

Årsberetning 2019

Årsberetning – Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Formandens beretning

Tvistighedsnævnet har på sine møder i 2019 behandlet i alt 29 sager, mens 11 sager har været behandlet på skriftligt grundlag. Der er afsagt i alt 32 kendelser, hvoraf 22 kendelser er omtalt i denne årsberetning. Herudover er der en omtale af afgørelser, der er truffet af domstolene vedrørende Tvistighedsnævnet.

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder har modtaget 3 sager. Der er truffet afgørelse i 2 sager, som begge omtales i årsberetningen.

Sagsbehandlingstiden

For 2019 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i Tvistighedsnævnet 4,8 måneder, mens den for 2018 var 5,4 måneder. Der er således tale om et fald i den gennemsnitlige sagsbehandlingstid siden sidste år. Antallet af afgjorte sager er samtidig steget, og udviklingen i sagsbehandlingstiden må derfor anses for tilfredsstillende. Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid var 4,4 måneder i 2017 og 4,2 måneder i 2016.

Antallet af modtagne sager er steget til 69 i 2019 mod 53 i 2018 og 58 i 2017. Tvistighedsnævnet vil derfor fortsat have meget fokus på sagsbehandlingstiden.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder var 2,2 måneder.

Udflytningen

Som led i udflytningen af statslige arbejdspladser blev sekretariatet for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder med virkning fra den 1. januar 2017 flyttet til Nævnenes Hus i Viborg. Tvistighedsnævnets møder afholdes desuden i Nævnenes Hus i Viborg.

Sagens behandling

Det er vigtigt, at man fra alle sider er opmærksom på, at en sag kan afvikles inden for den tidsmæssige ramme, der er afsat til sagens behandling på nævnsmødet. Der afsættes som udgangspunkt 1½ time til en sag. Heri er medregnet tid til votering og en eventuel tilkendegivelse. Skønner parterne, at det ikke er muligt at afvikle sagen inden for dette tidsrum, er det vigtigt, at man forud for berømmelsen af sagen gør sekretariatet opmærksom på det. Det er desuden af stor betydning for en smidig afvikling af sagerne, at alle relevante bilag er fremsendt til sagens parter og til nævnet forud for mødet i nævnet. Kan sagen ikke afvikles inden for den afsatte tid, må det forventes, at den bliver udsat.

Møde med organisationer under FH

I april 2019 deltog jeg sammen med Tvistighedsnævnets sekretær i et møde, som FH havde arrangeret for sine medlemsorganisationer. På mødet blev det blandt andet drøftet, hvordan sagsbehandlingen i Tvistighedsnævnet tilrettelægges bedst muligt. Medlemsorganisationerne havde flere meget konstruktive forslag. Et af disse forslag var, at Tvistighedsnævnets mødeplan, der fastlægges for et halvt år af gangen, offentliggøres på nævnets hjemmeside, så snart den foreligger, således at organisationerne har mulighed for at tage hensyn hertil ved deres øvrige planlægning. Mødedatoerne kan derfor nu findes på hjemmesiden.

Ida Skouvig

Formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Del 1

Tvistighedsnævnet

Tvistighedsnævnets medlemmer og sekretariat

Formand

Landsdommer Ida Skouvig (1. marts 2020 – 29. februar 2024)

Medlemmer og stedfortrædere

Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:

Advokat Tine Benedikte Skyum (1. april 2016 - 30. juni 2020)

Advokat Elisabeth la Cour (stedfortræder) (1. oktober 2016 - 30. juni 2020)

Chefkonsulent Stine Graaskov Jensen (stedfortræder) (15. november 2018 - 30. juni 2020)

Udpeget af Fagbevægelsens Hovedorganisation

Advokat Pernille Leidersdorff-Ernst (1. juli 2016 - 30. juni 2020)

Advokat Berit Lassen (stedfortræder) (1. februar 2017- februar 2020)

Advokat Lene Møller-Casadepax (6. august 2019-30. juni 2020)

Sekretariatet

Sekretariatsfunktionen varetages af:

Erhvervs- og Vækstministeriet, Nævnenes Hus, Toldboden 2, 8800 Viborg, tlf. nr. 72405600

Henvendelse kan ske til nævnsekretær Simona Kiirsten Simonsen, tlf. nr. 72405600.

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

E-mail: tvist@naevneneshus.dk

1.

Præsentation af Tvistighedsnævnet

Tvistighedsnævnet blev oprettet i 1989 i medfør af lov om erhvervsuddannelser og er nedsat af undervisningsministeren, jf. erhvervsuddannelseslovens § 64, stk.1. Ved bekendtgørelse nr. 754 af 16. juni 2016 om ændring i forretningernes fordeling mellem ministrene er ressortansvaret for Tvistighedsnævnet, herunder ansvaret for nævnets nedsættelse og virksomhed, jf. § 64 i lov om erhvervsuddannelser, overført fra ministeren for børn, undervisning og ligestilling til erhvervs- og vækstministeren pr. 1. januar 2017.

Tvistighedsnævnets formål er at træffe afgørelse i sager om tvistigheder mellem elever og praktikvirksomheder inden for erhvervsuddannelserne, jf. § 1 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet. Det er en forudsætning for indbringelse af sager for Tvistighedsnævnet, at sagen forinden har været behandlet af det faglige udvalg. Sagerne kan ikke indbringes for domstolene, før de har været behandlet i nævnet.

Tvistighedsnævnets møder er offentlige, medmindre nævnet i den konkrete sag beslutter det modsatte. En sag, der er indbragt for Tvistighedsnævnet, kan afgøres ved, at 1) parterne indgår et forlig inden nævnsmødet, 2) parterne indgår et forlig på nævnsmødet efter nævnets tilkendegivelse om sagens udfald eller ved 3) at nævnet træffer afgørelse i sagen ved kendelse.

På mødet kan nævnet træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale samt om erstatning og godtgørelse. Er nævnet ikke den rette myndighed til at behandle sagen, afvises sagen fra behandling ved nævnet. Afgørelser truffet af nævnet kan indbringes for domstolene senest 8 uger efter, at nævnet har truffet afgørelse i sagen.

Nævnets afgørelser og forlig, der indgås på nævnsmødet, kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrdelse af domme og indenretlige forlig, jf. § 65, stk. 3, i lov om erhvervsuddannelser og § 24, stk. 5, i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet.

Nævnet består af en formand, som er landsdommer, og to faste medlemmer. De faste medlemmer beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). I hver sag tiltrædes nævnet desuden af to medlemmer (de såkaldte § 3-dommere), som udpeges af de forhandlingsberettigede organisationer inden for det relevante erhvervsområde, jf. § 64, stk. 1-2, i erhvervsuddannelsesloven og § 3 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet. § 3-dommerne udpeges af henholdsvis arbejdsgiver- og arbejdstagersiden og skal have en særlig indsigt i det arbejdsområde, som sagen vedrører.

Nævnet betjenes fra den 1. januar 2017 af et sekretariat, der stilles til rådighed af Nævnenes Hus, der er en styrelse under Erhvervsministeriet, som leverer sekretariatsbistand til en række nævn. Sekretariatet er placeret i Nævnenes Hus, Toldboden 2, 8800 Viborg.

Tvistighedsnævnet er et uafhængigt, domstolslignende forvaltningsorgan. Nævnet er dermed ikke bundet af instrukser om den enkelte sags behandling fra ministerier eller andre myndigheder. Nævnet er dog en del af den offentlige forvaltning og er derfor underlagt almindelige forvaltningsretlige regler ved sin behandling af sagerne, jf. § 4 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet. Nævnet er ikke omfattet af Folketingets Ombudsmands kompetence, jf. § 7, stk. 3, i lov om Folketingets Ombudsmand, hvorefter ombudsmanden ikke behandler klager over nævn, der i betryggende former træffer afgørelse om tvister mellem private, selv om vedkommende nævn i anden sammenhæng betragtes som tilhørende den offentlige forvaltning, jf. lovbekendtgørelse nr. 349 af 22. marts 2013.

De nærmere regler for nævnets og sekretariatets fremgangsmåde ved behandlingen af en sag er fastsat i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet, jf. bekendtgørelse nr. 729 af 29. juni 2012 som ændret ved bekendtgørelse nr. 1657 af 16. december 2016.

2.

Praxis – omtalte kendelser og domme efter emne (med referat)

De nedenfor omtalte kendelser kan i deres helhed ses på Tvistighedsnævnets hjemmeside

Kendelser og domme vedrører et eller flere af nedennævnte emner:

- **Afvisning/Bortfald**
- **Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis**
- **Arbejdstidsdirektivet**
- **Ferieloven**
- **Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59**
- **Forskelsbehandlingsloven**
(Forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse)
- **Funktionærloven**
- **Hjemvisning til fagligt udvalg**
- **Injurier**
- **Konkurrerende overenskomster**
- **Ligebehandlingsloven**
- **Ligelønsloven**
- **Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2**
- **Mangelfuld uddannelse**
- **Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2**
- **Ophævelse af uddannelsesaftalen**
 1. virksomhedens ensidige ophævelse
 2. Elevens ensidige ophævelse

3. EUL § 61, stk. 3, reklamationsfrist 1 måned

4. Gensidig ophævelse

- **Overenskomstfortolkning**
- **Passivitet** (spørgsmål om bortfald af et krav, fordi dette ikke er gjort gældende inden for rimelig tid)
- **Processuelle spørgsmål**
- **Prøvetid, EUL § 60, stk. 2**
- **Sagsomkostninger**, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3
- **Sygdom** (se ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)
- **Særlige lønreguleringsspørgsmål**
- **Tortgodtgørelse** (godtgørelse for retsstridig krænkelse af frihed, fred, ære eller person)
- **Udeblivelse**, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15
- **Virksomhedsoverdragelse**

Afvisning/Bortfald

Kendelse af 4. februar 2019 i sag 33.2018

En uddannelsesaftale mellem en virksomhed og en elev blev ophævet af virksomheden i prøvetiden. Ved en fejl udbetalte virksomheden løn til eleven for en periode efter ophævelsen. Da fejlen blev opdaget, anmodede virksomheden eleven om at tilbagebetale beløbet. Eleven bestred virksomhedens krav og henviste herved dels til, at han havde et modkrav på betaling for overarbejde, dels krav på erstatning, fordi han havde været vidne til narkomisbrug i virksomheden. Eleven gav ikke møde i Tvistighedsnævnet og påstod sagen afvist eller udsat under henvisning til, at han var bange for at give møde i nævnet, idet han var blevet truet, ligesom der var blevet begået hærværk mod hans bil, så han ikke kunne køre i den til nævnmødet. Nævnet tog ikke påstanden om afvisning eller udsættelse til følge. Da eleven ikke gav møde i Tvistighedsnævnet, tog nævnet ikke hans modkrav under påkendelse. Tvistighedsnævnet tog virksomhedens påstand til følge, idet der ikke var oplyst om forhold, der gav grundlag for at tilsidesætte virksomhedens opgørelse af kravet, eller for at antage, at virksomheden var afskåret fra at kræve beløbet tilbagebetalt.

Kendelse af 6. maj 2019 i sag 53.2018

En elev, der i 2017 indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed om uddannelse som godschauffør, mødte ikke op på arbejde fra den 21. september 2018. Eleven var af den opfattelse, at han havde sygemeldt sig til en anden ansat. Den 24. september 2018 orienterede elevens kæreste virksomheden om, at eleven havde været til læge, og at han havde fået kørselsforbud. Virksomheden ophævede derefter den 27. september 2018 uddannelsesaftalen. Som begrundelse for ophævelsen henviste virksomheden til, at eleven var udeblevet uden begrundelse, og at han havde opført sig dårligt over for kunder. Eleven indbragte sagen for det faglige udvalg med påstand om godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Da der ikke kunne opnås forlig, blev sagen indbragt for Tvistighedsnævnet. Under sagens behandling for Tvistighedsnævnet gjorde virksomheden et modkrav gældende til modregning i kravet på godtgørelse. Tvistighedsnævnet afviste i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 63 at tage modkravet under påkendelse, da kravet ikke havde været behandlet i det faglige udvalg. Tvistighedsnævnet

fandt endvidere, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var uberettiget. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at eleven inden ophævelsen hverken skriftligt eller mundtligt var meddelt en advarsel for sin adfærd over for kunderne, og at en ophævelse med henvisning hertil derfor allerede af den grund var uberettiget. Endvidere henviste Tvistighedsnævnet til, at ophævelsen ikke var sket med henvisning til inddragelsen af førerretten. Allerede af den grund var dette forhold, som virksomheden havde henvist til under sagens behandling for Tvistighedsnævnet, uden betydning for, om ophævelsen kunne anses for berettiget. Endelig lagde nævnet efter bevisførelsen til grund, at eleven havde sygemeldt sig til en ansat, som han opfattede som sin kontaktperson og som ejerens højre hånd, og at denne vendte tilbage til ham med besked om, hvad han skulle gøre med bl.a. nøgler til lastbilen og benzinkort i anledning af sygemeldingen. Under hensyn hertil sammenholdt med, at virksomheden ikke havde dokumenteret, at eleven var orienteret om, at en sygemelding kun kunne ske til virksomhedsejeren personligt, havde eleven været berettiget til at gå ud fra, at han i fornødent omfang havde sygemeldt sig den 21. september 2018. Nævnet bemærkede herved også, at virksomheden ikke i perioden efter den 21. september 2018, hvor der havde været kontakt til elevens kæreste, havde gjort opmærksom på, at virksomheden anså eleven for udeblevet. Godtgørelsen blev fastsat til 53.000 kr.

Sø- og Handelsrettens delafgørelse af 26. juni 2019

Tvistighedsnævnet afviste i nævnets sag 51.2017, der er omtalt i nævnets årsberetning for 2018, en sag, idet nævnet fandt, at der var indgået et gyldigt forlig i sagen i det faglige udvalg. Klager anlagde herefter sag mod virksomheden ved Sø- og Handelsretten, principalt med påstand om ophævelse af nævnets afgørelse og hjemvisning til nævnet. Sø- og Handelsretten afviste påstanden med den begrundelse, at "Tvistighedsnævnet ikke (også) er indstævnet som part i forhold til den principale påstand om Tvistighedsnævntes kompetence".

Sø- og Handelsrettens delafgørelse er indbragt for Østre Landsretten. Tvistighedsnævnet er biintervenieret i sagen til støtte for klagers påstand om, at den principale påstand ikke afvises.

Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis

Kendelse af 18. januar 2019 i sag 29.2018

En elev søgte på Facebook en praktikplads som kokkeelev og blev i den forbindelse kontaktet af en virksomhed. Eleven og virksomheden udfyldte i fællesskab en blanket til indgåelse af en uddannelsesaftale med oplysning om parternes navne og navnet på erhvervsskolen. De øvrige felter i blanketten blev ikke udfyldt, og blanketten blev ikke underskrevet. Eleven påbegyndte arbejdet i virksomheden, men da hun ikke modtog løn, hævede hun aftalen. Eleven indgav herefter en klage til Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af løn, herunder for overarbejde, og om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet fandt det bevist, at der var indgået en uddannelsesaftale mellem eleven og virksomheden, selv om der ikke forelå en underskrevet uddannelsesaftale. Tvistighedsnævnet tog derfor sagen under behandling. Tvistighedsnævnet bemærkede i den forbindelse, at det efter Tvistighedsnævnets faste praksis ikke er en gyldighedsbetingelse, at der er indgået en skriftlig uddannelsesaftale. Tvistighedsnævnet tog elevens lønkrav til følge. Tvistighedsnævnet tillagde desuden eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet der ikke var indgået en skriftlig uddannelsesaftale. Godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr. under hensyn til, at eleven ikke havde modtaget nogen form for oplysning om de vilkår,

der gjaldt for ansættelsen, herunder oplysning om arbejdstid og lønvilkår, og at disse forhold havde dannet grundlag for tvisten.

