

Kendelse afsagt den 14. oktober 2022

i

faglig voldgift

(FV2022-49)

Fagligt Fælles Forbund

og

Offentligt Ansattes Organisationer

(advokat Berit Lassen)

mod

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

for

Aarhus Universitet

(advokat Marianne Lage)

Twisten

Sagen angår spørgsmålet om, hvorledes erhvervsuddannelseselever skal indplaceres på uddannelsesstrin og aflønnes i henhold til Organisationsaftalen for landbrugselever, gartnerimedarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere.

Påstande

Klagerne, Fagligt Fælles Forbund og Offentligt Ansattes Organisationer, har nedlagt påstand om, at indklagede, Aarhus Universitet, skal anerkende, at erhvervsuddannelseselever skal aflønnes i henhold til deres aktuelle uddannelsesstrin, jf. § 9 i Organisationsaftalen for landbrugselever, gartnerimedarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere.

Indklagede, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Aarhus Universitet, har påstået frifindelse.

Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 7. september 2022 for en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Louise Røssell Wredstrøm (3F Den Offentlige Gruppe) og Jan Erik Rasmussen (Offentligt Ansattes Organisationer).

Udpeget af indklagede: chefkonsulent Carsten Holm og fuldmægtig Peter Broe Lund, begge Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Som opmand er udpeget undertegnede fhv. højesteretsdommer Jytte Scharling.

Der er afgivet forklaring af tidligere forhandlingssekretær i 3F A, konsulent i Offentligt Ansattes Organisationer B og tidligere specialkonsulent i Moderniserings- og Kompetencestyrelsen C.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Berit Lassen og fra indklagedes side af advokat Marianne Lage.

Efter forhandling og votering kunne der ikke blandt de af parterne udpegede medlemmer af voldgiftsretten opnås enighed om eller flertal for en afgørelse. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 1, 2. pkt.

De partsudpegede medlemmer erklærede sig indforstået med, at kendelse kan afsiges uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af forklaringer og procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5.

Baggrunden for sagen

Indtil 2018 blev erhvervsuddannelseselever i staten aflønnet med en lavere løn end den løn, som elever kunne oppebære hos private arbejdsgivere. Den hidtidige aflønning af erhvervsuddannelseselever før 2018-overenskomsten (OK18) var endvidere baseret på en basisløn uanset, hvor i uddannelsesforløbet eleven var.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 aftalte overenskomstparterne i CFU-forliget, at aflønningen af erhvervsuddannelseselever i staten skulle tilpasses aflønningen af elever på det private arbejdsmarked, dog med den begrænsning, at elevløningerne maksimalt måtte stige med 20%.

I forbindelse med overenskomstaftalen blev der i de enkelte organisationsaftaler indført uddannelsesstrin med stigende løn pr. uddannelsesstrin.

Parternes uoverensstemmelse angår, hvorledes elever ved ansættelsen skal indplaceres på uddannelsesstrin i henhold til Organisationsaftalen for landbrugselever, gartnerimedarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere. Det er klagers opfattelse, at indplaceringen skal ske i henhold til elevens aktuelle uddannelsesstrin, hvorimod det er indklagedes opfattelse, at lønindplacering og lønoprykning sker på baggrund af anciennitet regnet fra ansættelsesdagen i staten, således at udgangspunktet er, at elever starter på lønnen på uddannelsesstrin 1 og rykker op efter gennemførelsen af et uddannelsesstrin/år, medmindre andet særskilt fremgår af organisationsaftalen.

Om overenskomstforhandlingerne og CFU-forliget OK18

Som en del af CFU's generelle krav ved aftale- og overenskomstforhandlingerne 2018 fremsatte CFU krav om "Forbedrede vilkår for lærlinge, elever og praktikanter mv. i staten" (CFU-G-6).

