



UNDERVISNINGS
MINISTERIET

**Årsberetning 2014
fra Tvistighedsnævnet og
Ankenævnet vedrørende
Praktikvirksomheder**

Årsberetning 2014 fra Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Redaktionsgruppe: Sekretariatet for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder ved sekretariatsleder fuldmægtig Anja Kær Kold, specialkonsulent Helle Mortensen, stud. jur. Pernille Tinndahn-Nielsen, stud. jur. Frida Keller Medic og stud. jur. Sibel Zuferov 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

Nu kun elektronisk
ISBN: 978-87-603-2989-0
Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder. Årsberetning 2014
Internetadresse: uvm.dk/tvister2014

Udgivet af Undervisningsministeriet, 2015

Eventuelle henvendelser vedrørende publikationen kan rettes til Kommunikationssekretariatet i Undervisningsministeriet på telefon: 33 92 5223 eller via e-mail: pub@uvm.dk.

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	5
Information fra sekretariatet	9
DEL 1: Tvistighedsnævnet	11
Tvistighedsnævnets medlemmer og sekretariat	12
1. Om Tvistighedsnævnet	13
2. Praksis - omtalte kendelser og domme efter emne (med referat)	15
3. Praksis - omtalte kendelser og domme efter sagsnummer (uden referat)	46
4. Statistik	50

DEL 2: Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder	55
Ankenævnets medlemmer og sekretariat	56
1. Om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder	57
2. Beskrivelse af en typisk sag i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder	58
3. Praksis - omtalte afgørelser efter sagsnummer (med referat)	59
4. Statistik	62

Formandens beretning

Ankenævnet for Praktikvirksomheder har i 2014 behandlet otte sager. Der har været en mindre stigning i sagsbehandlingstiden fra 4,2 til 5,5 måneder fra 2013 til 2014, men det skyldes et efterslæb fra 2013. Alle sager, som er modtaget i 2014 og tidligere, er nu færdigbehandlede, så vi går ind i 2015 med rent bord.

Twistighedsnævnet har på sine møder i 2014 behandlet 60 sager, mens én sag har været behandlet på skriftligt grundlag. Der er afsagt i alt 41 kendelser, hvoraf 30 kendelser er omtalt i denne årsberetning. Herudover er omtalt de domme, der har været afsagt i 2014, og som forholder sig til problemstillinger fra Twistighedsnævnet.

Højesteret har tre gange i 2014 haft lejlighed til at afklare nogle spørgsmål, som gennem årene har givet anledning til talrige dissenser i Twistighedsnævnet.

Således ligger det nu fast, at pension, kompensation for manglende afholdelse af feriefri dage og beløb til fritvalgs lønkonto er løndele, som alle er omfattet af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2.

Pensionsspørgsmålet har, som omtalt i årsberetningerne for 2012 og 2013, særligt givet anledning til overvejelser i Twistighedsnævnet. Med Højesterets dom af 20. august 2014 (UfR 2014.3363 H) blev det udover, at vilkår om pensionsordning i den for uddannelsesområdet gældende overenskomst er omfattet af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, yderligere fastslået, at en virksomhed som udgangspunkt ikke kunne frigøre sig fra forpligtelsen til at indbetale dette bidrag til en pensionsordning ved at udbetale det som løn til eleven. Fremover forventer vi, at elever vil få medhold i krav om betaling af pensionsbidraget til en pensionsordning, selvom de har fået et tilsvarende beløb udbetalt som løn. Men det er vigtigt, at elevens påstand herom

formuleres således, at beløbet skal indbetales til elevens pensionsordning og ikke (igen) direkte til eleven selv.

Højesteret har nu også ved dommen af 6. marts 2014 (UfR 2014.1708) afgjort, at funktionæransatte elever, hvis uddannelsesaftale uberettiget ophæves af virksomheden, ikke er afskåret fra godtgørelse for tab af uddannelsesgode udover minimalerstatningen efter funktionærlovens § 3, idet godtgørelsen dog må fastsættes under hensyn til den ydede lønkompensation. Dermed er alle spørgsmål vedrørende funktionæransatte elever dog ikke løst. Som det ses af kendelsen af 3. november 2014 i sag 20.2014, har Tvistighedsnævnet i slutningen af 2014 taget stilling til, hvilken betydning det måtte have, at eleven tillige har krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2b. Nævnets flertal nåede i den konkrete sag frem til, at det ikke skulle medføre nogen yderligere reduktion i godtgørelsens størrelse, og nævnet har også i flere sager tilkendt eleven godtgørelse efter både ligebehandlingsloven og erhvervsuddannelsesloven for en praktikvirksomheds uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen. Men sådanne problemstillinger må nok forventes med tiden at blive indbragt for domstolene.

