



UNDERVISNINGS
MINISTERIET

**Årsberetning 2012
fra Tvistighedsnævnet og
Ankenævnet vedrørende
Praktikvirksomheder**

**Årsberetning 2012 fra
Tvistighedsnævnet og
Ankenævnet vedrørende
Praktikvirksomheder**

Årsberetning 2012 fra Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Redaktionsgruppe: Sekretariatet for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder ved koordinator Anja Kær Kold, fuldmægtig Laura Kjærulf, fuldmægtig Lotte Greve, fuldmægtig Søren W. Nissen, stud. jur. Sara Mæhl-Christensen og stud. jur. Sibel Ajrulovska samt formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, Tine Vuust.

Redaktion, korrektur og produktion: Thomas Bech Hansen, Undervisningsministeriet, Kommunikationssekretariatet

Grafisk tilrettelæggelse og omslag: Rumfang ApS

Fotos: Lars Skaaning

1. udgave, 1. oplag, oktober 2013: 450 stk.

ISBN: 978-87-603-2982-1

ISBN: (WWW) 978-87-603-2983-8

Internetadresse: uvm.dk/tvister2012

Udgivet af Undervisningsministeriet, 2013

Bestilles (ISBN 978-87-603-2957-9) hos: Rosendahls Schultz Distribution
Telefon: 43 22 73 00, e-mail: distribution@rosendahls.dk eller www.schultzboghandel.dk
Telefontid: Mandag-torsdag 8.00-16.00, fredag 8.00-15.30 eller hos boghandlere

Tryk: Rosendahls Schultz Grafisk

Trykt med vegetabiliske trykfarver på ubestrøget miljøcertificeret papir

Printed in Denmark 2013

Om fotomotiver i publikationen: Sekretariatet for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder gør opmærksom på, at fotografierne i publikationen ikke viser elever, praktikvirksomheder eller erhvervsskoler, som sekretariatet bekendt har været del af en sag ved Tvistighedsnævnet eller Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder. Alle fotografier er taget med tilladelse fra elever, virksomheder og erhvervsskoler.

Indhold

Formandens beretning	7
Information fra sekretariatet	10
DEL 1: Tvistighedsnævnet	13
Tvistighedsnævnets medlemmer og sekretariat	14
1. Præsentation af Tvistighedsnævnet	15
2. Beskrivelse af en typisk sag i Tvistighedsnævnet	17
3. Praksis (omtalte kendelser efter emne med referat)	21
4. Omtalte kendelser og domme (uden referat)	69
5. Statistik	72

DEL 2: Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder	77
Ankenævnets medlemmer og sekretariat	78
1. Præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder	79
2. Beskrivelse af en typisk sag i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder	80
3. Praksis	81
4. Statistik	84
Noter	86

Formandens beretning

I denne årsberetning omtaler vi 30 kendelser ud af de 43 kendelser, der blev afsagt af Tvistighedsnævnet i 2012. Endvidere er der omtalt tre udvalgte afgørelser, som i løbet af året er truffet af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder. Herudover er der omtalt domme afsagt eller offentliggjort i 2012 i de sager fra Tvistighedsnævnet, som har været indbragt for domstolene.

Der er i denne årsberetning også medtaget en enkelt dom fra Vestre Landsret, som ikke vedrører en elev, men som berører en af de centrale problemstillinger, der har været forelagt Tvistighedsnævnet gennem årene, nemlig spørgsmålet om betaling af elevens bidrag til pension. Vestre Landsret fastslog i dom af 4. januar 2012, UfR2012.1521, at en overenskomstdækket virksomhed ikke med frigørende virkning kunne betale lønmodtagerens pensionsbidrag direkte til den ansatte, og at virksomheden derfor skulle betale bidraget igen men denne gang til den ansattes pensionskonto.

For Tvistighedsnævnet har sagerne navnlig drejet sig om, hvorvidt en elev på en ikke-overenskomstdækket virksomhed kan kræve pensionsbidrag indbetalt til en pensionsordning i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Efter at Østre Landsret i en dom af 6. juni 2012 bl.a. afgjorde, at der ikke var hjemmel i erhvervsuddannelsesloven til i en sådan situation at pålægge arbejdsgiveren at indbetale pensionsbidraget til en pensionsordning, ændrede Tvistighedsnævnet sin mangeårige praksis, således at der herefter ikke længere blev givet elever medhold i krav på betaling af deres egen andel af pensionsbidraget. Efter denne praksisændring gav Procesbevillingsnævnet tilladelse til at indbringe spørgsmålet for Højesteret, hvor sagen nu verserer.

Et andet spørgsmål, som også er indbragt for Højesteret i 2012, er, om funktionæransatte elever har krav på erstatning for mistet uddannelsesgode

ved siden af den erstatning, der tilkendes en funktionæransat elev efter funktionærlovens § 3. Østre Landsret afsagde den 19. juni 2012 dom i en sag, hvorefter der – i overensstemmelse med Tvistighedsnævnets praksis – ikke tilkommer funktionæransatte elever en sådan erstatning efter erhvervsuddannelsesloven. Denne dom er nu anket. Mens sagen verserer for Højesteret, har Tvistighedsnævnet flere gange efter begæring fra parterne udsat sager om dette spørgsmål til efter Højesterets dom.

Den 1. juli 2012 trådte ændringen af erhvervsuddannelsesloven (lov nr. 210 af 5. marts 2012) og den nye bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet (bek. nr. 729 af 29. juni 2012) i kraft. Lovændringen har bl.a. betydet, at nævnet nu består af fem mod tidligere syv medlemmer. Bekendtgørelsen er nærmere omtalt i sekretariatets afsnit i denne årsberetning, så på dette sted skal alene nævnes, at Tvistighedsnævnet i 2012 har haft lejlighed til at behandle den første sag på skriftligt grundlag (kendelse af 17. december 2012 i sag 39.2012), hvilket der nu er hjemmel til.

Et af formålene med de nye regler har været at få sagerne hurtigere behandlet i Tvistighedsnævnet. Nævnets sagsbehandlingstid har i flere år været for lang. Det er et problem for alle involverede og ikke mindst for de elever, hvis uddannelsesaftale er ophævet, og som ikke kan komme videre i systemet, før der er truffet en afgørelse om ophævelsens berettigelse. Der er nu iværksat tiltag for at få kortere sagsbehandlingstider. Om det bliver en succes afhænger ikke kun af nævnets medlemmer og sekretariat, men forudsætter også, at parterne – elever og virksomheder – og deres respektive organisationer er indstillet på at medvirke hertil ved for eksempel at svare på skriftlige indlæg i god tid og møde i nævnet med kortere varsel end normalt. Og så er der lagt op til en styrkelse af de faglige udvalg, som i mange sager allerede i dag gør et stort arbejde for at få sagerne forligt på et tidligt stadium. Sekretariatet og jeg har på kurser i LO-regi holdt oplæg om arbejdet og sa-

gerne i Tvistighedsnævnet og har herved fået lejlighed til, også uden for nævnet, at hilse på mange af de engagerede medlemmer i de faglige organisationer, som beskæftiger sig med elevsager. Det har været meget inspirerende for os, og baseret på vores indtryk herfra er jeg sikker på, at vi ved fælles hjælp nok skal få bragt sagsbehandlingstiderne ned.

Afslutningsvis vil jeg takke Tvistighedsnævnets og Ankenævnets medlemmer samt medlemmerne af det sekretariat, som Undervisningsministeriet har stillet til rådighed for nævnene, for et engageret, grundigt og veludført arbejde. Ansvar for sekretariatsbistanden er i 2012 blevet delt ud på flere hænder, hvilket har fungeret fint, og i det daglige udføres størstedelen af arbejdet af dygtige jurastuderende, som sørger for modtagelse og forberedelse af sager for nævnet samt gennemførelse af nævnets møder.



Tine Vuust

Formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet
vedrørende Praktikvirksomheder

Information fra sekretariatet

Tvistighedsnævnet

Ny bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet

Den 1. juli 2012 trådte bekendtgørelse nr. 729 af 29. juli 2012 om Tvistighedsnævnet i kraft.

Bekendtgørelsen gælder for sager indbragt for nævnet efter denne dato og indeholder bl.a. nye skærpede regler om omberømmelse af møder og en ny mulighed for skriftlig behandling af visse sager.

Formålet med bekendtgørelsen er overordnet at effektivisere sagsbehandlingen i nævnet.

Bekendtgørelsen kan findes på www.retsinformation.dk.

Nye skærpede regler om omberømmelse af møder

Tvistighedsnævnet har i 2012, ligesom i 2011, oplevet, at et stort antal sager omberammes eller forliges få dage inden mødet i nævnet. Fra den 1. juli 2012 er der i modsætning til tidligere en frist på tre uger for

parterne til at gøre indsigelse mod mødetidspunktet, hvorefter tidspunktet alene kan ændres, hvis der foreligger særlige omstændigheder. Det gælder som udgangspunkt også i tilfælde, hvor for eksempel proceskrifter indgives umiddelbart inden mødet. Særlige omstændigheder kan for eksempel være sygdom.

Det er sekretariatets forventning, at de nye skærpede regler om omberømmelse af møder vil medvirke til at nedbringe sagsbehandlingstiden i nævnet. De nye regler om omberømmelse afhjælper dog ikke, at en del berammede sager bliver forligt umiddelbart inden mødet i nævnet og ikke kan erstattes af andre sager.

Sekretariatet opfordrer i forlængelse heraf parterne til at forsøge at forlige sagerne i så god tid, at andre brugere af nævnet kan gøre brug af de aflyste tider. I den forbindelse anmoder sekretariatet om straks at få besked herom, hvis der bliver indgået et forlig i sagen.

Skriftlig behandling af visse sager

Per 1. juli 2012 er det blevet muligt at behandle visse af nævnets sager skriftligt.

Reglerne om skriftlig behandling af visse sager er særligt tiltænkt konkurssager, hvor kurator har meddelt sekretariatet, at konkursboet ikke møder op til mødet i nævnet.

Den skriftlige procedure kan dog også anvendes i andre tilfælde, hvor indklagede på forhånd har meddelt sekretariatet, at indklagede ikke møder op til nævns mødet.

Nævnets formand afgør (efter udtalelse fra klager), om sagen er egnet til skriftlig behandling. Dvs. om det af hensyn til bevisførelsen er nødvendigt, at klager og klagers eventuelle vidner møder op i nævnet for at afgive forklaring, eller om sagen kan afgøres skriftligt på det foreliggende grundlag.

Tvistighedsnævnet har indtil videre behandlet én sag efter den skriftlige procedure.

Kurser om Tvistighedsnævnet

Sekretariatet har sammen med formanden holdt oplæg på eksterne kurser om sekretariatets og nævnets arbejde med henblik på at styrke samarbejdet mellem sekretariatet, sagsbehandlerne og de faglige udvalg.

Sekretariatet takker i den forbindelse Gert Svendsen, som er tidligere fast dommer i Tvistighedsnævnet og pensioneret sekretær i Dansk Metals uddannelsessekretariat, for hans store og frivillige indsats med at afholde kurserne og for at give sekretariatet en mulighed for at komme med et oplæg.

Søgning efter

Tvistighedsnævnets kendelser

Sekretariatet har i 2012 modtaget mange henvendelser om Tvistighedsnævnets kendelser.

Der går i gennemsnit cirka tre uger fra mødet i nævnet, til der foreligger en kendelse i sagen. Kendelserne bliver efterfølgende lagt ud på www.retsinfo.dk.

Kendelserne kan findes ved at søge på sagsnummer og år, for eksempel "60.2010" i titelfeltet på retsinfo.dk. Visse kendelser afsagt før den 1. marts 2011 kan imidlertid alene findes ved at søge på afgørelsens underskriftsdato.

Se i den forbindelse sekretariatets vejledning "Sådan finder du kendelser på Retsinformation". Vejledningen ligger på Undervisningsministeriets hjemmeside www.uvm.dk under Tvistighedsnævnet.

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

I 2012 har sekretariatet haft et øget fokus på at kvalitetssikre sager indbragt for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder.

Sekretariatet har således fokuseret på at afklare eventuelle misforståelser om for eksempel arbejdsgivers ansøgning eller om sagens faktum, inden sagerne er blevet forelagt nævnet. I tre ud af syv sager

førte sekretariatets arbejde til, at det faglige udvalg og arbejdsgiver selv fandt en løsning på sagen.

Sekretariatet benytter derfor lejligheden til at opfordre de faglige udvalg til at have et øget fokus på sagsoplysning i det kommende år.

Sekretariatets medarbejdere

Stud.jur. Maria-Cecilie Bolvig Bay forlod i 2012 Tvistighedsnævnets sekretariat for at overgå til andre opgaver i Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen. Sekretariatet har været glade for Maria-Cecilies altid kyndige hjælp og ønsker hende held og lykke med sine nye opgaver.

Sekretariatet takker ved samme lejlighed stud.jur. Sibel Ajrulovska og stud.jur. Sara Mæhl-Christensen for deres store indsats i dagligdagen og kvalificeret hjælp med at effektivisere sagsgangen i sekretariatet.

Del 1
Tvistighedsnævnet



Tvistighedsnævnets medlemmer og sekretariat

Formand

Landsdommer Tine Vuust

Beskikket i perioden 1. januar 2012 til 31. december 2015

Medlemmer og stedfortrædere

Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:

Advokat Tine Benedikte Skyum

Advokat Linda Rudolph Greisen (*stedfortræder*)

Chefkonsulent Simon Neergaard-Holm (*stedfortræder*)

Udpeget af Landsorganisationen i Danmark:

Advokat Ane Kristine Lorentzen

Advokat Pernille Leidersdorff-Ernst (*stedfortræder*)

Advokat Ulrik Mayland (*stedfortræder*)

Sekretariatet

Sekretariatsfunktionen varetages af:

Undervisningsministeriet

Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen

Telefon: 33 92 38 41

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

E-mail: tvist@uvm.dk

Koordinator Anja Kær kold, fuldmægtig Laura Kjærulf, fuldmægtig Lotte Greve, stud.jur. Sara Mæhl-Christensen og stud.jur. Sibel Ajrulovska.

1. Præsentation af Tvistighedsnævnet

Tvistighedsnævnet blev oprettet i 1989 i medfør af lov om erhvervsuddannelser og er nedsat af undervisningsministeren, jf. erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 1¹.

Nævnets formål er at træffe afgørelse i sager om tvistigheder mellem elever og praktikvirksomheder inden for erhvervsuddannelserne, jf. § 1 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet². 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 afsluttes ved, at 1) parterne indgår et udenretligt forlig inden nævnsmødet, 2) parterne indgår et indenretligt forlig på nævnsmødet eller ved 3) at nævnet træffer afgørelse i sagen ved kendelse.

På mødet kan nævnet træffe afgørelse om ophævelse af uddannelsesaftalen, om erstatning og om godtgørelse til den skadelidte. Nævnet kan desuden afvise en sag, hvis det viser sig, at nævnet ikke er den rette myndighed til at behandle sagen. Afgørelser truffet af nævnet kan indbringes for domstolene senest otte uger efter, at nævnet har truffet afgørelse i sagen.

Nævnets afgørelser og forlig, der indgås på nævnsmødet, kan fuldbyrdes efter retsplejelovens³ 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 af to faste medlemmer. De faste medlemmer beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO). 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 af et sekretariat, der stilles til rådighed af undervisningsministeren. Sekretariatet er placeret i Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen, der er en del af Undervisningsministeriet.

Tvistighedsnævnet er et uafhængigt domstolslignende forvaltningsorgan. Nævnet er dermed ikke bundet af instrukser om den enkelte sags behandling fra undervisningsministeren 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

dog 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 bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet.

2.

Beskrivelse af en typisk sag i Tvistighedsnævnet

– en kort introduktion

- [Opgave og love](#)
- [Sagen indbringes](#)
- [Krav til klagen](#)
- [Sagens behandling](#)
- [Sagens afgørelse](#)

Opgave og love

Tvistighedsnævnets opgave er at behandle sager, hvor en praktikvirksomhed og en erhvervsuddannelseselev er blevet uenige om elevens praktikophold i virksomheden.

Nævnets behandling af sagerne er baseret på, at sagens parter selv møder op på mødet i nævnet. Oftest vil parterne dog være ledsaget af en repræsentant, typisk en arbejdstager eller arbejdsgiverforening eller en advokat. Parterne kan dog også vælge at møde op uden en repræsentant.

Retsgrundlaget for nævnets behandling af sager er:

- Erhvervsuddannelsesloven

- Bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet
- Forvaltningsloven.

Sagen indbringes

Det er et krav, at sagen skal være forsøgt forligt af det faglige udvalg, inden Tvistighedsnævnet kan behandle sagen.

Det faglige udvalg kan imidlertid, jf. erhvervsuddannelseslovens § 41, stk. 3, delegere mæglingsopgaven til det lokale uddannelsesudvalg. Alle erhvervsskoler har et lokalt uddannelsesudvalg for hver uddannelse, som skolen udbyder.

Krav til klagen

Klagen skal være skriftlig og angive, hvad parterne er uenige om (sagens genstand). De formelle krav til klageskriftet fremgår i øvrigt af bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 8, stk. 3-5.

Sagens behandling

Ved modtagelsen af sagen i Tvistighedsnævnets sekretariat gennemgår sekretariatet klageskriftet for eventuelle mangler. Er der mangler ved klageskriftet, giver sekretariatet klager en frist til at rette op på manglerne, jf. bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 9, stk. 2.

Når klageskriftet opfylder kravene i bekendtgørelsens § 8, stk. 3-5, får sagen et sagsnummer. Sagsnummret oplyses ved efterfølgende henvendelser om sagen. Sekretariatet sender herefter klageskriftet med bilag i høring hos indklagede. Indklagede får i den forbindelse en frist på minimum 4 uger til at sende sit svar (svarskriftet) til sekretariatet og til klager. Kravene til svarskriftet fremgår af bekendtgørelsens § 11, stk. 3-4.

For at sikre at indklagede modtager klageskriftet, postforkynder sekre-

tariatet det på den adresse, som klager har oplyst i klageskriftet. Postforkyndelse betyder, at postbuddet afleverer klageskriftet på modtagerens adresse mod kvittering.

Der er ingen begrænsninger for, hvor mange gange parterne kan skrive til hinanden, men under normale omstændigheder er det kun nødvendigt med et klageskrift og et svarskrift. Bemærk at alle processkrifter (med undtagelse af klageskriftet), som parterne sender til Tvistighedsnævnets sekretariat, samtidig skal sendes til modparten og til modpartens eventuelle repræsentant.

Møde i nævnet

Når klager og indklagede har haft mulighed for at skrive sammen om sagen, indkalder Tvistighedsnævnets sekretariat parterne til et møde i nævnet. Indkaldelsen er skriftlig og indeholder oplysninger om, hvor og hvornår nævnet afholder møde om sagen. Nævnets møder afholdes i Arbejdsmarkedets Hus i København.

Parterne har en frist på tre uger til at gøre indsigelse mod mødetidspunktet, jf. bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 2. Herefter kan sagen kun udsættes, hvis der foreligger særlige grunde (for eksempel sygdom).

Sekretariatet afsætter normalt 1-1 ½ time pr. sag. I meget komplicerede sager eller sager med mange vidner kan sekretariatet dog i visse tilfælde afsætte længere tid.

Nævnsmødet ledes af formanden, som indleder mødet med at fastslå, hvem parterne er, og hvad sagen drejer sig om. Nævnets medlemmer kender allerede sagens dokumenter, og mødet drejer sig derfor alene om at høre parternes og eventuelle vidners forklaringer.

Parter og vidner afhøres af partsrepræsentanterne efter anvisning fra nævnets formand. Nævnets øvrige medlemmer og modparten har desuden mulighed for at stille spørgsmål.

Er en part ikke repræsenteret ved for eksempel en arbejdsgiver- eller arbejdstagerorganisation, afgiver parten selv partsforklaring og afhører selv eventuelle vidner. Nævnets formand vil i den forbindelse – i det omfang det viser sig nødvendigt – stille supplerende spørgsmål. De øvrige medlemmer af nævnet og modparten har også mulighed for at stille spørgsmål.

Efter afhøringen har parterne eller deres repræsentanter mulighed for at argumentere for deres synspunkter (procedure). Hvis et eller flere synspunkter allerede er tilkendegivet på skrift, kan der henvises til det processkrift, hvor synspunkterne er fremført.

Sagens afslutning

En sag ved Tvistighedsnævnet kan afsluttes på flere måder. Alle sager kan altid tilbagekaldes. Det vil sige, at klageren trækker sin klage tilbage, hvilket afslutter sagen. Hvis indklagede har gjort modkrav gældende, kan sagen dog ikke ensidigt afsluttes af klager.

Hvis parterne indgår forlig, før sagen behandles på et møde i nævnet, afsluttes sagen også. Det eneste krav i den forbindelse er, at Tvistighedsnævnets sekretariat straks får besked om, at der er indgået forlig i sagen. Parterne har ikke pligt til at orientere nævnet om, hvad forliget går ud på, men en kopi af forliget er dokumentation for, at begge parter anser sagen for afsluttet.

Hvis klageren ikke møder op, bortfalder sagen. Møder indklagede ikke op, bliver sagen afgjort på baggrund af de oplysninger, som nævnet har (klageskrift og eventuelt svarskrift mv.).

Når sagen har været behandlet i nævnet, vil nævnets medlemmer ofte efter at have voteret tilkendegive, hvordan sagen vil blive afgjort, og bede parterne om at overveje, om de vil indgå et forlig svarende til nævnets tilkendegivelse.

Hvis sagen ikke kan afsluttes ved et forlig indgået efter nævnets tilkendegivelse, vil nævnet udarbejde

En klage skal indeholde følgende

- Oplysninger om sagens parter og eventuelle partsrepræsentanter (navne og adresser)
- Beskrivelse af sagens indhold (hvad er parterne uenige om?)
- Angivelse af klagerens påstand (hvad vil klager opnå med klagen?)
- Oplysning om klagers erstatnings- eller godtgørelseskrav samt beregningsgrundlaget, dvs. hvordan klager har gjort kravet op (bemærk at klager skal gøre et økonomisk krav gældende)
- Oplysninger om eventuelle vidner (navne og adresser – bemærk at parterne selv indkalder egne vidner)
- Kopi af uddannelsesaftalen
- Dokumentation for mæglingsforsøg
- Andre relevante dokumenter
- Datering og underskrift

Et svarskrift skal indeholde følgende

- Indklagedes påstand (for eksempel frifindelse og/eller betaling af modkrav)
- En redegørelse for indklagedes opfattelse af sagen
- Oplysninger om, hvorvidt indklagede er enig i et eller flere krav
- Eventuelle relevante dokumenter, som klager ikke allerede har fremsendt.

en kendelse i sagen. Kendelsen indeholder en beskrivelse af sagen og en begrundelse for nævnets afgørelse.

Nævnets kendelser udsendes som regel to til tre uger efter nævnsmødet med almindelig post til sagsparter. Har parterne brugt en repræsentant, sender sekretariatet kendelsen til partsrepræsentanten.

Nævnets kendelser kan indbringes for domstolene senest otte uger efter afgørelsen i sagen.