Kendelse af 8. marts 2018 i sag 27.2018

En elev, der var blevet uddannet som fitnessinstruktør i en virksomhed, gjorde efter uddannelsens afslutning gældende, at hun bl.a. havde krav på indbetaling af et beløb til Feriekonto, idet det beløb, der var indbetalt af virksomheden, og som svarede til det beløb, som hun skulle have udbetalt efter skat, måtte anses for et bruttobeløb, hvoraf der skulle trækkes skat ved udbetalingen. Tvistighedsnævnet fandt det ikke bevist, at virksomheden havde betalt skat af beløbet, der derfor måtte anses for et bruttobeløb. Tvistighedsnævnet bestemte derfor, at virksomheden skulle indbetale et beløb til Feriekonto vedrørende skat. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat og HK HANDEL. Tvistighedsnævnet tillagde eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven under hensyn til, at den kollektive overenskomst, der i uddannelsesaftalen var angivet som "HK Privat/Dansk Erhverv" var upræcist angivet, og at der i et tillæg til uddannelsesaftalen var henvist til en forkert overenskomst, der indebar en lavere aflønning af eleven end efter den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Den overenskomst, der blev henvist til, var desuden ikke tilgængelig for eleven, som derfor ikke havde haft mulighed for at gøre sig bekendt med indholdet. Tvistighedsnævnet fandt derfor, at ansættelsesbeviset var mangelfuldt. Godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr. under henvisning til, at der var risiko for, at eleven ville lide et betydeligt tab, idet hun ikke var bekendt med de vilkår, der gjaldt for ansættelsen. Tvistighedsnævnet bemærkede desuden, at virksomheden var ansvarlig over for eleven uanset den rådgivning, som virksomheden måtte have modtaget fra erhvervsskolen.

Kendelse af 18. marts 2019 i sag 25.2018

En elev var under uddannelse som tandlægeklinikassistent i en virksomhed i perioden fra den 21. august til den 21. september 2017. Eleven gjorde gældende, at hun havde fået for lidt i løn, idet hun bl.a. skulle have været indplaceret på et højere løntrin, og idet hun havde krav på et tillæg pr. påbegyndt kalendermåned for erhvervs erfaring. Hun gjorde desuden gældende, at der skulle beregnes pension af feriegodtgørelsen. Der var mellem de faste medlemmer af nævnet ikke enighed om, hvordan overenskomsten mellem Tandlægeforeningen og HK/Privat om klinikassistenters beskæftigelse hos tandlæger, der var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, skulle forstås på disse punkter, og nævnet kunne derfor ikke tage stilling til disse dele af tvisten, jf. erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2. Den kollektive overenskomst var angivet som "HK" i uddannelsesaftalen, og den oplyste løn var forkert, idet tillægget for erhvervs erfaring ikke var medtaget. Ansættelsesbeviset var derfor mangelfuldt. Godtgørelsen blev fastsat til 7.500 kr.

Kendelse af 22. marts 2019 i sag 26.2018

En elev, der var under uddannelse som mediegrafiker, meldte sig syg ved mail af 14. december 2017. Den 18. december 2017 anmodede virksomheden om en lægeerklæring, som skulle være virksomheden i hænde senest den 20. december 2018. Eleven oplyste den 20. december 2017, at han først kunne få en tid ved lægen den 2. januar 2018, og virksomheden forlængede derefter fristen til den 4. januar 2018 kl. 15. Virksomheden oplyste samtidig, at det ville blive betragtet som misligholdelse af uddannelsesaftalen, hvis lægeerklæringen ikke blev modtaget inden den fastsatte frist. Den 2. januar 2018 blev der udstedt en lægeerklæring, men virksomheden modtog den ikke inden for fristen og heller ikke senere. Uddannelsesaftalen blev ophævet den 5. januar 2018. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var berettiget, idet det var elevens risiko, at lægeerklæringen ikke kom frem til virksomheden, og at eleven ikke kunne frigøre sig fra dette ansvar ved at overlade det til lægen at sende erklæringen. Uanset at sygemeldingen skyldtes psykiske problemer, havde virksomheden, der én gang tidligere havde forlænget fristen efter henvendelse fra eleven, ikke haft pligt til at rette henvendelse til eleven inden bortvisningen. Eleven havde herudover gjort krav på efterbetaling af løn mv. En del af lønkravet vedrørte spørgsmål om lønsats og skift af læreår, og da der ikke var enighed blandt nævnets faste medlemmer om fortolkningen af § 21, stk. 5, i funktionæroverenskomsten mellem Grakom Arbejdsgivere og HK/Privat, som var gældende for uddannelsesaftalen, blev denne del af kravet ikke taget under påkendelse. Den øvrige del af lønkravet blev herefter fastsat skønsmæssigt. Nævnet tog endvidere ikke stilling til et krav om udbetaling af feriefridage, idet der ikke var enighed om, hvorvidt fristen i overenskomstens § 9, stk. 4, e, om rettidig fremsættelse af kravet fandt anvendelse, når eleven ikke var bekendt med sit krav. Der var desuden uenighed om, hvordan et eventuelt krav skulle beregnes efter overenskomsten. Nævnet fandt endvidere, at uddannelsesaftalen var mangelfuld, idet angivelsen af overenskomsten som "GraKom/HK Privat" gav anledning til tvivl om, hvilken af flere mulige overenskomster mellem GraKom og HK Privat der fandt anvendelse. Det var endvidere en mangel, at det ikke under punktet "Ansættelsesforhold i øvrigt" var angivet, at overenskomsten i sin helhed fandt anvendelse på ansættelsesforholdet som følge af, at virksomheden havde tiltrådt overenskomsten. Eleven var dermed ikke bekendt med, at ansættelsesforholdet – udover hvad der følger af erhvervsuddannelseslovens § 55 – var reguleret af overenskomsten. Virksomheden havde efter ansættelsesforholdets ophør lavet et tillæg til uddannelsesaftalen med den korrekte angivelse af overenskomstens navn. De faste medlemmer af nævnet var uenige om, hvorvidt nachfristen i overenskomstens § 14 fandt anvendelse efter ansættelsesforholdets ophør. Da fastsættelsen af en godtgørelse skulle ske efter en samlet vurdering af manglerne, tog Tvistighedsnævnet herefter ikke stilling til størrelsen af kravet på godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Kendelse af 24. maj 2019 i sag 50.2018

Mellem en elev og en virksomhed, A, blev der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som mediegrafiker. Eleven blev efterfølgende virksomhedsoverdraget til virksomheden B, og uddannelsesaftalen blev efterfølgende ophævet. B gjorde gældende, at uddannelsesaftalen var ophævet efter gensidig aftale, og at ophævelsen desuden var berettiget, idet den grafiske afdeling i B blev nedlagt, hvorfor forudsætningerne for aftalen var bristet. Eleven gjorde gældende, at B ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen, og at ophævelsen var uberettiget. Efter bevisførelsen lagde Tvistighedsnævnet til grund, at B ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at B bar

risikoen for, at forudsætningerne for aftalen måtte være bristet, og at eleven derfor havde krav på godtgørelse. Eleven, der var funktionær, fik derefter medhold i sit krav om erstatning for løntab efter funktionærloven § 3 og godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, men ikke efter erhvervsuddannelsesloven, idet eleven ikke havde krav på godtgørelse efter både funktionærlovens § 2 b og erhvervsuddannelsesloven, men alene havde krav på den af de to godtgørelser, der stillede ham bedst, jf. Højesterets dom af 19. februar 2018 i sag 151/2017. Ansættelsesbeviset var mangelfuldt, idet den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, der var angivet som "HK", ikke var tilstrækkeligt præcist angivet, ligesom den løn, der var angivet i uddannelsesaftalen, ikke stemte overens med den faktiske løn. Det var desuden en mangel, at der ikke var lavet en tilføjelse til ansættelsesbeviset med angivelse af, hvem arbejdsgiver var efter virksomhedsoverdragelsesloven. Godtgørelsen for mangelfuldt ansættelsesbevis blev fastsat til 5.000 kr., idet manglerne ikke havde haft betydning for tvisten.

Kendelse af 18. juli 2019 i sag 09.2019

En elev indgik en aftale om uddannelse som tømrer i samme virksomhed, som sagen 08.2019 vedrører. Uddannelsesaftalens pkt. 8 om løn og andre vilkår var ikke udfyldt. Eleven ophævede uddannelsesaftalen i prøvetiden. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis og efterbetaling af løn mv. på ca. 17.000 kr. Tvistighedsnævnet tog lønkravet til følge og fandt endvidere, at ansættelsesbeviset var behæftet med en mangel. Godtgørelsen blev fastsat til 2.500 kr., idet lønkravet var af mindre størrelse og i første række måtte antages at skyldes forholdene i virksomheden og ikke manglerne ved ansættelsesbeviset.

Kendelse af 5. august 2019 i sag 10.2019

Den 9. april 2018 blev der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter en elev skulle uddannes som tømrer hos en virksomhed. Da eleven var umyndig, blev aftalen underskrevet af elevens forældre. Eleven og virksomhedens ejer underskrev derimod ikke aftalen Den 26. juni 2018 registrerede erhvervsskolen en uddannelsesaftale mellem eleven og virksomheden. Uddannelsesaftalen var indholdsmæssigt identisk med den aftale, som var underskrevet den 9. april 2018, men var nu underskrevet af eleven og virksomhedens ejer. Aftale var desuden underskrevet med elevens fars navn, men der var enighed om, det ikke var elevens far, der havde underskrevet aftalen. Den 27. juli 2018 blev der indgået en aftale om efterbetaling af et lønkrav, og den 30. juli 2018 hævdede eleven uddannelsesaftalen med den begrundelse, at uddannelsesaftalen var misligholdt. Den 27. august 2018 blev der afholdt forligsmøde, og den 25. november 2018 afgav det faglige udvalg en erklæring om, at forligsmulighederne måtte anses for udtømt. Sagen blev herefter ved klageskrift af 4. april 2019 indbragt for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Virksomheden gjorde principalt gældende, at der skulle ske afvisning eller frifindelse som følge af passivitet. Tvistighedsnævnet fandt ikke grundlag herfor. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen ikke kunne begrundes i det lønkrav, som eleven havde haft mod virksomheden, allerede fordi uenigheden om løn var løst forligsmæssigt, inden uddannelsesaftalen blev ophævet. Tvistighedsnævnet fandt endvidere ikke, at forholdet vedrørende farens forfalskede underskrift kunne begrunde en ophævelse. Nævnet henviste herved til, at det efter

bevisførelsen ikke var forholdet vedrørende den forfalskede underskrift, der havde begrundet ophævelsen, at begge forældremyndighedsindehavere ubestridt havde givet samtykke til, at uddannelsesaftalen blev indgået, og at eleven ikke havde bevist, at det var virksomheden, der havde påført den falske underskrift. Tvistighedsnævnet bemærkede endvidere, at eleven, der umiddelbart efter ophævelsen af uddannelsesaftalen begyndte som elev i en anden virksomhed, ikke havde fremlagt uddannelsesaftalen med den nye praktikvirksomhed, selv om han under skriftvekslingen for Tvistighedsnævnet var blevet opfordret dertil. Han havde derved skabt en formodning for, at uddannelsesaftalen med virksomheden blev ophævet, fordi han havde indgået en ny uddannelsesaftale med en anden virksomhed. Virksomheden blev derfor frifundet for kravet om godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Nævnet fandt, at ansættelsesbeviset var mangelfuldt, og eleven blev tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 5.000 kr. Nævnet lagde herved vægt på, at en række rubrikker i uddannelsesaftalen ikke var udfyldt, herunder rubrikken vedrørende den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Der var desuden to versioner af uddannelsesaftalen, og dette havde givet anledning til tvist.

Kendelse af 26. august 2019 i sag 21.2018

En elev indgik en uddannelsesaftalen med en virksomhed om uddannelse som kok. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var elevoverenskomsten for hotel-, restaurant- og turisterhvervet. Overenskomsten fandt anvendelse i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Efter at være færdiguddannet rejste eleven krav mod praktikvirksomheden om efterbetaling af løn og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Lønkravet var opgjort på baggrund af vagtplanerne, idet eleven ikke havde fået udleveret kopi af arbejdstidsregistreringen. Opgørelsen var sket i overensstemmelse med bestemmelserne om arbejdstid i overenskomsten. Tvistighedsnævnet fandt, at overenskomstens bestemmelser om arbejdstid også måtte gælde for uddannelsesaftalen i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55 i det omfang, de havde betydning for beregning af lønnen. Efterbetalingskravet blev fastsat skønsmæssigt, idet virksomheden under mødet i nævnet fremlagde arbejdstidsregistreringen og påviste eksempler på, at den registrerede arbejdstid var kortere end den planlagte arbejdstid. Ved udøvelsen af skønnet blev der blandt andet taget hensyn til, at det skyldtes virksomhedens forhold, at de faktiske forhold ikke havde været belyst tidligere. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at ansættelsesbeviset var mangelfuldt, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt oplysninger om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, ligesom den ugentlige arbejdstid var angivet urigtigt. Da tvisten, der vedrørte et betydeligt beløb, skyldtes, at virksomheden ikke havde fulgt overenskomsten ved opgørelsen af lønnen og fortsat under Tvistighedsnævnets behandling af sagen opgjorde lønnen uden at følge overenskomsten, havde den manglende henvisning til overenskomsten haft væsentlig betydning for tvisten, hvorfor godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr.

Kendelse af 1. oktober 2019 i sag 07.2019

Efter at en uddannelsesaftale mellem en virksomhed og en elev, der skulle uddannes inden for smørrebrød og catering, efter gensidig aftale var ophævet, rejste eleven et krav om efterbetaling af løn og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Arbejdsstedet var angivet som virksomhedens adresse på X-gade i Y-by.

Virksomheden var en enkeltmandsvirksomhed med A som fuldt ansvarlig deltager. På tidspunktet for sagens behandling i Tvistighedsnævnet var virksomheden ifølge CVR ophørt. Tvistighedsnævnet fandt, at A hæftede personligt for virksomhedens gæld. Nævnet lagde til grund, at eleven havde arbejdet i overensstemmelse med sine arbejdstidsoptegnelser, herunder at han havde haft skiftende arbejdssteder. Elevens efterbetalingskrav blev derfor taget til følge. Nævnet fandt, at ansættelsesbeviset var mangelfuldt, idet det ikke fremgik heraf, at eleven havde skiftende arbejdssteder, og at manglen måtte anses for væsentlig. Godtgørelsen blev derfor fastsat til 10.000 kr.

Kendelse af 18. november 2019 i sag 20.2019

En elev og en virksomhed indgik en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle have en kontoruddannelse med specialet spedition og shipping. I uddannelsesaftalens pkt. 8 var rubrikken, der er beregnet til angivelse af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, ikke udfyldt. Der var sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen var højere end den gældende mindstebetaling for elever, og det var oplyst, at lønnen var fastsat til 15.000 kr. pr. måned. Under punktet "Den normale arbejdstid" var anført 37 timer pr. uge, mens arbejdstiden var anført som 8.30-16.30. Eleven, der var af den opfattelse, at Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv og HK fandt anvendelse, gjorde et efterbetalingskrav gældende, der var opgjort i overensstemmelse med denne overenskomst. Virksomheden var af den opfattelse, at det var Industriens Funktionæroverenskomst mellem Dansk Industri og CO-Industri, der fandt anvendelse. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at der var flere kollektive overenskomster, der fandt anvendelse inden for uddannelsesområdet. Det fremgik ikke af uddannelsesaftalen, hvilken overenskomst der fandt anvendelse, og det fremgik heller ikke på anden måde, at arbejdsgiveren havde fulgt en bestemt kollektive overenskomst ved udbetaling af lønnen, idet det tværtimod var anført i uddannelsesaftalen, at virksomheden ikke var omfattet af en overenskomst. På den baggrund, og da arbejdsgiveren, der havde udformet uddannelsesaftalen, efter almindelige aftaleretlige regler bar risikoen for uklarheder ved aftalens udformning, lagde Tvistighedsnævnet til grund, at Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv og HK fandt anvendelse for uddannelsesaftalen. Eleven havde derfor i overensstemmelse med, hvad der fremgik af denne overenskomst, krav på pension. Beløbet på 15.000 kr. blev efter bevisførelsen anset for et grundbeløb, hvortil der skulle lægges de løndele, der fulgte af overenskomsten. Nævnet fandt endvidere, at eleven havde krav på betaling for ½ times ugentligt overarbejde, idet det efter bevisførelsen blev lagt til grund, at han i overensstemmelse med den daglige arbejdstid, der var anført i uddannelsesaftalen, havde arbejdet dagligt fra kl. 8.30-16.30 og således i alt 37½ timer pr. uge. Nævnet fandt endvidere, at ansættelsesbeviset var behæftet med væsentlige mangler, der havde givet anledning til tvist om et betydeligt beløb. Godtgørelsen blev derfor fastsat til 10.000 kr.