Et af de spørgsmål, som igen er blevet aktuelt, vedrører forlængelse af uddannelsesaftaler i tilfælde af elevs fravær på grund af for eksempel graviditet. Efter erhvervsuddannelseslovens § 58, stk. 3, kan eleven ansøge det faglige udvalg om at forlænge uddannelsesaftalen, hvis eleven ikke kan indgå aftale med virksomheden. Tvistighedsnævnet har i det lys udviklet en praksis, der betyder, at en virksomheds nægtelse af at indgå aftale med eleven om forlængelse af uddannelsesaftalen ikke i sig selv kan sidestilles med en afskedigelse således som beskrevet i årsberetningen for 2013.

I juli 2014 havde Tvistighedsnævnet lejlighed til at tage stilling til, hvorvidt en specifik praksis var i overensstemmelse med ligebehandlingsloven.

Det drejede sig om elever, hvis uddannelsesaftaler udløb under barselsorlov uden forlængelse, men hvor eleverne blev lovet genoptagelse efter endt orlov. Nævnet tilkendte i disse sager (sag 49.2013, 52.2013 og 55.2013) eleverne en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 9. Eleverne havde i modsætning til de tidligere sager i Tvistighedsnævnet, rettet henvendelse til det faglige udvalg inden uddannelsesaftalernes udløb. At det faglige udvalg ikke udtrykkeligt var blevet bedt om at forlænge uddannelsesaftalerne blev ikke tillagt afgørende betydning i relation til, om der var tale om en afskedigelse i ligebehandlingslovens forstand. Grundlaget var, at det faglige udvalg ikke havde vejledt eleverne herom, og ikke ville have truffet afgørelse om forlængelse.

Også i 2014 har der været fokus på Tvistighedsnævnets sagsbehandlingstider. Det har nu resulteret i en nedbringelse af den gennemsnitlige sagsbehandlingstid fra 9,3 måneder til 5,8 måneder, hvilket er langt bedre end det mål, som nævnet havde sat sig på otte måneder. Det er meget bemærkelsesværdigt ikke mindst i lyset af, at der i 2014 er behandlet næsten 20 procent flere sager end i 2013 og afsagt væsentligt flere kendelser. Nogle af de tiltag, der har været iværksat fra nævnets side, er berømmelse af flere møder efter behov og en mere ensartet og stringent behandling af begæringer om berømmelse, hvor der bliver foretaget en omhyggelig vurdering af hver enkel anmodning. Hertil kommer, at vi den 20. maj 2014 afholdt et møde med de organisationer, der jævnligt møder i nævnet, og som kom med mange værdifulde forslag til forbedring af nævnets sagsbehandlingstider. Det viste sig også at være et godt forum for erfaringsudveksling i det hele taget, så vi overvejer at gentage succeszen i 2015.

For det ville ikke have kunnet lade sig gøre at opnå denne særdeles positive udvikling i forhold til nedbringelse af sagsbehandlingstider uden den udstrakte grad af forståelse og velvilje fra parternes side, som vi oplever fra

både dem, der møder i nævnet som klagere og indklagede, og dem der sidder på den anden side af bordet som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet eller § 3-dommerne. En stor tak skal I alle have.

Og ikke mindst en stor tak til sekretariatet – studenterne og daglig leder af sekretariatet fuldmægtig Anja Kær Kold, som holder styr på tropperne. De har i årets løb gjort en uvurderlig indsats for at få sagerne fremmet hurtigst muligt og få møderne afviklet kompetent og professionelt og ydet en målrettet og kvalificeret indsats i forhold til de interne sagsgange, som har medvirket til at nedbringe sagsbehandlingstiden.