Skriftlig behandling

Meddeler indklagede sekretariatet, at indklagede ikke møder op til nævnsmødet, kan nævnets formand på baggrund af sagens omstændigheder og klagers bemærkninger træffe afgørelse om, at sagen skal afgøres ved skriftlig behandling, jf. erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 5, og bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 12, stk. 3.

Den skriftlige behandling er særligt tiltænkt sager, hvor indklagede er et konkursbo, men fremgangsmåden kan også anvendes i andre egnede sagstyper.

Yderligere oplysninger:

- Lov om erhvervsuddannelser med senere ændringer, jf. lovbekendtgørelse nr. 439 af 29. april 2013
- Bekendtgørelse nr. 729 af 29. juni 2012 om Tvistighedsnævnet
- Et udvalg af nævnets kendelser kan findes på www.retsinformation.dk.

3. Praksis

De nedenfor omtalte kendelser kan i deres helhed ses på www.retsinfo.dk.

Kendelserne ligger i retsinformation samlet under lov om erhvervsuddannelser og findes her ved at klikke på linket: *Afgørelser truffet i henhold til denne retsforordning*.

Kendelser og domme vedrører et eller flere af nedennævnte emner:

- **Afvisning/Bortfald**
 - **Ansættelsesbevisloven**
 - **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.**
Forskelsbehandling på grund af køn, herunder f.eks. graviditet, barsel, chikane og sexchikane
 - **Ligelønsloven**
 - **Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2**
 - **Mangelfuld uddannelse**
 - **Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2**
 - **Ophævelse af uddannelsesaftalen**
 1. Virksomhedens ensidige ophævelse
 - 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse
 - 1.2. EUL § 61, stk. 2, bristede eller urigtige forudsætninger
 2. Elevens ensidige ophævelse
 - 2.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse
 - 2.2. EUL § 61, stk. 2, bristede eller urigtige forudsætninger
 - 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)
- **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 19. december 2012 i sag 79.2011
Mellem parterne var der indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som kok. Eleven ophævede uddannelsesaftalen ensidigt som følge af, at han havde modtaget en skriftlig advarsel for pligtforsømmelse, som han fandt var uberettiget. Han indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om efterbetaling af løn og feriepenge for bl.a. overtid, arbejde på helligdag, ekstravagter og en prøvevagt. Virksomheden påstod bl.a. sagen afvist, fordi man som uorganiseret arbejdsgiver ikke anerkendte nævnets sammensætning, og nedlagde subsidiært påstand om godtgørelse for elevens uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven påstod dette krav afvist med henvisning til, at kravet ikke

havde været behandlet under mødet i det faglige udvalg, idet virksomheden var udeblevet herfra. Tvistighedsnævnet udtalte, at nævnet i den konkrete sag var sammensat i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 64 og i overensstemmelse med de i Højesterets dom (gengivet i UfR2008.1897) fastlagte kriterier, hvorfor virksomhedens afvisningspåstand ikke blev taget til følge. I relation til elevens afvisningspåstand bemærkede Tvistighedsnævnet, at det efter loven er en betingelse for indbringelse af tvistigheder for Tvistighedsnævnet, at der har været forsøgt tilvejebragt et forlig af det faglige udvalg, men at der i praksis ikke stilles krav om, at parterne giver møde i det faglige udvalg, eller at hver enkelt krav har været genstand for forligsmægling i det faglige udvalg, jf. Københavns Byrets dom af 25. maj 2011. På denne baggrund, og ud fra hensynet til en hensigtsmæssig afvikling af sagerne og ressourceforbrug, fandt Tvistighedsnævnet, at der i den konkrete sag, hvor kravet om godtgørelse var blevet rejst af virk-

somheden over for eleven inden mødet i det faglige udvalg, ikke var grundlag for at afvise at behandle kravet. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden ikke groft havde misligholdt uddannelsesaftalen ved at afgive en advarsel til eleven og heller ikke havde accepteret, at uddannelsesaftalen blev ophævet, hvorfor der tilkendtes virksomheden en godtgørelse for elevens uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen svarende til en halv månedsløn. Eleven fik i medfør af uddannelseslovens § 55, stk. 2, medhold i sit krav om betaling af feriefridage og efterbetaling af løn mv., idet Tvistighedsnævnet ikke fandt det bevist, at eleven skulle have accepteret at arbejde gratis på den første ”prøvevagt”, og at han i øvrigt havde udført arbejde som anført af ham.

Kendelse af 16. november 2012 i sag 64.2011
Eleven, der skulle uddannes som kok, begyndte at arbejde i virksomheden den 23. februar 2012. I uddannelsesaftalen var det anført, at

uddannelsesforholdet påbegyndtes den 23. februar 2012, men dette var streget over og ændret til den 2. marts 2012. Baggrunden herfor var ifølge virksomheden, at eleven først havde underskrevet uddannelsesaftalen den 2. marts 2012, og at han indtil da var ansat som timelønnet medarbejder. Virksomheden blev drevet i selskabsform, men var i uddannelsesaftalen anført som en personligt drevet virksomhed. På lønsedlerne stod der et andet selskab som udbetaler af lønnen. Eleven kom den 24. maj 2012 til skade under en fodboldkamp, og uddannelsesaftalen blev den 26. maj 2012 ophævet ensidigt af virksomheden med angivelse af, at ophævelsen skete i prøvetiden. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om virksomhedens betaling af godtgørelse for tab af uddannelsesgode, men havde i klageskriftet angivet virksomheden som en personligt drevet virksomhed. Tvistighedsnævnet bemærkede, at der ikke fandtes nogen personligt ejet virksomhed med det i uddannelsesaftalen angivne navn,

og at uddannelsesaftalen derfor måtte anses for indgået med selskabet. Under hensyn til at virksomheden selv havde skrevet forkert i uddannelsesaftalen og på ophævelsesblanketten, blev sagen anset for anlagt mod selskabet, og virksomhedens afvisningspåstand blev derfor ikke taget til følge. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at der var sket virksomhedsoverdragelse af elevens ansættelsesforhold til det selskab, som stod anført på lønsedlerne. Efter bevisførelsen, herunder elevens forklaring sammenholdt med, at elevens timeløn frem til den 2. marts 2012 svarede til elevlønnen på uddannelsesområdet, og at der ikke var udarbejdet nogen ansættelseskontrakt for perioden indtil den 2. marts 2012, fandtes uddannelsesforholdet i overensstemmelse med uddannelsesaftalens oprindelige indhold at måtte anses for påbegyndt den 22. februar 2012. Ophævelsen af uddannelsesaftalen skete således ikke i prøvetiden, og eleven fik tilkendt en godtgørelse på 30.000 kr.

Østre Landsret dom af 6. juni 2012 i sag B-2087-11

Tvistighedsnævnet afsagde den 20. januar 2010 i sag 48.2009 kendelse (omtalt i Årsberetningen 2010) i en sag, der drejede sig om betaling af pensionsbidrag, fritvalgs lønkonto, overarbejdsbetaling og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Virksomheden havde ikke indgået overenskomst. Kravene var - bortset fra kravet efter ansættelsesbevisloven - opgjort på baggrund af Industriens Funktionæroverenskomst. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i disse krav og fastsatte en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. Byretten frifandt virksomheden for krav om betaling af elevens bidrag til pensionsordning og overarbejdsbetaling og tilkendte eleven godtgørelse efter ansættelsesbevisloven med 2.500 kr. Landsretten kom i relation til overarbejdsbetaling, betaling til fritvalgs lønkonto og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven til samme resultat som Tvistighedsnævnet. Vedrørende spørgsmålet om pensionsbidrag be-

mærkede landsretten, at virksomheden havde anerkendt, at eleven havde krav på arbejdsgiverens andel af pensionsbidraget, og at tvisten på dette punkt således alene angik, om virksomheden også skulle betale hende et beløb svarende til lønmodtagerandelen af pensionsbidraget. Herudover var der af virksomheden rejst et spørgsmål om Tvistighedsnævnets kompetence til at behandle de dele af kravet, som ikke specifikt havde været nævnt under det faglige udvalgs behandling af sagen. Af landsrettens præmisser fremgår om de rejste spørgsmål følgende:

”Det kan herom som ubestridt lægges til grund, at [virksomheden] begik en fejl ved lønudbetalingerne og undlod at foretage indeholdelse af lønmodtagerandelen, som derfor løbende er blevet udbetalt til [eleven]. Hendes krav om efterbetaling af det således for meget udbetalte beløb er rejst for Tvistighedsnævnet, hvis kompetence om betalingskrav er begrænset til at træffe afgørelse om erstatning, jf. § 65, stk. 1, i erhvervsuddannelsesloven. Nærværende retssag angår prøvelse af nævnets afgørelse efter § 65, stk. 4. Heraf må følge, at der kun kan gi-

ves [eleven] medhold i hendes krav, når de almindelige betingelser for at yde erstatning er opfyldt.

Da der kræves erstatning for et beløb, der allerede er blevet udbetalt til hende, har hun ikke lidt et økonomisk tab, uanset at udbetalingen er sket ved en fejl. Der kan derfor ikke gives hende medhold for denne posts vedkommende.

Hvad dernæst angår posterne fritvalgs lønkontobidrag, overarbejdsbetaling og godtgørelse for utilstrækkeligt ansættelsesbevis har [virksomheden] bestridt nævnets kompetence med henvisning til, at disse poster ikke forinden havde været indbragt som en tvist for det faglige udvalg i overensstemmelse med den lovbestemte fremgangsmåde efter § 63, stk. 1 og 2, i erhvervsuddannelsesloven.

Også efter bevisførelsen for landsretten må det lægges til grund, at tvistigheden mellem parterne blev indbragt for det faglige udvalg og i det mindste har omfattet væsentlige poster som pensionsbidrag og overarbejdsbetaling. Herefter tiltræder landsretten, at Tvistighedsnævnet ikke har været afskåret fra som sket også at tage stilling til de hermed nært forbundne poster som fritvalgs

lønkontobidrag og godtgørelse for utilstrækkeligt ansættelsesbevis. Der skal derfor også under denne sag om prøvelse af nævnets afgørelse tages stilling til, om alle disse krav består.

[Virksomheden] har herefter ikke haft indvendinger mod kravet på 1.642,99 kr. vedrørende fritvalgs lønkontobidrag, der derfor tages til følge.

Med hensyn til kravet på 7.564,30 kr. for overarbejde har [virksomheden] bestridt erstatningspligten med henvisning til, at den aftalte løn til [eleven] var højere end mindstelønnen og således også omfattede betaling for overarbejde, som derfor ikke kan kræves honoreret særskilt, jf. overenskomstens § 11, stk. 5, og vilkåret herom i ansættelseskontrakten.

Efter det oplyste om [elevens] uddannelsesmæssige baggrund sammenholdt med, at hendes månedsløn ubestridt androg 11.505 kr., må det lægges til grund, at hun blev indplaceret med en løn svarende til den overenskomstmæssige mindsteløn for elever med højere handelseksamen. Der kan derfor ikke gives [virksomheden] medhold i, at lønnen også indbefattede overarbejde. Det

følger dermed af § 56, stk. 1, i erhvervsuddannelsesloven sammenholdt med § 11, stk. 5, i overenskomsten, at vilkåret herom i ansættelseskontrakten ikke har virkning efter sit indhold. Tvisten for landsretten angår her efter, om overarbejde er forekommet, og om [eleven] i så fald har krav på erstatning med 7.564,30 kr. som krævet eller kun med 5.000 kr., som [virksomheden] har kunnet anerkende. Landsretten finder ikke grundlag for at tilsidesætte det skøn, som Tvistighedsnævnet på dette punkt har udøvet over overarbejds karakter og omfang og tilkender således på dette punkt [eleven] 5.000 kr.

Tilbage står posten, hvor [eleven] har krævet 18.922,50 kr. for utilstrækkeligt ansættelsesbevis. Ansættelseskontrakten indeholdt ubestridt ukorrekte oplysninger om opsigelsesvarsel og indeholdt endvidere efter det ovenfor anførte ukorrekte oplysninger om adgangen til betaling for overarbejde. Der tilkommer derfor [eleven] en godtgørelse, der passende kan fastsættes til 10.000 kr.”

Procesbevillingsnævnet har meddelt tilladelse til indbringelse af spørgsmålet om virksomhedens betaling af elevens bidrag til pen-

sionsordning for Højesteret. Det kan på dette sted nævnes, at Vestre Landsret ved dom af 4. januar 2012, offentliggjort i Ugeskrift for Retsvæsen 2012, side 1521, har afgjort, at en overenskomstdækket virksomhed ikke med frigørende virkning kunne betale lønmodtagerens pensionsbidrag til den ansatte (som ikke var elev), og virksomheden blev derfor dømt til at indbetale det fulde pensionsbidrag til den pensionsordning, der var etableret i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.

Ansættelsesbevisloven

Kendelse af 20. december 2012 i sag 31.2012 Eleven skulle ifølge uddannelsesaftalen uddannes som landmand med speciale inden for husdyr. Eleven ophævede ensidigt uddannelsesaftalen begrundet i arbejdsgiverens voldelige opførsel og indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for ophævelsen, refusion af skolehjembetaling og godtgørelse for mangelfuldt

ansættelsesbevis. Virksomheden påstod frifindelse og nedlagde selvstændig påstand om betaling af 30.000 kroner for ulovlig udeblivelse. Eleven havde indgivet politianmeldelse i anledning af volden, men videre efterforskning i sagen var blevet opgivet. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at elevens ophævelse af uddannelsesaftalen havde været berettiget, og der tilkendtes virksomheden en godtgørelse svarende til cirka en halv måneds løn. Tvistighedsnævnet bemærkede vedrørende kravet om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, at uddannelsesaftalen alene indeholdt en henvisning til en overenskomst mellem GLS-A og 3F uden specifikation af, hvilken overenskomst mellem de to parter der var den for uddannelsesforholdet gældende. Det blev lagt til grund, at uddannelsesaftalen afspejlede indholdet af parternes aftale, men da denne stred mod reglerne i overenskomsten, var uddannelsesaftalen vildledende, hvilket havde givet anledning til tvist navnlig om ret til honorering af

overarbejde. Der tilkendtes derfor eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kroner. Eleven fik også refunderet sine udlæg til skolehjembetalingen, som virksomheden efter overenskomsten havde været forpligtet til at betale.

Kendelse af 17. december 2012 i sag 78.2011

Eleven, der efter uddannelsesaftalen skulle uddannes som kontorelev, indbragte efter elevforholdets afslutning sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af pension, beløb til fritvalgskonto og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Virksomheden var uorganiseret og havde ikke indgået overenskomst. Det fremgik ikke af uddannelsesaftalen, hvilken overenskomst der var gældende for uddannelsesforholdet. Virksomheden gjorde gældende, at den aftalte løn, som var større end mindstelønnen i henhold til overenskomsten, indeholdt en kompensation for, at eleven efter eget ønske ikke indtrådte i virksomhedens pensions-

ordning, og at man vedrørende uddannelsesaftalen havde fulgt de råd, som man havde fået af jobcenteret. Tvistighedsnævnet fandt, at det ikke var godtgjort, at den aftalte løn tillige indeholdt pensionsbidrag, men at der efter Østre Landsrets dom af 6. juni 2012 i sag B-0287-11 og i overensstemmelse med den praksisændring i Tvistighedsnævnet, der var sket som følge heraf, jf. TN 73.2011, alene kunne gives eleven medhold i krav på betaling af virksomhedens bidrag til pensionsordning, som efter overenskomsten udgjorde 2/3 af det samlede pensionsbidrag. Elevens krav på beløb til fritvalgskonto blev taget til følge i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven udtalte Tvistighedsnævnet, at virksomheden uanset rådgivningen fra jobcenteret bar ansvaret for, at uddannelsesaftalen var mangelfuld. Da manglen havde haft konkret betydning for den opståede tvist og havde indebåret risiko for betydelige løntab, fastsattes godtgørelsen til 10.000 kroner.

Kendelse af 16. november 2012 i sag 86.2011

Eleven, der efter uddannelsesaftalen skulle uddannes som landmand med husdyr, ophævede sin uddannelsesaftale og indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af bl.a. 10.000 kroner i godtgørelse i medfør af ansættelsesbevisloven. Af uddannelsesaftalens punkt 8 fremgik om kollektiv overenskomst: ”3F”. Eleven forklarede under sagens behandling i Tvistighedsnævnet, hvor virksomheden ikke gav møde, at virksomheden havde besluttet af økonomiske årsager ikke at søge rådgivning om udfyldelse af uddannelsesaftalen hos en landbrugskonsulent, hvilket ellers havde været på tale. Hun havde ikke talt med virksomheden om betydningen af punkt 8, og hun havde aldrig modtaget betaling for overtid og forskudttid, ligesom der heller ikke var udarbejdet faste arbejdsplaner. Tvistighedsnævnet udtalte, at uddannelsesaftalen var mangelfuld, idet det ikke var tilstrækkeligt præcist blot at angive den ene overenskomstpарт i den for uddannelsesforholdet gældende over-

enskomst. Efter elevens forklaring var manglen ikke undskyldelig og kunne medføre risiko for tab af lønbeløb, men manglen havde på den anden side næppe haft konkret betydning for den opståede tvist i sagen, idet eleven som udgangspunkt havde været aflønnet efter den korrekte overenskomst. På den baggrund blev godtgørelsen fastsat til 5.000 kroner.

Kendelse af 19. juni 2012 i sag 45.2011

Mellem parterne var der indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som frisør. Eleven ophævede ensidigt uddannelsesaftalen som følge af, at hun mente sig udsat for seksuel chikane fra den kvindelige frisørmesters side, og nedlagde ved sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet påstand om, at virksomheden skulle betale hende bl.a. 50.000 kroner i godtgørelse for seksuel chikane efter ligebehandlingsloven, 50.000 kroner i godtgørelse for tab af uddannelsesgode og 10.000 kroner i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Af ud-

dannelsesaftalens punkt 8 fremgik, at lønnen udgjorde den gældende mindstebetaling for elever i henhold til den for uddannelsesforholdet gældende overenskomst, men det var ikke anført hvilken kollektiv overenskomst, der var gældende for uddannelsesforholdet. Tvistighedsnævnet fandt det efter bevisførelsen ikke godtgjort, at der var forekommet episoder vedrørende kys under julefrokost og køb af sexlegetøj som forklaret af eleven, eller at arbejdsmiljøet i salonen i øvrigt havde haft en sådan karakter, at det indebar en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 4. Elevens ophævelse af uddannelsesaftalen var derfor uberettiget, og virksomheden blev som følge heraf frifundet for kravene om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven og ligebehandlingsloven. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven fandt Tvistighedsnævnet, at uddannelsesaftalen led af en mangel, men at godtgørelsen under hensyn til karakteren heraf og til, at manglen nok havde givet risiko for tab af lønbeløb, men ikke konkret havde givet anledning til

den væsentlige tvist i sagen, passende kunne fastsættes til 5.000 kroner.

Kendelse af 6. juni 2012 i sag 48.2011

Uddannelsesaftalen, hvorefter eleven skulle uddannes som frisør, blev ensidigt ophævet af virksomheden, fordi eleven havde nægtet at udføre vagtplaneret arbejde under sit skoleophold. Virksomheden var gennem sit medlemskab af Kristelig Arbejdsgiverforening omfattet af en overenskomst, som ikke indeholdt begrænsninger i elevers arbejde under skoleophold, mens den for uddannelsesområdet gældende overenskomst foreskrev, at elever ikke må arbejde under skoleophold, medmindre der er givet dispensation og ydes løn herfor. Virksomheden indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af en måneds løn for elevens grove misligholdelse af uddannelsesaftalen. Eleven påstod på sin side godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen og en godtgørelse for mangelfuldt

ansættelsesbevis, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt nogen oplysning om den for uddannelsesområdet gældende overenskomst, og idet et tillæg til uddannelsesaftalen i anledning af virksomhedsoverdragelse blev udstedt mere end fire uger efter, at virksomhedsoverdragelsen var sket. Tvistighedsnævnet fastsatte en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis til 5.000 kroner under hensyn til, at manglen havde bevirket en risiko for tab af ikke ubetydelige lønde, men ikke havde haft konkret betydning for den foreliggende tvist og til en vis grad var undskyldelig. Vedrørende ophævelsen udtalte Tvistighedsnævnet, at en virksomhed som udgangspunkt ikke er berettiget til ensidigt at pålægge eleven at arbejde under skoleopholdet, men at dette efter erhvervsuddannelsesloven må forudsætte en konkret aftale med eleven, og at der ikke ved kollektiv overenskomst kan gøres indgreb i elevens ret til at modsætte sig arbejde under skoleopholdet. Det forhold at eleven havde fået godskrevet nogle timer på skolen, hvilket

virksomheden først var blevet bekendt med efter ophævelsen, kunne ikke medføre et andet resultat. Tvistighedsnævnet fandt på den baggrund, at virksomhedens ophævelse af uddannelsesaftalen var uberettiget og tilkendte eleven en godtgørelse på 30.000 kroner.

Kendelse af 14. maj 2012 i sag 46.2011

Efter afslutning af sin uddannelse inden for tekstil rejste eleven krav om bl. a. overtidsbetaling og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Virksomheden havde ikke indgået overenskomst. Det fremgik af en ansættelseskontrakt, som var udarbejdet i tilknytning til uddannelsesaftalen, at arbejdstiden var 37,5 timer om ugen, men at der måtte påregnes ekstra timer ved julehandel, udsalg og ferieafløsning. I henhold til den for uddannelsesområdet gældende overenskomst var den normale arbejdstid 37 timer per uge, som kunne tilrettelægges uge for uge, eller med 592 timer over 16 uger i fast plan. Det fremgik endvidere af overens-

komsten, at hvis der ikke forelå en arbejdstidsplan, skulle arbejdstimer udover 37 timer per uge aflønnes som overarbejde. Tvistighedsnævnet fandt, at spørgsmålet om arbejdstidsplanlægning har en sådan sammenhæng med lønnen, herunder med overenskomstens bestemmelser om krav på overtidsbetaling, at arbejdsgiveren efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, er forpligtet til at iagttage overenskomstens bestemmelser om planlægning af arbejdstiden. Da kravet om fast arbejdstidsplan for 16 uger ikke var overholdt, skulle arbejdstid udover 37 timer pr. uge honoreres med overtidsbetaling. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven udtalte Tvistighedsnævnet, at der dels manglede oplysninger om den for uddannelsesforholdet gældende overenskomst, dels var anført forhold i den udarbejdede ansættelseskontrakt, som stred mod erhvervsuddannelsesloven, og godtgørelsen blev herefter fastsat til 10.000 kroner.



Kendelse af 10. maj 2012 i sag 71.2011

Mellem parterne var der indgået aftale om uddannelse af eleven som kok i en fire måneders periode. Uddannelsesaftalen blev efter to en halv måned ophævet ensidigt af eleven, der indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af løn mv. for bl.a. overarbejde og ikke afholdte frokostpauser samt godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Virksomheden, der ikke havde indgået overenskomst, påstod afvisning af kravet på betaling for ikke afholdte frokostpauser, fordi det var for sent fremsat, og i øvrigt frifindelse. Tvistighedsnævnet fandt ikke grundlag for at afvise kravet, men tilkendte i overensstemmelse med elevens opgørelse af sin arbejdstid, eleven betaling for overarbejde, dog med fradrag for frokostpauser, som ikke skulle indregnes i den faktisk præsterede arbejdstid. Vedrørende godt-

gørelse efter ansættelsesbevisloven blev denne fastsat til 5.000 kroner under hensyn til, at manglen havde indebåret risiko for tab af løndelev, men ikke haft væsentlig betydning for den opståede tvist.