Kravet blev drøftet på et styregruppemøde den 24. januar 2018 mellem Moderniseringsstyrelsen (nu Medarbejder- og Kompetencestyrelsen) og CFU. Det hedder i Moderniseringsstyrelsens mødereferat bl.a.:

"Ad krav 6, Forbedrede vilkår for lærlinge, elever, praktikanter mv. i staten

CFU anfører, at elever med uddannelsesaftaler (erhverv) i staten bliver aflønnet betydelig dårligere end elever på det private område. Dette er et problem, da de går på samme skole som de privatansatte elever. Når eleverne snakker løn, finder de statsansatte elever det uretfærdigt, at der er så stor en lønforskel. CFU mener derfor, at eleverne på det statslige område skal bringes på økonomisk niveau svarende til lønnen for elever på det private arbejdsmarked. CFU anfører, at dette også bør være i statens interesse, da en højere elevløn vil tiltrække flere elever til uddannelse i staten. Det gøres samtidig gældende, at det ikke er et stort antal elever, der tales om. Derudover mener CFU, at der skal ses på mulighederne for at give merit til elever, som skifter uddannelse undervejs."

Under forhandlingerne i styregrupperegi sendte B, OAO, den 31. januar 2018 en mail til D, Moderniseringsstyrelsen, med kopi af "Protokollat om lønafkorting efter skolepraktik" aftalt mellem DI og CO-industri til inspiration vedrørende krav CFU-G-6 B (lærlinge mv. som opnår merit, f.eks. ved overgang fra anden sektor). Det fremgår af protokollatet, at der havde været en fortolkningstvist om, hvorledes lærlinge skal indplaceres i mindstelønssatserne, når de kommer i praktik i en virksomhed efter at have været i skolepraktik, og at parterne fremadrettet var enige om at følge CO-industris fortolkning, hvorefter lærlinge skal indplaceres lønmæssigt efter, hvortil lærlingen er nået i sin uddannelse, hvilket ville sige, at der skal afkortes i de laveste satser efter den tid skolepraktikken har været.

I Moderniseringsstyrelsens interne kravskema vedrørende forhandlingsforløbet anføres den 6. februar 2018 som status:

”1) Vi er umiddelbart imødekommende over for afsættelse af puljemidler med henblik på at hæve elevløbninger på områder, som er markant lavere end det private elevløbniveau. Vi kigger på en forligstekst. Dog uden at skrive beløb, da dette mangler at blive afklaret og vil bero på den samlede ramme og prioritering af elementerne.

Vi finder det mest hensigtsmæssigt, at det skal forhandles på de små borde, hvor organisationerne kan prioritere kravene. Anciennitet mv. er reguleret i organisationsaftalerne. Derfor indstiller vi også, at tilkendegive overfor CFU at eventuelle ændringer af meritregler/lønanciennitet bør forhandles ved de små borde.”

Under de fortsatte forhandlinger foretog parterne i fællesskab beregninger om lønsatser og merudgifter ved forbedring af elevløbningerne. Der blev i forbindelse hermed udarbejdet et bilag med bl.a. en oversigt over månedlige lønforbedringer fordelt på organisationer og medarbejdergrupper. Der blev ikke foretaget konsekvensberegninger af eventuelle ændringer i regler om merit/anciennitet.

Det endelige forhandlingsresultat fremgår af CFU-forligets punkt 3, hvori det hedder:

”Der afsættes midler til lønforbedringer for elever, lærlinge og praktikanter. Den statslige sats hæves til det private niveau, dog kan lønforbedringen maksimal udgøre 20 pct. af den nuværende statslige sats.

Parterne har gennemgået oversigt over månedlige lønforbedringer fordelt på organisation og medarbejdergruppe.”

Bilaget udarbejdet i tilknytning til CFU-forliget OK18 har overskriften ”Lønforbedringer til elever/lærlinge/praktikanter mv.” Det hedder i indledningen til bilaget:

”Der afsættes lønforbedringer for elever og lærlinge. Satsen hæves til det private niveau, dog kan lønforbedringen maksimal udgøre 20 pct. af den nuværende statslige sats.

Nedenfor fremgår oversigt over månedlige lønforbedringer fordelt på organisation og medarbejdergrupper.”

