8 om løn og tillæg og protokollat 13 om lærlinge. Da der ikke er andre relevante bestemmelser om løn, må man for så vidt angår aflønning af de nævnte voksenlærlinge falde tilbage på § 8.

Dansk Industris synspunkter vil medføre den paradoksale situation, at "unge" lærlinge skal aflønnes med de lave satser i § 1 i lærlingeprotokollatet med ret til en årlig lønforhandling, mens voksne lærlinge skal aflønnes efter de lave satser i § 1, men uden ret til en årlig lønforhandling. Det er i lærlingeprotokollatet forudsat, at voksenlærlinge aflønnes på et højere niveau, der ikke gør det naturligt med en årlig lønforhandling. Desuden har det formodningen imod sig, at voksenlærlinge lønmæssigt skal stilles ringere end "unge lærlinge". Der er ingen grund til at have såvel § 1 og § 2 i lærlingeprotokollatet, hvis voksenlærlinge i almindelighed skal aflønnes som "unge lærlinge" efter § 1.

§ 2 i lærlingeprotokollatet fastsætter, at voksenlærlinges merit fra tidligere uddannelse og beskæftigelse "modregnes i de laveste satser". Henvisningen til de laveste satser skal forstås som en henvisning til lønsatserne i § 8 i overenskomsten. Ordlyden "de laveste satser" giver ikke mening, hvis det er en henvisning til lærlingelønssatserne i § 1 i protokollatet, idet der i § 1 kun er en enkelt lønsats pr. læreår. Det giver derfor ikke mening at tale om "laveste satser" i flertal.

Den reelle betydning af § 2, 3. afsnit, er, at voksenlærlinge med 12 måneders anciennitet i virksomheden er undtaget fra de anciennitetstillæg, som medarbejdere bliver berettiget til efter henholdsvis 12 og 36 måneder, jf. overenskomstens § 8, stk. 1.

Der er ikke noget, der tilsiger, at vokselever over 25 år med merit fra anden beskæftigelse/uddannelse eller tilsvarende beskæftigelse i en anden virksomhed skal aflønnes markant dårligere end voksenlærlinge, der har været i virksomheden et år, inden de starter som voksenlærlinge.

Der er en sammenhæng mellem lærlingebestemmelserne i Industriens Overenskomst, der er en mindstelønsoverenskomst, og ejendomsfunktionæroverenskomsten, der er en normallønsoverenskomst. I Industriens Overenskomst er der imidlertid en klar sondring mellem løn til "unge lærlinge" og voksenlærlinge. Ejendomsfunktionæroverenskomstens bestemmelser om lærlinge er udformet med udgangspunkt i Industriens Overenskomst, og der er ikke grundlag for at antage, at der i ejendomsfunktionæroverenskomsten er valgt en anden model end den, der er valgt i Industriens Overenskomst.

Arbejdsgiverne vil ikke kunne få tilskud til voksenlærlinge uden anciennitet i virksomheden, hvis de lave satser i lærlingeprotokollatets § 1 anvendes ved aflønning af disse voksenlærlinge. Det kan ikke lægges til grund, at § 2 i lærlingeprotokollatet skal forstås på den måde.

I den konkrete sag har DEAS modtaget tilskud til As ansættelse. A skulle derfor fra uddannelsens start have været aflønnet med ejendomsfunktionæroverenskomstens mindstelønssats, men dog uden anciennitetstillæg mv.

DI Overenskomst II ved Dansk Industri for DEAS A/S har anført navnlig, at voksenlærlinge skal aflønnes efter § 2 i lærlingeprotokollatet til ejendomsfunktionæroverenskomsten.

Det fremgår af § 2, 1. afsnit, at man er voksenlærling, hvis man påbegynder uddannelsen, efter man er fyldt 25 år. Efter § 2, 2. afsnit, indplaceres voksenlærlinge med merit på lønsatserne i § 1 alt efter, hvor hurtigt de kan færdiggøre uddannelsen. Voksenlærlinge med 12 måneders anciennitet i virksomheden får en anden betaling, jf. § 2, 3. afsnit.

Efter ordlyden af § 2 skal voksne lærlinge uden 12 måneders anciennitet i virksomheden forud for uddannelsesaftalens oprettelse aflønnes som "almindelige elever" efter § 1. § 2, 3. afsnit, er en særregel for voksenlærlinge med 12 måneders anciennitet i virksomheden, der medfører, at disse elever skal have en særlig aflønning. Hvis betingelserne i særreglen ikke er opfyldt, falder man tilbage på udgangspunktet om aflønning efter § 1. Der er ikke et "hul" i ejendomsfunktionæroverenskomsten.