Kendelse af 27. marts 2012 i sag 20.2011

Ifølge uddannelsesaftalen skulle eleven uddannes som murer med uddannelsesperiode fra den 2. januar 2008 til den 30. september 2011. Murermesteren, som indtil den 1. januar 2010 havde drevet virksomheden personligt, overdrog per 1. januar 2010 sine aktiviteter til et anpartsselskab og ophævede den 31. januar 2010 uddannelsesaftalen ensidigt med den begrundelse, at han indstillede aktiviteterne i sin personligt drevne virksomhed. Tvistighedsnævnet fandt, at elevens rettigheder og pligter i henhold til uddannelsesaftalen var overgået til

anpartsselskabet pr. 1. januar 2010, og at selskabet derfor hæftede for betaling af godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Herudover skulle selskabet betale en godtgørelse på 10.000 kroner efter ansættelsesbevisloven, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt oplysning om den for uddannelsesområdet gældende overenskomst, ligesom der ikke var udarbejdet et tillæg i anledning af arbejdsgiverskiftet den 1. januar 2010, hvilket havde givet anledning til tvist og indebåret risiko for tab af betydelige lønbeløb.

Kendelse afsagt den 17. februar 2012 i sag 08.2011

Eleven, der skulle uddannes som elektriker med speciale i bygningsautomatik fra den 5. maj 2008 til den 4. november 2011, modtog den 23. oktober 2009 en skriftlig advarsel med henstilling om, at han frem-

over mødte rettidigt på arbejdet og i skoleperioden. Den 18. maj 2010 blev uddannelsesaftalen ophævet ensidigt af virksomheden med den begrundelse, at eleven ikke havde ydet den nødvendige indsats på de seneste to skoleperioder og vurderedes ikke at være i stand til at gennemføre hele skoleforløbet. Ifølge en erklæring fra skolen havde eleven i skoleforløb 2 haft 28 lektioners ikke godkendt fravær og var mødt for sent to gange, og i skoleforløb 3 havde han haft otte lektioners godkendt fravær og 13 lektioners ikke godkendt fravær. Eleven afsluttede den 24. juni 2010 skoleforløb 3, som han efter standpunktskaraktererne måtte anses for at have bestået. Under hensyn hertil fandt Tvistighedsnævnet, at virksomheden ikke havde dokumenteret, at der forelå bristede forudsætninger eller andre forhold, som berettigede til en ophævelse af uddannelsesaftalen, hvorfor der tilkendtes eleven en godtgørelse på 30.000 kroner. Eleven fik herudover tilkendt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det ikke var anført, hvilken

overenskomst der var gældende for uddannelsesforholdet, hvilket ikke var undskyldeligt og indebar risiko for betydelige løntab. Under hensyn til, at virksomheden igennem hele ansættelsesforholdet havde fulgt overenskomsten, og at forholdet aldrig havde været påtalt over for virksomheden, blev godtgørelsen fastsat til 2.500 kroner.

Kendelse af 3. februar 2012 i sag 02.2011

Mellem parterne blev der indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle gennemføre kontoruddannelsen med speciale i revision. Virksomheden havde ikke indgået overenskomst, og det fremgik ikke af uddannelsesaftalen, hvilken overenskomst der var gældende for uddannelsesområdet. I tilknytning til uddannelsesaftalen blev der endvidere underskrevet en ansættelseskontrakt, hvoraf det bl.a. fremgik, at eleven var omfattet af en kunde- og konkurrenceklausul, at eleven kunne opsiges efter 120 sygedagsreglen i funktionærlovens § 5, stk. 2, og at tvister i anledning af ansæt-

telsesforholdet skulle afgøres med Københavns Byret som værneting. Tvistighedsnævnet fandt, at uddannelsesaftalen og ansættelseskontrakten var mangelfulde. Under hensyn til på den ene side, at manglerne havde givet anledning til tvist og indebåret risiko for tab af betydelige lønbeløb, og på den anden side, at lønforholdene inden aftalens indgåelse havde været forhandlet med HK og uddannelsesaftalen var sendt til skolen mv., uden at arbejdsgiveren var blevet gjort opmærksom på manglerne, blev godtgørelsen fastsat til 7.500 kroner.

Østre Landsret dom af 6. juni 2012 i sag B-2087-11

Tvistighedsnævnet afsagde den 20. januar 2010 i sag 48.2009 kendelse (omtalt i Årsberetningen 2010) i en sag, der drejede sig om betaling af pensionsbidrag, fritvalgs lønkonto, overarbejdsbetaling og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Virksomheden havde ikke indgået overenskomst. Kravene var – bortset fra kravet efter ansættelsesbevislo-

ven – opgjort på baggrund af Industriens Funktionæroverenskomst. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i disse krav og fastsatte en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kroner. Byretten frifandt virksomheden for krav om betaling af elevens bidrag til pensionsordning og overarbejdsbetaling og tilkendte eleven godtgørelse efter ansættelsesbevisloven med 2.500 kroner. Landsretten kom i relation til overarbejdsbetaling, betaling til fritvalgs lønkonto og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven til samme resultat som Tvistighedsnævnet. Vedrørende spørgsmålet om pensionsbidrag bemærkede landsretten, at virksomheden havde anerkendt, at eleven havde krav på arbejdsgiverens andel af pensionsbidraget, og at tvisten på dette punkt således alene angik, om virksomheden også skulle betale hende et beløb svarende til lønmodtagerandelen af pensionsbidraget. Herudover var der af virksomheden rejst et spørgsmål om Tvistighedsnævnets kompetence til at behandle de dele af kravet, som ikke specifikt

havde været nævnt under det faglige udvalgs behandling af sagen. Af landsrettens præmisser fremgår om de rejste spørgsmål følgende:

”Det kan herom som ubestridt lægges til grund, at [virksomheden] begik en fejl ved lønudbetalingerne og undlod at foretage indeholdelse af lønmodtagerandelen, som derfor løbende er blevet udbetalt til [eleven]. Hendes krav om efterbetaling af det således for meget udbetalte beløb er rejst for Tvistighedsnævnet, hvis kompetence om betalingskrav er begrænset til at træffe afgørelse om erstatning, jf. § 65, stk. 1, i erhvervsuddannelsesloven. Nærværende retssag angår prøvelse af nævnets afgørelse efter § 65, stk. 4. Heraf må følge, at der kun kan gives [eleven] medhold i hendes krav, når de almindelige betingelser for at yde erstatning er opfyldt.

Da der kræves erstatning for et beløb, der allerede er blevet udbetalt til hende, har hun ikke lidt et økonomisk tab, uanset at udbetalingen er sket ved en fejl. Der kan derfor ikke gives hende medhold for denne posts vedkommende.

Hvad dernæst angår posterne fritvalgs lønkontobidrag, overarbejdsbetaling og godt-

gørelse for utilstrækkeligt ansættelsesbevis har [virksomheden] bestridt nævnets kompetence med henvisning til, at disse poster ikke forinden havde været indbragt som en tvist for det faglige udvalg i overensstemmelse med den lovbestemte fremgangsmåde efter § 63, stk. 1 og 2, i erhvervsuddannelsesloven.

Også efter bevisførelsen for landsretten må det lægges til grund, at tvistigheden mellem parterne blev indbragt for det faglige udvalg og i det mindste har omfattet væsentlige poster som pensionsbidrag og overarbejdsbetaling. Herefter tiltræder landsretten, at Tvistighedsnævnet ikke har været afskåret fra som sket også at tage stilling til de hermed nært forbundne poster som fritvalgs lønkontobidrag og godtgørelse for utilstrækkeligt ansættelsesbevis. Der skal derfor også under denne sag om prøvelse af nævnets afgørelse tages stilling til, om alle disse krav består.

[Virksomheden] har herefter ikke haft indvendinger mod kravet på 1.642,99 kr. vedrørende fritvalgs lønkontobidrag, der derfor tages til følge.

Med hensyn til kravet på 7.564,30 kr. for overarbejde har [virksomheden] bestridt er-

statningspligten med henvisning til, at den aftalte løn til [eleven] var højere end mindstelønnen og således også omfattede betaling for overarbejde, som derfor ikke kan kræves honoreret særskilt, jf. overenskomstens § 11, stk. 5, og vilkåret herom i ansættelseskontrakten.

Efter det oplyste om [elevens] uddannelsesmæssige baggrund sammenholdt med, at hendes månedsløn ubestridt androg 11.505 kr., må det lægges til grund, at hun blev indplaceret med en løn svarende til den overenskomstmæssige mindsteløn for elever med højere handelseksamen. Der kan derfor ikke gives [virksomheden] medhold i, at lønnen også indbefattede overarbejde. Det følger dermed af § 56, stk. 1, i erhvervsuddannelsesloven sammenholdt med § 11, stk. 5, i overenskomsten, at vilkåret herom i ansættelseskontrakten ikke har virkning efter sit indhold.

Twisten for landsretten angår herefter, om overarbejde er forekommet, og om [eleven] i så fald har krav på erstatning med 7.564,30 kr. som krævet eller kun med 5.000 kr., som [virksomheden] har kunnet anerkende. Landsretten finder ikke grundlag for at tilsidesætte det skøn, som Tvistigheds-

nævnet på dette punkt har udøvet over overarbejds karakter og omfang og tillægger således på dette punkt [eleven] 5.000 kr.

Tilbage står posten, hvor [eleven] har krævet 18.922,50 kr. for utilstrækkeligt ansættelsesbevis. Ansættelseskontrakten indeholdt ubestridt ukorrekte oplysninger om opsigelsesvarsel og indeholdt endvidere efter det ovenfor anførte ukorrekte oplysninger om adgangen til betaling for overarbejde. Der tilkommer derfor [eleven] en godtgørelse, der passende kan fastsættes til 10.000 kr.”

Procesbevillingsnævnet har meddelt tilladelse til indbringelse af spørgsmålet om virksomhedens betaling af elevens bidrag til pensionsordning for Højesteret. Det kan på dette sted nævnes, at Vestre Landsret ved dom af 4. januar 2012, offentliggjort i Ugeskrift for Retsvæsen 2012, side 1521, har afgjort, at en overenskomstdækket virksomhed ikke med frigørende virkning kunne betale lønmodtagerens pensionsbidrag til den ansatte (som ikke var elev), og virksomheden blev derfor dømt til at indbetale det fulde pensionsbidrag til den pensions-

ordning, der var etableret i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.

Dom afsagt af Retten i Sønderborg den 26. april 2012 i sag BS C8-1828/2010

Tvistighedsnævnet afsagde den 20. august 2010 i sag 14.2009 kendelse i en sag, der navnlig drejede sig om, hvorvidt arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen i prøvetiden var i strid med ligebehandlingsloven (omtalt i Årsberetningen 2010). Efter bevisførelsen fandt Tvistighedsnævnet, at ophævelsen ikke var begrundet i elevens graviditet, og arbejdsgiveren blev derfor frifundet for krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Retten i Sønderborg nåede til samme resultat som Tvistighedsnævnet, idet man efter bevisførelsen fandt, at virksomheden med tilstrækkelig sikkerhed havde godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i elevens graviditet. Retten i Sønderborg tilkendte endvidere eleven en godtgørelse på 2.500 kroner efter ansættelsesbevisloven,

idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt oplysning om, hvilken overenskomst der var gældende for uddannelsesforholdet.

Ferieloven

Kendelse af 26. marts 2012 i sag 24.2011

Eleven havde holdt ferie i julen 2010, men virksomheden nægtede at udbetale hende løn under ferien under henvisning til, at hun havde optjent ret til feriedagpenge. A-kassen havde imidlertid afvist at udbetale feriedagpenge for perioden. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden var forpligtet til at betale eleven løn under ferieafholdelsen efter ferielovens § 9, idet der ikke kan ske udbetaling af optjente feriedagpenge under ferieafholdelse, når lønmodtageren samtidig har ret til ferie med løn.

Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59

Kendelse af 1. oktober 2012 i sag 40.2011

Eleven, der var vokselev og ifølge uddannelsesaftalen skulle uddannes som social- og sundhedsassistent i perioden fra den 28. juli 2008 til den 28. februar 2010, blev under uddannelsen gravid med termin den 16. februar 2010 og var sygemeldt i en længere periode på grund af bækkenløsning. Hun nedkom den 25. februar 2010. Hun havde efter den for uddannelsesområdet gældende overenskomst ret til fuld løn under barsel i op til 26 uger. Fra den 1. marts 2010 og resten af barselsorloven modtog hun dagpenge. Ved et tillæg af 10. oktober 2010 blev uddannelsesaftalen forlænget fra den 23. december 2010 til den 30. juni 2011 med bemærkning om, at eleven havde barselsorlov i perioden fra den 9. oktober 2009 til den 22. december 2010. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af fuld løn i perioden fra den 1. marts til den 22. december 2010, subsidiært

i en opsigelsesperiode på 3 måneder, 35.000 kroner i godtgørelse for tab af uddannelsesgode og en godtgørelse svarende til 12 måneders løn for overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9. Tvistighedsnævnet fandt det godtgjort, at der mellem parterne på et møde i oktober 2009 var indgået aftale om forlængelse af uddannelsesaftalen, således at hun under sin barselsorlov også efter den 28. februar 2010 skulle modtage løn fra kommunen efter overenskomstens regler herom, og at eleven på baggrund heraf og det underskrevne tillæg til uddannelsesaftalen havde en berettiget forventning om, at uddannelsesaftalen var forlænget i hele fraværsperioden frem til den 22. december 2010. Eleven havde derimod ikke krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode eller for overtrædelse af ligebehandlingsloven. Tvistighedsnævnet fandt efter de foreliggende oplysninger ikke grundlag for at bestemme, at der i lønkravet skulle ske modregning med de dagpenge, som eleven havde modtaget, idet risikoen for, at kommunen (ikke længere) var be-

rettiget til dagpengerefusion, efter omstændighederne måtte påhvile kommunen. Kommunens påstand om frifindelse begrundet i et synspunkt om, at kommunen efter overenskomsten kun var forpligtet til at udbetale fuld løn under barsel i det omfang, kommunen modtog dagpengerefusion, blev derfor ikke taget til følge.

Forskelsbehandlingsloven

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

Ingen kendelse

Funktionærloven

Kendelse af 19. juni 2012 i sag 45.2011

Mellem parterne var der indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som frisør. Eleven ophævede ensidigt uddannelsesaftalen som følge af, at hun mente

sig udsat for seksuel chikane fra den kvindelige frisørmesters side, og nedlagde ved sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet påstand om, at virksomheden skulle betale hende bl.a. 50.000 kroner i godtgørelse for seksuel chikane efter ligebehandlingsloven, 50.000 kroner i godtgørelse for tab af uddannelsesgode og 10.000 kroner i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Af uddannelsesaftalens punkt 8 fremgik, at lønnen udgjorde den gældende mindstebetaling for elever i henhold til den for uddannelsesforholdet gældende overenskomst, men det var ikke anført hvilken kollektiv overenskomst, der var gældende for uddannelsesforholdet. Tvistighedsnævnet fandt det efter bevisførelsen ikke godtgjort, at der var forekommet episoder vedrørende kys under julefrokost og køb af sexlegetøj som forklaret af eleven, eller at arbejdsmiljøet i salonen i øvrigt havde haft en sådan karakter, at det indebar en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 4. Elevens ophævelse af uddannelsesaftalen var derfor uberettiget, og virksomheden blev som

følge heraf frifundet for kravene om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven og ligebehandlingsloven. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven fandt Tvistighedsnævnet, at uddannelsesaftalen led af en mangel, men at godtgørelsen under hensyn til karakteren heraf og til, at manglen nok havde givet risiko for tab af lønbeløb, men ikke konkret havde givet anledning til den væsentlige tvist i sagen, passende kunne fastsættes til 5.000 kroner.

Kendelse af 26. marts 2012 i sag 18.2011

Eleven, der skulle uddannes som salgsassistent, ophævede uddannelsesaftalen som følge af en episode, hvor indehaveren af butikken efter elevens opfattelse havde opført sig voldeligt over for ham. Tvistighedsnævnet fandt ophævelsen berettiget og tilkendte eleven erstatning svarende til tre måneders løn i medfør af funktionærlovens § 3 samt godtgørelse efter funktionærlovens § 2b svarende til halvanden måneds løn. Eleven fik ikke medhold i et krav

om betaling af godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for tab af uddannelsesgode.

Østre Landsrets dom

af 19. juni 2012 i sag B-3684-11

Twistighedsnævnet afsagde kendelse den 27. juli 2011 i sag 70.2010 (omtalt i Årsberetningen 2011), der drejede sig om ophævelse af en uddannelsesaftale og om eleven havde krav på godtgørelse for tab af uddannelsesgode udover den erstatning, der tilkom hende efter funktionærlovens § 3. Twistighedsnævnets afgørelse blev indbragt for domstolene og henvist til Østre Landsret i medfør af retsplejelovens § 226, stk. 1. For landsretten forelå alene spørgsmålet om størrelsen af den erstatning/godtgørelse, der tilkom eleven i anledning af uddannelsesaftalens ophævelse. Landsrettens flertal udtalte om dette spørgsmål følgende:

”Højesteret anførte i dom af 1. oktober 2008 (U.2009.97) bl.a., at det efter forarbejderne til erhvervsuddannelseslovens § 56

er udgangspunktet, at der gælder samme retsstilling med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for elever som for andre arbejdstagere. Højesteret fandt, at erstatning efter funktionærlovens § 3 ikke var uforenelig med uddannelsens formål og tilkendte på denne baggrund erstatning efter denne bestemmelse. Twistighedsnævnet har her efter i situationer som den foreliggende tilkendt erstatning efter funktionærlovens § 3. Erstatningernes størrelse svarer til niveauet i nærværende sag.

[Eleven] er således som følge af den uberettigede ophævelse tilkendt erstatning i medfør af funktionærlovens § 3, stk. 2, 3. punktum, og i overensstemmelse med bestemmelsen, uden at [eleven] har skullet godtgøre sit tab. Erstatningen svarer til lønnen indtil fratræden med 3 måneders varsel. Vi finder, at der herved er taget hensyn til den forstyrrelse af [elevens] stilling og forhold, som den uberettigede ophævelse af hendes uddannelsesforløb må have medført. Vi bemærker herved, at der samtidig med ophævelsen af uddannelsesaftalen blev afgivet erklæring om, at [eleven] delvis havde gennemført sin praktikuddannelse.

Vi finder ikke, at det forhold, at [eleven] er omfattet af funktionærloven, indebærer, at hun i modsætning til andre elever under erhvervsuddannelse, som ikke er omfattet af funktionærloven, ud over erstatning efter funktionærlovens § 3 tillige har krav på erstatning efter erhvervsuddannelseslovens § 65. Efter vores opfattelse følger en sådan retsstilling ikke af Højesterets dom af 1. oktober 2008 eller af erhvervsuddannelseslovens § 56 eller § 65. Vi finder heller ikke, at et sådant resultat skaber forøget risiko for, at en arbejdsgiver får fordel ved at misligholde en indgået uopsigelig uddannelseskontrakt. Vi bemærker, at Twistighedsnævnet ved fastsættelsen af en erstatning kan tillende erstatning ud over minimalerstatningen efter en sags konkrete omstændigheder.”

Sagen er anket til Højesteret, der ventes at træffe afgørelse i januar 2014.

Hjemvisning til fagligt udvalg

Kendelse af 19. december 2012 i sag 79.2011
Mellem parterne var der indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som kok. Ele-

ven ophævede uddannelsesaftalen ensidigt som følge af, at han havde modtaget en skriftlig advarsel for pligtforsømmelse, som han fandt var uberettiget. Han indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om efterbetaling af løn og feriepenge for bl.a. overtid, arbejde på helligdag, ekstravagter og en prøvevagt. Virksomheden påstod bl.a. sagen afvist, fordi man som uorganiseret arbejdsgiver ikke anerkendte nævnets sammensætning, og nedlagde subsidiært påstand om godtgørelse for elevens uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven påstod dette krav afvist med henvisning til, at kravet ikke havde været behandlet under mødet i det faglige udvalg, idet virksomheden var udeblevet herfra. Tvistighedsnævnet udtalte, at nævnet i den konkrete sag var sammensat i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 64 og i overensstemmelse med de i Højesterets dom, gengivet i UfR 2008.1897, fastlagte kriterier, hvorfor virksomhedens afvisningspåstand ikke blev taget til følge. I relation til elevens afvisningspåstand

bemærkede Tvistighedsnævnet, at det efter loven er en betingelse for indbringelse af tvistigheder for Tvistighedsnævnet, at der har været forsøgt tilvejebragt et forlig af det faglige udvalg, men at der i praksis ikke stilles krav om, at parterne giver møde i det faglige udvalg, eller at hver enkelt krav har været genstand for forligsmægling i det faglige udvalg, jf. Københavns Byrets dom af 25. maj 2011. På denne baggrund og ud fra hensynet til en hensigtsmæssig afvikling af sagerne og ressourceforbrug fandt Tvistighedsnævnet, at der i den konkrete sag, hvor kravet om godtgørelse var blevet rejst af virksomheden over for eleven inden mødet i det faglige udvalg, ikke var grundlag for at afvise at behandle kravet. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden ikke groft havde misligholdt uddannelsesaftalen ved at afgive en advarsel til eleven og heller ikke havde accepteret, at uddannelsesaftalen blev ophævet, hvorfor der tilkendtes virksomheden en godtgørelse for elevens uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen, svarende til en

halv måneds løn. Eleven fik i medfør af uddannelseslovens § 55, stk. 2, medhold i sit krav om betaling af feriefri dage og efterbetaling af løn mv., idet Tvistighedsnævnet ikke fandt det bevist, at eleven skulle have accepteret at arbejde gratis på den første ”prøvevagt”, og at han i øvrigt havde udført arbejde som anført af ham.

Østre Landsrets dom

af 4. september 2012 i sag B-171-12

En person, der var ansat som vokselev, rejste krav om erstatning, fordi hun mente, at hun var blevet aflønnet efter den forkerte overenskomst. Hun fandt, at spørgsmålet om, hvilken overenskomst hun skulle aflønnes, var afhængigt af hendes individuelle arbejdsaftale med arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren påstod på sin side sagen afvist fra Tvistighedsnævnet under henvisning til, at lønspørgsmålet afhang af en fortolkning af kontor- og lageroverenskomsten. Landsretten stadfæstede Tvistighedsnævnets afgørelse, hvorefter nævnet havde be-



stemt, at nævnet var kompetent til at behandle sagen. Kendelsen (sag 80.2009) er omtalt i Tvistighedsnævnets årsberetning for 2010, side 52.