Af den nævnte oversigt fremgår, at der er 4 ”trin” for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere. Loftet i henhold til overenskomstaftalen om en maksimal lønstigning på 20% bevirkede på det statslige område, at trin 3 og trin 4 udgjorde samme beløbsstørrelse. Parterne valgte derfor at sammenlægge trin 3 og trin 4 på det private arbejdsmarked til et samlet trin 3 i organisationsaftalen.

Overenskomstparterne måtte efter OK18 konstatere, at det gav problemer at implementere bilaget i organisationsaftalerne. Dette førte til et efterfølgende forhandlingsforløb i efteråret 2018 om revidering af bilaget. Det endelige forhandlingsresultat er efterfølgende indarbejdet i de enkelte organisationsaftaler, herunder i Organisationsaftalen for landbrugselever, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere.

Overenskomstgrundlaget mv.

Fællesoverenskomsten 2018 mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer - Det Statslige område (OAO-S) indeholder i § 4 en bestemmelse om lønanciennitet (fælles regelsæt). Det hedder heri bl.a.:

” §4. Lønanciennitet (fælles regelsæt)

Ved ansættelsen indplacerer ansættelsesmyndigheden den ansatte på lønskalaens 1. trin, medmindre den ansatte opnår anciennitet efter stk. 2-5. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåned og altid i hele måneder.

Stk. 2. Ved ansættelser, hvor der forudsættes en afsluttet uddannelse, fastsætter ansættelsesmyndigheden lønancienniteten på grundlag af det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, hvor uddannelsen er afsluttet. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse regnes med i lønancienniteten.

... ”

Det fremgår af fællesoverenskomstens § 29 i kapitel 8 om elever, at elever ikke er omfattet af overenskomstens § 4.

Fællesoverenskomsten indeholder i kapitel 8 om elever i § 31 en bestemmelse om løn. Det hedder heri bl.a.:

”§ 31. Løn mv.

Lønnen for elever i staten fremgår af de enkelte organisationsaftaler.

Stk. 2. Elever, som tidligere har været i et uddannelsesforløb i henhold til erhvervsuddannelsesloven og har gennemgået relevante fag i henhold til det nye uddannelsesforløb, kan medtage dette, når lønancienniteten beregnes.

... ”

Organisationsaftale for landbrugsmedarbejdere, gartneriarbejder, gartnere og forsøgsmedarbejdere indeholder i § 9 følgende bestemmelse om elever.

”§ 9. Elever

Basislønnen til elever som ved ansættelsen er fyldt 17 år, men ikke er fyldt 25 år er:

Hovedstaden og Nordsjælland (stedstillægsområde V og VI)	Øvrige land
---	-------------

127.789 kr.	122.547 kr.
-------------	-------------

Pr. 1. oktober 2018 ændres elevsatserne til følgende:

Basislønnen til gartnerielever som ved ansættelsen er fyldt 17 år, men ikke er fyldt 25 år er:

Hovedstad og Nordsjælland (stedtillægsområde V og VI)	Øvrige land
--	-------------

1. uddannelsesstrin 127.789 kr.	125.464 kr.
2. uddannelsesstrin 145.031 kr.	145.031 kr.
3. uddannelsesstrin 153.347 kr.	147.056 kr.

Basislønnen til landbrugselever og dyrepasserelever som ved ansættelsen er fyldt 17 år, men ikke er fyldt 25 år er:

Hovedstad og Nordsjælland (stedtillægsområde V og VI)	Øvrige land
--	-------------

1. uddannelsesstrin 129.838 kr.	129.838 kr.
---------------------------------	-------------

2. uddannelsestrin 150.605 kr. 147.056 kr.
3. uddannelsestrin 153.347 kr. 147.056 kr.

Stk. 2. For elever under 17 år aftales lønnen konkret mellem institutionen og den lokale 3Fafdeling.

Stk. 3. Basislønnen kan ved lokal aftale suppleres med tillæg for kvalifikationer og funktioner.

Stk. 4. Basislønnen til voksnelever, der er fyldt 25 år er:
Hovedstad og Nordsjælland Øvrige land
(stedtillægsområde V og VI)

227.400 kr. 220.846 kr.