Ved forståelsen af § 2 i lærlingeprotokollatet må bestemmelsens ordlyd og parternes fælles forudsætninger siden 2014 lægges til grund. Bestemmelsens ordlyd er resultat af forhandling mellem overenskomstparterne.

Lærlingeprotokollater er udformet med inspiration fra Industriens Overenskomst, der er sammenlignelig med ejendomsfunktionæroverenskomsten med hensyn til lønstruktur. På begge gennembrudsforlig er der særlige betingelser for, hvornår lærlinge over 25 år skal modtage anden løn end lærlinge under 25 år. På gennembrudsforliget på normal-lønsområdet (Fællesoverenskomsten) er lønsatserne til voksne lærlinge således også betinget af, at den voksne lærling har erfaring. Det er ikke alene lærlingens alder, der er afgørende for lønnen.

A har under sin ansættelse hos DEAS været aflønnet med en højere løn, end hvad der følger af ejendomsfunktionæroverenskomsten. A har været aflønnet med en grundløn "inkl. ejendomsfunktionærtillæg", og han har herudover modtaget et stillingstillæg for samtlige arbejdstimer. Han har dermed samlet set modtaget en højere løn, end hvad DEAS har været forpligtet til ifølge overenskomsten. Parterne kan aftale en højere løn,

end hvad overenskomsten tilsiger, hvis de ønsker det. A har modtaget en løn, der svarer til de lærlingesatser, der følger af lignende overenskomst med Dansk Erhverv.

Den løn, som Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund mener, at A har krav på, er væsentligt højere, end hvad der gælder på lignende overenskomstråder med samme forbund. Landsforbundet søger med denne sag at konflikte sig til en bedre retsstilling, end hvad der følger af ordlyden af den forhandlede overenskomst.

Sagen angår alene overenskomstfortolkning. Det er ikke relevant for sagen, at DEAS har modtaget offentligt tilskud.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagens spørgsmål

Sagen angår fortolkning af § 1 om lærlingesatser og § 2 om voksenlærlinge i Protokollat 13 til ejendomsfunktionæroverenskomsten indgået mellem DI Overenskomst II (SBA) og Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund.

Spørgsmålet er, om A, der i august 2022 blev ansat som voksenlærling hos DEAS A/S, fra uddannelsens start skulle have været aflønnet efter mindstelønssatserne i § 8, stk. 1, i ejendomsfunktionæroverenskomsten.

Protokollat 13 til ejendomsfunktionæroverenskomsten (lærlingeprotokollatet)

Lærlingesatserne i § 1 i lærlingeprotokollatet til ejendomsfunktionæroverenskomsten indeholder fire timelønssatser, der efter det oplyste afspejler, at uddannelsen som udgangspunkt gennemføres på 3 år og 3 måneder. Lærlinge aflønnes med den laveste lønsats de første 12 måneder, og derefter stiger lønsatsen i tre trin for de næste 12 måneder, for de næste 12 måneder og for de sidste 3 måneder. Det fremgår af § 1, at parterne er enige om, at lærlinge, der ikke er omfattet af bestemmelserne om voksenlærlinge, har ret til en årlig lønforhandling.

§ 2 i lærlingeprotokollatet indeholder en specialbestemmelse om voksenlærlinge. Det fremgår, at elever, der påbegynder elevforholdet efter, at de er fyldt 25 år, er voksenlærlinge (1. afsnit). Det fremgår også, at den merit, som voksenlærlinge med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får, modregnes i de laveste satser (2. afsnit).

Desuden fremgår det, at en voksenlærling, som i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat hos den pågældende arbejdsgiver med arbejde inden for faget, under hele uddannelsesforløbet aflønnes med en løn svarende til den til enhver tid gældende timelønssats uden tillæg (3. afsnit).

Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund har gjort gældende, at § 2 skal forstås sådan, at alle voksenlærlinge skal aflønnes med mindstelønssatserne i § 8, stk. 1, i ejendomsfunktionæroverenskomsten. Heroverfor har DI Overenskomst II ved Dansk Industri anført, at specialbestemmelsen i § 2 alene regulerer lønnen for voksenlærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat hos den pågældende arbejdsgiver med arbejde inden for faget, mens alle andre lærlinge aflønnes efter lærlingelønssatserne i § 1.

Lærlingelønssatserne gælder efter ordlyden af § 1 alle lærlinge.

Specialbestemmelsen om voksenlærlinge i § 2 indeholder en udtrykkelig fravigelse af lærlingelønssatserne i § 1 for så vidt angår voksenlærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat hos den pågældende arbejdsgiver med arbejde inden for faget, jf. § 2, 3. afsnit.