Injurier

Ingen kendelse

Konkurrerende overenskomster

Ingen kendelse

Ligebehandlingsloven

Forskelsbehandling på grund af køn, herunder for eksempel graviditet, barsel, chikane og sexchikane

Kendelse af 23. november 2012 i sag 80.2011
Eleven, der ifølge uddannelsesaftalen skulle uddannes som kosmetikerelev, ophævede ensidigt uddan-

nelsesaftalen som følge af seksuel chikane udøvet af den uddannelsesansvarlige leder af virksomheden. Ifølge eleven havde lederen dels fremsat verbale ytringer af seksuel karakter over for hende, dels berørt hende på ballerne og tæt ved skridtet under en massageøvelse. Tvistighedsnævnet fandt det godtgjort, at lederen havde udøvet seksuel chikane. Nævnet bemærkede, at indehaveren af virksomheden tidligere havde drevet en anden virksomhed og ved en tidligere afgørelse fra Tvistighedsnævnet var blevet pålagt at betale 50.000 kroner til hver af to elever, som havde været udsat for seksuel chikane fra den samme leder. Tvistighedsnævnet fandt på den baggrund, at indehaveren, ved ansættelse af samme leder som bl.a. uddannelsesansvarlig i sin nye virksomhed allerede fra elevaftalernes begyndelse, burde have truffet foranstaltninger til imødegåelse

af det indtrufne hændelsesforløb, og at hun ved at undlade dette havde pådraget sig ansvar efter ligebehandlingsloven for den udøvede seksuelle chikane. Godtgørelsen blev fastsat til 25.000 kroner.

Sagen er indbragt for domstolene, men der er endnu ikke afsagt dom i sagen.

Kendelse af 1. oktober 2012 i sag 40.2011

Eleven, der var vokselev og ifølge uddannelsesaftalen skulle uddannes som social- og sundhedsassistent i perioden fra den 28. juli 2008 til den 28. februar 2010, blev under uddannelsen gravid med termin den 16. februar 2010 og var sygemeldt i en længere periode på grund af bækkenløsning. Hun nedkom den 25. februar 2010. Hun havde efter den for uddannelsesområdet gældende overenskomst ret til fuld

løn under barsel i op til 26 uger. Fra den 1. marts 2010 og resten af barselsorloven modtog hun dagpenge. Ved et tillæg af 10. oktober 2010 blev uddannelsesaftalen forlænget fra den 23. december 2010 til den 30. juni 2011 med bemærkning om, at eleven havde barselsorlov i perioden fra den 9. oktober 2009 til den 22. december 2010. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af fuld løn i perioden fra den 1. marts til den 22. december 2010, subsidiært i en opsigelsesperiode på tre måneder, 35.000 kroner i godtgørelse for tab af uddannelsesgode og en godtgørelse svarende til 12 måneders løn for overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9. Tvistighedsnævnet fandt det godtgjort, at der mellem parterne på et møde i oktober 2009 var indgået aftale om forlængelse af uddannelsesaftalen, således at hun under sin barselsorlov også efter den 28. februar 2010 skulle modtage løn fra kommunen efter overenskomstens regler herom, og at eleven på baggrund heraf og det underskrevne tillæg til uddannelsesaftalen havde

en berettiget forventning om, at uddannelsesaftalen var forlænget i hele fraværperioden frem til den 22. december 2010. Eleven havde derimod ikke krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode eller for overtrædelse af ligebehandlingsloven. Tvistighedsnævnet fandt efter de foreliggende oplysninger ikke grundlag for at bestemme, at der i lønkravet skulle ske modregning med de dagpenge, som eleven havde modtaget, idet risikoen for, at kommunen (ikke længere) var berettiget til dagpengerefusion, efter omstændighederne måtte påhvile kommunen. Kommunens påstand om frifindelse begrundet i et synspunkt om, at kommunen efter overenskomsten kun var forpligtet til at udbetale fuld løn under barsel i det omfang, kommunen modtog dagpengerefusion, blev derfor ikke taget til følge.

Kendelse af 19. juni 2012 i sag 45.2011

Mellem parterne var der indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som frisør. Eleven

ophævede ensidigt uddannelsesaftalen som følge af, at hun mente sig udsat for seksuel chikane fra den kvindelige frisørmesters side, og nedlagde ved sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet påstand om, at virksomheden skulle betale hende bl.a. 50.000 kroner i godtgørelse for seksuel chikane efter ligebehandlingsloven, 50.000 kroner i godtgørelse for tab af uddannelsesgode og 10.000 kroner i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Af uddannelsesaftalens punkt 8 fremgik, at lønnen udgjorde den gældende mindstebetaling for elever i henhold til den for uddannelsesforholdet gældende overenskomst, men det var ikke anført hvilken kollektiv overenskomst, der var gældende for uddannelsesforholdet. Tvistighedsnævnet fandt det efter bevisførelsen ikke godtgjort, at der var forekommet episoder vedrørende kys under julefrokost og køb af sexlegetøj som forklaret af eleven, eller at arbejdsmiljøet i salonen i øvrigt havde haft en sådan karakter, at det indebar en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 4. Elevens ophævelse af ud-

dannelsesaftalen var derfor uberettiget, og virksomheden blev som følge heraf frifundet for kravene om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven og ligebehandlingsloven. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven fandt Tvistighedsnævnet, at uddannelsesaftalen led af en mangel, men at godtgørelsen under hensyn til karakteren heraf og til, at manglen nok havde givet risiko for tab af lønbeløb, men ikke konkret havde givet anledning til den væsentlige tvist i sagen, passende kunne fastsættes til 5.000 kroner.

Kendelse af 3. februar 2012 i sag 38.2011

Eleven, der skulle uddannes som anlægsgartner med uddannelsesperiode fra den 1. april 2007 til den 31. juli 2010, blev under uddannelsen gravid med forventet fødsel den 27. juni 2010. På grund af graviditeten gik eleven ikke op til svendeprøve, og skolen anmodede derfor på elevens vegne virksomheden om at underskrive en aftale om forlængelse af uddannelsesaftalen

på grund af barsel. Virksomheden skrev den 7. juni og den 1. juli 2010 til eleven, at uddannelsesaftalen udløb den 31. juli 2010, og at eleven hurtigst muligt skulle aflevere firmaets ejendele. Eleven svarede ikke på disse henvendelser, men indbragte sagen med påstand om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen og godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 9, jf. § 4. Tvistighedsnævnet udtalte, at uddannelsesaftalen var udløbet efter sit oprindelige indhold, da eleven ikke havde rettet henvendelse til det faglige udvalg med anmodning om forlængelse af uddannelsesaftalen efter erhvervsuddannelseslovens § 58, stk. 3. Et sådant ophør af uddannelsesaftalen kunne ikke anses som en afskedigelse som omhandlet i ligebehandlingslovens § 9 eller en ophævelse af uddannelsesaftalen efter erhvervsuddannelsesloven, hvorfor virksomheden blev frifundet for de rejste krav.

Dom afsagt af Retten i Sønderborg den 26. april 2012 i sag BS C8-1828/2010

Tvistighedsnævnet afsagde den 20. august 2010 i sag 14.2009 kendelse i en sag, der navnlig drejede sig om, hvorvidt arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen i prøvetiden var i strid med ligebehandlingsloven (omtalt i Årsberetningen 2010). Efter bevisførelsen fandt Tvistighedsnævnet, at ophævelsen ikke var begrundet i elevens graviditet, og arbejdsgiveren blev derfor frifundet for krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Retten i Sønderborg nåede til samme resultat som Tvistighedsnævnet, idet man efter bevisførelsen fandt, at virksomheden med tilstrækkelig sikkerhed havde godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i elevens graviditet. Retten i Sønderborg tilkendte endvidere eleven en godtgørelse på 2.500 kroner efter ansættelsesbevisloven, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt oplysning om, hvilken overenskomst der var gældende for uddannelsesforholdet.

Ligelønsloven

Ingen kendelse

Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

Kendelse af 20. december 2012 i sag 31.2012

Eleven skulle ifølge uddannelsesaftalen uddannes som landmand med speciale inden for husdyr. Eleven ophævede ensidigt uddannelsesaftalen begrundet i arbejdsgiverens voldelige opførsel og indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for ophævelsen, refusion af skolehjembetaling og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Virksomheden påstod frifindelse og nedlagde selvstændig påstand om betaling af 30.000 kroner for ulovlig udebliivelse. Eleven havde indgivet politianmeldelse i anledning af volden, men videre efterforskning i sagen var blevet opgivet. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at elevens ophævelse af uddannelsesaftalen havde været berettiget, og der tilkendtes virksomheden en godt-

gørelse svarende til cirka en halv måneds løn. Tvistighedsnævnet bemærkede vedrørende kravet om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, at uddannelsesaftalen alene indeholdt en henvisning til en overenskomst mellem GLS-A og 3F uden specifikation af, hvilken overenskomst mellem de to parter der var den for uddannelsesforholdet gældende. Det blev lagt til grund, at uddannelsesaftalen afspejlede indholdet af parternes aftale, men da denne stred mod reglerne i overenskomsten, var uddannelsesaftalen vildledende, hvilket havde givet anledning til tvist navnlig om ret til honorering af overarbejde. Der tilkendtes derfor eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kroner. Eleven fik også refunderet sine udlæg til skolehjembetalingen, som virksomheden efter overenskomsten havde været forpligtet til at betale.

Kendelse af 19. december 2012 i sag 79.2011

Mellem parterne var der indgået uddannelsesaftale, hvorefter ele-

ven skulle uddannes som kok. Eleven ophævede uddannelsesaftalen ensidigt som følge af, at han havde modtaget en skriftlig advarsel for pligtforsømmelse, som han fandt var uberettiget. Han indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om efterbetaling af løn og feriepenge for bl.a. overtid, arbejde på helligdag, ekstravagter og en prøvevagt. Virksomheden påstod bl.a. sagen afvist, fordi man som uorganiseret arbejdsgiver ikke anerkendte nævnets sammensætning, og nedlagde subsidiært påstand om godtgørelse for elevens uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven påstod dette krav afvist med henvisning til, at kravet ikke havde været behandlet under mødet i det faglige udvalg, idet virksomheden var udeblevet herfra. Tvistighedsnævnet udtalte, at nævnet i den konkrete sag var sammensat i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 64 og i overensstemmelse med de i Højesterets dom, gengivet i UfR 2008.1897, fastlagte kriterier, hvorfor virksomhedens afvisningspåstand ikke blev taget til følge. I re-

lation til elevens afvisningspåstand bemærkede Tvistighedsnævnet, at det efter loven er en betingelse for indbringelse af tvistigheder for Tvistighedsnævnet, at der har været forsøgt tilvejebragt et forlig af det faglige udvalg, men at der i praksis ikke stilles krav om, at parterne giver møde i det faglige udvalg, eller at hver enkelt krav har været genstand for forligsmægling i det faglige udvalg, jf. Københavns Byrets dom af 25. maj 2011. På denne baggrund og ud fra hensynet til en hensigtsmæssig afvikling af sagerne og ressourceforbrug fandt Tvistighedsnævnet, at der i den konkrete sag, hvor kravet om godtgørelse var blevet rejst af virksomheden over for eleven inden mødet i det faglige udvalg, ikke var grundlag for at afvise at behandle kravet. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden ikke groft havde misligholdt uddannelsesaftalen ved at afgive en advarsel til eleven og heller ikke havde accepteret, at uddannelsesaftalen blev ophævet, hvorfor der tilkendtes virksomheden en godtgørelse for elevens uberettigede ophævelse af

uddannelsesaftalen, svarende til en halv måneds løn. Eleven fik i medfør af uddannelseslovens § 55, stk. 2, medhold i sit krav om betaling af feriefridage og efterbetaling af løn mv., idet Tvistighedsnævnet ikke fandt det bevist, at eleven skulle have accepteret at arbejde gratis på den første ”prøvevagt”, og at han i øvrigt havde udført arbejde som anført af ham.

Kendelse af 17. december 2012 i sag 78.2011

Eleven, der efter uddannelsesaftalen skulle uddannes som kontorelev, indbragte efter elevforholdets afslutning sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af pension, beløb til fritvalgskonto og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Virksomheden var uorganiseret og havde ikke indgået overenskomst. Det fremgik ikke af uddannelsesaftalen, hvilken overenskomst der var gældende for uddannelsesforholdet. Virksomheden gjorde gældende, at den aftalte løn, som var større end mindstelønnen i henhold til overenskomsten,

indeholdt en kompensation for, at eleven efter eget ønske ikke indtrådte i virksomhedens pensionsordning, og at man vedrørende uddannelsesaftalen havde fulgt de råd, som man havde fået af jobcenteret. Tvistighedsnævnet fandt, at det ikke var godtgjort, at den aftalte løn tillige indeholdt pensionsbidrag, men at der efter Østre Landsrets dom af 6. juni 2012 i sag B-0287-11 og i overensstemmelse med den praksisændring i Tvistighedsnævnet, der var sket som følge heraf, jf. TN 73.2011, alene kunne gives eleven medhold i krav på betaling af virksomhedens bidrag til pensionsordning, som efter overenskomsten udgjorde 2/3 af det samlede pensionsbidrag. Elevens krav på beløb til fritvalgskonto blev taget til følge i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven udtalte Tvistighedsnævnet, at virksomheden uanset rådgivningen fra jobcenteret bar ansvaret for, at uddannelsesaftalen var mangelfuld. Da manglen havde haft konkret betydning for den opståede tvist og

havde indebåret risiko for betydelige løntab, fastsattes godtgørelsen til 10.000 kr.

Kendelse af 27. september 2012 i sag 73.2011

Mellem parterne var der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes inden for lager, forsendelse og administration. Knap et år efter uddannelsesforholdets begyndelse ophævede eleven uddannelsesaftalen som følge af mangelfuld oplæring og indbragte herefter sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om bl.a. betaling af 50.000 kroner for mistet uddannelsesgode, efterbetaling af løn, herunder pension og beløb til fritvalgskonto, samt løn i en tre måneders opsigelsesperiode efter funktionærlovens § 3. Virksomheden var uorganiseret og havde ikke tiltrådt den for uddannelsesområdet gældende overenskomst. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at eleven på ophævelses tidspunktet ikke havde modtaget nogen uddannelse inden for kontor og administration, heller ikke selvom

det i et brev cirka to en halv måned forinden var tilkendegivet over for virksomheden, at den manglende oplæring ansås for en grov misligholdelse af uddannelsesaftalen. Herefter, og da den manglende oplæring ikke kunne lægges eleven til last, ansås elevens ophævelse af uddannelsesaftalen for berettiget, og hun havde som følge heraf krav på betaling af erstatning efter funktionærlovens § 3, hvorimod der efter nævnets praksis og Østre Landsrets dom af 19. juni 2012 i sagen B-3684-11 ikke tillige tilkom hende godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Vedrørende spørgsmålet om efterbetaling af pension havde virksomheden taget bekræftende til genmæle over for kravet om betaling af arbejdsgiverens andel af pensionsbidraget, hvorimod man havde påstået frifindelse for betaling af lønmodtagerens pensionsbidrag. Tvistighedsnævnet udtalte hertil, at der efter resultatet af Østre Landsrets dom af 6. juni 2012 i sag nr. B-0287-11 uanset nævnets hidtidige praksis ikke kunne anses for at være hjemmel i erhvervsuddan-

nelseslovens § 55, stk. 2, eller § 65 til at tilkende eleven erstatning for manglende indbetaling af elevens andel af pensionsbidraget til en pensionsordning efter overenskomstens regler. Virksomheden blev derfor frifundet for denne del af efterbetalingskravet, mens efterbetalingskravet i øvrigt blev taget til følge.

Kendelse af 19. juni 2012 i sag 09.2011

Mellem parterne var der indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som kok. Virksomheden var omfattet af RAF-2000 overenskomsten, mens den for uddannelsesaftalen gældende overenskomst var elevoverenskomsten for hotel-, restaurant- og turist erhvervet mellem 3F og Horesta. Arbejdstiden var tilrettelagt i overensstemmelse med RAF-2000 overenskomsten, hvilket indebar en fravigelse af den turnusordning, der er fastlagt i elevoverenskomsten. Virksomheden ophævede efter cirka et år uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven havde for-

tiet vigtige oplysninger om årsagen til sit fravær i prøvetiden og senere i uddannelsesforholdet. Virksomheden anførte i den forbindelse, at eleven ved ansættelsen fortiede væsentlige oplysninger om, at hun i folkeskolen havde været mobbet og i 5.-6. klasse havde skåret i sig selv, og at hendes psykiske tilstand op til ophævelsen sammenholdt med hendes store forbrug af smertestillende piller gjorde, at man ikke lænere kunne tage ansvaret for hende under arbejdet i køkkenet. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af godtgørelse for mistet uddannelsesgode og efterbetaling af løn, herunder betaling for overtid og mistede feriefridage, betaling for kost og transport under skoleophold og for sikkerhedssko. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at eleven ved uddannelsesforholdets begyndelse havde været forpligtet til at fortælle om sine oplevelser i folkeskolen, ligesom det ikke fandtes godtgjort, at hendes psykiske tilstand op til ophævelsen af uddannelsesaftalen beretigede virksomheden til at ophæve

denne. Hun fik derfor tilkendt en godtgørelse for mistet uddannelsesgode med 30.000 kroner. Vedrørende kravet på overtidsbetaling fandtes arbejdstidsplanlægningen i overensstemmelse med afgørelsen i sag 46.2011 at burde ske efter den for uddannelsesforholdet gældende overenskomsts bestemmelser om planlægning af arbejdstiden, hvorfor eleven havde krav på overtidsbetaling i det omfang, hun havde præsteret arbejde udover 148 timer i en fire ugers turnus. Eleven fik på den baggrund medhold i sit krav på overtidsbetaling, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, tillige med øvrige efterbetalingskrav bortset fra godtgørelse for transportudgifter, idet nævnet ikke fandt det godtgjort, at hun havde afholdt udgifter til transport, som ikke allerede var honoreret af virksomheden.

Kendelse af 6. juni 2012 i sag 30.2011

Der var mellem parterne indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som kok. Efter at uddannelsesforholdet var blevet

gensidigt ophævet, indbragte eleven sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling for bl.a. overtid og arbejde under skoleophold. Virksomheden, der ikke havde indgået overenskomst, bestred kravene under henvisning til, at eleven ikke havde arbejdet mere end den turnus på 148 timer inden for fire uger, som fulgte af den overenskomst, der var gældende for uddannelsesområdet, ligesom man gjorde gældende, at der mellem parterne var aftalt, at underskud af timer i lavsæsonen skulle arbejdes af i højsæsonen. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen for nævnet til grund, at eleven havde arbejdet det opgjorte antal timer, og fandt det ikke bevist, at der var indgået aftale om modregning af arbejdstimer, hvorfor der allerede af den grund ikke skulle tages hensyn hertil. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at der efter overenskomsten sammenholdt med erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, ved beregning af overtid skulle tages udgangspunkt i en turnusordning på 148 timer over 4 uger og tog på den

baggrund elevens krav på overtidsbetaling til følge. Vedrørende betaling for arbejde under skoleophold udtalte Tvistighedsnævnet, at det af hovedbekendtgørelsens § 56 fremgår, at skoleundervisning skal gennemføres som fuldtidsundervisning, der modsvarer en fuldtidsbeskæftigelse på arbejdsmarkedet, hvorfor eleven havde krav på løn for de to dage, hvor hun arbejdede under skoleophold.

Kendelse af 14. maj 2012 i sag 46.2011

Efter afslutning af sin uddannelse inden for tekstil rejste eleven krav om bl.a. overtidsbetaling og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Virksomheden havde ikke indgået overenskomst. Det fremgik af en ansættelseskontrakt, som var udarbejdet i tilknytning til uddannelsesaftalen, at arbejdstiden var 37,5 timer om ugen, men at der måtte påregnes ekstra timer ved julehandel, udsalg og ferieafløsning. I henhold til den for uddannelsesområdet gældende overenskomst var den normale arbejdstid 37 ti-

mer per uge, som kunne tilrettelægges uge for uge, eller med 592 timer over 16 uger i fast plan. Det fremgik endvidere af overenskomsten, at hvis der ikke forelå en arbejdstidsplan, skulle arbejdstimer udover 37 timer per uge aflønnes som overarbejde. Tvistighedsnævnet fandt, at spørgsmålet om arbejdstidsplanlægning har en sådan sammenhæng med lønnen, herunder med overenskomstens bestemmelser om krav på overtidsbetaling, at arbejdsgiveren efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, er forpligtet til at iagttage overenskomstens bestemmelser om planlægning af arbejdstiden. Da kravet om fast arbejdstidsplan for 16 uger ikke var overholdt, skulle arbejdstid udover 37 timer per uge honoreres med overtidsbetaling. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven udtalte Tvistighedsnævnet, at der dels manglede oplysninger om den for uddannelsesforholdet gældende overenskomst, dels var anført forhold i den udarbejdede ansættelseskontrakt, som stred mod erhvervsuddannelsesloven, og godtgørelsen

blev herefter fastsat til 10.000 kroner.

Kendelse af 26. marts 2012 i sag 32.2011

Parterne indgik uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes inden for landbrug med speciale i husdyr. Landmanden ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven havde omtalt lærepladsen negativt på Facebook og havde afleveret en ugyldig sygemelding. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at elevens ytringer på Facebook eller spørgsmålet om dokumentation for sygdom kunne begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen, og eleven fik på den baggrund tilkendt en godtgørelse på 30.000 kroner for den uberettigede ophævelse. Eleven fik endvidere medhold i et krav på tillæg for weekendarbejde, mens spørgsmål om betaling af tillæg for malkearbejde blev afvist i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2.

Østre Landsret dom

af 6. juni 2012 i sag B-2087-11

Twistighedsnævnet afsagde den 20. januar 2010 i sag 48.2009 kendelse (omtalt i Årsberetningen 2010) i en sag, der drejede sig om betaling af pensionsbidrag, fritvalgs lønkonto, overarbejdsbetaling og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Virksomheden havde ikke indgået overenskomst. Kravene var - bortset fra kravet efter ansættelsesbevisloven - opgjort på baggrund af Industriens Funktionæroverenskomst. Twistighedsnævnet gav eleven medhold i disse krav og fastsatte en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kroner. Byretten frifandt virksomheden for krav om betaling af elevens bidrag til pensionsordning og overarbejdsbetaling og tilkendte eleven godtgørelse efter ansættelsesbevisloven med 2.500 kroner. Landsretten kom i relation til overarbejdsbetaling, betaling til fritvalgs lønkonto og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven til samme resultat som Twistighedsnævnet. Vedrørende spørgsmålet om pensionsbidrag be-

mærkede landsretten, at virksomheden havde anerkendt, at eleven havde krav på arbejdsgiverens andel af pensionsbidraget, og at tvisten på dette punkt således alene angik, om virksomheden også skulle betale hende et beløb svarende til lønmodtagerandelen af pensionsbidraget. Herudover var der af virksomheden rejst et spørgsmål om Twistighedsnævnets kompetence til at behandle de dele af kravet, som ikke specifikt havde været nævnt under det faglige udvalgs behandling af sagen. Af landsrettens præmisser fremgår om de rejste spørgsmål følgende:

”Det kan herom som ubestridt lægges til grund, at [virksomheden] begik en fejl ved lønudbetalingerne og undlod at foretage indeholdelse af lønmodtagerandelen, som derfor løbende er blevet udbetalt til [eleven]. Hendes krav om efterbetaling af det således for meget udbetalte beløb er rejst for Twistighedsnævnet, hvis kompetence om betalingskrav er begrænset til at træffe afgørelse om erstatning, jf. § 65, stk. 1, i erhvervsuddannelsesloven. Nærværende retssag angår prøvelse af nævnets afgørelse efter § 65, stk. 4. Heraf må følge, at der kun kan gi-

ves [eleven] medhold i hendes krav, når de almindelige betingelser for at yde erstatning er opfyldt.