Pr. 1. oktober 2018 ændres vokselevsatserne til følgende:

Basislønnen til voksnelever, der er fyldt 25 år er:
Hovedstad og Nordsjælland Øvrige land
(stedtillægsområde V og VI)

Gartner elever 257.757 kr. 257.757 kr.
Landbrugs- og dyrepasser elever
252.543 kr. 252.543 kr.

Stk. 5. Basislønnen kan ved lokal aftale suppleres med tillæg for kvalifikationer og funktioner.”

Om uoverensstemmelsen i denne sag

Kravet i denne sag er rejst i forbindelse med en tvist om beregning af lønanciennitet for elever ansat ved Aarhus Universitet efter Organisationsaftalen for gartnere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere. Det hedder i et referat af mæglingssmøde den 12. oktober 2020 bl.a.:

”...

Aarhus Universitet beregner lønancienniteten for eleverne med start den dag, eleven bliver ansat. Dvs. hvis en elev bliver ansat den 1. maj, så sker der indplacering på 1. uddannelsestrin med start af lønanciennitet pr. 1. maj. Hvis eleven har et uddannelsesforløb på 3 år og 4 måneder sker indplaceringen 12 måneder på 1. uddannelsestrin pr. 1. maj. Hvis eleven har et uddannelsesforløb på 3 år og 4 måneder sker indplaceringen 12 måneder på 1. uddannelsestrin, 12 måneder på 2. uddannelsestrin og 16 måneder på 3. uddannelsestrin.

3F mener ikke, at denne måde at beregne elevernes lønanciennitet er korrekt. 3F mener, at lønancienniteten skal beregnes ”baglæns”, således at elever indplaceres med udgangspunkt i, at de sidst 12 måneder før uddannelsens afslutning, som er beskrevet i uddannelsesaftalen, tæller som 4. uddannelsesår. De næste 12 måneder er 3. uddannelsesår mv. Således skal en elev der ansættes pr. 1. maj og har et uddannelsesforløb på 3 år og 4 måneder indplaceres de første 4 måneder på 1. uddannelsestrin, derefter 12 måneder på 2. uddannelsestrin og 24 måneder på 3. uddannelsestrin.

Det er ikke præciseret i organisationsaftalen at 3. og 4. uddannelsesår har samme grundløn.

...”

Om forløbet ved forhandlingerne om OK21

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2021 fremsatte klager under de specielle krav til Organisationsaftalen for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere bl.a. følgende krav vedrørende elever:

”Elever

Elevlønningerne hæves

Lønindplacering af elever præciseres.”

I forbindelse hermed sendte 3F et tekstforslag til præcisering. Heri blev angivelsen ”3. uddannelsesstrin” ændret til ”3.-4. uddannelsesstrin”, og som stk. 2 blev foreslået:

”Stk. 2. Eleven indplaceres lønmæssigt i forhold til uddannelsens afslutning, som beskrevet i uddannelsesaftalen.

Altså sker lønindplaceringen bagfra idet de sidste 12 måneder før uddannelsens afslutning, som er beskrevet i uddannelsesaftalen, tæller som 4. uddannelsesår. De næste 12 måneder er 3. uddannelsesår mv. [kursiveret]

Sker der afkortning af elevtiden, anses nedsættelsen af læretiden at være sket i starten af uddannelsen.”

Det foreslåede tekstforslag er ikke medtaget i 2021-organisationsaftalen.

Forklaringer

B har forklaret bl.a., at han er konsulent i Offentligt Ansattes Organisationer (OAO). OAO fungerede som sekretariat for CFU under forhandlingerne om 2018-overenskomsten. Hans ansvarsområde var at tilrettelægge og følge op på processen på CFU's vegne.

På OAO's område er der mange elever/lærlinge. Elevlønnen på det statslige område var lavere end på det private område. Der kunne være lønforskelle på op til 3000 kr. om måneden. Det var på denne baggrund, at CFU rejste kravet om forbedrede vilkår for lærlinge og elever. Midlerne hertil skulle tages af den fælles ramme.