Spørgsmålet er herefter, om § 2, 2. afsnit, også indeholder en fravigelse af lærlingelønssatserne i § 1, sådan at den merit, som voksenlærlinge med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får, ikke skal modregnes i ”de laveste satser” efter § 1 i lærlingeprotokollatet, men efter ”de laveste satser” i § 8, stk. 1, i ejendomsfunktionæroverenskomsten.

Som nævnt omfatter § 1 efter sin ordlyd alle lærlinge, og det er derfor mest nærliggende at forstå ”de laveste satser” i § 2, 2. afsnit, som en henvisning til lønsatserne i § 1, sådan at en voksenlærling, der f.eks. får 1 års merit, ikke skal aflønnes med den laveste lønsats i § 1 de første 12 måneder af uddannelsen, men derimod med den højere lønsats ”for de næste 12 måneder”. Det taler for den forståelse af bestemmelsen om merit i § 2, 2. afsnit, at der ikke ville være nogen grund til at have en udtrykkelig fravigelse af lærlingelønssatserne vedrørende voksenlærlinge med mindst 12 måneders forudgående ansættelse hos den pågældende arbejdsgiver, hvis det havde været parternes hensigt, at lærlingelønssatserne i § 1 slet ikke skulle omfatte voksenlærlinge. Hertil kommer, at det efter de

afgivne forklaringer må lægges til grund, at protokollat om aftale for ejendomsservice-teknikkerelever (indsat som protokollat 13 til ejendomsfunktionæroverenskomsten) blev udarbejdet i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2014 med inspiration fra Industriens Overenskomst, hvoraf det fremgår bl.a., at voksenlærlinge, der ikke har mindst 12 måneders forudgående ansættelse hos den pågældende arbejdsgiver, anbefales lønnet efter de almindelige timelønsbestemmelser i § 22, jf. § 8, stk. 4, litra a og b, i Industriens Overenskomst.

Efter det anførte om ordlyden af § 1 og § 2, samspillet mellem de to bestemmelser og de afgivne forklaringer om overenskomstforhandlingerne i 2014 er der ikke grundlag for at fortolke § 2 i lærlingeprotokollatet til ejendomsfunktionæroverenskomsten sådan, at alle voksenlærlinge skal aflønnes med mindstelønssatserne i overenskomstens § 8, stk. 1. Som det fremgår, er der heller ikke grundlag for at fortolke § 2, 2. afsnit, sådan, at merit skal modregnes i ”de laveste satser” efter § 8, stk. 1.

Det kan ikke føre til en anden forståelse af § 2 i lærlingeprotokollatet, at voksenlærlinge ikke er omfattet af adgangen til en årlig lønforhandling efter § 1. Bestemmelsen om en årlig lønforhandling i § 1 var ikke en del af det protokollat om aftale for ejendomsserviceteknikkerelever, der blev udarbejdet i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2014. Baggrunden for, at voksenlærlinge er undtaget fra bestemmelsen om en årlig lønforhandling, er ikke nærmere belyst under denne sag, men det kan lægges til grund, at dette ikke skyldes, at der mellem parterne har været enighed om, at lærlingelønssatserne i § 1 ikke omfatter voksenlærlinge.

Det kan heller ikke føre til en anden forståelse af overenskomstgrundlaget, at det efter lov om aktiv beskæftigelsesindsats er en betingelse for tilskud, at eleven eller lærlingen under de oplærings- og praktikophold, som uddannelsen omfatter, er sikret en ved overenskomst fastsat løn, der mindst svarer til den laveste løn, en ikkefaglært arbejder inden for det pågældende området er berettiget til.

Skulle A have været aflønnet efter mindstelønssatserne § 8, stk. 1, i ejendomsfunktionæroverenskomsten?

A havde ikke været ansat hos DEAS forud for ansættelsen som voksenlærling i august 2022.

Efter det anførte om § 1 og § 2 i lærlingeprotokollatet er der herefter ikke grundlag for at fastslå, at A skulle have været aflønnet efter mindstelønssatserne i § 8, stk. 1, i ejendomsfunktionæroverenskomsten. Oplysningerne om, at DEAS har modtaget tilskud efter lov om aktiv beskæftigelsesindsats til ansættelsen af A, kan ikke føre til en anden forståelse af overenskomstgrundlaget.

Sammenfatning og konklusion

Sammenfattende mener jeg, at Ejendoms- og Servicefunktionærernes Landsforbund ikke kan få medhold i, at A, der i august 2022 blev ansat som voksenlærling hos DEAS A/S, fra uddannelsens start skulle have været aflønnet efter mindstelønssatserne i § 8, stk. 1, i ejendomsfunktionæroverenskomsten.

Jeg tager derfor DEAS' påstand om frifindelse til følge.

T h i k e n d e s f o r r e t:

DEAS A/S frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 19. december 2025

Rikke Foersom