Arbejdstidsdirektivet

Ingen kendelser

Ferieloven

Ingen kendelser

Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59

Ingen kendelser

Forskelsbehandlingsloven

(Forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse)

Kendelse af 3. juni 2019 i sag 24.2018

En elev indgik en uddannelsesaftale med en kommune om uddannelse som social- og sundhedsassistent. Kommunen ophævede uddannelsesaftalen i prøvetiden med henvisning til, at prøvetiden var forløbet utilfredsstillende. Eleven gjorde gældende, at han havde krav på godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven med henvisning til, at han var ordblind og havde ADHD, og at kommunen ikke havde truffet de fornødne foranstaltninger til at sikre ham adgang til beskæftigelse trods disse handicap. Tvistighedsnævnet fandt i lighed med tidligere afgørelser, at nævnet havde kompetence til at behandle sagen i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 63, stk. 2, idet der var tale om en tvistighed mellem en elev og en praktikvirksomhed. Kommunen var ubestridt bekendt med, at eleven var ordblind og havde stillet en "It-rygsæk" til rådighed for ham. Eleven havde endvidere fået støttetimer og havde haft en mentor. Efter forklaringerne lagde nævnet desuden til grund, at eleven havde fået mere fordybelsestid end andre elever, og at han i et vist omfang modtog særligt tilrettelagt vejledning. Under disse omstændigheder fandt nævnet, at kommunen havde truffet de foranstaltninger, der var hensigtsmæssige i betragtning af elevens konkrete behov for at give ham adgang til beskæftigelse som følge af hans handicap i form af ordblindhed, og der var derfor ikke grundlag for at formode, at der ved afskedigelsen af ham var sket indirekte forskelsbehandling som følge af dette handicap. Efter bevisførelsen fandt nævnet ikke grundlag for at antage, at kommunen på det tidspunkt, hvor afgørelsen om ophævelse blev truffet, var bekendt med, at eleven havde ADHD af en sådan karakter, at der var tale om et handicap. Eleven havde derfor heller ikke i forhold til denne lidelse påvist faktiske omstændigheder, der gav grundlag for at antage, at der ved afskedigelsen af ham indirekte blev udøvet forskelsbehandling. Kommunen blev derfor i det hele frifundet for kravet om godtgørelse.

Funktionærloven

Kendelse af 24. maj 2019 i sag 50.2018

Mellem en elev og en virksomhed, A, blev der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som mediegrafiker. Eleven blev efterfølgende virksomhedsoverdraget til virksomheden B, og uddannelsesaftalen blev efterfølgende ophævet. B gjorde gældende, at uddannelsesaftalen var ophævet

efter gensidig aftale, og at ophævelsen desuden var berettiget, idet den grafiske afdeling i B blev nedlagt, hvorfor forudsætningerne for aftalen var bristet. Eleven gjorde gældende, at B ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen, og at ophævelsen var uberettiget. Efter bevisførelsen lagde Tvistighedsnævnet til grund, at B ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at B bar risikoen for, at forudsætningerne for aftalen måtte være bristet, og at eleven derfor havde krav på godtgørelse. Eleven, der var funktionær, fik derefter medhold i sit krav om erstatning for løntab efter funktionærloven § 3 og godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, men ikke efter erhvervsuddannelsesloven, idet eleven ikke havde krav på godtgørelse efter både funktionærlovens § 2 b og erhvervsuddannelsesloven, men alene havde krav på den af de to godtgørelser, der stillede ham bedst, jf. Højesterets dom af 19. februar 2018 i sag 151/2017. Ansættelsesbeviset var mangelfuldt, idet den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, der var angivet som "HK", ikke var tilstrækkeligt præcist angivet, ligesom den løn, der var angivet i uddannelsesaftalen, ikke stemte overens med den faktiske løn. Det var desuden en mangel, at der ikke var lavet en tilføjelse til ansættelsesbeviset med angivelse af, hvem arbejdsgiver var efter virksomhedsoverdragelsesloven. Godtgørelsen for mangelfuldt ansættelsesbevis blev fastsat til 5.000 kr., idet manglerne ikke havde haft betydning for tvisten.

Hjemvisning til fagligt udvalg

Ingen kendelser

Injurier

Ingen kendelser

Konkurrerende overenskomster

Kendelse af 1. april 2019 i sag 01.2019

I en uddannelsesaftale for en elev, der var under uddannelse til klejnsmed, var anført, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var "DANSK METAL". Eleven modtog ikke pension. Virksomheden var ikke på tidspunktet for indgåelsen af uddannelsesaftalen medlem af en arbejdsgiverorganisation, men meldte sig efterfølgende ind i Arbejdsgiverne, hvorved virksomheden blev omfattet af Industri- og VVS overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F samt Blik- & Rørarbejderforbundet. Ved indmeldelsen i Arbejdsgiverne blev der lavet et protokollat om, at virksomheden var omfattet af en optrapningsordning vedrørende pension. Eleven gjorde gældende, at han i henhold til Overenskomst mellem Dansk Industri og CO-industri havde krav på pension fra ansættelsens start, mens virksomheden gjorde gældende, at han alene havde krav på pension i henhold til optrapningsordningen. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven havde krav på pension fra uddannelsesaftalens begyndelse. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at begge overenskomster gav ret til pension fra uddannelsens start, når man som eleven forud for ansættelsen var omfattet af en pensionsordning, og at eleven derfor havde krav på pension fra ansættelsens start uanset, hvilken af overenskomsterne der fandt

anvendelse. Opklaringsordningen måtte antages at være begrundet i den urigtige opfattelse, at eleven ikke havde krav på pension, og den kunne derfor ikke tillægges betydning.

Kendelse af 18. november 2019 i sag 20.2019

En elev og en virksomhed indgik en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle have en kontoruddannelse med specialet spedition og shipping. I uddannelsesaftalens pkt. 8 var rubrikken, der er beregnet til angivelse af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, ikke udfyldt. Der var sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen var højere end den gældende mindstebetaling for elever, og det var oplyst, at lønnen var fastsat til 15.000 kr. pr. måned. Under punktet "Den normale arbejdstid" var anført 37 timer pr. uge, mens arbejdstiden var anført som 8.30-16.30. Eleven, der var af den opfattelse, at Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv og HK fandt anvendelse, gjorde et efterbetalingskrav gældende, der var opgjort i overensstemmelse med denne overenskomst. Virksomheden var af den opfattelse, at det var Industriens Funktionæroverenskomst mellem Dansk Industri og CO-Industri, der fandt anvendelse. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at der var flere kollektive overenskomster, der fandt anvendelse inden for uddannelsesområdet. Det fremgik ikke af uddannelsesaftalen, hvilken overenskomst der fandt anvendelse, og det fremgik heller ikke på anden måde, at arbejdsgiveren havde fulgt en bestemt kollektiv overenskomst ved udbetaling af lønnen, idet det tværtimod var anført i uddannelsesaftalen, at virksomheden ikke var omfattet af en overenskomst. På den baggrund, og da arbejdsgiveren, der havde udformet uddannelsesaftalen, efter almindelige aftaleretlige regler bar risikoen for uklarheder ved aftalens udformning, lagde Tvistighedsnævnet til grund, at Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv og HK fandt anvendelse for uddannelsesaftalen. Eleven havde derfor i overensstemmelse med, hvad der fremgik af denne overenskomst, krav på pension. Beløbet på 15.000 kr. blev efter bevisførelsen anset for et grundbeløb, hvortil der skulle lægges de løndele, der fulgte af overenskomsten. Nævnet fandt endvidere, at eleven havde krav på betaling for ½ times ugentligt overarbejde, idet det efter bevisførelsen blev lagt til grund, at han i overensstemmelse med den daglige arbejdstid, der var anført i uddannelsesaftalen, havde arbejdet dagligt fra kl. 8.30-16.30 og således i alt 37½ timer pr. uge. Nævnet fandt endvidere, at ansættelsesbeviset var behæftet med væsentlige mangler, der havde givet anledning til tvist om et betydeligt beløb. Godtgørelsen blev derfor fastsat til 10.000 kr.

Ligebehandlingsloven

Ingen kendelser

Ligelønsloven

Ingen kendelser

Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

Kendelse af 8. marts 2018 i sag 27.2018

En elev, der var blevet uddannet som fitnessinstruktør i en virksomhed, gjorde efter uddannelsens afslutning gældende, at hun bl.a. havde krav på indbetaling af et beløb til Feriekonto, idet det beløb, der var indbetalt af virksomheden, og som svarede til det beløb, som hun skulle have udbetalt efter skat, måtte anses for et bruttobeløb, hvoraf der skulle trækkes skat ved udbetalingen. Tvistighedsnævnet fandt det ikke bevist, at virksomheden havde betalt skat af beløbet, der derfor måtte anses for et bruttobeløb. Tvistighedsnævnet bestemte derfor, at virksomheden skulle indbetale et beløb til Feriekonto vedrørende skat. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat og HK HANDEL. Tvistighedsnævnet tillagde eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven under hensyn til, at den kollektive overenskomst, der i uddannelsesaftalen var angivet som "HK Privat/Dansk Erhverv" var upræcist angivet, og at der i et tillæg til uddannelsesaftalen var henvist til en forkert overenskomst, der indebar en lavere aflønning af eleven end efter den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Den overenskomst, der blev henvist til, var desuden ikke tilgængelig for eleven, som derfor ikke havde haft mulighed for at gøre sig bekendt med indholdet. Tvistighedsnævnet fandt derfor, at ansættelsesbeviset var mangelfuldt. Godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr. under henvisning til, at der var risiko for, at eleven ville lide et betydeligt tab, idet hun ikke var bekendt med de vilkår, der gjaldt for ansættelsen. Tvistighedsnævnet bemærkede desuden, at virksomheden var ansvarlig over for eleven uanset den rådgivning, som virksomheden måtte have modtaget fra erhvervsskolen.

Kendelse af 1. maj 2019 i sag 45.2018

I 2012 lejede A en lejlighed hos en malervirksomhed. I 2015 indgik A en uddannelsesaftale med virksomheden, hvorefter hun skulle uddannes som bygningsmaler. I forbindelse med uddannelsens afslutning i 2017 fraflyttede A lejligheden. I henhold til flytteopgørelsen skyldte A 5.035,63 kr. til virksomheden. Virksomheden modregnede uden aftale med A beløbet i A's løn for juni 2017, og A rejste derefter krav om udbetaling af sin løn. Tvistighedsnævnet gav A medhold i påstanden og henviste herved til, at der ikke var konneksitet mellem virksomhedens krav i henhold til lejeaftalen og A's krav på løn i henhold til uddannelsesaftalen. Da A's krav var et krav på løn, kunne der efter almindelige obligationsretlige grundsætninger ikke ske modregning i dette krav med et krav, der ikke var konnekst i forhold til ansættelsesforholdet, og virksomhedens modregning var derfor uberettiget.

Kendelse af 20. maj 2019 i sag 49.2018

En elev, der var under uddannelse som elektriker, og som havde bopæl på Lolland, indgik en uddannelsesaftale af et års varighed med en virksomhed, der ifølge uddannelsesaftalen havde adresse i Karlslunde. I uddannelsesaftalen var Rubrik 2 om "Arbejdssted/hovedarbejdssted (udfyldes kun hvis forskelligt fra adressen ovenfor)" ikke udfyldt, men der var sat kryds i rubrikken "Skiftende arbejdssteder". Eleven forklarede, at han var klar over, at han skulle arbejde på en byggeplads på Falster med opførelse af et statsfængsel, så længe projektet varede, og det var ubestridt, at han arbejdede på byggepladsen under hele ansættelsen. Efter ansættelsens ophør rejste eleven krav om betaling for rejseudgifter og rejsetid i henhold til § 17 i elektrikeroverenskomsten mellem Tekniq og Dansk El-forbund, idet han var af den

opfattelse, at hans ansættelsessted var virksomhedens adresse i Karlslunde. Virksomheden bestred, at han havde krav derpå, idet det var virksomhedens opfattelse, at hans ansættelsessted var byggepladsen på Falster. Virksomhedens godkendelse som praktiksted var ikke fremlagt under sagens behandling i Tvistighedsnævnet. Virksomhedens adresse i Karlslunde havde et P-nummer, og der forelå ikke oplysninger om, at virksomheden havde afdelinger eller filialer andre steder med selvstændige P-numre, herunder på byggepladsen ved statsfængslet. Tvistighedsnævnet lagde derfor til grund, at virksomhedens godkendelse som praktiksted vedrørte ansættelse af elever med hjemsted på virksomhedens adresse i Karlslunde. Allerede fordi virksomheden ikke havde godkendelse til at ansætte elever med hjemsted på byggepladsen på Falster, kunne byggepladsen ikke i forhold til beregningen af udearbejde efter overenskomsten anses for hjemsted. Nævnet fandt derfor, at eleven havde krav på betaling for udearbejde efter overenskomsten beregnet med udgangspunkt i virksomhedens adresse i Karlslunde. Eleven, hvis uddannelsesaftale udløb den 2. oktober 2016 og som i juli 2017 af en anden elev i samme virksomhed, der havde fået lavet et løntjek, rejste krav over for virksomheden den 4. september 2017. Den 8. november 2017 blev der afholdt fællesmøde, den 14. februar 2018 blev der holdt møde i det faglige udvalg, og den 13. november 2018 blev sagen indbragt for Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven ikke havde givet virksomheden indtryk af, at kravet ikke ville blive forfulgt, og Tvistighedsnævnet fandt, at der under disse omstændigheder ikke var grundlag for at anse kravet for bortfaldet ved passivitet. Da der mellem de faste medlemmer af nævnet var uenighed om, hvorvidt overenskomsten skulle fortolkes således, at der var tale om et vederlag, hvoraf der skal beregnes ferietillæg, fritvalg og pension, eller om en omkostningsdækning, hvoraf der ikke skal beregnes ferietillæg, fritvalg og pension, blev kravet alene taget til følge uden tillæg heraf, idet spørgsmålet om tillæggene således ikke blev taget under påkendelse. For kravet om rejsetid var der enighed om, at beløbet var en løndel, der efter overenskomsten skulle tillægges ferietillæg, fritvalg og pension.

Kendelse af 20. maj 2019 i sag 48.2018

Sagen vedrører samme problemstilling som kendelse af 20. maj 2019 i sag 49.2018.