Tine Vuust

Formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet
vedrørende Praktikvirksomheder

Information fra sekretariatet

Twistighedsnævnet

Initiativer til nedbringelse af sagsbehandlingstiden

Sagsbehandlingstiden i Twistighedsnævnet har også i 2014 været genstand for et særligt fokus fra sekretariatets side. I 2013 var sagsbehandlingstiden 9,3 måneder, hvilket var et fald i forhold til 10,3 måneder i 2012. Målsætningen har været at få nedbragt sagsbehandlingstiden til otte måneder ved udgangen af 2014.

Sekretariatet har med det formål identificeret en række tiltag ift. sekretariatets interne sagsgange til at nedbringe sagsbehandlingstiden. Sekretariatet har med samtykke fra nævnsformanden iværksat og implementeret følgende tiltag:

- Samtidig med at klageskriftet sendes til forkyndelse for indklagede, meddeles et tidspunkt for behandling af sagen i Twistighedsnævnet. Sagen forhåndsberammes således allerede ved modtagelsen af klageskriftet, og der afsættes 1 ½ time til alle møder i nævnet.
- Fristen for svarskrift nedsættes fra seks til fire uger gældende fra det tidspunkt, hvor indklagede modtager klageskriftet, hvilket er minimumsfristen i Twistighedsnævnets bekendtgørelses § 11.
- I de sager, hvor indklagede ikke har givet møde i det faglige udvalg, meddeler sekretariatet, at manglende svar inden fristens udløb betragtes som en tilkendegivelse om, at sagen ønskes behandlet på skriftligt grundlag. Nævnsformanden beslutter, hvorvidt sagen kan behandles skriftligt.
- Samtidig med forkyndelse af klagen udsendes en vejledning til indklagede om sagsgangen i Twistighedsnævnet. Vejledningen er opdateret og sendt til organisationerne.
- Der blev afsat et ekstra møde den 30. juni 2014, så alle 2013-sager blev behandlet i det første halvår i 2014. Der afsættes løbende flere møder, såfremt der viser sig et behov herfor

Den 1. juli 2012 trådte en ændring af erhvervsuddannelsesloven og bekendtgørelsen om Twistighedsnævnet i kraft. Et af formålene med de nye regler var at få behandlet sagerne hurtigere i Twistighedsnævnet. Der er med den nye bekendtgørelse strammet op i forhold til adgangen til omberømmelse af sager, hvorefter omberømmelse, efter at mødedatoen er fastlagt, kun kan finde sted, hvis særlige forhold gør sig gældende, for eksempel sygdom. Effekten heraf kan allerede ses, idet parterne møder op, selvom de har meddelt, at de ikke ville møde, og der er ligeledes indkommet færre anmodninger om omberømmelser i 2014.

Sagsbehandlingstiden er faldet fra 9,3 måneder i 2013 til 5,8 måneder i 2014. Det er sekretariatets vurdering, at de iværksatte tiltag er en væsentlig årsag til faldet i sagsbehandlingstiden for 2014. Det er am-

bitionen at fastholde samme sagsbehandlingstid med udgangen af 2015.

Møde med organisationerne

Sekretariatet takker for et konstruktivt møde den 20. maj 2014, hvor alle organisationer, der har møder i nævnet, deltog. Både arbejdstager og arbejdsgiversiden var bredt repræsenteret. På mødet var der bred opbakning til en strammere praksis omkring omberømmelse. Organisationerne blev på mødet mindet om forsøgsordningen med at hastebehandle sager, hvor elevens optagelse til skolepraktik afventer nævnets behandling af sagen. Ordningen blev indført i andet halvår i 2013 og fortsatte i 2014 som et frivilligt tilbud til parterne. Begge parter skal samtykke til hastebehandling af sagen. Ordningen fortsætter i 2015. Sekretariatet opfordrede samtidig parterne til proaktivt at orientere sekretariatet, når der er tale om en skolepraktiksag, som ønskes hastebehandlet.

Den opdaterede vejledning for sagsgangen i Tvistighedsnævnet lig-

ger på Undervisningsministeriets hjemmeside: www.uvm.dk.