Referatet af det første møde i styregruppen den 24. januar 2018 er udarbejdet af Moderniseringsstyrelsen og ikke godkendt CFU, men han er overordnet enig i referatet. Han husker ikke det, der blev sagt om merit vedrørende krav 6, men det er muligt, at der er sagt som refereret.

Der var under 2018-overenskomstforhandlingerne en del diskussion mellem CFU og Moderniseringsstyrelsen om fremgangsmåden. CFU var ikke indstillet på andet end tekniske drøftelser i arbejdsgrupper, således at de reelle forhandlinger om kravene skulle ske i styregruppen.

I et arbejdsgruppemøde den 30. januar 2018 blev spørgsmålet om merit nævnt, men han mener ikke, at det blev forhandlet. I forlængelse af mødet sendte han den 31. januar 2018 ”Protokollat om lønafkortning efter skolepraktik” aftalt mellem DI og CO Industri til D, der havde deltaget i arbejdsgruppemødet på Moderniseringsstyrelsens vegne.

Under forhandlingerne udarbejdede parterne i fællesskab beregninger over omkostninger i status quo og merudgifter ved de forskellige modeller. Disse beregninger tager ikke hensyn til anciennitet.

Forhandlingerne tog udgangspunkt på en ramme på 0,02% af CFU-rammen, svarende til 15,2 mio. kr. omfattende 1700-1800 elever. Forhandlingerne resulterede i, at der blev aftalt nogle nye løntrin, 3 i alt på det offentlige område, hvor det private område opererer med 4 trin. Vi har lavet nogle nye trin, og det har vi betalt for. Undervejs i forhandlingerne inddrog OAO de organisationer, som har elever på deres område. Vi forhandlede en ren sats. Der var ingen diskussion om merit/anciennitet.

A har forklaret bl.a., at hun i 1993 blev valgt som forretningsfører i SID. Ved dannelsen af 3F i 2005 blev hun forhandlingssekretær med ansvar for det grønne område på det offentlige område. Ved 2018-overenskomstforhandlingerne sad hun i OAO's forhandlingsdelegation som baggrundsgruppe for CFU. I 2020 blev hun valgt som næstformand i OAO og del af CFU's forhandlingsudvalg ved 2021-overenskomstforhandlingerne.

Erhvervsuddannelserne er bl.a. karakteriseret ved, at det er de faglige udvalg, der vurderer uddannelsens længde ud fra den enkelte elevs forudsætninger. Eksempelvis tog erhvervsuddannelsen til dyrepasser i gamle dage 4 år og 6 måneder. I dag kan uddannelsens længde svinge fra 2 år og 10 måneder til 4 år og 6 måneder, afhængig af elevens forudsætninger.

På elevuddannelsesområdet er der rigtig mange delpraktikaftaler. Efter indgåelsen af 2018-overenskomsten skete det i nogle tilfælde, at en arbejdsgiver på det offentlige område ringede for at få vejledning i, hvordan elever, der havde gennemgået en del af uddannelsen på det private område skulle indplaceres ved ansættelse i staten. Hun vejledte om, at indplaceringen som på det private område skulle ske "bagfra".

Dette har offentlige arbejdsgivere accepteret. Hun husker bl.a. en sag, hvor nogle kirkegårdsgartnere ikke var indplaceret korrekt. Her satte fagforeningen sig sammen med Roskilde Stift som arbejdsgiver. De kom frem til, at ca. halvdelen af eleverne var forkert placeret. Der er også et eksempel, hvor 3F rejste efterbetalingskrav vedrørende en gartner elev ansat under Københavns Universitet. Her accepterede universitet en efterbetaling.

Kravet i denne sag var allerede rejst over for Aarhus Universitet, da overenskomstforhandlingerne 2021 blev indledt. Under overenskomstforhandlingerne spurgte Moderniseringsstyrelsen om OAO kunne foreslå en formulering, så teksten i overenskomsten blev lettere forståelig, altså en forklaring til det, der allerede var aftalt ved 2018-overenskomsten. Der er således ikke tale om en interessekonflikt.