Kendelse af 26. august 2019 i sag 21.2018

En elev indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed om uddannelse som kok. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var elevoverenskomsten for hotel-, restaurant- og turisterhvervet. Overenskomsten fandt anvendelse i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Efter at være færdiguddannet rejste eleven krav mod praktikvirksomheden om efterbetaling af løn og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Lønkravet var opgjort på baggrund af vagtplanerne, idet eleven ikke havde fået udleveret kopi af arbejdstidsregistreringen. Opgørelsen var sket i overensstemmelse med bestemmelserne om arbejdstid i overenskomsten. Tvistighedsnævnet fandt, at overenskomstens bestemmelser om arbejdstid også måtte gælde for uddannelsesaftalen i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55 i det omfang, de havde betydning for beregning af lønnen. Efterbetalingskravet blev fastsat skønsmæssigt, idet virksomheden under mødet i nævnet fremlagde arbejdstidsregistreringen og påviste eksempler på, at den registrerede arbejdstid var kortere end den

planlagte arbejdstid. Ved udøvelsen af skønnet blev der blandt andet taget hensyn til, at det skyldtes virksomhedens forhold, at de faktiske forhold ikke havde været belyst tidligere. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at ansættelsesbeviset var mangelfuldt, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt oplysninger om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, ligesom den ugentlige arbejdstid var angivet urigtigt. Da tvisten, der vedrørte et betydeligt beløb, skyldtes, at virksomheden ikke havde fulgt overenskomsten ved opgørelsen af lønnen og fortsat under Tvistighedsnævnets behandling af sagen opgjorde lønnen uden at følge overenskomsten, havde den manglende henvisning til overenskomsten haft væsentlig betydning for tvisten, hvorfor godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr.

Kendelse af 16. september 2019 i sag 24.2019

En elev indgik med virkning fra den 1. marts 2018 en aftale med en virksomhed om uddannelse som personvognsmekaniker. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Industriens overenskomst mellem CO Industri og DI. Overenskomsten fandt anvendelse i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Den 11. april 2018 blev eleven sygemeldt, og virksomheden ophørte derefter med at betale eleven løn, ligesom virksomheden afviste at sygemelde eleven til kommunen, så han kunne få sygedagpenge. Eleven rejste herefter krav mod virksomheden om betaling af løn under sygdommen. Tvistighedsnævnet tog kravet om betaling af løn til følge. Nævnet henviste herved til, at en lærling i henhold til lærlingebestemmelserne i § 10 i Industriens overenskomst mellem CO Industri og DI havde krav på løn under sygdom, selv om uddannelsesaftalen havde haft en varighed af mindre end 8 uger på det tidspunkt, hvor sygdommen opstod, og at det også gjaldt, selv om virksomheden ikke havde tiltrådt overenskomsten, jf. herved erhvervsuddannelseslovens § 55.

Kendelse af 30. september 2019 i sag 33.2019

En elev, der var under uddannelse som tømrer, indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed med start den 9. april 2018. Under ansættelsen modtog han sin løn i form af acontoløn, og han fik ingen lønsedler. Han måtte desuden gentagne gange rykke for udbetaling af lønnen. Nogle dage før den 11. december 2018 kontaktede han sin fagforening, der bad ham om at indhente oplysninger fra SKAT, PensionDanmark og FeriepengeInfo. Af oplysningerne fremgik, at der ikke var betalt skat, pension eller feriepenge. Ved udgangen af december 2018 modtog han igen en acontoudbetaling, og han fik fortsat ikke udstedt en lønseddel. Den 18. januar 2019 hævdede han ensidigt uddannelsesaftalen med henvisning til, at aftalen var misligholdt. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden havde misligholdt uddannelsesaftalen væsentligt. Da misligholdelsen senest var sket ved lønudbetalingen i december 2018, var ophævelsen rettidig, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Eleven fik endvidere medhold i, at han havde et efterbetalingskrav, herunder vedrørende pension. Under hensyn til at kravet om efterbetaling i det væsentligste måtte antages at skulle anvendes til betaling af skat, således at eleven ikke havde mulighed for at afholde sit eget pensionsbidrag heraf, skulle virksomheden betale såvel sin egen som elevens andel af pensionskravet.

Kendelse af 19. november 2019 i sag 38.2019

En elev, der var under uddannelse som personvognsmekaniker, havde ifølge uddannelsesaftalen krav på mindstelønnen i henhold til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Der blev ikke foretaget indbetaling af pension, hverken af virksomhedens eller elevens eget pensionsbidrag, ligesom der ikke blev foretaget indbetaling til fritvalgslønkontoen. Efter en henvendelse fra elevens fagforening indbetalte virksomheden det samlede pensionskrav på 19.641 kr., men foretog derefter modregning i elevens krav på indbetaling på fritvalgslønkontoen for et beløb på 6.547 kr., der svarede til det beløb, der udgjorde elevens eget pensionsbidrag. Eleven indbragte herefter sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af beløbet på 6.547 kr. Tvistighedsnævnet tog elevens påstand til følge og henviste herved til, at virksomheden i overensstemmelse med Højesterets praksis ikke med frigørende virkning kunne udbetale elevens eget pensionsbidrag til eleven, og at eleven derfor havde krav på, at virksomheden også indbetalte elevens eget pensionsbidrag. Der forelå ikke oplysninger, der gav grundlag for at antage, at virksomheden efter reglerne om *condictio indebiti* havde krav på tilbagesøgning af det beløb, som eleven løbende havde fået udbetalt med urette. Herefter og da den overenskomstbestemte pligt til indbetaling på fritvalgs lønkontoen i øvrigt ikke kunne opfyldes ved modregning, fandt nævnet, at eleven havde krav på betaling af det manglende beløb.

Mangelfuld uddannelse

Ingen kendelser

Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2

Ingen kendelser

Ophævelse af uddannelsesaftalen

1. Virksomhedens ensidige ophævelse

Kendelse af 22. marts 2019 i sag 26.2018

En elev, der var under uddannelse som mediegrafiker, meldte sig syg ved mail af 14. december 2017. Den 18. december 2017 anmodede virksomheden om en lægeerklæring, som skulle være virksomheden i hænde senest den 20. december 2018. Eleven oplyste den 20. december 2017, at han først kunne få en tid ved lægen den 2. januar 2018, og virksomheden forlængede derefter fristen til den 4. januar 2018 kl. 15. Virksomheden oplyste samtidig, at det ville blive betragtet som misligholdelse af uddannelsesaftalen, hvis lægeerklæringen ikke blev modtaget inden den fastsatte frist. Den 2. januar 2018 blev der udstedt en lægeerklæring, men virksomheden modtog den ikke inden for fristen og heller ikke senere. Uddannelsesaftalen blev ophævet den 5. januar 2018. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var berettiget, idet det var elevens risiko, at lægeerklæringen ikke kom frem til virksomheden, og at eleven ikke

kunne frigøre sig fra dette ansvar ved at overlade det til lægen at sende erklæringen. Uanset at sygemeldingen skyldtes psykiske problemer, havde virksomheden, der én gang tidligere havde forlænget fristen efter henvendelse fra eleven, ikke haft pligt til at rette henvendelse til eleven inden bortvisningen. Eleven havde herudover gjort krav på efterbetaling af løn mv. En del af lønkravet vedrørte spørgsmål om lønsats og skift af læreår, og da der ikke var enighed blandt nævnets faste medlemmer om fortolkningen af § 21, stk. 5, i funktionæroverenskomsten mellem Grakom Arbejdsgivere og HK/Privat, som var gældende for uddannelsesaftalen, blev denne del af kravet ikke taget under påkendelse. Den øvrige del af lønkravet blev herefter fastsat skønsmæssigt. Nævnet tog endvidere ikke stilling til et krav om udbetaling af feriefridage, idet der ikke var enighed om, hvorvidt fristen i overenskomstens § 9, stk. 4, e, om rettidig fremsættelse af kravet fandt anvendelse, når eleven ikke var bekendt med sit krav. Der var desuden uenighed om, hvordan et eventuel krav skulle beregnes efter overenskomsten. Nævnet fandt endvidere, at uddannelsesaftalen var mangelfuld, idet angivelsen af overenskomsten som "GraKom/HK Privat" gav anledning til tvivl om, hvilken af flere mulige overenskomster mellem GraKom og HK Privat der fandt anvendelse. Det var endvidere en mangel, at det ikke under punktet " Ansættelsesforhold i øvrigt" var angivet, at overenskomsten i sin helhed fandt anvendelse på ansættelsesforholdet som følge af, at virksomheden havde tiltrådt overenskomsten. Eleven var dermed ikke bekendt med, at ansættelsesforholdet – udover hvad der følger af erhvervsuddannelseslovens § 55 – var reguleret af overenskomsten. Virksomheden havde efter ansættelsesforholdets ophør lavet et tillæg til uddannelsesaftalen med den korrekte angivelse af overenskomstens navn. De faste medlemmer af nævnet var uenige om, hvorvidt nachfristen i overenskomstens § 14 fandt anvendelse efter ansættelsesforholdets ophør. Da fastsættelsen af en godtgørelse skulle ske efter en samlet vurdering af manglerne, tog Tvistighedsnævnet herefter ikke stilling til størrelsen af kravet på godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Kendelse af 6. maj 2019 i sag 53.2018

En elev, der i 2017 indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed om uddannelse som godschauffør, mødte ikke op på arbejde fra den 21. september 2018. Eleven var af den opfattelse, at han havde sygemeldt sig til en anden ansat. Den 24. september 2018 orienterede elevens kæreste virksomheden om, at eleven havde været til læge, og at han havde fået kørselsforbud. Virksomheden ophævede derefter den 27. september 2018 uddannelsesaftalen. Som begrundelse for ophævelsen henviste virksomheden til, at eleven var udeblevet uden begrundelse, og at han havde opført sig dårligt over for kunder. Eleven indbragte sagen for det faglige udvalg med påstand om godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Da der ikke kunne opnås forlig, blev sagen indbragt for Tvistighedsnævnet. Under sagens behandling for Tvistighedsnævnet gjorde virksomheden et modkrav gældende til modregning i kravet på godtgørelse. Tvistighedsnævnet afviste i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 63 at tage modkravet under påkendelse, da kravet ikke havde været behandlet i det faglige udvalg. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var uberettiget. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at eleven inden ophævelsen hverken skriftligt eller mundtligt var meddelt en advarsel for sin adfærd over for kunderne, og at en ophævelse med henvisning hertil derfor allerede af den grund var uberettiget. Endvidere henviste Tvistighedsnævnet til, at ophævelsen ikke var sket med henvisning til inddragelsen af førerretten. Allerede af den grund var dette forhold, som virksomheden havde henvist til under sagens

behandling for Tvistighedsnævnet, uden betydning for, om ophævelsen kunne anses for berettiget. Endelig lagde nævnet efter bevisførelsen til grund, at eleven havde sygemeldt sig til en ansat, som han opfattede som sin kontaktperson og som ejerens højre hånd, og at denne vendte tilbage til ham med besked om, hvad han skulle gøre med bl.a. nøgler til lastbilen og benzinkort i anledning af sygemeldingen. Under hensyn hertil sammenholdt med, at virksomheden ikke havde dokumenteret, at eleven var orienteret om, at en sygemelding kun kunne ske til virksomhedsejeren personligt, havde eleven været berettiget til at gå ud fra, at han i fornødent omfang havde sygemeldt sig den 21. september 2018. Nævnet bemærkede herved også, at virksomheden ikke i perioden efter den 21. september 2018, hvor der havde været kontakt til elevens kæreste, havde gjort opmærksom på, at virksomheden anså eleven for udeblevet. Godtgørelsen blev fastsat til 53.000 kr.

Kendelse af 20. maj 2019 i sag 38.2018

Mellem en elev og en virksomhed blev der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som kosmetiker. Der var enighed om, at uddannelsesaftalen blev ophævet mundtligt den 20. juni 2018. Eleven forklarede, at det var virksomheden, der ophævede aftalen, mens virksomhedens ejer forklarede, at det var eleven, der havde ophævet aftalen. Der blev efterfølgende udarbejdet en skriftlig ophævelse. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om en godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen. Efter bevisførelsen måtte det lægges til grund, at den skriftlige ophævelse var udarbejdet efterfølgende og underskrevet af en tidligere ejer af virksomheden, og Tvistighedsnævnet fandt derfor allerede af den grund, at der ikke kunne lægges vægt på indholdet af den. Under hensyn til de uoverensstemmende forklaringer sammenholdt med, at den øvrige bevisførelse ikke støttede elevens forklaring om, at aftalen var ophævet af virksomhedens ejer, fandt Tvistighedsnævnet, at eleven ikke havde bevist, at virksomheden havde ophævet uddannelsesaftalen, og virksomheden blev derfor frifundet for elevens krav.

Kendelse af 24. maj 2019 i sag 50.2018

Mellem en elev og en virksomhed, A, blev der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som mediegrafiker. Eleven blev efterfølgende virksomhedsoverdraget til virksomheden B, og uddannelsesaftalen blev efterfølgende ophævet. B gjorde gældende, at uddannelsesaftalen var ophævet efter gensidig aftale, og at ophævelsen desuden var berettiget, idet den grafiske afdeling i B blev nedlagt, hvorfor forudsætningerne for aftalen var bristet. Eleven gjorde gældende, at B ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen, og at ophævelsen var uberettiget. Efter bevisførelsen lagde Tvistighedsnævnet til grund, at B ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at B bar risikoen for, at forudsætningerne for aftalen måtte være bristet, og at eleven derfor havde krav på godtgørelse. Eleven, der var funktionær, fik derefter medhold i sit krav om erstatning for løntab efter funktionærloven § 3 og godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, men ikke efter erhvervsuddannelsesloven, idet eleven ikke havde krav på godtgørelse efter både funktionærlovens § 2 b og erhvervsuddannelsesloven, men alene havde krav på den af de to godtgørelser, der stillede ham bedst, jf. Højesterets dom af 19. februar 2018 i sag 151/2017. Ansættelsesbeviset var mangelfuldt, idet den

kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, der var angivet som "HK", ikke var tilstrækkeligt præcist angivet, ligesom den løn, der var angivet i uddannelsesaftalen, ikke stemte overens med den faktiske løn. Det var desuden en mangel, at der ikke var lavet en tilføjelse til ansættelsesbeviset med angivelse af, hvem arbejdsgiver var efter virksomhedsoverdragelsesloven. Godtgørelsen for mangelfuldt ansættelsesbevis blev fastsat til 5.000 kr., idet manglerne ikke havde haft betydning for tvisten.

2. Elevens ensidige ophævelse

Kendelse af 18. juli 2019 i sag 08.2019

En elev indgik en aftale om uddannelse som tømrer i samme virksomhed, som sagen 09.2019 vedrører. Eleven ophævede uddannelsesaftalen med henvisning til, at uddannelsesaftalen var misligholdt fra virksomhedens side. Efter bevisførelsen lagde Tvistighedsnævnet til grund, at virksomheden havde bestemt, at eleven skulle sygemeldes i ferien med henblik på, at han kunne få udbetalt sygedagpenge i stedet for løn. Tvistighedsnævnet fandt, at en sådan adfærd fra virksomhedens side indebar en så væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, at eleven var berettiget til at hæve uddannelsesaftalen. Elevens krav om en godtgørelse på 40.000 kr. blev derfor taget til følge.