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder har behandlet otte sager i 2014, hvoraf fire afgørelser er tiltrådt, tre afgørelser tilsidesat, hvor nævnet har sat sin egen afgørelse i stedet, og én afgørelse hjemvist til fornyet behandling i det faglige udvalg. Alle sager, som er modtaget i 2014 og tidligere, er behandlet, og det forventes, at sagsbehandlingstiden i 2015 vil falde til tidligere års niveau.

Sekretariatets medarbejdere

Specialkonsulent Helle Mortensen tiltrådte Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder på deltid. Studentermehjælper Sara Mæhl-Christensen forlod sekretariatet, da hun færdiggjorde sin kandidat-

grad. Sara ønskes held og lykke med nyt arbejde og tak for indsatsen. Studentermehjælper Pernille Tinndahn-Nielsen og Frida Keller-Medic er tiltrådt sekretariatet og varetager sammen med studentermehjælper Sibel Zuferov de daglige opgaver med en engageret og fornem indsats.



Anja Kær Kold

Fuldmægtig/Sekretariatsleder f. Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder



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**

Sekretariatsleder fuldmægtig Anja Kær kold, stud.jur. Sibel Zuferov, stud.jur. Pernille Tinndahn-Nielsen og stud.jur. Frida Keller-Medic.

1. Om Tvistighedsnævnet

Tvistighedsnævnet blev oprettet i 1989 i medfør af lov om erhvervsuddannelser og er nedsat af undervisningsministeren, jf. erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 1.

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

Tvistighedsnævnets møder er offentlige, medmindre nævnet i den konkrete sag beslutter det modsatte. En sag, der er indbragt for Tvistighedsnævnet, kan afgøres ved, at 1) parterne indgår et 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 og om erstatning og 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 retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrdelse af domme og indenretlige forlig, jf. § 65, stk. 3, i lov om erhvervsuddannelser og § 24, stk. 5, i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet.

Nævnet består af en formand, som er landsdommer og 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 bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet.

2.

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

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 retsforskrift.*

Kendelser og domme vedrører et eller flere af nedennævnte emner:

- **Funktionærloven**
- **Hjemvisning til fagligt udvalg**
- **Injurier**
- **Konkurrerende overenskomster**
- **Ligebehandlingsloven**
Forskelsbehandling på grund af køn, herunder for eksempel graviditet, barsel, chikane og sex-chikane
- **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 lønregulerings-spørgsmål**
 - **Tortgodtgørelse** (godtgørelse for retsstridig krænkelse af frihed, fred, ære eller person)
 - **Udeblivelse**, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15
 - **Virksomhedsoverdragelse**

Afvisning/Bortfald

Kendelse af 14. januar 2014 i sag 14.2012
Eleven var sygemeldt fra den 1. marts 2010, til uddannelsesaftalen efter sit indhold udløb ved årets udgang. Eleven fremsatte i december 2010 ønske om at genoptage sin uddannelse på deltid, men dette blev afvist af praktikvirksomheden med den begrundelse, at man ikke ønskede at forlænge uddannelsesaftalen. Sagen blev herefter indbragt for det faglige udvalg.

I april 2011 blev der udarbejdet en speciallægeerklæring, der konkluderede, at eleven led af en nervøs og stressrelateret tilstand, som på længere sigt måtte forventes at kunne bedres, men at det var usandsynligt, at symptomerne ville forsvinde. Tvistighedsnævnet fandt på baggrund af nævnets mangeårige praksis og retspraksis, at nævnet var kompetent til at behandle elevens krav om godtgørelse efter principalt forskelsbehandlingsloven, subsidiært funktionærloven. Da eleven ikke havde anmodet det faglige udvalg om at træffe afgørelse om at forlænge uddannelsesaftalen efter erhvervsuddannelseslovens § 58, stk. 3, men alene om at søge sagen forligt, kunne det forhold, at uddannelsesaftalen udløb, ikke sidestilles med en afskedigelse eller en ophævelse af uddannelsesaftalen i erhvervsuddannelses-, forskelsbehandlings- eller funktionærlovens forstand, hvorfor praktikvirksomheden blev frifundet for det rejste krav om godtgørelse.