C har forklaret bl.a., at hun som daværende specialkonsulent i Moderniseringsstyrelsen deltog i forhandlingerne om 2018-overenskomsten. Det var et atypisk forhandlingsforløb på grund af nogle principielle uoverensstemmelser. Hun har deltaget i arbejdsgruppemødet den 30. januar 2018. Det var Moderniseringsstyrelsens klare opfattelse, at CFU rejste et todelt krav, dels om lønforhøjelse og dels om lønindplacering. På et senere møde i arbejdsgruppen deltog Ole Rosschou fra Dansk Metal for at forklare om lønafkorting i henhold til "Protokollat om lønafkorting efter skolepraktik". Det var hendes opfattelse, at alle deltagere på mødet vidste, at der var tale om et toledet krav. Under de efterfølgende forhandlinger blev der ikke drøftet lønindplacering/merit. Moderniseringsstyrelsen opfattede kravet som frafaldet. CFU-forligets nr. 3 angår da også udelukkende forhøjelse af lønningerne. Under de efterfølgende afklarende forhandlinger bl.a. med de enkelte organisationer efter selve indgåelsen af CFU-forliget blev spørgsmålet om at regne "bagfra" ikke drøftet. På HK-overenskomsten

er det specifikt aftalt, at man regner ”bagfra”. På andre 3F-overenskomster er udgangspunktet, at den ansatte indplaceres ”forfra”.

Udkastet til § 9 blev sendt til A. A nævnte ikke i den forbindelse kravet om merit/uddannelsesanciennitet.

Parternes hovedsynspunkter

Klager har anført navnlig, at der ikke er tale om en interesseløst i sagen. Kravet er rejst på et mæglingssmøde den 12. oktober 2020, dvs. før kravene til 2021-overenskomsten blev udvekslet. 3F's ønske under 2021-forhandlingerne var alene at få præciseret bestemmelsen. Der var således ikke tale om et ønske om en realitetsændring af bestemmelsen.

Erhvervsuddannelseselever aflønnes, jf. Fællesoverenskomstens § 31, stk. 2, i overensstemmelse med den enkelte organisationsaftale. Det er således det beskrevne i den enkelte organisationsaftale om lønanciennitet, som er gældende.

Det gøres gældende, at en ordlydsfortolkning af § 9 i Organisationsaftalen for landbrugselever, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere klart angiver, at erhvervsuddannelseselever skal aflønnes i henhold til det aktuelle uddannelsestrin, som de befinder sig på. Dette støttes af, at overenskomstparterne i Fællesoverenskomstens § 29, stk. 2, bevidst har undtaget erhvervsuddannelserne fra Fællesoverenskomstens § 4, hvor bl.a. ansættelsesanciennitet skal tillægges vægt ved lønfastsættelsen. Der er en sproglig forskel på, om der tales om uddannelsestrin eller løntrin. I forbindelse med drøftelserne omkring fornyelsen af organisationsaftalen ved 2018-overenskomsten har der på intet tidspunkt været drøftelser om indførelse af lønanciennitetsbestemmelser for elever. Parterne har af denne grund ikke aftalt den lønanciennitetsmæssige varighed af uddannelsestrinene. Det betyder, at indplaceringen alene kan ske i henhold til uddannelsens afslutningsdato. Når man ikke i elevprojektet har drøftet lønanciennitet, er årsagen, at elever i henhold til OAO-fællesoverenskomsten ikke er omfattet af lønanciennitetsbestemmelserne i § 4. Overenskomstparterne var under forhandlingerne opmærksomme på, at man på det private område regnede ”bagfra” i forhold til indplacering på uddannelsestrin. Indklagede burde derfor have gjort sit standpunkt klart. Da uddannelsestrin 3 og 4 er sammenlagt (pga. begrænsningen af lønstigningen for elever i det offentlige til 20%), skal eleven de sidste 2 år være på uddannelsestrin 3. Det bestrides, at overenskomstkravet kan betegnes som toledet.