Kendelse af 5. august 2019 i sag 10.2019

Den 9. april 2018 blev der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter en elev skulle uddannes som tømrer hos en virksomhed. Da eleven var umyndig, blev aftalen underskrevet af elevens forældre. Eleven og virksomhedens ejer underskrev derimod ikke aftalen Den 26. juni 2018 registrerede erhvervsskolen en uddannelsesaftale mellem eleven og virksomheden. Uddannelsesaftalen var indholdsmæssigt identisk med den aftale, som var underskrevet den 9. april 2018, men var nu underskrevet af eleven og virksomhedens ejer. Aftalen var desuden underskrevet med elevens fars navn, men der var enighed om, det ikke var elevens far, der havde underskrevet aftalen. Den 27. juli 2018 blev der indgået en aftale om efterbetaling af et lønkrav, og den 30. juli 2018 hævdede eleven uddannelsesaftalen med den begrundelse, at uddannelsesaftalen var misligholdt. Den 27. august 2018 blev der afholdt forligsmøde, og den 25. november 2018 afgav det faglige udvalg en erklæring om, at forligsmulighederne måtte anses for udtømt. Sagen blev herefter ved klageskrift af 4. april 2019 indbragt for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Virksomheden gjorde principalt gældende, at der skulle ske afvisning eller frifindelse som følge af passivitet. Tvistighedsnævnet fandt ikke grundlag herfor. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen ikke kunne begrundes i det lønkrav, som eleven havde haft mod virksomheden, allerede fordi uenigheden om løn var løst forligsmæssigt, inden uddannelsesaftalen blev ophævet. Tvistighedsnævnet fandt endvidere ikke, at forholdet vedrørende farens forfalskede underskrift kunne begrunde en ophævelse. Nævnet henviste herved til, at det efter bevisførelsen ikke var forholdet vedrørende den forfalskede underskrift, der havde begrundet ophævelsen, at begge forældremyndighedsindehavere ubestridt havde givet samtykke til, at uddannelsesaftalen blev indgået, og at eleven ikke havde bevist, at det var virksomheden, der havde påført den falske underskrift. Tvistighedsnævnet bemærkede endvidere, at eleven, der umiddelbart efter ophævelsen af uddannelsesaftalen begyndte som elev i en anden virksomhed, ikke havde fremlagt uddannelsesaftalen

med den nye praktikvirksomhed, selv om han under skriftvekslingen for Tvistighedsnævnet var blevet opfordret dertil. Han havde derved skabt en formodning for, at uddannelsesaftalen med virksomheden blev ophævet, fordi han havde indgået en ny uddannelsesaftale med en anden virksomhed. Virksomheden blev derfor frifundet for kravet om godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Nævnet fandt, at ansættelsesbeviset var mangelfuldt, og eleven blev tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 5.000 kr. Nævnet lagde herved vægt på, at en række rubrikker i uddannelsesaftalen ikke var udfyldt, herunder rubrikken vedrørende den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Der var desuden to versioner af uddannelsesaftalen, og dette havde givet anledning til tvist.

Kendelse af 30. september 2019 i sag 33.2019

En elev, der var under uddannelse som tømrer, indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed med start den 9. april 2018. Under ansættelsen modtog han sin løn i form af acontoløn, og han fik ingen lønsedler. Han måtte desuden gentagne gange rykke for udbetaling af lønnen. Nogle dage før den 11. december 2018 kontaktede han sin fagforening, der bad ham om at indhente oplysninger fra SKAT, PensionDanmark og FeriepengeInfo. Af oplysningerne fremgik, at der ikke var betalt skat, pension eller feriepenge. Ved udgangen af december 2018 modtog han igen en acontoudbetaling, og han fik fortsat ikke udstedt en lønseddel. Den 18. januar 2019 hævede han ensidigt uddannelsesaftalen med henvisning til, at aftalen var misligholdt. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden havde misligholdt uddannelsesaftalen væsentligt. Da misligholdelsen senest var sket ved lønudbetalingen i december 2018, var ophævelsen rettidig, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Eleven fik endvidere medhold i, at han havde et efterbetalingskrav, herunder vedrørende pension. Under hensyn til at kravet om efterbetaling i det væsentligste måtte antages at skulle anvendes til betaling af skat, således at eleven ikke havde mulighed for at afholde sit eget pensionsbidrag heraf, skulle virksomheden betale såvel sin egen som elevens andel af pensionskravet.

Retten i Lyngbys dom af 3. december 2019

Byrettens dom vedrører Tvistighedsnævnets sag 17.2018, der er omtalt i årsberetningen for 2018. Byretten nåede i modsætning til Tvistighedsnævnet til det resultat, at eleven ikke havde ophævet sin uddannelsesaftale, og tillagde hende en godtgørelse på 30.000 kr. Dommen er anket.

3. EUL § 61, stk. 3, reklamationsfrist 1 måned

Kendelse af 30. september 2019 i sag 33.2019

En elev, der var under uddannelse som tømrer, indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed med start den 9. april 2018. Under ansættelsen modtog han sin løn i form af acontoløn, og han fik ingen lønsedler. Han måtte desuden gentagne gange rykke for udbetaling af lønnen. Nogle dage før den 11. december 2018 kontaktede han sin fagforening, der bad ham om at indhente oplysninger fra SKAT, PensionDanmark og FeriepengeInfo. Af oplysningerne fremgik, at der ikke var betalt skat, pension eller feriepenge. Ved udgangen af december 2018 modtog han igen en acontoudbetaling, og han fik fortsat ikke udstedt en lønseddel. Den 18. januar 2019 hævede han ensidigt uddannelsesaftalen med henvisning til, at aftalen var misligholdt. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden havde misligholdt uddannelsesaftalen væsentligt.

Da misligholdelsen senest var sket ved lønudbetalingen i december 2018, var ophævelsen rettidig, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Eleven fik endvidere medhold i, at han havde et efterbetalingskrav, herunder vedrørende pension. Under hensyn til at kravet om efterbetaling i det væsentligste måtte antages at skulle anvendes til betaling af skat, således at eleven ikke havde mulighed for at afholde sit eget pensionsbidrag heraf, skulle virksomheden betale såvel sin egen som elevens andel af pensionskravet.

4. Gensidig ophævelse

Ingen kendelser

Overenskomstfortolkning

Kendelse af 18. marts 2019 i sag 25.2018

En elev var under uddannelse som tandlægeklinikassistent i en virksomhed i perioden fra den 21. august til den 21. september 2017. Eleven gjorde gældende, at hun havde fået for lidt i løn, idet hun bl.a. skulle have været indplaceret på et højere løntrin, og idet hun havde krav på et tillæg pr. påbegyndt kalendermåned for erhvervs erfaring. Hun gjorde desuden gældende, at der skulle beregnes pension af feriegodtgørelsen. Der var mellem de faste medlemmer af nævnet ikke enighed om, hvordan overenskomsten mellem Tandlægeforeningen og HK/Privat om klinikassistenters beskæftigelse hos tandlæger, der var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, skulle forstås på disse punkter, og nævnet kunne derfor ikke tage stilling til disse dele af tvisten, jf. erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2. Den kollektive overenskomst var angivet som "HK" i uddannelsesaftalen, og den oplyste løn var forkert, idet tillægget for erhvervs erfaring ikke var medtaget. Ansættelsesbeviset var derfor mangelfuldt. Godtgørelsen blev fastsat til 7.500 kr.

Kendelse af 22. marts 2019 i sag 26.2018

En elev, der var under uddannelse som mediegrafiker, meldte sig syg ved mail af 14. december 2017. Den 18. december 2017 anmodede virksomheden om en lægeerklæring, som skulle være virksomheden i hænde senest den 20. december 2018. Eleven oplyste den 20. december 2017, at han først kunne få en tid ved lægen den 2. januar 2018, og virksomheden forlængede derefter fristen til den 4. januar 2018 kl. 15. Virksomheden oplyste samtidig, at det ville blive betragtet som misligholdelse af uddannelsesaftalen, hvis lægeerklæringen ikke blev modtaget inden den fastsatte frist. Den 2. januar 2018 blev der udstedt en lægeerklæring, men virksomheden modtog den ikke inden for fristen og heller ikke senere. Uddannelsesaftalen blev ophævet den 5. januar 2018. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var berettiget, idet det var elevens risiko, at lægeerklæringen ikke kom frem til virksomheden, og at eleven ikke kunne frigøre sig fra dette ansvar ved at overlade det til lægen at sende erklæringen. Uanset at sygemeldingen skyldtes psykiske problemer, havde virksomheden, der én gang tidligere havde forlænget fristen efter henvendelse fra eleven, ikke haft pligt til at rette henvendelse til eleven inden bortvisningen.

Eleven havde herudover gjort krav på efterbetaling af løn mv. En del af lønkravet vedrørte spørgsmål om lønsats og skift af læreår, og da der ikke var enighed blandt nævnets faste medlemmer om fortolkningen af § 21, stk. 5, i funktionæroverenskomsten mellem GraKom Arbejdsgivere og HK/Privat, som var gældende for uddannelsesaftalen, blev denne del af kravet ikke taget under påkendelse. Den øvrige del af lønkravet blev herefter fastsat skønsmæssigt. Nævnet tog endvidere ikke stilling til et krav om udbetaling af feriefridage, idet der ikke var enighed om, hvorvidt fristen i overenskomstens § 9, stk. 4, e, om rettidig fremsættelse af kravet fandt anvendelse, når eleven ikke var bekendt med sit krav. Der var desuden uenighed om, hvordan et eventuel krav skulle beregnes efter overenskomsten. Nævnet fandt endvidere, at uddannelsesaftalen var mangelfuld, idet angivelsen af overenskomsten som "GraKom/HK Privat" gav anledning til tvivl om, hvilken af flere mulige overenskomster mellem GraKom og HK Privat der fandt anvendelse. Det var endvidere en mangel, at det ikke under punktet " Ansættelsesforhold i øvrigt" var angivet, at overenskomsten i sin helhed fandt anvendelse på ansættelsesforholdet som følge af, at virksomheden havde tiltrådt overenskomsten. Eleven var dermed ikke bekendt med, at ansættelsesforholdet – udover hvad der følger af erhvervsuddannelseslovens § 55 – var reguleret af overenskomsten. Virksomheden havde efter ansættelsesforholdets ophør lavet et tillæg til uddannelsesaftalen med den korrekte angivelse af overenskomstens navn. De faste medlemmer af nævnet var uenige om, hvorvidt nachfristen i overenskomstens § 14 fandt anvendelse efter ansættelsesforholdets ophør. Da fastsættelsen af en godtgørelse skulle ske efter en samlet vurdering af manglerne, tog Tvistighedsnævnet herefter ikke stilling til størrelsen af kravet på godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Kendelse af 1. april 2019 i sag 01.2019

I en uddannelsesaftale for en elev, der var under uddannelse til klejnsmed, var anført, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var "DANSK METAL". Eleven modtog ikke pension. Virksomheden var ikke på tidspunktet for indgåelsen af uddannelsesaftalen medlem af en arbejdsgiverorganisation, men meldte sig efterfølgende ind i Arbejdsgiverne, hvorved virksomheden blev omfattet af Industri- og VVS overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F samt Blik- & Rørarbejderforbundet. Ved indmeldelsen i Arbejdsgiverne blev der lavet et protokollat om, at virksomheden var omfattet af en optrappingsordning vedrørende pension. Eleven gjorde gældende, at han i henhold til overenskomst mellem Dansk Industri og CO-industri havde krav på pension fra ansættelsens start, mens virksomheden gjorde gældende, at han alene havde krav på pension i henhold til optrappingsordningen. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven havde krav på pension fra uddannelsesaftalens begyndelse. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at begge overenskomster gav ret til pension fra uddannelsens start, når man som eleven forud for ansættelsen var omfattet af en pensionsordning, og at eleven derfor havde krav på pension fra ansættelsens start uanset, hvilken af overenskomsterne der fandt anvendelse. Optrappingsordningen måtte antages at være begrundet i den urigtige opfattelse, at eleven ikke havde krav på pension, og den kunne derfor ikke tillægges betydning.

Kendelse af 20. maj 2019 i sag 49.2018

En elev, der var under uddannelse som elektriker og som havde bopæl på Lolland, indgik en uddannelsesaftale af et års varighed med en virksomhed, der ifølge uddannelsesaftalen havde adresse i Karlslunde. I uddannelsesaftalen var Rubrik 2 om "Arbejdssted/hovedarbejdssted (udfyldes kun hvis forskelligt fra adressen ovenfor)" ikke udfyldt, men der var sat kryds i rubrikken "Skiftende arbejdssteder". Eleven forklarede, at han var klar over, at han skulle arbejde på en byggeplads på Falster med opførelse af et statsfængsel, så længe projektet varede, og det var ubestridt, at han arbejdede på byggepladsen under hele ansættelsen. Efter ansættelsens ophør rejste eleven krav om betaling for rejseudgifter og rejsetid i henhold til § 17 i elektrikeroverenskomsten mellem Tekniq og Dansk El-forbund, idet han var af den opfattelse, at hans ansættelsessted var virksomhedens adresse i Karlslunde. Virksomheden bestred, at han havde krav derpå, idet det var virksomhedens opfattelse, at hans ansættelsessted var byggepladsen på Falster. Virksomhedens godkendelse som praktiksted var ikke fremlagt under sagens behandling i Tvistighedsnævnet. Virksomhedens adresse i Karlslunde havde et P-nummer, og der forelå ikke oplysninger om, at virksomheden havde afdelinger eller filialer andre steder med selvstændige P-numre, herunder på byggepladsen ved statsfængslet. Tvistighedsnævnet lagde derfor til grund, at virksomhedens godkendelse som praktiksted vedrørte ansættelse af elever med hjemsted på virksomhedens adresse i Karlslunde. Allerede fordi virksomheden ikke havde godkendelse til at ansætte elever med hjemsted på byggepladsen på Falster, kunne byggepladsen ikke i forhold til beregningen af udearbejde efter overenskomsten anses for hjemsted. Nævnet fandt derfor, at eleven havde krav på betaling for udearbejde efter overenskomsten beregnet med udgangspunkt i virksomhedens adresse i Karlslunde. Eleven, hvis uddannelsesaftale udløb den 2. oktober 2016 og som i juli 2017 af en anden elev i samme virksomhed, der havde fået lavet et løntjek, rejste krav over for virksomheden den 4. september 2017. Den 8. november 2017 blev der afholdt fællesmøde, den 14. februar 2018 blev der holdt møde i det faglige udvalg, og den 13. november 2018 blev sagen indbragt for Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven ikke havde givet virksomheden indtryk af, at kravet ikke ville blive forfulgt, og Tvistighedsnævnet fandt, at der under disse omstændigheder ikke var grundlag for at anses kravet for bortfaldet ved passivitet. Da der mellem de faste medlemmer af nævnet var uenighed om, hvorvidt overenskomsten skulle fortolkes således, at der var tale om et vederlag, hvoraf der skal beregnes ferietillæg, fritvalg og pension, eller om en omkostningsdækning, hvoraf der ikke skal beregnes ferietillæg, fritvalg og pension, blev kravet alene taget til følge uden tillæg heraf, idet spørgsmålet om tillæggene således ikke blev taget under påkendelse. For kravet om rejsetid var der enighed om, at beløbet var en løndel, der efter overenskomsten skulle tillægges ferietillæg, fritvalg og pension.

Kendelse af 20. maj 2019 i sag 48.2018

Sagen vedrører samme problemstilling som kendelse af 20. maj 2019 i sag 49.2018.