Da der kræves erstatning for et beløb, der allerede er blevet udbetalt til hende, har hun ikke lidt et økonomisk tab, uanset at udbetalingen er sket ved en fejl. Der kan derfor ikke gives hende medhold for denne posts vedkommende.

Hvad dernæst angår posterne fritvalgs lønkontobidrag, overarbejdsbetaling og godtgørelse for utilstrækkeligt ansættelsesbevis har [virksomheden] bestridt nævnets kompetence med henvisning til, at disse poster ikke forinden havde været indbragt som en tvist for det faglige udvalg i overensstemmelse med den lovbestemte fremgangsmåde efter § 63, stk. 1 og 2, i erhvervsuddannelsesloven. Også efter bevisførelsen for landsretten må det lægges til grund, at tvistigheden mellem parterne blev indbragt for det faglige udvalg og i det mindste har omfattet væsentlige poster som pensionsbidrag og overarbejdsbetaling. Herefter tiltræder landsretten, at Twistighedsnævnet ikke har været afskåret fra som sket også at tage stilling til de hermed nært forbundne poster som fritvalgs lønkontobidrag og godtgørelse for utilstræk-

keligt ansættelsesbevis. Der skal derfor også under denne sag om prøvelse af nævnets afgørelse tages stilling til, om alle disse krav består.

[Virksomheden] har herefter ikke haft indvendinger mod kravet på 1.642,99 kroner vedrørende fritvalgs lønkontobidrag, der derfor tages til følge.

Med hensyn til kravet på 7.564,30 kr. for overarbejde har [virksomheden] bestridt erstatningspligten med henvisning til, at den aftalte løn til [eleven] var højere end mindstelønnen og således også omfattede betaling for overarbejde, som derfor ikke kan kræves honoreret særskilt, jf. overenskomstens § 11, stk. 5, og vilkåret herom i ansættelseskontrakten.

Efter det oplyste om [elevens] uddannelsesmæssige baggrund sammenholdt med, at hendes månedsløn ubestridt androg 11.505 kr., må det lægges til grund, at hun blev indplaceret med en løn svarende til den overenskomstmæssige mindsteløn for elever med højere handelseksamen. Der kan derfor ikke gives [virksomheden] medhold i, at lønnen også indbefattede overarbejde. Det følger dermed af § 56, stk. 1, i erhvervsuddan-

nelsesloven sammenholdt med § 11, stk. 5, i overenskomsten, at vilkåret herom i ansættelseskontrakten ikke har virkning efter sit indhold. Tvisten for landsretten angår herefter, om overarbejde er forekommet, og om [eleven] i så fald har krav på erstatning med 7.564,30 kr. som krævet eller kun med 5.000 kr., som [virksomheden] har kunnet anerkende. Landsretten finder ikke grundlag for at tilsidesætte det skøn, som Tvistighedsnævnet på dette punkt har udøvet over overarbejds karakter og omfang og tillægger således på dette punkt [eleven] 5.000 kr. Tilbage står posten, hvor [eleven] har krævet 18.922,50 kr. for utilstrækkeligt ansættelsesbevis. Ansættelseskontrakten indeholdt ubestridt ukorrekte oplysninger om opsigelsesvarsel og indeholdt endvidere efter det ovenfor anførte ukorrekte oplysninger om adgangen til betaling for overarbejde. Der tilkommer derfor [eleven] en godtgørelse, der passende kan fastsættes til 10.000 kr.”

Procesbevillingsnævnet har meddelt tilladelse til indbringelse af spørgsmålet om virksomhedens betaling af elevens bidrag til pensionsordning for Højesteret. Det kan på dette sted nævnes, at Vestre Landsret ved dom af 4. januar 2012, of-

fentliggjort i Ugeskrift for Retsvæsen 2012, side 1521, har afgjort, at en overenskomstdækket virksomhed ikke med frigørende virkning kunne betale lønmodtagerens pensionsbidrag til den ansatte (som ikke var elev), og virksomheden blev derfor dømt til at indbetale det fulde pensionsbidrag til den pensionsordning, der var etableret i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.

Mangelfuld uddannelse

Ingen kendelse

Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2

Ingen kendelse

Ophævelse af uddannelsesaftalen

1. Virksomhedens ensidige ophævelse

1.1 EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

Kendelse af 16. november 2012 i sag 64.2011

Eleven, der skulle uddannes som kok, begyndte at arbejde i virksomheden den 23. februar 2012. I uddannelsesaftalen var det anført, at uddannelsesforholdet påbegyndtes den 23. februar 2012, men dette var streget over og ændret til den 2. marts 2012. Baggrunden herfor var ifølge virksomheden, at eleven først havde underskrevet uddannelsesaftalen den 2. marts 2012, og at han indtil da var ansat som time-lønnet medarbejder. Virksomheden blev drevet i selskabsform, men var i uddannelsesaftalen anført som en personligt drevet virksomhed. På lønsedlerne stod der et andet selskab som udbetaler af lønnen. Eleven kom den 24. maj 2012 til skade under en fodboldkamp, og uddannelsesaftalen blev den 26. maj 2012 ophævet ensidigt af virksomheden med angivelse af, at ophævelsen skete i prøvetiden. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet

med påstand om virksomhedens betaling af godtgørelse for tab af uddannelsesgode, men havde i klageskriftet angivet virksomheden som en personligt drevet virksomhed. Tvistighedsnævnet bemærkede, at der ikke fandtes nogen personligt ejet virksomhed med det i uddannelsesaftalen angivne navn, og at uddannelsesaftalen derfor måtte anses for indgået med selskabet. Under hensyn til, at virksomheden selv havde skrevet forkert i uddannelsesaftalen og på ophævelsesblanketten, blev sagen anset for anlagt mod selskabet, og virksomhedens afvisningspåstand blev derfor ikke taget til følge. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at der var sket virksomhedsoverdragelse af elevens ansættelsesforhold til det selskab, som stod anført på lønsedlerne. Efter bevisførelsen, herunder elevens forklaring sammenholdt med, at elevens timeløn frem til den 2. marts 2012 svarede til elevlønnen på uddannelsesområdet, og at der ikke var udarbejdet nogen ansættelseskontrakt for perioden indtil den 2. marts 2012, fandtes uddan-

nelsesforholdet i overensstemmelse med uddannelsesaftalens oprindelige indhold at måtte anses for påbegyndt den 22. februar 2012. Ophævelsen af uddannelsesaftalen skete således ikke i prøvetiden, og eleven fik tilkendt en godtgørelse på 30.000 kr.

Kendelse af 1. oktober 2012 i sag 40.2011

Eleven, der var vokselev og ifølge uddannelsesaftalen skulle uddannes som social- og sundhedsassistent i perioden fra den 28. juli 2008 til den 28. februar 2010, blev under uddannelsen gravid med termin den 16. februar 2010 og var sygemeldt i en længere periode på grund af bækkenløsning. Hun nedkom den 25. februar 2010. Hun havde efter den for uddannelsesområdet gældende overenskomst ret til fuld løn under barsel i op til 26 uger. Fra den 1. marts 2010 og resten af barselsoverloven modtog hun dagpenge. Ved et tillæg af 10. oktober 2010 blev uddannelsesaftalen forlænget fra den 23. december 2010 til den 30. juni 2011 med bemærkning



om, at eleven havde barselsorlov i perioden fra den 9. oktober 2009 til den 22. december 2010. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af fuld løn i perioden fra den 1. marts til den 22. december 2010, subsidiært i en opsigelsesperiode på tre måneder, 35.000 kroner i godtgørelse for tab af uddannelsesgode og en godtgørelse svarende til 12 måneders løn for overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9. Tvistighedsnævnet fandt det godtgjort, at der mellem parterne på et møde i oktober 2009 var indgået aftale om forlængelse af uddannelsesaftalen, således at hun under sin barselsorlov også efter den 28. februar 2010 skulle modtage løn fra kommunen efter overenskomstens regler herom, og at eleven på baggrund heraf og det underskrevne tillæg til uddannelsesaftalen havde en berettiget forventning om, at uddannelsesaftalen var forlænget

i hele fraværsperioden frem til den 22. december 2010. Eleven havde derimod ikke krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode eller for overtrædelse af ligebehandlingsloven. Tvistighedsnævnet fandt efter de foreliggende oplysninger ikke grundlag for at bestemme, at der i lønkravet skulle ske modregning med de dagpenge, som eleven havde modtaget, idet risikoen for, at kommunen (ikke længere) var berettiget til dagpengerefusion, efter omstændighederne måtte påhvile kommunen. Kommunens påstand om frifindelse begrundet i et synspunkt om, at kommunen efter overenskomsten kun var forpligtet til at udbetale fuld løn under barsel i det omfang, kommunen modtog dagpengerefusion, blev derfor ikke taget til følge.

Kendelse af 19. juni 2012 i sag 66.2011

Mellem parterne var der indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som skiltetekniker. Knap seks måneder efter uddannelsesforholdets begyndelse ophævede arbejdsgiveren uddannelsesaftalen som følge af elevens udeblivelse. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af 60.000 kroner i godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet lagde ved afgørelsen til grund, at eleven en aften omkring klokken 22 via sms bad om fri dagen efter for at passe sin hest, men at denne anmodning bl.a. på grund af det sene tidspunkt ikke blev imødekommet, og at eleven på trods heraf tog ud til sin hest den næste dag om morgenen og derfor ikke mødte til sædvanlig tid klokken 8.00. Efter at være blevet kontaktet omkring klokken 8.30 skrev eleven via sms, at hun var på vej, men hun

var endnu ikke mødt omkring klokken 11.00. Under disse omstændigheder fandt Tvistighedsnævnet, at ophævelsen var berettiget, hvorfor virksomheden frifandt for det rejste krav.

Kendelse af 19. juni 2012 i sag 09.2011

Mellem parterne var der indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som kok. Virksomheden var omfattet af RAF-2000 overenskomsten, mens den for uddannelsesaftalen gældende overenskomst var elevoverenskomsten for hotel-, restaurant- og turisterhvervet mellem 3F og Horesta. Arbejdstiden var tilrettelagt i overensstemmelse med RAF-2000 overenskomsten, hvilket indebar en fravigelse af den turnusordning, der er fastlagt i elevoverenskomsten. Virksomheden ophævede efter cirka 1 år uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven havde fortiet vigtige oplysninger om årsagen til sit fravær i prøvetiden og senere i uddannelsesforholdet. Virksomheden anførte i den forbindelse, at

eleven ved ansættelsen fortiede væsentlige oplysninger om, at hun i folkeskolen havde været mobbet og i 5.-6. klasse havde skåret i sig selv, og at hendes psykiske tilstand op til ophævelsen sammenholdt med hendes store forbrug af smertestilende piller gjorde, at man ikke lænere kunne tage ansvaret for hende under arbejdet i køkkenet. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af godtgørelse for mistet uddannelsesgode og efterbetaling af løn, herunder betaling for overtid og mistede feriefridage, betaling for kost og transport under skoleophold og for sikkerhedssko. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at eleven ved uddannelsesforholdets begyndelse havde været forpligtet til at fortælle om sine oplevelser i folkeskolen, ligesom det ikke fandtes godtgjort, at hendes psykiske tilstand op til ophævelsen af uddannelsesaftalen beretigede virksomheden til at ophæve denne. Hun fik derfor tilkendt en godtgørelse for mistet uddannelsesgode med 30.000 kroner. Vedrørende kravet på overtidbetaling

fandtes arbejdstidsplanlægningen i overensstemmelse med afgørelsen i sag 46.2011 at burde ske efter den for uddannelsesforholdet gældende overenskomsts bestemmelser om planlægning af arbejdstiden, hvorfor eleven havde krav på overtidsbetaling i det omfang, hun havde præsteret arbejde udover 148 timer i en 4 ugers turnus. Eleven fik på den baggrund medhold i sit krav på overtidsbetaling, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, tillige med øvrige efterbetalingskrav bortset fra godtgørelse for transportudgifter, idet nævnet ikke fandt det godtgjort, at hun havde afholdt udgifter til transport, som ikke allerede var honoreret af virksomheden.

Kendelse af 6. juni 2012 i sag 48.2011

Uddannelsesaftalen, hvorefter eleven skulle uddannes som frisør, blev ensidigt ophævet af virksomheden, fordi eleven havde nægtet at udføre vagtplaneret arbejde under sit skoleophold. Virksomheden var gennem sit medlemskab af Kristelig Arbejdsgiverforening omfattet af

en overenskomst, som ikke indeholdt begrænsninger i elevers arbejde under skoleophold, mens den for uddannelsesområdet gældende overenskomst foreskrev, at elever ikke må arbejde under skoleophold, medmindre der er givet dispensation og ydes løn herfor. Virksomheden indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af en måneds løn for elevens grove misligholdelse af uddannelsesaftalen. Eleven påstod på sin side godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen og en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt nogen oplysning om den for uddannelsesområdet gældende overenskomst, og idet et tillæg til uddannelsesaftalen i anledning af virksomhedsoverdragelse blev udstedt mere end fire uger efter, at virksomhedsoverdragelsen var sket. Tvistighedsnævnet fastsatte en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis til 5.000 kroner under hensyn til, at manglen havde bevirket en risiko for tab af ikke ubetydelige lønde, men ikke havde

haft konkret betydning for den foreliggende tvist og til en vis grad var undskyldelig. Vedrørende ophævelsen udtalte Tvistighedsnævnet, at en virksomhed som udgangspunkt ikke er berettiget til ensidigt at pålægge eleven at arbejde under skoleopholdet, men at dette efter erhvervsuddannelsesloven må forudsætte en konkret aftale med eleven, og at der ikke ved kollektiv overenskomst kan gøres indgreb i elevens ret til at modsætte sig arbejde under skoleopholdet. Det forhold, at eleven havde fået godskrevet nogle timer på skolen, hvilket virksomheden først var blevet bekendt med efter ophævelsen, kunne ikke medføre et andet resultat. Tvistighedsnævnet fandt på den baggrund, at virksomhedens ophævelse af uddannelsesaftalen var uberettiget og tilkendte eleven en godtgørelse på 30.000 kroner.

Kendelse af 8. maj 2012 i sag 19.2011

Eleven skulle ifølge uddannelsesaftalen uddannes som kontorelev, men blev bortvist af virksomhe-

den som følge af påstået illoyal adfærd, manglende samarbejdsevner og gentagne brud på virksomhedens rygepolitik. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at eleven havde misligholdt sin uddannelsesaftale på en måde, som berettigede virksomheden til at ophæve uddannelsesaftalen, ligesom en opsigelse under de givne omstændigheder heller ikke ville have været rimeligt begrundet. Eleven fik som følge heraf tilkendt bl.a. erstatning i medfør af funktionærlovens § 3 og godtgørelse svarende til halvanden måneds løn efter funktionærlovens § 2 b. Virksomheden blev derimod frifundet for elevens krav om betaling af godtgørelse for tab af uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven.

Kendelse af 26. marts 2012 i sag 32.2011

Parterne indgik uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes inden for landbrug med speciale i husdyr. Landmanden ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven havde omtalt læreplad-

sen negativt på Facebook og havde afleveret en ugyldig sygemelding. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at elevens ytringer på Facebook eller spørgsmålet om dokumentation for sygdom kunne begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen, og eleven fik på den baggrund tilkendt en godtgørelse på 30.000 kroner for den uberettigede ophævelse. Eleven fik endvidere medhold i et krav på tillæg for weekendarbejde, mens spørgsmål om betaling af tillæg for malkearbejde blev afvist i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2.

1.2 EUL § 61, stk. 2, bristede eller urigtige forudsætninger

Kendelse af 29. oktober 2012 i sag 06.2012
Mellem parterne var der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som godschauffør. Cirka otte måneder efter uddannelsens begyndelse fik eleven en skriftlig opfordring til et møde om forløbet af hans ansættelse på baggrund af, at han inden for de sidste tre måneder havde lavet en skade

på trailer og lift, kørt fast to gange og fået en parkeringsbøde. Virksomheden ophævede 13 dage senere uddannelsesaftalen. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med krav om godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold heri, idet nævnet lagde vægt på, at eleven umiddelbart efter erhvervsuddannelsen af stort kørekort var blevet sat til at køre sættevogne og på tidspunktet for de af virksomhedens omtalte episoder måtte anses for at være urutineret. Tvistighedsnævnet lagde endvidere vægt på skadernes karakter og omfang og på elevens forklaring om baggrunden herfor samt på, at der ikke forud for ophævelsen var meddelt eleven en egentlig advarsel, som kunne have skærpet hans opmærksomhed i de situationer, hvor han efter virksomhedens opfattelse udviste manglende dømmekraft, og at der heller ikke var iværksat en plan til imødegåelse af lignende episoder.

Kendelse af 27. marts 2012 i sag 20.2011
Ifølge uddannelsesaftalen skulle eleven uddannes som murer med uddannelsesperiode fra den 2. januar 2008 til den 30. september 2011. Murermesteren, som indtil den 1. januar 2010 havde drevet virksomheden personligt, overdrog per 1. januar 2010 sine aktiviteter til et anpartsselskab og ophævede den 31. januar 2010 uddannelsesaftalen ensidigt med den begrundelse, at han indstillede aktiviteterne i sin personligt drevne virksomhed. Tvistighedsnævnet fandt, at elevens rettigheder og pligter i henhold til uddannelsesaftalen var overgået til anpartsselskabet pr. 1. januar 2010, og at selskabet derfor hæftede for betaling af godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Herudover skulle selskabet betale en godtgørelse på 10.000 kroner efter ansættelsesbevisloven, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt oplysning om den for uddannelsesområdet gældende overenskomst, ligesom der ikke var udarbejdet et tillæg i anledning af arbejdsgiverskiftet den 1. januar 2010, hvilket havde givet anledning

til tvist og indebåret risiko for tab af betydelige lønbeløb.

Kendelse af 17. februar 2012 i sag 41.2011

Eleven, der skulle uddannes som automontør, fik under et skoleophold lavet en tatovering over det ene øre. Under et møde krævede virksomheden, at eleven lod sit hår gro, således at tatoveringen blev dækket, hvilket krav eleven ikke ville efterkomme, hvorefter uddannelsesaftalen blev ophævet. Tvistighedsnævnet udtalte, at et forbud mod at bære tatoveringer i hovedet kan være rimeligt begrundet i virksomhedens drift, men fandt det i det konkrete tilfælde, hvor synlige tatoveringer hos de ansatte var almindeligt accepteret, og hvor hovedtatoveringen ikke signalerede tilhørsforhold til en bestemt gruppe i samfundet og ville kunne dækkes af en hue, ikke godtgjort, at ophævelsen var berettiget. Eleven fik derfor tilkendt en godtgørelse på 30.000 kroner.

Kendelsen blev stadfæstet af Retten i Odense ved dom af 3. april 2013 (sag nr. BS 3-794/2012).

Kendelse af 17. februar 2012 i sag 08.2011

Eleven, der skulle uddannes som elektriker med speciale i bygningsautomatik fra den 5. maj 2008 til den 4. november 2011, modtog den 23. oktober 2009 en skriftlig advarsel med henstilling om, at han fremover mødte rettidigt på arbejdet og i skoleperioden. Den 18. maj 2010 blev uddannelsesaftalen ophævet ensidigt af virksomheden med den begrundelse, at eleven ikke havde ydet den nødvendige indsats på de seneste to skoleperioder og vurderedes ikke at være i stand til at gennemføre hele skoleforløbet. Ifølge en erklæring fra skolen havde eleven i skoleforløb 2 haft 28 lektioners ikke godkendt fravær og var mødt for sent to gange, og i skoleforløb 3 havde han haft 8 lektioners godkendt fravær og 13 lektioners ikke godkendt fravær. Eleven afsluttede den 24. juni 2010 skoleforløb 3, som han efter standpunktskaraktererne

måtte anses for at have bestået. Under hensyn hertil fandt Tvistighedsnævnet, at virksomheden ikke havde dokumenteret, at der forelå bristede forudsætninger eller andre forhold, som berettigede til en ophævelse af uddannelsesaftalen, hvorfor der tilkendtes eleven en godtgørelse på 30.000 kroner. Eleven fik herudover tilkendt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det ikke var anført, hvilken overenskomst der var gældende for uddannelsesforholdet, hvilket ikke var undskyldeligt og indebar risiko for betydelige løntab. Under hensyn til, at virksomheden igennem hele ansættelsesforholdet havde fulgt overenskomsten, og at forholdet aldrig havde været påtalt over for virksomheden, blev godtgørelsen fastsat til 2.500 kroner.

Kendelse af 3. februar 2012 i sag 38.2011

Eleven, der skulle uddannes som anlægsgartner med uddannelsesperiode fra den 1. april 2007 til den 31. juli 2010, blev under uddannelsen gravid med forventet fødsel den

27. juni 2010. På grund af graviditeten gik eleven ikke op til svendeprøve, og skolen anmodede derfor på elevens vegne virksomheden om at underskrive en aftale om forlængelse af uddannelsesaftalen på grund af barsel. Virksomheden skrev den 7. juni og den 1. juli 2010 til eleven, at uddannelsesaftalen udløb den 31. juli 2010, og at eleven hurtigst muligt skulle aflevere firmaets ejendele. Eleven svarede ikke på disse henvendelser, men indbragte sagen med påstand om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen og godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 9, jf. § 4. Tvistighedsnævnet udtalte, at uddannelsesaftalen var udløbet efter sit oprindelige indhold, da eleven ikke havde rettet henvendelse til det faglige udvalg med anmodning om forlængelse af uddannelsesaftalen efter erhvervsuddannelseslovens § 58, stk. 3. Et sådant ophør af uddannelsesaftalen kunne ikke anses som en afskedigelse som omhandlet i ligebehandlingslovens § 9, eller en ophævelse af uddan-

nelsesaftalen efter erhvervsuddannelsesloven, hvorfor virksomheden blev frifundet for de rejste krav.