Klagers fortolkning støttes også af formålet bag bestemmelsen, som var at udligne løngabet mellem elever ansat i det offentlige og elever ansat på det private arbejdsmarked. Erhvervsuddannelseselever er ikke nødvendigvis tilknyttet samme praktikplads gennem hele deres uddannelse. Det har på denne baggrund formodningen imod sig, at en elev, som skifter fra en praktikplads i det private til indklagede lønmæssigt skal starte på et lavere løntrin end en elev, som har startet sin uddannelse hos indklagede på trods af, at de er nået lige langt i uddannelsen. Der har endvidere været en fælles forståelse mellem parterne om fortolkningen af § 9, således som det fremgår af As forklaring om, at offentlige arbejdsgivere har rettet sig efter 3Fs fortolkning. Indklagedes eventuelle individuelle forudsætninger er ikke bevist.

Såfremt indklagede måtte få medhold i frifindelsespåstanden, vil resultat som nævnt være, at to elever på samme uddannelsestrin vil blive aflønnet forskelligt på trods af, at de udfører samme stykke arbejde. Et sådant resultat vil medføre, at indklagede vil kunne få en økonomisk fordel ved at indgå uddannelsesaftaler med elever, der har haft en forudgående praktiktid på en anden arbejdsplads, frem

for at tage elever ind, som starter erhvervsuddannelsen hos indklagede. Også ud fra omgængelsesbetragtninger skal klager derfor have medhold i den nedlagte påstand.

Indklagede har indledningsvis anført, at der er tale om en interessekonflikt, idet klager ved denne voldgift forsøger at få gennemført et krav, man ikke fik medhold i under overenskomstforhandlingerne 2021, jf. at man dér medtog kravet under de specielle krav.

Til støtte for frifindelsespåstanden gøres det overordnet gældende, at der ikke foreligger den fornødne dokumentation for, at parterne ved OK18 skulle have aftalt en fravigelse af det generelle udgangspunkt i staten om, at lønindplacering sker på baggrund af anciennitet regnet fra ansættelsesdatoen. At dette også gælder for elever underbygges af Fællesoverenskomstens § 31, stk. 2.

På statens område er udgangspunktet således, at elever starter på uddannelsestrin 1 og rykker op efter gennemførelsen af uddannelsestrinet/året, medmindre andet fremgår af aftalen. En fravigelse af dette princip er hverken aftalt ved CFU-forhandlingerne forud for det generelle CFU-forlig eller ved de efterfølgende forhandlinger om implementeringen i de enkelte organisationsaftaler, herunder Organisationsaftalen for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere.

Efter CFU-forliget er der afsat midler til lønforbedringer, hvor de statslige elevløbninger hæves til det private niveau, dog maksimalt 20%. Der er således alene aftalt et lønløft, men ikke indholdsmæssige ændringer i forhold til de gældende regler på de enkelte organisationsaftaler.

Kravet var fremsat af CFU. Der var oprindelig tale om et krav delt i to dele: 1) lønforbedring og 2) at merit/lønindplacering skulle svare til praksis på det private område. Undervejs i forhandlingsforløbet må 2. led anses for frafaldet af klager, og i hvert fald blev kravet ikke gennemført på forhandlings-tidspunktet. CFU-forliget nævner intet om indplacering af elever og anvender formuleringen ”lønforbedringer”. Dette resultat støttes også af, at der ikke blev foretaget beregninger på betydningen af lønindplacering, og af Bs forklaring om, at det, man betalte for, var at få lønsatserne hævet.

Organisationsaftalens § 9 handler alene om løn og ikke om indplacering på lønskalaen. § 9 kan ikke, som hævdet af klager, læses således, at elever skal have løn på uddannelsestrin 3 i 24 måneder. Fællesoverenskomstens § 31, stk. 2, finder anvendelse på elever på 3F's område. Det er en ”kan” bestemmelse, der giver mulighed for at finde rimelige løsninger ved ansættelse i staten af en elev med en delvist gennemført uddannelse.

Opmandens begrundelse og resultat

Indledningsvist bemærkes, at fortolkningstvisten i denne sag efter det oplyste er rejst, før overenskomstparterne fremsatte deres krav til overenskomst 2021. Jeg finder på denne baggrund ikke grundlag for at antage, at tvisten i denne sag er udtryk for en interessevist.