Kendelse af 16. januar 2014 i sag 08.2013
Elevens uddannelsesaftale blev ophævet i februar 2012 med den begrundelse, at praktikvirksomheden på grund af elevens omfattende sygefravær, der blandt andet medførte, at hun ikke kunne påbegynde det tredje skoleforløb, havde mistet tilliden til, at eleven kunne gennemføre uddannelsen. Eleven havde forud for uddannelsesforholdet fået bevilget revalidering på grund af en ADHD-lidelse. Tvistighedsnævnet fandt, at nævnet var kompetent til at behandle elevens krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Nævnet udtalte, at ADHD efter omstændighederne kan være en lidelse omfattet af handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven, men fandt, at der i den konkrete sag ikke var dokumenteret en sådan sammenhæng mellem ADHD-lidelsen og elevens sygefravær, at hun i relation til uddannelsen som kontorassistent kunne anses for omfattet af handicapbegrebet i forskelsbehandlingslovens forstand. På baggrund af det hidtidige sygefravær var der mellem parterne i

december 2011 indgået aftale om at forlænge uddannelsesaftalen med 3 måneder, og det efterfølgende sygefravær kunne ikke i sig selv begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen. Herefter fik eleven medhold i krav om erstatning for løn i opsigelsesperioden i medfør af funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter funktionærlovens § 2b, mens praktikvirksomheden blev efter Tvistighedsnævnets daværende praksis frifundet for krav om godtgørelse for tab af uddannelsesgode.

Kendelse af 22. april 2014 i sag 39.2013
Virksomheden ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven havde fremsat trusler om vold over for praktikvirksomheden. Det fremgik af indehaverens forklaring for nævnet, at ophævelsen nærmere var begrundet i, at eleven til sin fødselsdag havde bedt om fri, hvilket var blevet afslået, hvorefter han havde sygemeldt sig. Han blev herefter bedt om at fremsende dokumentation for sygdommen, hvilket afstedkom en telefon-

samtale, hvorunder eleven truede med at ”bukke begge ender sammen på ham”. Virksomheden, der ikke var medlem af nogen arbejdsgiverorganisation, anførte i øvrigt, at man ikke anerkendte Tvistighedsnævnets sammensætning, idet man som en ikke-organiseret virksomhed ikke var repræsenteret. Nævnet afgjorde under henvisning til Højesterets dom, refereret i UfR 2008-1897, at der ikke var grundlag for at fastslå, at nævnet ikke var korrekt sammensat, hvorfor afvisningspåstanden ikke toges til følge. Tvistighedsnævnet lagde arbejdsgiverens forklaring til grund og fandt på den baggrund, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var berettiget, og at eleven herefter skulle betale erstatning svarende til ½ måneds løn. Eleven fik medhold i et efterbetalingskrav, idet det vedrørende et krav om løn under ferie i forbindelse med julelukning bemærkedes blandt andet, at det følger af ferie-lovens § 9, stk. 1, sammenholdt med § 17, stk. 2, at såfremt der holdes virksomhedslukket på arbejdsdage mellem jul og nytår, skal virk-

somheden betale eleven løn for de pågældende dage.

Kendelse af 31. oktober 2014 i sag 31.2014
Sagens hovedspørgsmål var, om en elev havde ret til aflønning som voksenarbejder efter referenceoverenskomsten, hvorefter elever, der var fyldt 25 år, og som gennemgår en faglig oplæring i henhold til erhvervsuddannelsesloven anbefales lønnet som voksne arbejdere. Ved en faglig voldgift var det blevet præciseret, at anbefaling betød, at virksomheden skal have saglige grunde til ikke at tilbyde løn som voksenarbejder, og at sådanne saglige grunde for eksempel kan være, at eleven ikke har forudgående, praktisk erfaring inden for arbejdsområdet, eller at den opnåede erfaring er væsentlig mindre end 12 måneder. Tvistighedsnævnet fandt, at det beroede på en fortolkning af overenskomsten, om eleven, der havde arbejdet i ikke under ti måneder med pasning af smågrise på to svinefarme, havde krav på aflønning som voksenarbejder, og afviste her-

efter sagen fra Tvistighedsnævnet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2.