Højesterets dom af 12. oktober 2011, offentliggjort i Ugeskrift for Retsvæsen 2012, side 216

Mellem parterne var der indgået aftale om, at eleven skulle uddannes som frisørlev, men da salonens indehaver ikke var uddannet som frisør, blev uddannelsesaftalen indgået med dispensation på vilkår, at virksomheden skulle have en ansat frisør med frisøruddannelse. Frisøren opsagde imidlertid sin stilling, og indehaveren lukkede salonen og ophævede uddannelsesaftalen med eleven. Tvistighedsnævnet afsagde kendelse af 14. april 2008 i sag 64.2007 (omtalt i Årsberetningen 2008), hvorefter eleven blev tilkendt erstatning for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Byretten og landsretten fandt, at virksomhedens ophævelse var berettiget, at det var en kendelig forudsætning for eleven, at der var ansat en uddannet frisør i salonen, at det ikke kunne

bebrejdes virksomheden, at frisøren havde afsluttet ansættelsen, og at virksomheden havde gjort, hvad der var muligt for at forsøge at sikre, at eleven kunne fortsætte i en uddannelsesaftale. Højesteret tiltrådte, at det var en væsentlig og kendelig forudsætning for både eleven og virksomheden, at der var ansat en faglært frisør i salonen, men fandt at virksomheden var nærmest til at bære risikoen for, at uddannelsesaftalen ikke kunne opfyldes. Højesteret henviste til, at virksomheden indgik uddannelsesaftalen med dispensation, da indehaveren ikke selv var frisøruddannet, og at virksomheden var ansvarlig for, at der som fastsat i dispensationen var ansat en frisør med frisøruddannelse i salonen. Der forelå derfor ikke en bristet forudsætning, der efter erhvervsuddannelsesloven § 61, stk. 2, gav virksomheden ret til at ophæve uddannelsesaftalen. Eleven var herefter berettiget til erstatning, som i overensstemmelse med Tvistighedsnævnets afgørelse og på baggrund af nævnets praksis passende kunne fastsættes til 30.000 kr.

2. Elevens ensidige ophævelse

2.1 EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

Kendelse af 20. december 2012 i sag 31.2012

Eleven skulle ifølge uddannelsesaftalen uddannes som landmand med speciale inden for husdyr. Eleven ophævede ensidigt uddannelsesaftalen begrundet i arbejdsgiverens voldelige opførsel og indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for ophævelsen, refusion af skolehjembetaling og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Virksomheden påstod frifindelse og nedlagde selvstændig påstand om betaling af 30.000 kroner for ulovlig udeblivelse. Eleven havde indgivet politi-anmeldelse i anledning af volden, men videre efterforskning i sagen var blevet opgivet. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at elevens ophævelse af uddannelsesaftalen havde været berettiget, og der tilkendtes virksomheden en godtgørelse svarende til cirka en halv måneds løn. Tvistigheds-

nævnet bemærkede vedrørende kravet om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, at uddannelsesaftalen alene indeholdt en henvisning til en overenskomst mellem GLS-A og 3F uden specifikation af, hvilken overenskomst mellem de to parter der var den for uddannelsesforholdet gældende. Det blev lagt til grund, at uddannelsesaftalen afspejlede indholdet af parternes aftale, men da denne stred mod reglerne i overenskomsten, var uddannelsesaftalen vildledende, hvilket havde givet anledning til tvist navnlig om ret til honorering af overarbejde. Der tilkendtes derfor eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kroner. Eleven fik også refunderet sine udlæg til skolehjembetalingen, som virksomheden efter overenskomsten havde været forpligtet til at betale.

Kendelse af 19. december 2012 i sag 79.2011

Mellem parterne var der indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som kok. Ele-

ven ophævede uddannelsesaftalen ensidigt som følge af, at han havde modtaget en skriftlig advarsel for pligtforsømmelse, som han fandt var uberettiget. Han indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om efterbetaling af løn og feriepenge for bl.a. overtid, arbejde på helligdag, ekstravagter og en prøvevagt. Virksomheden påstod bl.a. sagen afvist, fordi man som uorganiseret arbejdsgiver ikke anerkendte nævnets sammensætning, og nedlagde subsidiært påstand om godtgørelse for elevens uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven påstod dette krav afvist med henvisning til, at kravet ikke havde været behandlet under mødet i det faglige udvalg, idet virksomheden var udeblevet herfra. Tvistighedsnævnet udtalte, at nævnet i den konkrete sag var sammensat i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 64 og i overensstemmelse med de i Højesterets dom, gengivet i UfR 2008.1897, fastlagte kriterier, hvorfor virksomhedens afvisningspåstand ikke blev taget til følge. I relation til elevens afvisningspåstand

bemærkede Tvistighedsnævnet, at det efter loven er en betingelse for indbringelse af tvistigheder for Tvistighedsnævnet, at der har været forsøgt tilvejebragt et forlig af det faglige udvalg, men at der i praksis ikke stilles krav om, at parterne giver møde i det faglige udvalg, eller at hver enkelt krav har været genstand for forligsmægling i det faglige udvalg, jf. Københavns Byrets dom af 25. maj 2011. På denne baggrund og ud fra hensynet til en hensigtsmæssig afvikling af sagerne og ressourceforbrug fandt Tvistighedsnævnet, at der i den konkrete sag, hvor kravet om godtgørelse var blevet rejst af virksomheden over for eleven inden mødet i det faglige udvalg, ikke var grundlag for at afvise at behandle kravet. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden ikke groft havde misligholdt uddannelsesaftalen ved at afgive en advarsel til eleven og heller ikke havde accepteret, at uddannelsesaftalen blev ophævet, hvorfor der tilkendtes virksomheden en godtgørelse for elevens uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen, svarende til en

halv måneds løn. Eleven fik i medfør af uddannelseslovens § 55, stk. 2, medhold i sit krav om betaling af feriefridage og efterbetaling af løn mv., idet Tvistighedsnævnet ikke fandt det bevist, at eleven skulle have accepteret at arbejde gratis på den første ”prøvevagt”, og at han i øvrigt havde udført arbejde som anført af ham.

Kendelse af 19. juni 2012 i sag 45.2011

Mellem parterne var der indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som frisør. Eleven ophævede ensidigt uddannelsesaftalen som følge af, at hun mente sig udsat for seksuel chikane fra den kvindelige frisørmeisters side, og nedlagde ved sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet påstand om, at virksomheden skulle betale hende bl.a. 50.000 kroner i godtgørelse for seksuel chikane efter ligebehandlingsloven, 50.000 kroner i godtgørelse for tab af uddannelsesgode og 10.000 kroner i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Af uddannelsesaf-

talens punkt 8 fremgik, at lønnen udgjorde den gældende mindstebetaling for elever i henhold til den for uddannelsesforholdet gældende overenskomst, men det var ikke anført hvilken kollektiv overenskomst, der var gældende for uddannelsesforholdet. Tvistighedsnævnet fandt det efter bevisførelsen ikke godtgjort, at der var forekommet episoder vedrørende kys under julefrokost og køb af sexlegetøj som forklaret af eleven, eller at arbejdsmiljøet i salonen i øvrigt havde haft en sådan karakter, at det indbar en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 4. Elevens ophævelse af uddannelsesaftalen var derfor uberettiget, og virksomheden blev som følge heraf frifundet for kravene om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven og ligebehandlingsloven. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven fandt Tvistighedsnævnet, at uddannelsesaftalen led af en mangel, men at godtgørelsen under hensyn til karakteren heraf og til, at manglen nok havde givet risiko for tab af lønbeløb, men ikke konkret havde

givet anledning til den væsentlige tvist i sagen, passende kunne fastsættes til 5.000 kr.

Kendelse af 26. marts 2012 i sag 18.2011

Eleven, der skulle uddannes som salgsassistent, ophævede uddannelsesaftalen som følge af en episode, hvor indehaveren af butikken efter elevens opfattelse havde opført sig voldeligt over for ham. Tvistighedsnævnet fandt ophævelsen berettiget og tilkendte eleven erstatning svarende til tre måneders løn i medfør af funktionærlovens § 3 samt godtgørelse efter funktionærlovens § 2b svarende til halvanden måneds løn. Eleven fik ikke medhold i et krav om betaling af godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for tab af uddannelsesgode.

2.2 EUL § 61, stk. 2, bristede eller urigtige forudsætninger

Kendelse af 27. september 2012 i sag 73.2011
Mellem parterne var der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes inden for la-

ger, forsendelse og administration. Knap et år efter uddannelsesforholdets begyndelse ophævede eleven uddannelsesaftalen som følge af mangelfuld oplæring og indbragte herefter sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om bl.a. betaling af 50.000 kroner for mistet uddannelsesgode, efterbetaling af løn, herunder pension og beløb til fritvalgskonto, samt løn i en tre måneders opsigelsesperiode efter funktionærlovens § 3. Virksomheden var uorganiseret og havde ikke tiltrådt den for uddannelsesområdet gældende overenskomst. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at eleven på ophævelsestidspunktet ikke havde modtaget nogen uddannelse inden for kontor og administration, heller ikke selvom det i et brev cirka to en halv måned forinden var tilkendegivet over for virksomheden, at den manglende oplæring ansås for en grov misligholdelse af uddannelsesaftalen. Herefter, og da den manglende oplæring ikke kunne lægges eleven til last, ansås elevens ophævelse af uddannelsesaftalen for berettiget, og

hun havde som følge heraf krav på betaling af erstatning efter funktionærlovens § 3, hvorimod der efter nævnets praksis og Østre Landsrets dom af 19. juni 2012 i sagen B-3684-11 ikke tillige tilkom hende godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Vedrørende spørgsmålet om efterbetaling af pension havde virksomheden taget bekræftende til genmæle over for kravet om betaling af arbejdsgiverens andel af pensionsbidraget, hvorimod man havde påstået frifindelse for betaling af lønmodtagerens pensionsbidrag. Tvistighedsnævnet udtalte hertil, at der efter resultatet af Østre Landsrets dom af 6. juni 2012 i sag nr. B-0287-11 uanset nævnets hidtidige praksis ikke kunne anses for at være hjemmel i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, eller § 65 til at tilkende eleven erstatning for manglende indbetaling af elevens andel af pensionsbidraget til en pensionsordning efter overenskomstens regler. Virksomheden blev derfor frifundet for denne del af efterbetalingskravet, mens efterbetalingskravet i øvrigt blev taget til følge.

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

Kendelse af 17. februar 2012 i sag 42.2011
Virksomheden, der havde indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som gastronom/cater, ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven ikke var påbegyndt sit arbejde efter ferien den 30. august 2010 som planlagt, og at han på grund af flytning ikke længere ville kunne varetage sin stilling. Ophævelsesblanketten angav, at ophævelsen skete med virkning fra den 31. august 2010. Den var underskrevet af virksomheden den 29. september 2010 og registreret modtaget hos Hotel- og Restaurantskolen den 6. oktober 2010. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at meddelelsen om ophævelsen ikke var kommet frem til eleven før i begyndelsen af oktober måned og dermed ikke inden den i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, nævnte frist, hvorfor ophævelsen allerede af den grund var uberettiget. Eleven fik under hensyn til, at han var voksenlærling, tilkendt en

godtgørelse på 50.000 kroner og løn mv. for september.

4. Gensidig ophævelse

Kendelse af 17. september 2012 i sag 83.2011
Mellem parterne var der indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som tømrer i tiden fra den 18. januar 2010 til den 22. marts 2013. Eleven blev af virksomheden udlånt til at udføre arbejde i sine forældres virksomhed i perioden fra oktober til december 2010. På grund af en tvist mellem hans forældre og virksomheden om betaling af fakturaer for denne periode opstod der et løntilgodehavende for eleven. Dette spørgsmål blev behandlet på et møde den 22. juni 2011 i det lokale uddannelsesudvalg, hvor der blev indgået aftale om, at eleven skulle fortsætte som udstationeret i forældrenes virksomhed i op til tre måneder, til han havde fundet en anden læreplads, hvorefter uddannelsesaftalen skulle ophæves gensidigt, og at det var en betingelse for arbejdsgiverens udbetaling af løn til eleven, at hans for-

ældre betalte de udstedte fakturaer. Dette skete imidlertid ikke, hvorfor eleven ikke fik udbetalt løn. Eleven indbragte herefter sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af løn for oktober til december 2010 og fra et tidspunkt i maj 2011 til udgangen af uge 48 2011, hvor eleven indgik en ny uddannelsesaftale. Eleven gjorde til støtte herfor gældende, at den indgåede aftale af 22. juni 2011 var i strid med erhvervsuddannelsesloven og derfor ikke var bindende for ham. Tvistighedsnævnet udtalte, at en arbejdsgiver ved indgåelse af en uddannelsesaftale forpligter sig til bl.a. at sørge for, at eleven får udbetalt mindst den løn, der er fastsat ved kollektivt overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, og at arbejdsgiveren, så længe uddannelsesforholdet består, ikke kan frigøre sig fra denne forpligtelse ved som i denne sag at indgå aftale med eleven om, at lønudbetalingen er betinget af elevens forældres betaling af fakturaer. Den indgåede aftale af 22. juni 2011 måtte forstås så-

ledes, at uddannelsesaftalen skulle ophøre efter gensidig ophævelse senest tre måneder efter den 22. juni 2011, og eleven fik derfor alene medhold i lønkravet frem til 21. september 2011.

Overenskomstfortolkning

Kendelse af 26. marts 2012 i sag 32.2011

Parterne indgik uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes inden for landbrug med speciale i husdyr. Landmanden ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven havde omtalt lærepladsen negativt på Facebook og havde afleveret en ugyldig sygdomsmeddeling. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at elevens ytringer på Facebook eller spørgsmålet om dokumentation for sygdom kunne begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen, og eleven fik på den baggrund tilkendt en godtgørelse på 30.000 kroner for den uberettigede ophævelse. Eleven fik endvidere medhold i et krav på tillæg for weekendarbejde, mens spørgsmålet om betaling af tillæg for

malkearbejde blev afvist i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2.

Kendelse af 3. februar 2012 i sag 84.2010

Mellem parterne var der indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som dyrepasser med en uddannelsesperiode fra den 1. november 2005 til den 4. juni 2006. Uddannelsesperioden blev ved to efterfølgende uddannelsesaftaler forlænget fra den 5. juni til den 10. december 2006 og fra den 11. december 2006 til den 31. oktober 2007. Eleven gjorde gældende, at hun ved den seneste forlængelse opfyldte betingelserne for aflønning som vokselev efter den for uddannelsesområdet gældende overenskomst. Tvistighedsnævnet udtalte, at afgørelsen heraf beroede på en fortolkning af Jordbrugsoverenskomstens § 25, stk. 3, litra k, 3. punkt, som ikke burde foretages af Tvistighedsnævnet, hvorfor sagen blev afvist i medfør af Erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2.

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

Ingen kendelse

Prøvetid, EUL § 60, stk. 2

Kendelse af 16. november 2012 i sag 64.2011

Eleven, der skulle uddannes som kok, begyndte at arbejde i virksomheden den 23. februar 2012. I uddannelsesaftalen var det anført, at uddannelsesforholdet påbegyndtes den 23. februar 2012, men dette var streget over og ændret til den 2. marts 2012. Baggrunden herfor var ifølge virksomheden, at eleven først havde underskrevet uddannelsesaftalen den 2. marts 2012, og at han indtil da var ansat som time-lønnet medarbejder. Virksomheden blev drevet i selskabsform, men var i uddannelsesaftalen anført som personligt drevet virksomhed. På lønsedlerne stod der et andet selskab som udbetaler af lønnen. Eleven kom den 24. maj 2012 til skade under en fodboldkamp, og uddan-

nelsesaftalen blev den 26. maj 2012 ophævet ensidigt af virksomheden med angivelse af, at ophævelsen skete i prøvetiden. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om virksomhedens betaling af godtgørelse for tab af uddannelsesgode, men havde i klageskriftet angivet virksomheden som en personligt drevet virksomhed. Tvistighedsnævnet bemærkede, at der ikke fandtes nogen personligt ejet virksomhed med det i uddannelsesaftalen angivne navn, og at uddannelsesaftalen derfor måtte anses for indgået med selskabet. Under hensyn til, at virksomheden selv havde skrevet forkert i uddannelsesaftalen og på ophævelsesblanketten, blev sagen anset for anlagt mod selskabet, og virksomhedens afvisningspåstand blev derfor ikke taget til følge. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at der var sket virksomhedsoverdragelse af elevens ansættelsesforhold til det selskab, som stod anført på lønsedlerne. Efter bevisførelsen, herunder elevens forklaring sammenholdt med, at elevens timeløn frem til den

2. marts 2012 svarede til elevlønnen på uddannelsesområdet, og at der ikke var udarbejdet nogen ansættelseskontrakt for perioden indtil den 2. marts 2012, fandtes uddannelsesforholdet i overensstemmelse med uddannelsesaftalens oprindelige indhold at måtte anses for påbegyndt den 22. februar 2012. Ophævelsen af uddannelsesaftalen skete således ikke i prøvetiden, og eleven fik tilkendt en godtgørelse på 30.000 kroner.

Dom afsagt af Retten i Sønderborg den 26. april 2012 i sag BS C8-1828/2010

Tvistighedsnævnet afsagde den 20. august 2010 i sag 14.2009 kendelse i en sag, der navnlig drejede sig om, hvorvidt arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen i prøvetiden var i strid med ligebehandlingsloven (omtalt i Årsberetningen 2010). Efter bevisførelsen fandt Tvistighedsnævnet, at ophævelsen ikke var begrundet i elevens graviditet, og arbejdsgiveren blev derfor frifundet for krav om godtgørelse efter ligebehandlingslo-

ven. Retten i Sønderborg nåede til samme resultat som Tvistighedsnævnet, idet man efter bevisførelsen fandt, at virksomheden med tilstrækkelig sikkerhed havde godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i elevens graviditet. Retten i Sønderborg tilkendte endvidere eleven en godtgørelse på 2.500 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt oplysning om, hvilken overenskomst der var gældende for uddannelsesforholdet.

Sagsomkostninger, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3

Ingen kendelse

Sygdom (se ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)

Særlige lønregulerings spørgsmål

Kendelse af 17. december 2012 i sag 78.2011
Eleven, der efter uddannelsesafta-

len skulle uddannes som kontor-elev, indbragte efter elevforholdets afslutning sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af pension, beløb til fritvalgskonto og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Virksomheden var uorganiseret og havde ikke indgået overenskomst. Det fremgik ikke af uddannelsesaftalen, hvilken overenskomst der var gældende for uddannelsesforholdet. Virksomheden gjorde gældende, at den aftalte løn, som var større end mindstelønnen i henhold til overenskomsten, indeholdt en kompensation for, at eleven efter eget ønske ikke indtrådte i virksomhedens pensionsordning, og at man vedrørende uddannelsesaftalen havde fulgt de råd, som man havde fået af jobcenteret. Tvistighedsnævnet fandt, at det ikke var godtgjort, at den aftalte løn tillige indeholdt pensionsbidrag, men at der efter Østre Landsrets dom af 6. juni 2012 i sag B-0287-11 og i overensstemmelse med den praksisændring i Tvistighedsnævnet, der var sket som følge heraf, jf. TN 73.2011, alene kunne gives ele-

ven medhold i krav på betaling af virksomhedens bidrag til pensionsordning, som efter overenskomsten udgjorde 2/3 af det samlede pensionsbidrag. Elevens krav på beløb til fritvalgskonto blev taget til følge i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven udtalte Tvistighedsnævnet, at virksomheden uanset rådgivningen fra jobcenteret bar ansvaret for, at uddannelsesaftalen var mangelfuld. Da manglen havde haft konkret betydning for den opståede tvist og havde indebåret risiko for betydelige løntab, fastsattes godtgørelsen til 10.000 kr.

Kendelse af 27. september 2012 i sag 73.2011

Mellem parterne var der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes inden for lager, forsendelse og administration. Knap et år efter uddannelsesforholdets begyndelse ophævede eleven uddannelsesaftalen som følge af mangelfuld oplæring og indbragte herefter sagen for Tvistigheds-

nævnet med påstand om bl.a. betaling af 50.000 kroner for mistet uddannelsesgode, efterbetaling af løn, herunder pension og beløb til fritvalgskonto, samt løn i en 3 måneders opsigelsesperiode efter funktionærlovens § 3. Virksomheden var uorganiseret og havde ikke tiltrådt den for uddannelsesområdet gældende overenskomst. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at eleven på ophævelses tidspunktet ikke havde modtaget nogen uddannelse inden for kontor og administration, heller ikke selvom det i et brev cirka to en halv måned forinden var tilkendegivet over for virksomheden, at den manglende oplæring ansås for en grov misligholdelse af uddannelsesaftalen. Herefter, og da den manglende oplæring ikke kunne lægges eleven til last, ansås elevens ophævelse af uddannelsesaftalen for berettiget, og hun havde som følge heraf krav på betaling af erstatning efter funktionærlovens § 3, hvorimod der efter nævnets praksis og Østre Landsrets dom af 19. juni 2012 i sagen B-3684-11 ikke tillige tilkom hende godtgø-



relse for mistet uddannelsesgode. Vedrørende spørgsmålet om efterbetaling af pension havde virksomheden taget bekræftende til genmæle over for kravet om betaling af arbejdsgiverens andel af pensionsbidraget, hvorimod man havde påstået frifindelse for betaling af lønmodtagerens pensionsbidrag. Tvistighedsnævnet udtalte hertil, at der efter resultatet af Østre Landsrets dom af 6. juni 2012 i sag nr. B-0287-11 uanset nævnets hidtidige praksis ikke kunne anses for at være hjemmel i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, eller § 65 til at tilkende eleven erstatning for manglende indbetaling af elevens andel af pensionsbidraget til en pensionsordning efter overenskomstens regler. Virksomheden blev derfor frifundet for denne del af efterbetalingskravet, mens efterbetalingskravet i øvrigt blev taget til følge.

Kendelse af 17. september 2012 i sag 83.2011
Mellem parterne var der indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som tømrer i ti-

den fra den 18. januar 2010 til den 22. marts 2013. Eleven blev af virksomheden udlånt til at udføre arbejde i sine forældres virksomhed i perioden fra oktober til december 2010. På grund af en tvist mellem hans forældre og virksomheden om betaling af fakturaer for denne periode opstod der et løntilgodehavende for eleven. Dette spørgsmål blev behandlet på et møde den 22. juni 2011 i det lokale uddannelsesudvalg, hvor der blev indgået aftale om, at eleven skulle fortsætte som udstationeret i forældrenes virksomhed i op til tre måneder, til han havde fundet en anden læreplads, hvorefter uddannelsesaftalen skulle ophæves gensidigt, og at det var en betingelse for arbejdsgiverens udbetaling af løn til eleven, at hans forældre betalte de udstedte fakturaer. Dette skete imidlertid ikke, hvorfor eleven ikke fik udbetalt løn. Eleven indbragte herefter sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af løn for oktober til december 2010 og fra et tidspunkt i maj 2011 til udgangen af uge 48 2011, hvor eleven indgik en ny

uddannelsesaftale. Eleven gjorde til støtte herfor gældende, at den indgåede aftale af 22. juni 2011 var i strid med erhvervsuddannelsesloven og derfor ikke var bindende for ham. Tvistighedsnævnet udtalte, at en arbejdsgiver ved indgåelse af en uddannelsesaftale forpligter sig til bl.a. at sørge for, at eleven får udbetalt mindst den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, og at arbejdsgiveren, så længe uddannelsesforholdet består, ikke kan frigøre sig fra denne forpligtelse ved som i denne sag at indgå aftale med eleven om, at lønudbetalingen er betinget af elevens forældres betaling af fakturaer. Den indgåede aftale af 22. juni 2011 måtte forstås således, at uddannelsesaftalen skulle ophøre efter gensidig ophævelse senest tre måneder efter den 22. juni 2011, og eleven fik derfor alene medhold i lønkravet frem til 21. september 2011.