Passivitet (spørgsmål om bortfald af et krav, fordi dette ikke er gjort gældende inden for rimelig tid)

Kendelse af 20. maj 2019 i sag 49.2018

En elev, der var under uddannelse som elektriker og som havde bopæl på Lolland, indgik en uddannelsesaftale af et års varighed med en virksomhed, der ifølge uddannelsesaftalen havde adresse i

Karlsunde. I uddannelsesaftalen var Rubrik 2 om "Arbejdssted/hovedarbejdssted (udfyldes kun hvis forskelligt fra adressen ovenfor)" ikke udfyldt, men der var sat kryds i rubrikken "Skiftende arbejdssteder". Eleven forklarede, at han var klar over, at han skulle arbejde på en byggeplads på Falster med opførelse af et statsfængsel, så længe projektet varede, og det var ubestridt, at han arbejdede på byggepladsen under hele ansættelsen. Efter ansættelsens ophør rejste eleven krav om betaling for rejseudgifter og rejsetid i henhold til § 17 i elektrikeroverenskomsten mellem Tekniq og Dansk El-forbund, idet han var af den opfattelse, at hans ansættelsessted var virksomhedens adresse i Karlsunde. Virksomheden bestred, at han havde krav derpå, idet det var virksomhedens opfattelse, at hans ansættelsessted var byggepladsen på Falster. Virksomhedens godkendelse som praktiksted var ikke fremlagt under sagens behandling i Tvistighedsnævnet. Virksomhedens adresse i Karlsunde havde et P-nummer, og der forelå ikke oplysninger om, at virksomheden havde afdelinger eller filialer andre steder med selvstændige P-numre, herunder på byggepladsen ved statsfængslet. Tvistighedsnævnet lagde derfor til grund, at virksomhedens godkendelse som praktiksted vedrørte ansættelse af elever med hjemsted på virksomhedens adresse i Karlsunde. Allerede fordi virksomheden ikke havde godkendelse til at ansætte elever med hjemsted på byggepladsen på Falster, kunne byggepladsen ikke i forhold til beregningen af udearbejde efter overenskomsten anses for hjemsted. Nævnet fandt derfor, at eleven havde krav på betaling for udearbejde efter overenskomsten beregnet med udgangspunkt i virksomhedens adresse i Karlsunde. Eleven, hvis uddannelsesaftale udløb den 2. oktober 2016 og som i juli 2017 af en anden elev i samme virksomhed, der havde fået lavet et løntjek, rejste krav over for virksomheden den 4. september 2017. Den 8. november 2017 blev der afholdt fællesmøde, den 14. februar 2018 blev der holdt møde i det faglige udvalg, og den 13. november 2018 blev sagen indbragt for Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven ikke havde givet virksomheden indtryk af, at kravet ikke ville blive forfulgt, og Tvistighedsnævnet fandt, at der under disse omstændigheder ikke var grundlag for at anses kravet for bortfaldet ved passivitet. Da der mellem de faste medlemmer af nævnet var uenighed om, hvorvidt overenskomsten skulle fortolkes således, at der var tale om et vederlag, hvoraf der skal beregnes ferietillæg, fritvalg og pension, eller om en omkostningsdækning, hvoraf der ikke skal beregnes ferietillæg, fritvalg og pension, blev kravet alene taget til følge uden tillæg heraf, idet spørgsmålet om tillæggene således ikke blev taget under påkendelse. For kravet om rejsetid var der enighed om, at beløbet var en løndel, der efter overenskomsten skulle tillægges ferietillæg, fritvalg og pension.

Kendelse af 20. maj 2019 i sag 48.2018

Sagen vedrører samme problemstilling som kendelse af 20. maj 2019 i sag 49.2018.

Kendelse af 5. august 2019 i sag 10.2019

Den 9. april 2018 blev der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter en elev skulle uddannes som tømrer hos en virksomhed. Da eleven var umyndig, blev aftalen underskrevet af elevens forældre. Eleven og virksomhedens ejer underskrev derimod ikke aftalen Den 26. juni 2018 registrerede erhvervsskolen en uddannelsesaftale mellem eleven og virksomheden. Uddannelsesaftalen var indholdsmæssigt identisk med den aftale, som var underskrevet den 9. april 2018, men var nu underskrevet af eleven og virksomhedens ejer. Aftale var desuden underskrevet med elevens fars navn, men der var enighed om, det ikke var elevens far, der havde underskrevet aftalen. Den 27. juli 2018 blev der indgået en aftale om efterbetaling af et

lønkrav, og den 30. juli 2018 hævede eleven uddannelsesaftalen med den begrundelse, at uddannelsesaftalen var misligholdt. Den 27. august 2018 blev der afholdt forligsmøde, og den 25. november 2018 afgav det faglige udvalg en erklæring om, at forligsmulighederne måtte anses for udtømt. Sagen blev herefter ved klageskrift af 4. april 2019 indbragt for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Virksomheden gjorde principalt gældende, at der skulle ske afvisning eller frifindelse som følge af passivitet. Tvistighedsnævnet fandt ikke grundlag herfor. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen ikke kunne begrundes i det lønkrav, som eleven havde haft mod virksomheden, allerede fordi uenigheden om løn var løst forligsmæssigt, inden uddannelsesaftalen blev ophævet. Tvistighedsnævnet fandt endvidere ikke, at forholdet vedrørende farens forfalskede underskrift kunne begrunde en ophævelse. Nævnet henviste herved til, at det efter bevisførelsen ikke var forholdet vedrørende den forfalskede underskrift, der havde begrundet ophævelsen, at begge forældremyndighedsindehavere ubestridt havde givet samtykke til, at uddannelsesaftalen blev indgået, og at eleven ikke havde bevist, at det var virksomheden, der havde påført den falske underskrift. Tvistighedsnævnet bemærkede endvidere, at eleven, der umiddelbart efter ophævelsen af uddannelsesaftalen begyndte som elev i en anden virksomhed, ikke havde fremlagt uddannelsesaftalen med den nye praktikvirksomhed, selv om han under skriftvekslingen for Tvistighedsnævnet var blevet opfordret dertil. Han havde derved skabt en formodning for, at uddannelsesaftalen med virksomheden blev ophævet, fordi han havde indgået en ny uddannelsesaftale med en anden virksomhed. Virksomheden blev derfor frifundet for kravet om godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Nævnet fandt, at ansættelsesbeviset var mangelfuldt, og eleven blev tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 5.000 kr. Nævnet lagde herved vægt på, at en række rubrikker i uddannelsesaftalen ikke var udfyldt, herunder rubrikken vedrørende den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Der var desuden to versioner af uddannelsesaftalen, og dette havde givet anledning til tvist.

Processuelle spørgsmål

Kendelse af 4. februar 2019 i sag 33.2018

En uddannelsesaftale mellem en virksomhed og en elev blev ophævet af virksomheden i prøvetiden. Ved en fejl udbetalte virksomheden løn til eleven for en periode efter ophævelsen. Da fejlen blev opdaget, anmodede virksomheden eleven om at tilbagebetale beløbet. Eleven bestred virksomhedens krav og henviste herved dels til, at han havde et modkrav på betaling for overarbejde, dels krav på erstatning, fordi han havde været vidne til narkomisbrug i virksomheden. Eleven gav ikke møde i Tvistighedsnævnet og påstod sagen afvist eller udsat under henvisning til, at han var bange for at give møde i nævnet, idet han var blevet truet, ligesom der var blevet begået hærværk mod hans bil, så han ikke kunne køre i den til nævnmødet. Nævnet tog ikke påstanden om afvisning eller udsættelse til følge. Da eleven ikke gav møde i Tvistighedsnævnet, tog nævnet ikke hans modkrav under påkendelse. Tvistighedsnævnet tog virksomhedens påstand til følge, idet der ikke var oplyst om forhold, der gav grundlag for at tilsidesætte virksomhedens opgørelse af kravet, eller for at antage, at virksomheden var afskåret fra at kræve beløbet tilbagebetalt.

Kendelse af 5. august 2019 i sag 10.2019

Den 9. april 2018 blev der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter en elev skulle uddannes som tømrer hos en virksomhed. Da eleven var umyndig, blev aftalen underskrevet af elevens forældre. Eleven og virksomhedens ejer underskrev derimod ikke aftalen Den 26. juni 2018 registrerede erhvervsskolen en uddannelsesaftale mellem eleven og virksomheden. Uddannelsesaftalen var indholdsmæssigt identisk med den aftale, som var underskrevet den 9. april 2018, men var nu underskrevet af eleven og virksomhedens ejer. Aftale var desuden underskrevet med elevens fars navn, men der var enighed om, det ikke var elevens far, der havde underskrevet aftalen. Den 27. juli 2018 blev der indgået en aftale om efterbetaling af et lønkrav, og den 30. juli 2018 hævdede eleven uddannelsesaftalen med den begrundelse, at uddannelsesaftalen var misligholdt. Den 27. august 2018 blev der afholdt forligsmøde, og den 25. november 2018 afgav det faglige udvalg en erklæring om, at forligsmulighederne måtte anses for udtømt. Sagen blev herefter ved klageskrift af 4. april 2019 indbragt for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Virksomheden gjorde principalt gældende, at der skulle ske afvisning eller frifindelse som følge af passivitet. Tvistighedsnævnet fandt ikke grundlag herfor. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen ikke kunne begrundes i det lønkrav, som eleven havde haft mod virksomheden, allerede fordi uenigheden om løn var løst forligsmæssigt, inden uddannelsesaftalen blev ophævet. Tvistighedsnævnet fandt endvidere ikke, at forholdet vedrørende farens forfalskede underskrift kunne begrunde en ophævelse. Nævnet henviste herved til, at det efter bevisførelsen ikke var forholdet vedrørende den forfalskede underskrift, der havde begrundet ophævelsen, at begge forældremyndighedsindehavere ubestridt havde givet samtykke til, at uddannelsesaftalen blev indgået, og at eleven ikke havde bevist, at det var virksomheden, der havde påført den falske underskrift. Tvistighedsnævnet bemærkede endvidere, at eleven, der umiddelbart efter ophævelsen af uddannelsesaftalen begyndte som elev i en anden virksomhed, ikke havde fremlagt uddannelsesaftalen med den nye praktikvirksomhed, selv om han under skriftvekslingen for Tvistighedsnævnet var blevet opfordret dertil. Han havde derved skabt en formodning for, at uddannelsesaftalen med virksomheden blev ophævet, fordi han havde indgået en ny uddannelsesaftale med en anden virksomhed. Virksomheden blev derfor frifundet for kravet om godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Nævnet fandt, at ansættelsesbeviset var mangelfuldt, og eleven blev tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 5.000 kr. Nævnet lagde herved vægt på, at en række rubrikker i uddannelsesaftalen ikke var udfyldt, herunder rubrikken vedrørende den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Der var desuden to versioner af uddannelsesaftalen, og dette havde givet anledning til tvist.

Kendelse af 26. august 2019 i sag 21.2018

En elev indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed om uddannelse som kok. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var elevoverenskomsten for hotel-, restaurant- og turisterhvervet. Overenskomsten fandt anvendelse i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Efter at være færdiguddannet rejste eleven krav mod praktikvirksomheden om efterbetaling af løn og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Lønkravet var opgjort på baggrund af vagtplanerne, idet eleven ikke havde fået udleveret kopi af arbejdstidsregistreringen. Opgørelsen var sket i overensstemmelse med bestemmelserne om arbejdstid i overenskomsten. Tvistighedsnævnet fandt, at overenskomstens bestemmelser om arbejdstid også måtte gælde for uddannelsesaftalen i medfør af

erhvervsuddannelseslovens § 55 i det omfang, de havde betydning for beregning af lønnen. Efterbetalingskravet blev fastsat skønsmæssigt, idet virksomheden under mødet i nævnet fremlagde arbejdstidsregistreringen og påviste eksempler på, at den registrerede arbejdstid var kortere end den planlagte arbejdstid. Ved udøvelsen af skønnet blev der blandt andet taget hensyn til, at det skyldtes virksomhedens forhold, at de faktiske forhold ikke havde været belyst tidligere. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at ansættelsesbeviset var mangelfuldt, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt oplysninger om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, ligesom den ugentlige arbejdstid var angivet urigtigt. Da tvisten, der vedrørte et betydeligt beløb, skyldtes, at virksomheden ikke havde fulgt overenskomsten ved opgørelsen af lønnen og fortsat under Tvistighedsnævnets behandling af sagen opgjorde lønnen uden at følge overenskomsten, havde den manglende henvisning til overenskomsten haft væsentlig betydning for tvisten, hvorfor godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr.

Kendelse af 1. oktober 2019 i sag 07.2019

Efter at en uddannelsesaftale mellem en virksomhed og en elev, der skulle uddannes inden for smørrebrød og catering, efter gensidig aftale var ophævet, rejste eleven et krav om efterbetaling af løn og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Arbejdsstedet var angivet som virksomhedens adresse på X-gade i Y-by. Virksomheden var en enkeltmandsvirksomhed med A som fuldt ansvarlig deltager. På tidspunktet for sagens behandling i Tvistighedsnævnet var virksomheden ifølge CVR ophørt. Tvistighedsnævnet fandt, at A hæftede personligt for virksomhedens gæld. Nævnet lagde til grund, at eleven havde arbejdet i overensstemmelse med sine arbejdstidsoptegnelser, herunder at han havde haft skiftende arbejdssteder. Elevens efterbetalingskrav blev derfor taget til følge. Nævnet fandt, at ansættelsesbeviset var mangelfuldt, idet det ikke fremgik heraf, at eleven havde skiftende arbejdssteder, og at manglen måtte anses for væsentlig. Godtgørelsen blev derfor fastsat til 10.000 kr.

Prøvetid, EUL § 60, stk. 2

Ingen kendelser

Sagsomkostninger, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3

Ingen kendelser

Sygdom (se ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)

Kendelse af 22. marts 2019 i sag 26.2018

En elev, der var under uddannelse som mediegrafiker, meldte sig syg ved mail af 14. december 2017. Den 18. december 2017 anmodede virksomheden om en lægeerklæring, som skulle være virksomheden i hænde senest den 20. december 2018. Eleven oplyste den 20. december 2017, at han først kunne få en tid

ved lægen den 2. januar 2018, og virksomheden forlængede derefter fristen til den 4. januar 2018 kl. 15. Virksomheden oplyste samtidig, at det ville blive betragtet som misligholdelse af uddannelsesaftalen, hvis lægeerklæringen ikke blev modtaget inden den fastsatte frist. Den 2. januar 2018 blev der udstedt en lægeerklæring, men virksomheden modtog den ikke inden for fristen og heller ikke senere. Uddannelsesaftalen blev ophævet den 5. januar 2018. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var berettiget, idet det var elevens risiko, at lægeerklæringen ikke kom frem til virksomheden, og at eleven ikke kunne frigøre sig fra dette ansvar ved at overlade det til lægen at sende erklæringen. Uanset at sygdomsmedlingen skyldtes psykiske problemer, havde virksomheden, der én gang tidligere havde forlænget fristen efter henvendelse fra eleven, ikke haft pligt til at rette henvendelse til eleven inden bortvisningen. Eleven havde herudover gjort krav på efterbetaling af løn mv. En del af lønkravet vedrørte spørgsmål om lønsats og skift af læreår, og da der ikke var enighed blandt nævnets faste medlemmer om fortolkningen af § 21, stk. 5, i funktionæroverenskomsten mellem GraKom Arbejdsgivere og HK/Privat, som var gældende for uddannelsesaftalen, blev denne del af kravet ikke taget under påkendelse. Den øvrige del af lønkravet blev herefter fastsat skønsmæssigt. Nævnet tog endvidere ikke stilling til et krav om udbetaling af feriefritage, idet der ikke var enighed om, hvorvidt fristen i overenskomstens § 9, stk. 4, e, om rettidig fremsættelse af kravet fandt anvendelse, når eleven ikke var bekendt med sit krav. Der var desuden uenighed om, hvordan et eventuel krav skulle beregnes efter overenskomsten. Nævnet fandt endvidere, at uddannelsesaftalen var mangelfuld, idet angivelsen af overenskomsten som "GraKom/HK Privat" gav anledning til tvivl om, hvilken af flere mulige overenskomster mellem GraKom og HK Privat der fandt anvendelse. Det var endvidere en mangel, at det ikke under punktet "Ansættelsesforhold i øvrigt" var angivet, at overenskomsten i sin helhed fandt anvendelse på ansættelsesforholdet som følge af, at virksomheden havde tiltrådt overenskomsten. Eleven var dermed ikke bekendt med, at ansættelsesforholdet – udover hvad der følger af erhvervsuddannelseslovens § 55 – var reguleret af overenskomsten. Virksomheden havde efter ansættelsesforholdets ophør lavet et tillæg til uddannelsesaftalen med den korrekte angivelse af overenskomstens navn. De faste medlemmer af nævnet var uenige om, hvorvidt nachfristen i overenskomstens § 14 fandt anvendelse efter ansættelsesforholdets ophør. Da fastsættelsen af en godtgørelse skulle ske efter en samlet vurdering af manglerne, tog Tvistighedsnævnet herefter ikke stilling til størrelsen af kravet på godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Kendelse af 6. maj 2019 i sag 53.2018