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) fremsatte ved forhandlingerne om overenskomsten 2018 (OK18) krav om forbedrede vilkår for læringe, elever og praktikanter bl.a. med henvisning til, at elevløbningerne på statens område var betydeligt lavere end på det offentlige område. Moderniseringsstyrelsen var positivt indstillet over for kravet, og der blev under forhandlingerne afsat en ramme på 15,2 mio. kr. til kravet.

Efter den hidtidige overenskomst havde statens elever på erhvervsuddannelserne samme basisløn under hele uddannelsen. Ved aflønningen af erhvervsuddannelseselever på det private område opererede man med 4 trin. Som noget nyt på statens område blev det drøftet at indføre trinvis lønstigninger for elever.

Som et led i forhandlingerne foretog parterne i fællesskab beregninger over forslagene til lønforbedringer for elever. I forbindelse hermed blev der udfærdiget en oversigt over månedlige lønforbedringer fordelt på organisationer og medarbejdergrupper. Som det fremgår af teksten til CFU-forligets punkt 3 om lønforbedringer for elever, lærlinge og praktikanter, havde parterne gennemgået denne oversigt.

Da overenskomstparterne efterfølgende måtte konstatere, at oversigten var mangelfuld, aftalte parterne efter et forhandlingsforløb en revidering af oversigten. Resultat af forhandlingsforløbet blev herefter indarbejdet i de enkelte organisationsaftaler.

Efter de foreliggende oplysninger må det lægges til grund, at CFU under de indledende forhandlinger rejste spørgsmål om dels størrelsen af elevlønnen, dels om betydningen af lønanciennitet/merit for, hvorledes elevens indplacering på løntrin skulle ske.

Bestemmelsen i § 9 i Organisationsaftalen for landbrugselever, gartnere, gartnerimedarbejdere og forsøgsmedarbejdere om elever indførte som noget nyt 3 "uddannelsestrin" med trinvis lønstigninger.

Begrebet uddannelsestrin er ikke nævnt i de beregninger, der indgår i oversigten over elevlønforbedringerne til CFU-forliget. Her er betegnelsen alene "trin" 1-4, hvor trin 3 og 4 giver samme løn til statens elever, selv om elever på det private område får en lønstigning fra trin 3 til trin 4. Begrundelsen herfor var, at statens elever i henhold til overenskomstforliget ikke måtte stige med mere end 20%.

Der blev således ikke ved forliget opnået fuld lønmæssig ligestilling mellem elevlønnen på statslige og det private område.

I de beregninger, der lå til grund for oversigten til CFU-forliget og det reviderede bilag, blev der alene regnet på selve lønsatsen, mens spørgsmålet om lønmæssig anciennitet ved indplacering på lønskalaen, og hvorledes lønanciennitet skulle fastsættes samt omkostningerne hertil, ikke indgik i beregningerne.

Kravet om lønforbedringer for statens elever blev fremsat af CFU, der måtte være nærmest til at sikre sig, at spørgsmålet om, hvorledes lønanciennitet skulle fastsættes – om anciennitet skulle regnes "bagfra" med udgangspunkt i elevuddannelsens afslutning eller "forfra" med udgangspunkt i ansættelsestidspunktet – blev afklaret. Spørgsmålet om beregning af lønanciennitet er imidlertid ikke omtalt i teksten til CFU-forliget.

Ordlyden af § 9 taler efter min opfattelse ikke entydigt for nogle af fortolkningsresultaterne, og for så vidt angår formålet – at opnå balance mellem elevlønnen på det statslige og det private område – stod det under forhandlingerne klart, at de afsatte midler ikke ville strække til en fuld ligestilling.

Under disse omstændigheder finder jeg, at klager ikke har godtgjort, at § 9 i Organisationsaftalen for landbrugselever, gartnerimedarbejdere og forsøgsmedarbejdere skal fortolkes som hævdet af klager.

Jeg tager herefter indklagedes frifindelsespåstand til følge.

Derfor bestemmes:

Indklagede, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for Aarhus Universitet frifindes.

Hver part bærer egne omkostninger og betaler halvdelen af udgiften til opmand.

Den 14. oktober 2022

Jytte Scharling