Kendelse af 3. september 2012 i sag 28.2011

Eleven, der skulle uddannes som frisør, dumpede til svendeprøven og fortsatte efter aftale mellem parterne med at arbejde i frisørsalonen til elevløn, indtil hun halvanden måned senere gik til en ny svendeprøve, som hun bestod. Sagen for Tvistighedsnævnet vedrørte spørgsmålet om, hvorvidt eleven i den mellemliggende periode havde krav på at blive aflønnet med svendeløn. Tvistighedsnævnet udtalte, at der hverken efter erhvervsuddannelsesloven eller indholdet af parternes overenskomst bestod en pligt for virksomheden til at betale svendeløn i en sådan situation, og at der heller ikke i tilknytning hertil var opstået en bindende kutyme om betaling af svendeløn, uanset om der var noget at bebrejde salonen. Herefter, og da eleven heller ikke kunne gøre erstatningskrav gældende, blev salonen frifundet for kravet om betaling af svendeløn.

Kendelse af 19. juni 2012 i sag 09.2011

Mellem parterne var der indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som kok. Virksomheden var omfattet af RAF-2000 overenskomsten, mens den for uddannelsesaftalen gældende overenskomst var elevoverenskomsten for hotel-, restaurant- og turisterhvervet mellem 3F og Horesta. Arbejdstiden var tilrettelagt i overensstemmelse med RAF-2000 overenskomsten, hvilket indebar en fravigelse af den turnusordning, der er fastlagt i elevoverenskomsten. Virksomheden ophævede efter cirka 1 år uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven havde for-tiet vigtige oplysninger om årsagen til sit fravær i prøvetiden og senere i uddannelsesforholdet. Virksomheden anførte i den forbindelse, at eleven ved ansættelsen fortiede væsentlige oplysninger om, at hun i folkeskolen havde været mobbet og i 5. – 6. klasse havde skåret i sig selv, og at hendes psykiske tilstand op til ophævelsen sammenholdt med hendes store forbrug af smertestil-

lende piller gjorde, at man ikke læn-gere kunne tage ansvaret for hende under arbejdet i køkkenet. Eleven indbragte sagen for Tvistigheds-nævnet med påstand om betaling af godtgørelse for mistet uddannelses-gode og efterbetaling af løn, herun-der betaling for overtid og mistede feriefridage, betaling for kost og transport under skoleophold og for sikkerhedssko. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at eleven ved uddannel-sesforholdets begyndelse havde væ-ret forpligtet til at fortælle om sine oplevelser i folkeskolen, ligesom det ikke fandtes godtgjort, at hen-des psykiske tilstand op til ophæ-velsen af uddannelsesaftalen beret-tigede virksomheden til at ophæve denne. Hun fik derfor tilkendt en godtgørelse for mistet uddannel-sesgode med 30.000 kroner. Ved-rørende kravet på overtidsbetaling fandtes arbejdstidsplanlægningen i overensstemmelse med afgørelsen i sag 46.2011 at burde ske efter den for uddannelsesforholdet gældende overenskomsts bestemmelser om planlægning af arbejdstiden, hvor-for eleven havde krav på overtids-

betaling i det omfang, hun havde præsteret arbejde udover 148 timer i en fire ugers turnus. Eleven fik på den baggrund medhold i sit krav på overtidsbetaling, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, tillige med øvrige efterbetalingskrav bortset fra godtgørelse for transportudgifter, idet nævnet ikke fandt det godtgjort, at hun havde afholdt udgifter til transport, som ikke allerede var honoreret af virksomheden.

Kendelse af 6. juni 2012 i sag 30.2011

Der var mellem parterne indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som kok. Efter at uddannelsesforholdet var blevet gensidigt ophævet, indbragte eleven sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling for bl.a. overtid og arbejde under skoleophold. Virksomheden, der ikke havde indgået overenskomst, bestred kravene under henvisning til, at eleven ikke havde arbejdet mere end den turnus på 148 timer inden for fire uger, som fulgte af den overenskomst, der var gældende for uddannelses-

området, ligesom man gjorde gældende, at der mellem parterne var aftalt, at underskud af timer i lavsæsonen skulle arbejdes af i højsæsonen. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen for nævnet til grund, at eleven havde arbejdet det opgjorte antal timer, og fandt det ikke bevist, at der var indgået aftale om modregning af arbejdstimer, hvorfor der allerede af den grund ikke skulle tages hensyn hertil. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at der efter overenskomsten sammenholdt med erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, ved beregning af overtid skulle tages udgangspunkt i en turnusordning på 148 timer over 4 uger og tog på den baggrund elevens krav på overtidsbetaling til følge. Vedrørende betaling for arbejde under skoleophold udtalte Tvistighedsnævnet, at det af hovedbekendtgørelsens § 56 fremgår, at skoleundervisning skal gennemføres som fuldtidsundervisning, der modsvarer en fuldtidsbeskæftigelse på arbejdsmarkedet, hvorfor eleven havde krav på løn for de to dage, hvor hun arbejdede under skoleophold.

Kendelse af 14. maj 2012 i sag 46.2011

Efter afslutning af sin uddannelse inden for tekstil rejste eleven krav om bl.a. overtidsbetaling og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Virksomheden havde ikke indgået overenskomst. Det fremgik af en ansættelseskontrakt, som var udarbejdet i tilknytning til uddannelsesaftalen, at arbejdstiden var 37,5 timer om ugen, men at der måtte påregnes ekstra timer ved julehandel, udsalg og ferieafsløning. I henhold til den for uddannelsesområdet gældende overenskomst var den normale arbejdstid 37 timer per uge, som kunne tilrettelægges uge for uge, eller med 592 timer over 16 uger i fast plan. Det fremgik endvidere af overenskomsten, at hvis der ikke forelå en arbejdstidsplan, skulle arbejdstimer udover 37 timer per uge aflønnes som overarbejde. Tvistighedsnævnet fandt, at spørgsmålet om arbejdstidsplanlægning har en sådan sammenhæng med lønnen, herunder med overenskomstens bestemmelser om krav på overtidsbetaling,

at arbejdsgiveren efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, er forpligtet til at iagttage overenskomstens bestemmelser om planlægning af arbejdstiden. Da kravet om fast arbejdstidsplan for 16 uger ikke var overholdt, skulle arbejdstid udover 37 timer per uge honoreres med overtidsbetaling. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven udtalte Tvistighedsnævnet, at der dels manglede oplysninger om den for uddannelsesforholdet gældende overenskomst, dels var anført forhold i den udarbejdede ansættelseskontrakt, som stred mod erhvervsuddannelsesloven, og godtgørelsen blev herefter fastsat til 10.000 kroner.

Kendelse af 10. maj 2012 i sag 71.2011

Mellem parterne var der indgået aftale om uddannelse af eleven som kok i en 4 måneders periode. Uddannelsesaftalen blev efter to en halv måned ophævet ensidigt af eleven, der indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af løn mv. for bl.a. overar-

bejde og ikke afholdte frokostpauser samt godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Virksomheden, der ikke havde indgået overenskomst, påstod afvisning af kravet på betaling for ikke afholdte frokostpauser, fordi det var for sent fremsat, og i øvrigt frifindelse. Tvistighedsnævnet fandt ikke grundlag for at afvise kravet, men tilkendte i overensstemmelse med elevens opgørelse af sin arbejdstid, eleven betaling for overarbejde, dog med fradrag for frokostpauser, som ikke skulle indregnes i den faktisk præsterede arbejdstid. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven blev denne fastsat til 5.000 kroner under hensyn til, at manglen havde indebåret risiko for tab af løndelev, men ikke haft væsentlig betydning for den opståede tvist.

Kendelse af 10. maj 2012 i sag 57.2011

Mellem parterne var der indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som møbelpolstrer i et år fra den 1. august 2010. Eleven havde forinden været i uløn-

net praktik i virksomheden og modtog efter aftale mellem kommunen og virksomheden kontanthjælp i den første del af uddannelsesperioden frem til den 31. december 2010. Tvistighedsnævnet udtalte, at en sådan aftale ikke fritager virksomheden for pligten til i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55 at betale løn til eleven, og den indebærer heller ikke, at uddannelsesaftalen bliver ugyldig eller på anden måde uforbindende for virksomheden. Virksomheden skulle derfor betale løn, ikke afholdte feriefridage og pension til eleven til den 31. december 2010.

Østre Landsret dom

af 6. juni 2012 i sag B-2087-11

Tvistighedsnævnet afsagde den 20. januar 2010 i sag 48.2009 kendelse (omtalt i Årsberetningen 2010) i en sag, der drejede sig om betaling af pensionsbidrag, fritvalgs lønkonto, overarbejdsbetaling og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Virksomheden havde ikke indgået overenskomst. Kra-

vene var – bortset fra kravet efter ansættelsesbevisloven – opgjort på baggrund af Industriens Funktionsnæveroverenskomst. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i disse krav og fastsatte en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kroner. Byretten frifandt virksomheden for krav om betaling af elevens bidrag til pensionsordning og overarbejdsbetaling og tilkendte eleven godtgørelse efter ansættelsesbevisloven med 2.500 kroner. Landsretten kom i relation til overarbejdsbetaling, betaling til fritvalgs lønkonto og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven til samme resultat som Tvistighedsnævnet. Vedrørende spørgsmålet om pensionsbidrag bemærkede landsretten, at virksomheden havde anerkendt, at eleven havde krav på arbejdsgiverens andel af pensionsbidraget, og at tvisten på dette punkt således alene angik, om virksomheden også skulle betale hende et beløb svarende til lønmodtagerandelen af pensionsbidraget. Herudover var der af virksomheden rejst et spørgsmål om Tvistighedsnævnets kom-

petence til at behandle de dele af kravet, som ikke specifikt havde været nævnt under det faglige udvalgs behandling af sagen. Af landsrettens præmisser fremgår om de rejste spørgsmål følgende:

”Det kan herom som ubestridt lægges til grund, at [virksomheden] begik en fejl ved lønudbetalingerne og undlod at foretage indeholdelse af lønmodtagerandelen, som derfor løbende er blevet udbetalt til [eleven]. Hendes krav om efterbetaling af det således for meget udbetalte beløb er rejst for Tvistighedsnævnet, hvis kompetence om betalingskrav er begrænset til at træffe afgørelse om erstatning, jf. § 65, stk. 1, i erhvervsuddannelsesloven. Nærværende retssag angår prøvelse af nævnets afgørelse efter § 65, stk. 4. Heraf må følge, at der kun kan gives [eleven] medhold i hendes krav, når de almindelige betingelser for at yde erstatning er opfyldt. Da der kræves erstatning for et beløb, der allerede er blevet udbetalt til hende, har hun ikke lidt et økonomisk tab, uanset at udbetalingen er sket ved en fejl. Der kan derfor ikke gives hende medhold for denne posts vedkommende.

Hvad dernæst angår posterne fritvalgs lønkontobidrag, overarbejdsbetaling og godtgørelse for utilstrækkeligt ansættelsesbevis har [virksomheden] bestridt nævnets kompetence med henvisning til, at disse poster ikke forinden havde været indbragt som en tvist for det faglige udvalg i overensstemmelse med den lovbestemte fremgangsmåde efter § 63, stk. 1 og 2, i erhvervsuddannelsesloven. Også efter bevisførelsen for landsretten må det lægges til grund, at tvistigheden mellem parterne blev indbragt for det faglige udvalg og i det mindste har omfattet væsentlige poster som pensionsbidrag og overarbejdsbetaling. Herefter tiltræder landsretten, at Tvistighedsnævnet ikke har været afskåret fra som sket også at tage stilling til de hermed nært forbundne poster som fritvalgs lønkontobidrag og godtgørelse for utilstrækkeligt ansættelsesbevis. Der skal derfor også under denne sag om prøvelse af nævnets afgørelse tages stilling til, om alle disse krav består.

[Virksomheden] har herefter ikke haft indvendinger mod kravet på 1.642,99 kr. vedrørende fritvalgs lønkontobidrag, der derfor tages til følge.

Med hensyn til kravet på 7.564,30 kr. for overarbejde har [virksomheden] bestridt erstatningspligten med henvisning til, at den aftalte løn til [eleven] var højere end mindstelønnen og således også omfattede betaling for overarbejde, som derfor ikke kan kræves honoreret særskilt, jf. overenskomstens § 11, stk. 5, og vilkåret herom i ansættelseskontrakten.

Efter det oplyste om [elevens] uddannelsesmæssige baggrund sammenholdt med, at hendes månedsløn ubestridt androg 11.505 kr., må det lægges til grund, at hun blev indplaceret med en løn svarende til den overenskomstmæssige mindsteløn for elever med højere handelseksamen. Der kan derfor ikke gives [virksomheden] medhold i, at lønnen også indbefattede overarbejde. Det følger dermed af § 56, stk. 1, i erhvervsuddannelsesloven sammenholdt med § 11, stk. 5, i overenskomsten, at vilkåret herom i ansættelseskontrakten ikke har virkning efter sit indhold. Tvisten for landsretten angår herefter, om overarbejde er forekommet, og om [eleven] i så fald har krav på erstatning med 7.564,30 kr. som krævet eller kun med 5.000 kr., som [virksomheden] har kunnet anerkende. Landsretten finder ikke grundlag for at tilsidesætte det skøn, som Tvistigheds-

nævnet på dette punkt har udøvet over overarbejdets karakter og omfang og tilkender således på dette punkt [eleven] 5.000 kr.

Tilbage står posten, hvor [eleven] har krævet 18.922,50 kr. for utilstrækkeligt ansættelsesbevis. Ansættelseskontrakten indeholdt ubestridt ukorrekte oplysninger om opsigelsesvarsel og indeholdt endvidere efter det ovenfor anførte ukorrekte oplysninger om adgangen til betaling for overarbejde. Der tilkommer derfor [eleven] en godtgørelse, der passende kan fastsættes til 10.000 kr.”

Procesbevillingsnævnet har meddelt tilladelse til indbringelse af spørgsmålet om virksomhedens betaling af elevens bidrag til pensionsordning for Højesteret. Det kan på dette sted nævnes, at Vestre Landsret ved dom af 4. januar 2012, offentliggjort i Ugeskrift for Retsvæsen 2012, side 1521, har afgjort, at en overenskomstdækket virksomhed ikke med frigørende virkning kunne betale lønmodtagerens pensionsbidrag til den ansatte (som ikke var elev), og virksomheden blev derfor dømt til at indbetale det fulde pensionsbidrag til den pensions-

ordning, der var etableret i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.

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

Ingen kendelse

Udeblivelse, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15

Ingen kendelse

Virksomhedsoverdragelse

Kendelse af 16. november 2012 i sag 64.2011 Eleven, der skulle uddannes som kok, begyndte at arbejde i virksomheden den 23. februar 2012. I uddannelsesaftalen var det anført, at uddannelsesforholdet påbegyndtes den 23. februar 2012, men dette var streget over og ændret til den 2. marts 2012. Baggrunden herfor var ifølge virksomheden, at eleven

først havde underskrevet uddannelsesaftalen den 2. marts 2012, og at han indtil da var ansat som timelønnet medarbejder. Virksomheden blev drevet i selskabsform, men var i uddannelsesaftalen anført som en personligt drevet virksomhed. På lønsedlerne stod der et andet selskab som udbetaler af lønnen. Eleven kom den 24. maj 2012 til skade under en fodboldkamp, og uddannelsesaftalen blev den 26. maj 2012 ophævet ensidigt af virksomheden med angivelse af, at ophævelsen skete i prøvetiden. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om virksomhedens betaling af godtgørelse for tab af uddannelsesgode, men havde i klageskriftet angivet virksomheden som en personligt drevet virksomhed. Tvistighedsnævnet bemærkede, at der ikke fandtes nogen personligt ejet virksomhed med det i uddannelsesaftalen angivne navn, og at uddannelsesaftalen derfor måtte anses for indgået med selskabet. Under hensyn til, at virksomheden selv havde skrevet forkert i uddannelsesaftalen og på ophævelsesblan-

ketten, blev sagen anset for anlagt mod selskabet, og virksomhedens afvisningspåstand blev derfor ikke taget til følge. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at der var sket virksomhedsoverdragelse af elevens ansættelsesforhold til det selskab, som stod anført på lønsedlerne. Efter bevisførelsen, herunder elevens forklaring sammenholdt med, at elevens timeløn frem til den 2. marts 2012 svarede til elevlønnen på uddannelsesområdet, og at der ikke var udarbejdet nogen ansættelseskontrakt for perioden indtil den 2. marts 2012, fandtes uddannelsesforholdet i overensstemmelse med uddannelsesaftalens oprindelige indhold at måtte anses for påbegyndt den 22. februar 2012. Ophævelsen af uddannelsesaftalen skete således ikke i prøvetiden, og eleven fik tilkendt en godtgørelse på 30.000 kroner.

Kendelse af 27. marts 2012 i sag 20.2011
Ifølge uddannelsesaftalen skulle eleven uddannes som murer med uddannelsesperiode fra den 2. ja-

nuar 2008 til den 30. september 2011. Murermesteren, som indtil den 1. januar 2010 havde drevet virksomheden personligt, overdrog per 1. januar 2010 sine aktiviteter til et anpartsselskab og ophævede den 31. januar 2010 uddannelsesaftalen ensidigt med den begrundelse, at han indstillede aktiviteterne i sin personligt drevne virksomhed. Tvistighedsnævnet fandt, at elevens rettigheder og pligter i henhold til uddannelsesaftalen var overgået til anpartsselskabet pr. 1. januar 2010, og at selskabet derfor hæftede for betaling af godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Herudover skulle selskabet betale en godtgørelse på 10.000 kroner efter ansættelsesbevisloven, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt oplysning om den for uddannelsesområdet gældende overenskomst, ligesom der ikke var udarbejdet et tillæg i anledning af arbejdsgiverskiftet den 1. januar 2010, hvilket havde givet anledning til tvist og indebåret risiko for tab af betydelige lønbeløb.

4. Omtalte kendelser og domme

Omtalte kendelser afsagt i 2012 opdelt efter sagsnummer:

84.2010 – kendelse af 3. februar 2012
Overenskomstfortolkning

02.2011 – kendelse af 3. februar 2012
Ansættelsesbevisloven

08.2011 – kendelse af 17. februar 2012
Ansættelsesbevisloven, Ophævelse,
1.2. Virksomhedens ophævelse – birstede forudsætninger

09.2011 – kendelse af 19. juni 2012
Lønbegrebet EUL § 55, stk. 2, Ophævelse, 1.1. Virksomhedens ophævelse – væsentlig misligholdelse, Særlige lønreguleringsspørgsmål

18.2011 – kendelse af 26. marts 2012
Funktionærloven, Ophævelse, 2.1. Elevens ophævelse – væsentlig misligholdelse

19.2011 – kendelse af 8. maj 2012
Ophævelse 1.1. Virksomhedens ophævelse – væsentlig misligholdelse

20.2011 – kendelse af 27. marts 2012
Ansættelsesbevisloven, Ophævelse,
1.2. Virksomhedens ophævelse – birstede forudsætninger, Virksomhedsoverdragelse

24.2011 – kendelse af 26. marts 2012
Ferielloven

28.2011 – kendelse af 3. september 2012
Særlige lønreguleringsspørgsmål

30.2011 – kendelse af 6. juni 2012
Lønbegrebet EUL § 55, stk. 2, Særlige lønreguleringsspørgsmål

32.2011 – kendelse af 26. marts 2012
Lønbegrebet EUL § 55, stk. 2, Ophævelse, 1.1. Virksomhedens ophævelse – væsentlig misligholdelse, Overenskomstfortolkning

38.2011 – kendelse af 3. februar 2012
Ligebehandlingsloven, Ophævelse,
1.2. Virksomhedens ophævelse – birstede forudsætninger

40.2011 – kendelse af 1. oktober 2012
Forlængelse af uddannelsesaftalen,
Ligebehandlingsloven, Ophævelse,
1.1. Virksomhedens ophævelse – væsentlig misligholdelse

41.2011 – kendelse af 17. februar 2012
Ophævelse, 1.2. Virksomhedens ophævelse – birstede forudsætninger

42.2011 – kendelse af 17. februar 2012
Ophævelse, 3. EUL § 61, stk. 3, reklamationsfrist 1 måned

45.2011 – kendelse af 19. juni 2012
Ansættelsesbevisloven, Funktionærloven, Ligebehandlingsloven, Ophævelse, 2.1. Elevens ophævelse – væsentlig misligholdelse

46.2011 – kendelse af 14. maj 2012

Ansættelsesbevisloven, Lønbegrebet
EUL § 55, stk. 2, Særlige lønreguleringssspørgsmål

48.2011 – kendelse af 6. juni 2012

Ansættelsesbevisloven, Ophævelse,
1.1. Virksomhedens ophævelse – væsentlig misligholdelse

57.2011 – kendelse af 10. maj 2012

Særlige lønreguleringssspørgsmål

64.2011 – kendelse af 16. november 2012

Afvisning/Bortfald, Ophævelse, 1.1.
Virksomhedens ophævelse – væsentlig misligholdelse, Prøvetid,
Virksomhedsoverdragelse

66.2011 – kendelse af 19. juni 2012

Ophævelse, 1.1. Virksomhedens ophævelse – væsentlig misligholdelse

71.2011 – kendelse af 10. maj 2012

Ansættelsesbevisloven, Særlige lønreguleringssspørgsmål

73.2011 – kendelse af 27. september 2012

Afvisning/Bortfald, Lønbegrebet,
2.2. Elevens ophævelse – bristede forudsætninger, Særlige lønreguleringssspørgsmål

78.2011 – kendelse af 17. december 2012

Ansættelsesbevisloven, Lønbegrebet, Særlige lønreguleringssspørgsmål

79.2011 – kendelse af 19. december 2012

Afvisning/Bortfald, Hjemvisning til fagligt udvalg, Lønbegrebet § 55, stk. 2, Ophævelse, 2.1. Elevens ophævelse – væsentlig misligholdelse

80.2011 – kendelse af 23. november 2012

Ligebehandlingsloven

83.2011 – kendelse af 17. september 2012

Lønbegrebet EUL § 55, stk. 2, Ophævelse, 4. Gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen, Særlige lønreguleringssspørgsmål

86.2011 – kendelse af 16. november 2012

Ansættelsesbevisloven

06.2012 – kendelse af 29. oktober 2012

Ophævelse, 1.2 Virksomhedens ophævelse af uddannelsesaftalen – bristede forudsætninger

31.2012 – kendelse af 20. december 2012

Ansættelsesbevisloven, Lønbegrebet EUL § 55, stk. 2, Ophævelse, 2.1. Elevens ophævelse – væsentlig misligholdelse

**Omtalte domme afsagt/
offentliggjort i 2012 efter dato**

*Højesterets dom af 12. oktober 2011, jf. UfR
2012.216 H*

Ophævelse, 1. 2. Virksomhedens op-
hævelse – bristede forudsætninger

*Vestre Landsrets dom af 4. januar 2012, jf.
UfR 2012.1521 V*
Lønbegrebet, EU § 55, stk. 2