*Højesterets dom af 20. august 2014
(UfR 2014.3363 H)*

En praktikvirksomhed, som ikke havde indgået overenskomst, havde ikke indbetalt pension for en elev. Højesteret fandt, at Tvistighedsnævnet var kompetent til at behandle elevens pensionskrav. Højesteret udtalte endvidere, at § 55, stk. 2, i erhvervsuddannelsesloven også omfatter vilkår om en pensionsordning i den for uddannelsesområdet gældende overenskomst. Da løn og pensionsbidrag har forskellige formål, kan arbejdsgiver som udgangspunkt ikke opfylde pligten til at indbetale pension ved at udbetale bidraget som løn, og arbejdsgiveren har derfor pligt til at efterbetale manglende bidrag. Muligheden for at fravige dette udgangspunkt er begrænset, hvis forpligtelsen er baseret på kollektiv overenskomst, og der var i den konkrete sag ikke oplyst omstændighe-

der, der kunne føre til en fravigelse af dette udgangspunkt. Virksomheden havde derfor pligt til at efterbetale de manglende bidrag til elevens pensionsordning. Spørgsmålet om virksomhedens muligheder for at tilbagesøge den del af lønnen, der svarede til elevens pensionsbidrag, måtte afgøres efter reglerne om *condictio indebiti*, og i den foreliggende sag, hvor fejlen var virksomhedens og eleven ikke var i ond tro, var der ikke grundlag for tilbagebetaling. Tvistighedsnævnets kendelse i sagen 48.2009 var afsagt den 20. januar 2010.

Ansættelsesbevisloven

Kendelse af 2. juli 2014 i sag 28.2013

Eleven ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at hun havde arbejdet alt for meget, og at hun var blevet udsat for *sexchikane*. Tvistighedsnævnet fandt det godtgjort, at eleven havde været udsat for grov seksuel *chikane* af såvel verbal som fysisk karakter fra indehaverens side og tilkendte

eleven 25.000 kroner i godtgørelse efter ligebehandlingsloven samt 50.000 kroner for tab af uddannelsesgode, idet forholdet ansås for at udgøre en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen. Uanset at fristen efter erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, ikke var overholdt, fandtes eleven under hensyn til karakteren af krænkelsen og til den stærke psykiske påvirkning, denne krænkelse havde på hende, ikke afskåret fra at hæve uddannelsesaftalen. Eleven fik herudover erstattet sine udgifter til psykologbistand. Eleven fik endvidere tilkendt et skønsmæssigt beløb i løn for overarbejde samt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 7.500 kroner, idet uddannelsesaftalens pkt. 8 om referenceoverenskomst ikke var udfyldt.

Kendelse af 12. august 2014 i sag 05.2014

Eleven ophævede uddannelsesaftalen med begrundelse i det tillidsbrud, der var opstået som følge af, at han var blevet sat til at udføre arbejde med asbest uden overhol-

delse af de nødvendige sikkerhedsforanstaltninger. Eleven havde til dokumentation herfor fremlagt en sagkyndig erklæring om, at der i det undersøgte materiale fandtes 5-10 procent asbestfibrer. Praktikvirksomheden bestred, at eleven havde arbejdet med asbest. Tvistighedsnævnet fandt det ikke alene på baggrund af erklæringen, der ikke angav, hvor og hvornår prøven var udtaget, godtgjort, at eleven havde arbejdet med asbest og fandt herefter, at elevens ophævelse af uddannelsesaftalen var uberettiget, hvorfor praktikvirksomheden blev frifundet for kravet om godtgørelse for tab af uddannelsesgode. Uddannelsesaftalen indeholdt ingen oplysning om referenceoverenskomsten. Under hensyn til, at eleven, der var under revalidering, havde modtaget sin løn fra kommunen, blev godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven fastsat til 2.500 kroner.