En elev, der i 2017 indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed om uddannelse som godschauffør, mødte ikke op på arbejde fra den 21. september 2018. Eleven var af den opfattelse, at han havde sygemeldt sig til en anden ansat. Den 24. september 2018 orienterede elevens kæreste virksomheden om, at eleven havde været til læge, og at han havde fået kørselsforbud. Virksomheden ophævede derefter den 27. september 2018 uddannelsesaftalen. Som begrundelse for ophævelsen henviste virksomheden til, at eleven var udeblevet uden begrundelse, og at han havde opført sig dårligt over for kunder. Eleven indbragte sagen for det faglige udvalg med påstand om godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Da der ikke kunne opnås forlig, blev sagen indbragt for Tvistighedsnævnet. Under sagens behandling for Tvistighedsnævnet gjorde virksomheden et modkrav gældende til modregning i kravet på godtgørelse. Tvistighedsnævnet afviste i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 63 at tage

modkravet under påkendelse, da kravet ikke havde været behandlet i det faglige udvalg. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var uberettiget. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at eleven inden ophævelsen hverken skriftligt eller mundtligt var meddelt en advarsel for sin adfærd over for kunderne, og at en ophævelse med henvisning hertil derfor allerede af den grund var uberettiget. Endvidere henviste Tvistighedsnævnet til, at ophævelsen ikke var sket med henvisning til inddragelsen af førerretten. Allerede af den grund var dette forhold, som virksomheden havde henvist til under sagens behandling for Tvistighedsnævnet, uden betydning for, om ophævelsen kunne anses for berettiget. Endelig lagde nævnet efter bevisførelsen til grund, at eleven havde sygemeldt sig til en ansat, som han opfattede som sin kontaktperson og som ejerens højre hånd, og at denne vendte tilbage til ham med besked om, hvad han skulle gøre med bl.a. nøgler til lastbilen og benzinkort i anledning af sygemeldingen. Under hensyn hertil sammenholdt med, at virksomheden ikke havde dokumenteret, at eleven var orienteret om, at en sygemelding kun kunne ske til virksomhedsejeren personligt, havde eleven været berettiget til at gå ud fra, at han i fornødent omfang havde sygemeldt sig den 21. september 2018. Nævnet bemærkede herved også, at virksomheden ikke i perioden efter den 21. september 2018, hvor der havde været kontakt til elevens kæreste, havde gjort opmærksom på, at man anså eleven for udeblevet. Godtgørelsen blev fastsat til 53.000 kr.

Kendelse af 16. september 2019 i sag 24.2019

En elev indgik med virkning fra den 1. marts 2018 en aftale med en virksomhed om uddannelse som personvognsmekaniker. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Industriens overenskomst mellem CO Industri og DI. Overenskomsten fandt anvendelse i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Den 11. april 2018 blev eleven sygemeldt, og virksomheden ophørte derefter med at betale eleven løn, ligesom virksomheden afviste at sygemelde eleven til kommunen, så han kunne få sygedagpenge. Eleven rejste herefter krav mod virksomheden om betaling af løn under sygdommen. Tvistighedsnævnet tog kravet om betaling af løn til følge. Nævnet henviste herved til, at en lærling i henhold til lærlingebestemmelserne i § 10 i Industriens overenskomst mellem CO Industri og DI havde krav på løn under sygdom, selv om uddannelsesaftalen havde haft en varighed af mindre end 8 uger på det tidspunkt, hvor sygdommen opstod, og at det også gjaldt, selv om virksomheden ikke havde tiltrådt overenskomsten, jf. herved erhvervsuddannelseslovens § 55.

Særlige lønreguleringsspørgsmål

Ingen kendelser

Tortgodtgørelse (godtgørelse for retsstridig krænkelse af frihed, fred, ære eller person)

Ingen kendelser

Udeblivelse, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15

Kendelse af 4. februar 2019 i sag 33.2018

En uddannelsesaftale mellem en virksomhed og en elev blev ophævet af virksomheden i prøvetiden. Ved en fejl udbetalte virksomheden løn til eleven for en periode efter ophævelsen. Da fejlen blev opdaget, anmodede virksomheden eleven om at tilbagebetale beløbet. Eleven bestred virksomhedens krav og henviste herved dels til, at han havde et modkrav på betaling for overarbejde, dels krav på erstatning, fordi han havde været vidne til narkomisbrug i virksomheden. Eleven gav ikke møde i Tvistighedsnævnet og påstod sagen afvist eller udsat under henvisning til, at han var bange for at give møde i nævnet, idet han var blevet truet, ligesom der var blevet begået hærværk mod hans bil, så han ikke kunne køre i den til nævnsmødet. Nævnet tog ikke påstanden om afvisning eller udsættelse til følge. Da eleven ikke gav møde i Tvistighedsnævnet, tog nævnet ikke hans modkrav under påkendelse. Tvistighedsnævnet tog virksomhedens påstand til følge, idet der ikke var oplyst om forhold, der gav grundlag for at tilsidesætte virksomhedens opgørelse af kravet, eller for at antage, at virksomheden var afskåret fra at kræve beløbet tilbagebetalt.

Virksomhedsoverdragelse

Ingen kendelser

3.

Praksis – omtalte kendelser og domme efter sagsnummer (uden referat)

Omtalte kendelser afsagt i 2019 efter sagsnummer

24.2018 – Kendelse af 24. maj 2019

- Forskelsbehandlingsloven

25.2018 – Kendelse af 18. marts 2019

- Ansættelsesbevisloven/godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis
- Overenskomstfortolkning

26.2018 – Kendelse af 22. marts 2019

- Ansættelsesbevisloven/godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis
- Ophævelse af uddannelsesaftalen
- Overenskomstfortolkning
- Sygdom

27.2018 – Kendelse ad 8. marts 2019

- Ansættelsesbevisloven/godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis
- Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

29.2018 – Kendelse af 18. januar 2019

- Ansættelsesbevisloven/godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis

33.2018 – Kendelse af 4. februar 2019

- Afvisning/Bortfald
- Processuelle spørgsmål
- Udeblivelse

38.2018 – Kendelse af 20. maj 2019

- Ophævelse

45.2018 – Kendelse af 1. maj 2019

- Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

48.2018 – Kendelse af 20. maj 2019

- Lønbegrebet, EUL § 64, stk.2
- Overenskomstfortolkning
- Passivitet

49.2018 – Kendelse af 20. maj 2019

- Lønbegrebet, EUL § 64, stk.2
- Overenskomstfortolkning
- Passivitet

50.2018 – Kendelse af 24. maj 2019

- Ansættelsesbevisloven/godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis
- Funktionærloven
- Ophævelse

53.2018 – Kendelse af 6. maj 2019

- Afvisning/Bortfald
- Ophævelse
- Sygdom

01.2019 – Kendelse af 1. april 2019

- Konkurrerende overenskomster
- Overenskomstfortolkning

07.2019 – Kendelse af 1. oktober 2019

- Ansættelsesbevisloven/godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis
- Processuelle spørgsmål

08.2019 – Kendelse af 18. juli 2019

- Ophævelse

09.2019 – Kendelse af 18. juli 2019

- Ansættelsesbevisloven/godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis

10.2019 – Kendelse af 5. august 2019

- Ansættelsesbevisloven/godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis
- Ophævelse
- Passivitet
- Processuelle spørgsmål

20.2019 – Kendelse af 18. november 2019

- Ansættelsesbevisloven/godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis
- Konkurrerende overenskomster

21.2019 – Kendelse af 26. august 2019

- Ansættelsesbevisloven/godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis
- Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2
- Processuelle spørgsmål

24.2019 – Kendelse af 16. september 2019

- Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2
- Sygdom

33.2019 – Kendelse af 30. september 2019

- Lønbegrebet, EUD § 55, stk. 2.
- Ophævelse
- EUD § 61, stk. 3, Reklamationsfrist 1 måned

38. 2019 – Kendelse af 19. november 2019

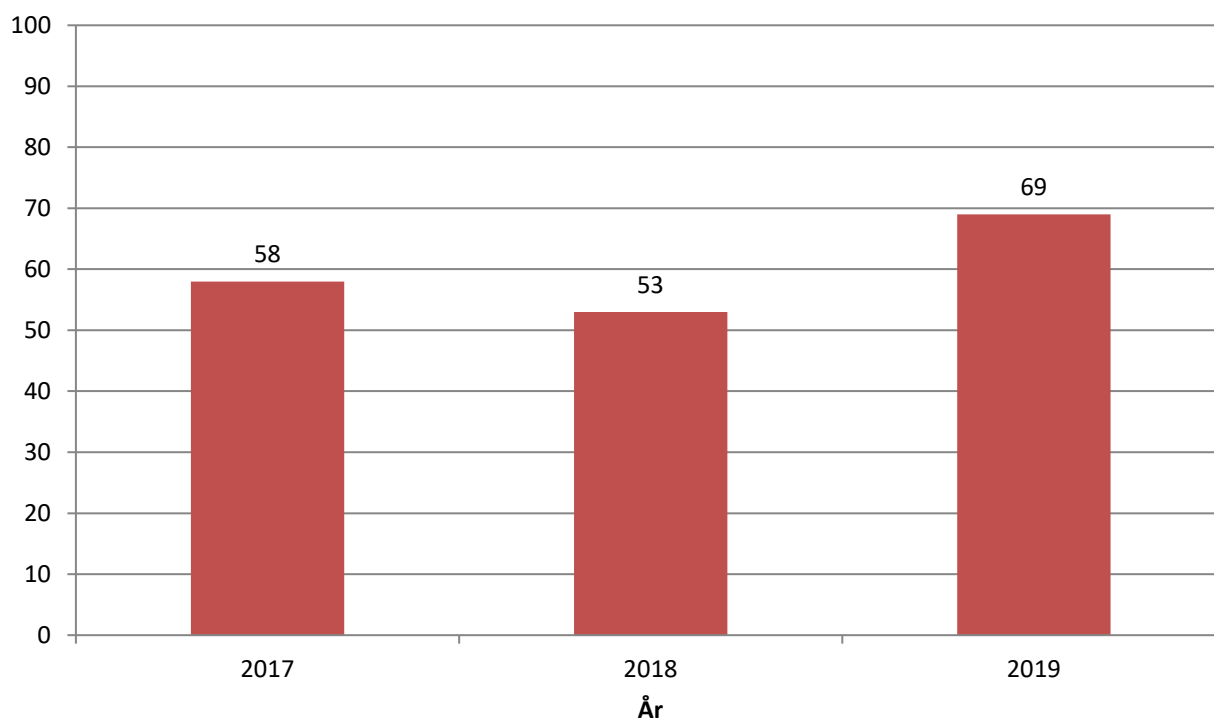
- Lønbegrebet, EUD § 55, stk. 2

4.

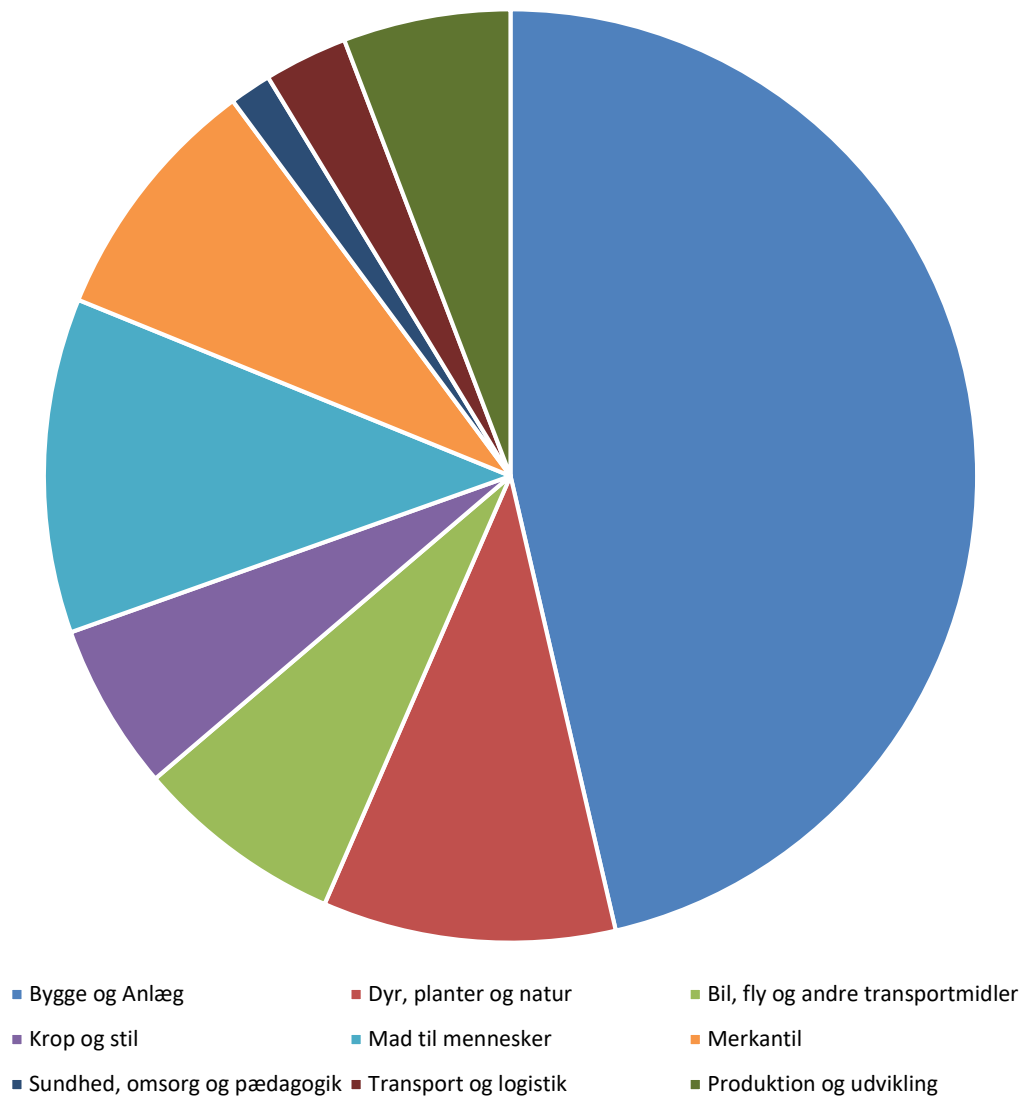
Statistik

Tvistighedsnævnet modtog i 2019 i alt 69 sager. Bemærk at antal modtagne sager (grundet nævnets sagsbehandlingstid) ikke er lig med antal behandlede sager i året.