*Dom afsagt af Retten i Sønderborg den 26.
april 2012 i sag BS C8-1828/2010*
Ansættelsesbevisloven, Ligebehand-
lingsloven, Prøvetid, EUL § 60, stk. 2

*Østre Landsret dom af 6. juni 2012 i sag
B-2087-11*
Afvisning/Bortfald, Ansættelses-
bevisloven, Lønbegrebet, EUL § 55,
stk. 2, Særlige lønreguleringsspørgs-
mål

*Østre Landsrets dom af 19. juni 2012 i sag
B-3684-11*
Funktionærloven

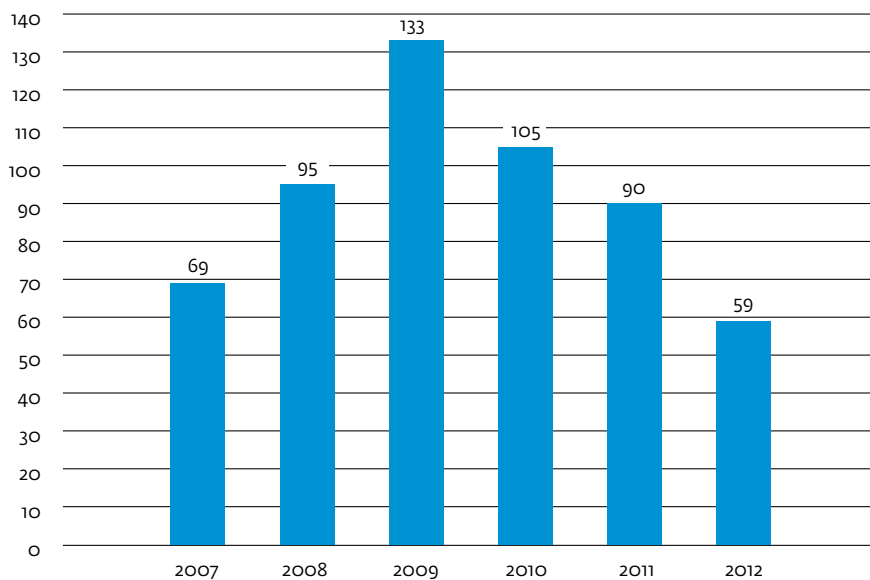
Højesterets dom af 28. juni 2012 i sag 12/11
Ligebehandlingsloven

*Østre Landsrets dom af 4. september 2012 i
sag B-171-12*
Overenskomstfortolkning

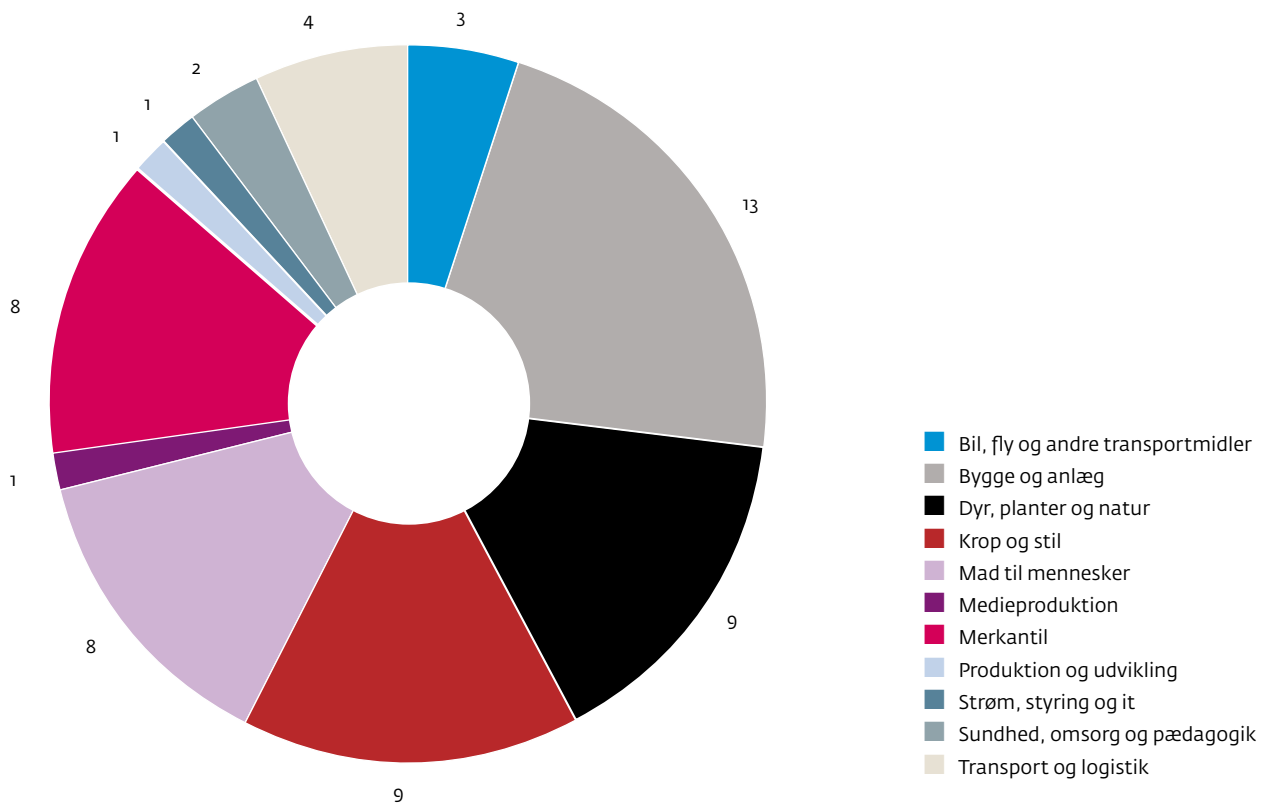
5. Statistik

Tvistighedsnævnet modtog i 2012 i alt 59 sager, hvilket er et fald på 31 sager svarende til 34 procent i forhold til 2011. 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. Antal sager modtaget i 2012 fordelt på fagområder

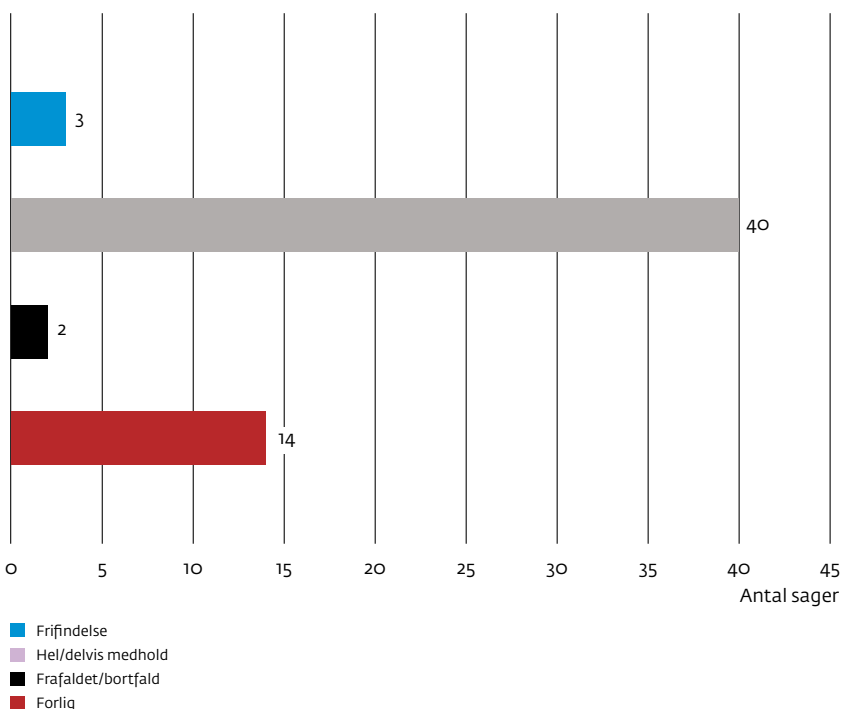


Tvistighedsnævnet afholdt i 2012 i alt 18 nævnsmøder.

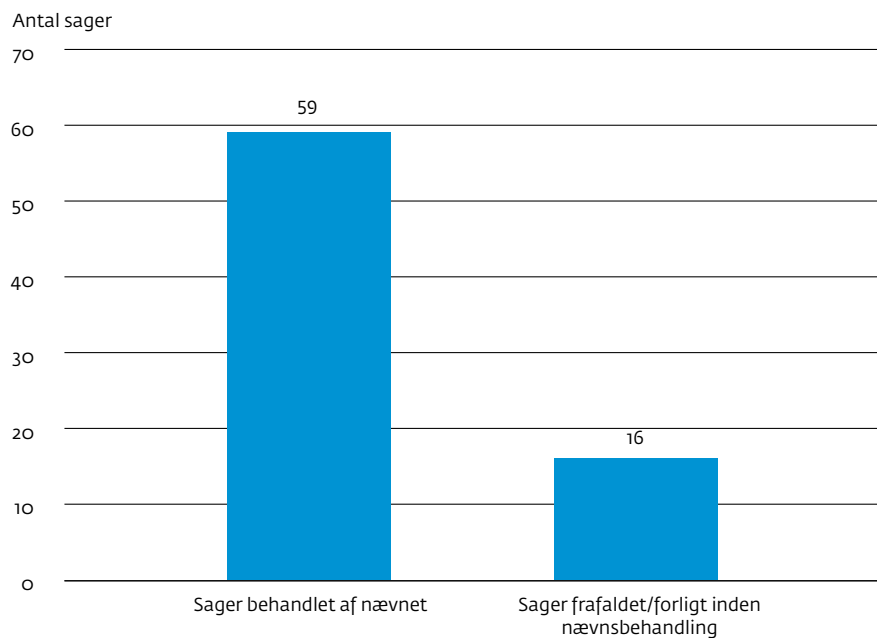
I 2012 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid 10,3 måneder (313 dage) for sager afsluttet på et nævnsmøde i året. Der gik i gennemsnit 17 dage fra nævns-mødet og til der forelå en kendelse i sagen.

Det bemærkes, at sagsbehandlingstiden i årsberetningen for 2012 i modsætning til tidligere år er udregnet med udgangspunkt i de sager, der blev afsluttet på et nævns-møde i 2012. Opgørelsen adskiller sig dermed fra tidligere års opgørelser, hvor sagsbehandlingstiden blev opgjort på baggrund af sager, som var modtaget af nævnet i beretningsåret og afsluttet på tidspunktet for udgivelsen af årsberetningen.

Figur 3. Antal sager behandlet af Tvistighedsnævnet i 2012 – afsagte kendelser, indgåede forlig m.v.



Figur 4. Sager afsluttet i 2012



Tvistighedsnævnets sekretariat har ændret opgørelsesmetoden, idet sekretariatet mener, at den nye opgørelsesmetode giver et mere retvisende billede af nævnets sagsbehandlingstid.



Del 2
Ankenævnet vedrørende
Praktikvirksomheder

Medlemmer og sekretariat

Formand

Landsdommer Tine Vuust

Beskikket i perioden 1. januar 2012 til 31. december 2015

Medlemmer

Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:

Chefkonsulent Simon Neergaard-Holm

Udpeget af Landsorganisationen i Danmark:

Faglig sekretær Bendt Egelund

Udpeget af KL og Danske Regioner i forening:

Direktør Kenneth Kristensen, Københavns Kommune, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

Udpeget af Finansministeriet:

Kontorchef Klaus Matthiesen, Personalestyrelsen

Sekretariat

Sekretariatsfunktionen varetages af:

Undervisningsministeriet

Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen

Telefon: 33 92 38 41

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

E-mail: tvist@uvm.dk

Koordinator Anja kær Kold, fuldmægtig Laura Kjærulf, fuldmægtig Lotte Greve,
fuldmægtig Søren W. Nissen, stud.jur. Sara Mæhl-Christensen, og stud.jur. Sibel Ajrulovska.

1. Præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder er nedsat af undervisningsministeren, jf. § 47, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser.⁴

Nævnet 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.⁵

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 tilbagevise sagen til fornyet behandling i udvalget.

Ankenævnets afgørelser kan indbringes for domstolene.

Nævnet betjenes af et sekretariat, som stilles til rådighed af undervisningsministeren.

Ankenævnet består af i alt fem medlemmer. Nævnets formand, som er landsdommer og fire andre medlemmer som beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Landsorganisationen i Danmark (LO), Kommunernes Landsforening (KL) og Danske Regioner samt Finansministeriet, jf. § 47, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser.

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder er et uafhængigt domstolslignende forvaltningsorgan. Nævnet er derfor ikke er bundet af instrukser om de enkelte sagers afgørelse fra undervisningsministeren eller andre myndigheder. Ankenævnet er dog en del af den offentlige forvaltning og dermed underlagt almindelige forvaltningsretlige regler for behandling af sager. Ankenævnet er omfattet af

Folketingets Ombudsmands kompetence.

Efter fast praksis behandles ankenævnets sager alene på skriftligt grundlag. Der er imidlertid, 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.

Ankenævnet betjenes af et sekretariat, der er placeret i Undervisningsministeriet, Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen.

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

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 praktiksted. Klagen kan både indgives af virksomheden selv eller af den faglige organisation, som virksomheden er medlem af.

Krav til klagen

Klagen skal være skriftlig og skal 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 nævnets 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 om sagen til sekretariatet med kopi til klager. Klager har i den forbindelse mulighed for at komme med bemærkninger til udtalelsen.

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

Afgørelsen indeholder en beskrivelse af sagen og nævnets begrundelse for afgørelsen.

Nævnets afgørelser sendes til klager med anbefalet brev. Samtidig sendes en kopi af afgørelsen med posten til det pågældende faglige udvalg.

Relevante love

- Lov om erhvervsuddannelser med senere ændringer, jf. lovbekendtgørelse nr. 439 af 29. april 2013.
- Bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, jf. bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007.

3. Praksis

06.2012, afgørelse af 25. oktober 2012

Sagen drejede sig om godkendelse af en virksomhed som praktikvirksomhed for to elever til uddannelsen med specialet It-supporter. Metalindustriens Uddannelsesudvalg havde alene godkendt virksomheden som praktikvirksomhed for elever på uddannelsen Frontline PC-supporter, idet man ikke fandt, at der var tilstrækkeligt med opgaver inden for serverteknologi og netværk til, at der kunne opnås godkendelse til den fulde uddannelse. Ankenævnet hjemviste sagen til fornyet behandling ved det faglige udvalg, idet der ikke var foretaget en vurdering af, om en begrænset eller betinget godkendelse via en supplerende uddannelsesaftale kunne etableres på skole eller i anden virksomhed, jf. § 5, stk. 1 og 3, i bekendtgørelse nr. 26 af 15. januar 1991, og idet afgørelsen ikke var ledsaget af en begrundelse og vejledning til virksomheden om, hvilket foranstaltninger virksomheden skulle gennemføre

for at blive godkendt, jf. bekendtgørelsens § 5, stk. 5.

04.2012, afgørelse af 25. oktober 2012

Sagen drejede sig om godkendelse af virksomheden som praktikplads for elever i landbrugsuddannelsen, landbrugsassistent (trin 1) og landmand, planter. Det faglige Uddannelsesudvalg for Jordbrug havde afslået at give en sådan godkendelse med den begrundelse, at gården under besigtigelsen fremstod med nedslidte bygninger og produktionsapparat, og at den mangelfulde vedligeholdelse påvirkede det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Ankenævnet hjemviste sagen til fornyet behandling ved det faglige udvalg, idet der ved afgørelsen ikke var taget stilling til, om en begrænset eller betinget godkendelse via en supplerende uddannelsesaftale kunne etableres på skole eller i anden virksomhed, jf. § 5, stk. 1 og 3, i bekendtgørelse nr. 26 af 15. januar 1991, og idet afgørel-

sen ikke var ledsaget af en begrundelse og vejledning til virksomheden om, hvilke foranstaltninger virksomheden skulle gennemføre for at blive godkendt, jf. bekendtgørelsens § 5, stk. 5.

11.2011, afgørelse af 8. februar 2012

Sagen drejede sig om en afgørelse fra Det faglige Udvalg for Detailhandelsuddannelser af 15. juni 2011 om afslag på godkendelse af en burgerkæde som praktikvirksomhed for Detailhandelsuddannelsens speciale ”salgsassistent uden profil”. Afslaget var givet med den begrundelse, at der ikke var tale om en egentlig detailhandel, og at der ikke kunne ske en faglig forsvarlig uddannelse inden for alle de funktioner, der skulle indgå i uddannelsen. Ankenævnet hjemviste sagen til fornyet behandling i det faglige udvalg, idet udvalget ikke havde redegjort for, hvilke konkrete opgaver virksomheden ikke ville kunne tilbyde

elever for at opnå målene på salgsassistentuddannelsen. Ankenævnet lagde i den forbindelse vægt på karakteren af opgaverne, som virksomheden kunne tilbyde, og ikke den branche, som virksomheden var i. Det faglige udvalg blev pålagt at vurdere, om virksomheden kunne gives en begrænset godkendelse på betingelse af, at der kunne opnås supplerende aftale med skole eller anden virksomhed efter retningslinjer fastlagt af udvalget for dermed at sikre et tilstrækkeligt højt fagligt niveau inden for alle områder af uddannelsen som salgsassistent, jf. § 5, stk. 3 i bekendtgørelse nr. 26 af 15. januar 1991.



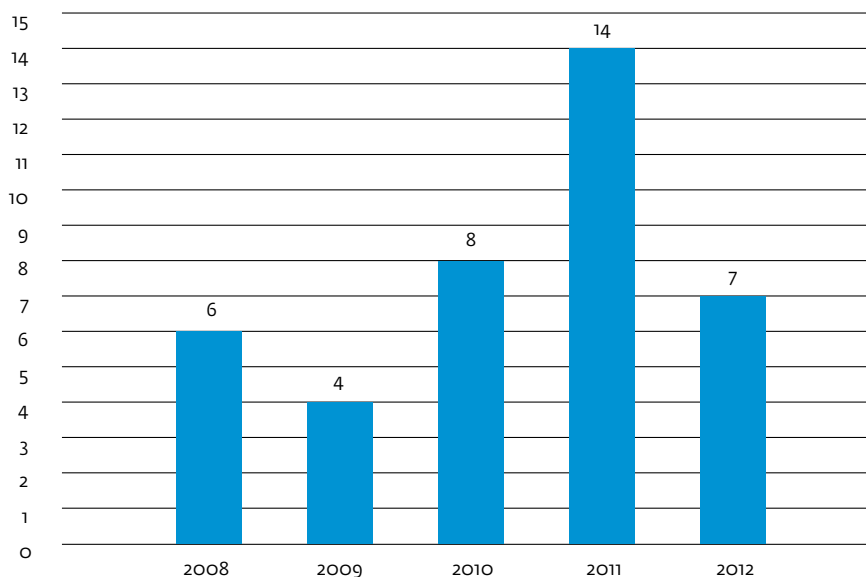
4. Statistik

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder modtog i 2012 i alt syv sager, hvilket er et fald på syv sager svarende til 50 procent i forhold til 2011.

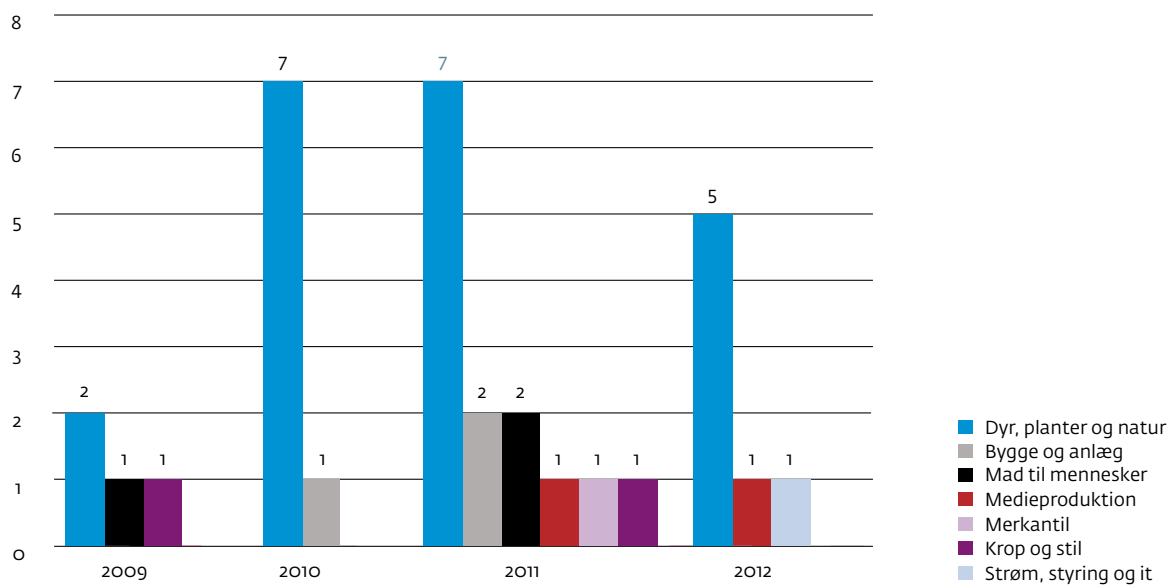
Af de syv sager blev fire sager behandlet i nævnet. I en af de fire sager blev det faglige udvalg afgørelse tilsidesat af nævnet, mens de øvrige tre sager blev hjemvist til fornyet behandling i det faglige udvalg.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager behandlet af nævnet i 2012 var tre en halv måned. Til sammenligning var sagsbehandlingstiden i 2010 og 2011 henholdsvis 3,6 og tre måneder.

Figur 1. Sager modtaget i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder



Figur 2. Sager modtaget i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder



Noter

¹ Lov nr. 211 af 5. april 1989 om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 439 af 29. april 2013.

² Bekendtgørelse nr. 729 af 29. juni 2012 om Tvistighedsnævnet.

³ Lov om rettens pleje, jf. lovbekendtgørelse nr. 1008 af 24. oktober 2012 med senere ændringer.

⁴ Lov nr. 211 af 5. april 1989 om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 439 af 29. april 2013.

⁵ Bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007 om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder.

Årsberetning 2012 fra Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Tvistighedsnævnet er nedsat i medfør af erhvervsuddannelsesloven og behandler sager vedrørende uenigheder af forskellig karakter mellem elever og deres arbejdsgiver.

Årsberetning 2012 indeholder en præsentation af Tvistighedsnævnet og en fortegnelse over nævnets faste medlemmer og de ansatte i sekretariatet. Der er en beskrivelse af en typisk sag fra indbringelse af klageskrift til mundtlig forhandling i Tvistighedsnævnet og sagens afgørelse. Derudover indeholder årsberetningen omtale af udvalgte kendelser i 2012 og statistiske oplysninger om kendelserne.

Årsberetningen indeholder også en præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder og afgørelser truffet af ankenævnet.

ISBN 978-87-603-2957-0



9 788760 329579

Undervisningsministeriet