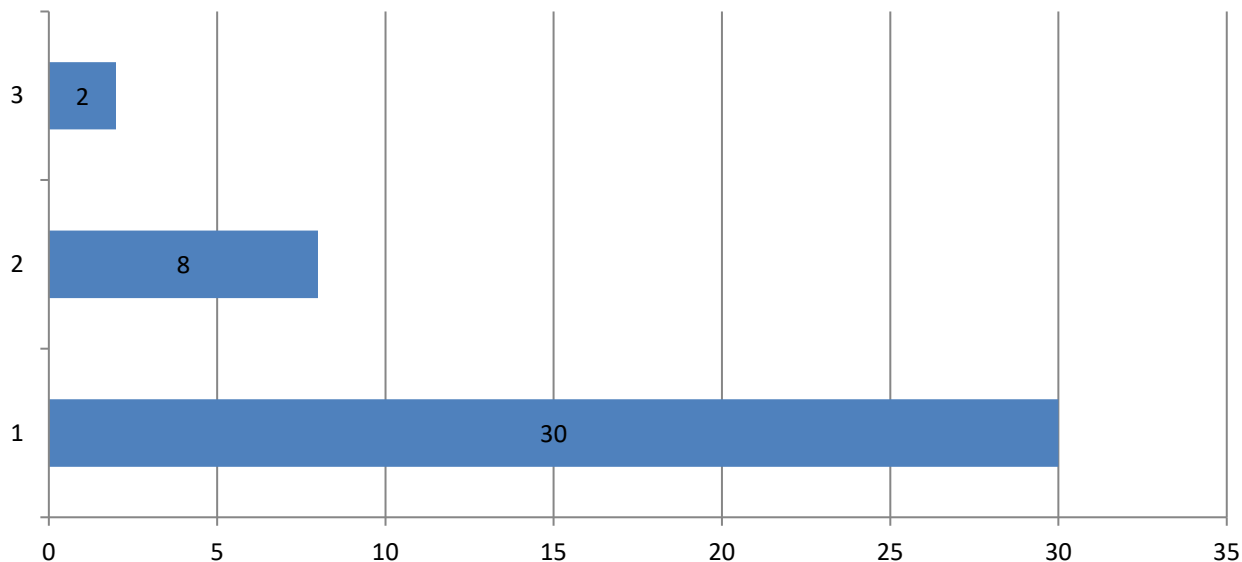
Figur 1: Sager modtaget i Tvistighedsnævnet



Figur 2. Sager behandlet i 2019 fordelt på fagområder



**Figur 3. Kendelser og forlig i Tvistighedsnævnet
2019**



1: Hel/delvis medhold

2: Forlig

3: Frifindelse

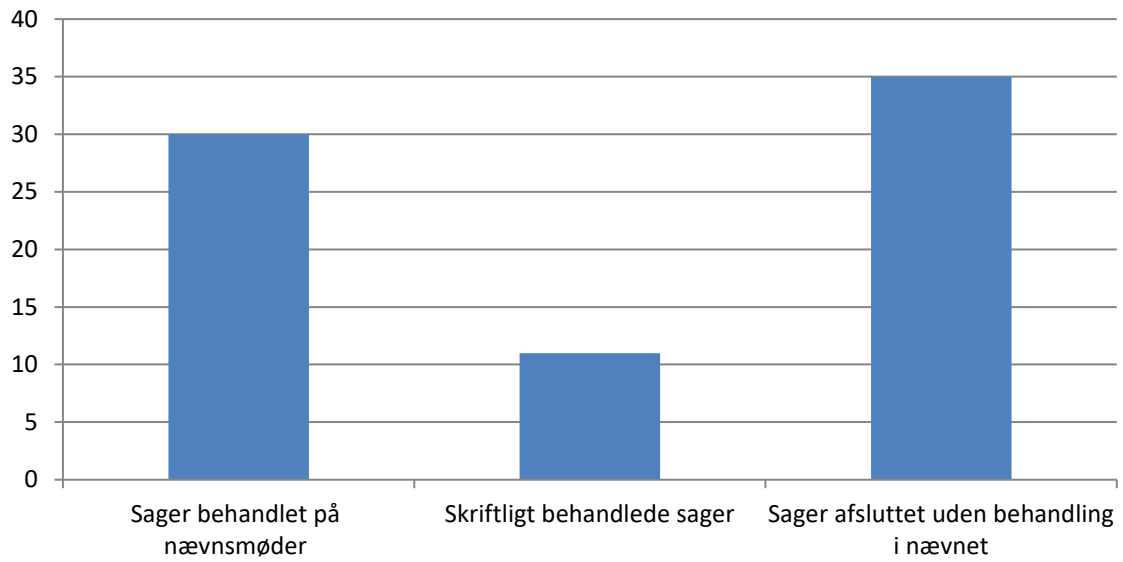
Tvistighedsnævnet har i 2019 haft i alt 20 mødedage.

I 2019 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i Tvistighedsnævnet 4,8 måneder.

Der gik i gennemsnit 22 dage fra nævnsmødet, til der forelå en kendelse i sagen.

Det bemærkes, at den gennemsnitlige sagsbehandlingstid ville have været godt 3,7 måneder, såfremt ingen sager var blevet omberammet.

Figur 4. Behandlede sager og sager bortfaldet generelt i 2019



Del 2

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Formand:

Landsdommer Ida Skouvig (beskikket i perioden 1. marts 2016 til 29. februar 2020)

Medlemmer

Udpeget af Fagbevægelsens Hovedorganisation:

Konsulent Trine Rasmussen (1/7 2019-30/6 2023)

Advokat Pernille Leidersdorff-Ernst (suppleant) (11/10 2019-30/6-2023)

Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:

Chefkonsulent Karina Beg Poulsen (21/2 2017- 20/2 2021)

Chefkonsulent Alex Hooshar (suppelant) (1/7 2019- 30/6 2023)

Udpeget af KL og Danske Regioner i Danmark:

Uddannelsesleder Helle Stang Traasdahl (21/12 2016- 20/12 2020)

Chefkonsulent Ursula Dybmose (suppleant) (1/7 2019-30/6 2023)

Udpeget af Finansministeriet:

Teamleder Signe Ploug Hansen (11/10 2019-30/6 2023)

Specialkonsulent Josephine Tækker (suppleant) (11/10 2019-30/6 2023)

Sekretariatet

Sekretariatsfunktionen varetages fra 1. januar 2017 af:

Erhvervs- og Vækstministeriet, Nævnenes Hus, Toldboden 2, 8800 Viborg, tlf. nr. 72405600

Henvendelse kan ske til nævnssekretær Simona Kiirsten Simonsen, tlf. nr. 72405600

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

E-mail: ankenaevn@naevneneshus.dk

1.

Præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder er nedsat af undervisningsministeren, jf. § 47, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser. Ved bekendtgørelse nr. 754 af 16. juni 2016 om ændring i forretningernes fordeling mellem ministrene er ressortansvaret for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, herunder ansvaret for nævnets nedsættelse og virksomhed, jf. § 47, stk. 2-4, i lov om erhvervsuddannelser, overført fra ministeren for børn, undervisning og ligestilling til erhvervs- og vækstministeren pr. 1. januar 2017.

Ankenævnet træffer afgørelse i sager, hvor det faglige udvalg ikke fuldt ud har imødekommet en virksomheds ansøgning om at blive godkendt som praktiksted efter § 46, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, jf. lovens § 47, stk. 1, og § 1, stk. 1, i bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder.

Ankenævnets prøvelse omfatter både retlige spørgsmål og det faglige udvalgs skøn i sagen. Ankenævnet kan i den forbindelse tilsidesætte det faglige udvalgs afgørelse og sætte sin egen afgørelse i stedet eller hjemvise sagen til fornyet behandling i udvalget.

Ankenævnets afgørelser kan indbringes for domstolene.

Nævnet består af i alt fem medlemmer: Nævnets formand, som er landsdommer, og fire andre medlemmer, som beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), KL og Danske Regioner i forening og Finansministeriet, jf. § 47, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser. Det fremgår af erhvervsuddannelseslovens § 47, stk. 3, hvilke medlemmer der deltager i en afgørelse.

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder er et uafhængigt, domstolslignende forvaltningsorgan. Nævnet er derfor ikke bundet af instrukser om de enkelte sagers afgørelse fra ministeren eller andre myndigheder. Ankenævnet er dog en del af den offentlige forvaltning og dermed underlagt almindelige forvaltningsretlige regler for behandling af sager. Folketingets Ombudsmand har anset sig for kompetent til at behandle klager over nævnets afgørelser.

De nærmere regler for ankenævnets og sekretariatets fremgangsmåde ved behandlingen af en klagesag fremgår af bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007 om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder.

Efter fast praksis behandles ankenævnets sager på skriftligt grundlag. Der er, jf. § 4, stk. 1 og 2, i bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, mulighed for, at ankenævnet kan behandle sagerne på skriftligt grundlag ved mundtlig forhandling mellem nævnets medlemmer.

2.

Beskrivelse af en typisk sag i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Sagen indbringes

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder behandler klager fra virksomheder, hvor det faglige udvalg helt eller delvist ikke har godkendt virksomheden som praktikvirksomhed. Klagen kan enten indgives af virksomheden eller af den faglige organisation, som virksomheden er medlem af.

Krav til klageren

Klagen skal være skriftlig og indeholde oplysninger om, hvilket fagligt udvalg der har truffet afgørelse i sagen, og hvordan klager ønsker sagen afgjort. Relevante dokumenter skal vedlægges i kopi.

Sagens behandling

Ved modtagelsen i nævntes sekretariat får sagen et sagsnummer. Sagsnummeret bedes oplyst ved efterfølgende henvendelser om sagen.

Sekretariatet sender herefter klagen i høring hos det relevante faglige udvalg. Udvalget får typisk en frist på to uger til at komme med en udtalelse i sagen.

Det faglige udvalg sender sin udtalelse til sekretariatet med kopi til klager. Klager har i den forbindelse mulighed for at komme med bemærkninger til udtalelsen.

Når nævnet har tilstrækkeligt med oplysninger til at behandle sagen, sender sekretariatet sagen til nævnets medlemmer til skriftlig afgørelse. Nævnet træffer afgørelse efter stemmeflertal.

Klager underrettes om nævnets afgørelse med anbefalet brev. Samtidig sendes en kopi af afgørelsen med posten til det pågældende faglige udvalg.

Relevante love

- Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 51 af 22. januar 2020
- Bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, jf. bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007.

3.

Praksis – omtalte afgørelser efter sagsnummer (med referat)

Afgørelse af 20. november 2019 i sag 01.2019

En virksomhed søgte om at blive godkendt som praktikvirksomhed for to elever med specialet automatiktekniker. Virksomheden blev besigtiget, og af notatet om besigtigelsen fremgik, at der kunne ske

en begrænset godkendelse af virksomheden. Efter en fornyet besigtigelse, hvoraf det fremgik, at det var besigtigelsesfolkernes opfattelse, at virksomhedens arbejdsopgaver var utilstrækkelige til at opfylde praktikmålene inden for flere discipliner, godkendte Metalindustriens Uddannelsesudvalg virksomheden som praktikvirksomhed for én specifik elev. Godkendelsen var begrænset af et krav om udstationering i en anden godkendt virksomhed i sammenlagt 10 måneder med henblik på oplæring i en række nærmere angivne arbejdsopgaver. Uddannelsesudvalget vejledte i afgørelsen om, at virksomheden på ny kunne søge om godkendelse som praktikvirksomhed, når den førstkommende elev havde afsluttet sin uddannelse, eller hvis forholdene ændrede sig. Ankenævnet tiltrådte uddannelsesudvalgets afgørelse, idet der ikke var fremkommet oplysninger, der gav grundlag for at tilsidesætte det skøn, som udvalget havde foretaget på baggrund af besigtigelserne. Ankenævnet bemærkede, at uddannelsesudvalget i sin vejledning til virksomheden burde have angivet, hvilke foranstaltninger virksomheden skulle foretage for at opnå fuld godkendelse, jf. § 5, stk. 4 og 5, i bekendtgørelsen om det faglige udvalgs behandling af sager om godkendelse af virksomheden som praktiksteder, men at den manglende vejledning ikke havde haft betydning for udvalgets afgørelse.

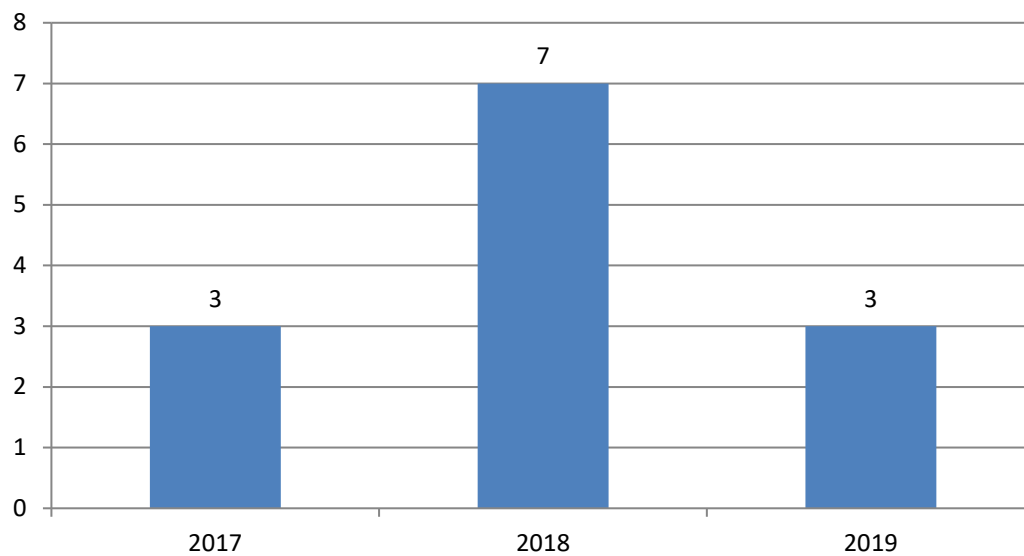
Afgørelse af 22. november 2019 i sag 02.2019

En virksomhed søgte om godkendelse som praktikvirksomhed for en elev med specialet anlægsteknik. Besigtigelsesteamet udtalte, at virksomheden ikke kunne godkendes, da der ikke var faglært personale ansat. Det faglige udvalg afslog på den baggrund ansøgningen. Virksomheden anførte til støtte for klagen navnlig, at indehaveren var faglært rør lægger og havde 15 års erfaring inden for bro lægger- og anlægsgartnerbranchen, og at der ikke var foretaget en besigtigelse af virksomheden med henblik på at vurdere færdigheder og kompetencer. I sit høringssvar henviste det faglige udvalg til, at det er en betingelse for godkendelse som praktikvirksomhed for elever med specialet anlægsteknik, at virksomheden har ansat faglært personale med relevant uddannelse, eller at indehaveren er faglært, for at sikre, at virksomheden har de fornødne færdigheder til at give eleven den bedst mulige læretid. Ankenævnet tiltrådte det faglige udvalgs afgørelse, idet der ikke var grundlag for at tilsidesætte det faglige udvalgs skøn, der var foretaget på baggrund af udvalgets særlige faglige indsigt og udtalelsen fra besigtigelsesteamet. Nævnet lagde endvidere vægt på, at afgørelsen var ledsaget af en begrundelse og en vejledning om, hvilke foranstaltninger virksomheden skulle foretage for at opnå godkendelse.

4.

Statistik

**Figur 1. Sager modtaget i Ankenævnet
vedrørende Praktikvirksomheder**



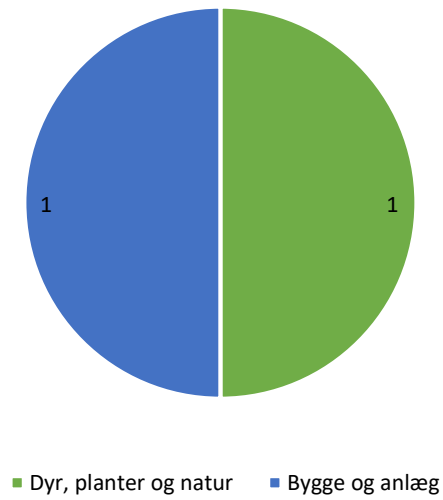
Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder modtog i 2019 i alt 3 sager.

Ankenævnet har behandlet 2 sager i 2019, hvoraf begge afgørelser er tiltrådt.

Den sidste sag blev trukket, inden den nåede at blive behandlet.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager behandlet af nævnet i 2019 var 2,2 måneder.

Figur 2. Antal af sager behandlet i 2019 fordelt på fagområder



Ankenævnet har behandlet 1 sag inden for uddannelsesområdet Dyr, planter og natur samt 1 sag inden for uddannelsesområdet Bygge og Anlæg.