Kendelse af 18. september 2014 i sag 21.2014
Det fremgik af uddannelsesaftalen, at der var aftalt en 13 ugers turnus-

periode på maksimalt 481 timer og minimum 1 friweekend pr. måned. Dette stillede eleven dårligere end reglerne i den på uddannelsesområdet gældende overenskomst, hvorefter arbejdstiden udgør 148 timer over en fire ugers turnus. Praktikvirksomheden henviste til, at referenceoverenskomsten indeholdt mulighed for ved lokalaftale at fravige overenskomstens regler om turnus, men allerede fordi en betingelse heri om, at en sådan aftale skulle godkendes af overenskomstparterne, ikke var opfyldt, kunne overenskomsten ikke anses for gyldigt fraveget. Herefter, og da spørgsmålet om arbejdstidens tilrettelæggelse og omfang har en sådan sammenhæng med overenskomstens bestemmelser om aflønning, at en ikke overenskomstdækket virksomhed i kraft af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, er forpligtet til at følge overenskomstens bestemmelser herom, fik eleven medhold i sit krav på overtidbetaling mv. opgjort i overensstemmelse med en fire ugers turnus på 148 timer. Uddannelsesaftalens

bestemmelse om turnusordning blev anset for en mangel i ansættelsesbevislovens forstand, som beretigede eleven til en godtgørelse på 10.000 kroner.

Kendelse af 4. december 2014 i sag 33.2014
Uddannelsesaftalen blev på praktikvirksomhedens initiativ ophævet den 22. august 2013 med tre måneders varsel til fratræden den 22. november 2013. Den 7. oktober 2013 underskrev parterne en blanket om ophævelse af uddannelsesaftalen, hvori var afkrydset i begge felter "efter gensidig aftale" og "ensidigt af virksomheden", men der var modstridende forklaringer om, hvordan og hvornår krydserne var blevet sat. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen var sket efter gensidig aftale, og tilkendte eleven en godtgørelse for tab af uddannelsesgode på 20.000 kroner, som var fastsat under hensyn til, at eleven modtog løn i en opsigelsesperiode, hvor hun i hvert fald fra den 7. oktober

2013 havde været fritstillet. Endvidere fik eleven en godtgørelse efter funktionærlovens § 2b på 1 måneds løn. Endelig blev der tilkendt eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 5.000 kroner, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt oplysninger om referenceoverenskomsten, hvilket dog ikke havde haft betydning for den konkrete tvist mellem parterne.

Kendelse af 5. december 2014 i sag 35.2014
Sagen drejede sig blandt andet om, hvorvidt eleven ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen. Eleven, der var under uddannelse som landmand med speciale inden for planter, havde efter sin egen forklaring dagen før påbegyndelse af et skoleophold sagt til praktikvirksomhedens indehaver, at han ønskede at skifte uddannelse efter skoleopholdet, fordi han hellere ville arbejde med dyr. Få dage efter skrev praktikvirksomheden et brev til eleven, hvori man bekræftede, at eleven havde opsagt sin praktikplads med øjeblikkelig virkning. Tvistigheds-

nævnet fandt, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at uddannelsesaftalen var ophævet ensidigt af eleven, og lagde i den forbindelse vægt på, at eleven efter sin forklaring ikke havde forstået, hvordan hans udtalelser blev opfattet af virksomheden, at der ikke var indgået nogen skriftlig aftale om ophævelse af uddannelsesaftalen, og at der ikke forelå dokumentation for, at det efterfølgende brev var kommet frem til eleven på en sådan måde, at hans manglende reaktion heroverfor måtte tages som udtryk for, at eleven var enig i, at han havde ophævet uddannelsesaftalen uden varsel. Eleven fik derfor medhold i, at han havde krav på løn under skoleopholdet. Et krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven blev taget til følge med 10.000 kroner, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt oplysninger om referenceoverenskomsten og i strid med denne indeholdt en oplysning om, at arbejdsugen var på 40 timer.

Højesterets dom af 3. november 2014 i sag 23/2014 (1. afdeling)

Højesteret fastslog, at vilkår om pension, beløb til fritvalgs lønkonto og kompensation for ikke afholdte feriefridage var omfattet af lønbeholdet i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Højesteret udtalte i den forbindelse, at § 55, stk. 2, må forstås således, at den omfatter overførsel af penge eller ydelser af økonomisk værdi til en medarbejder som vederlag i et ansættelsesforhold, hvilket udgøres ikke kun af grundlønnen, men også af andre lønelementer og lønvilkår. Herudover fastsatte Højesteret en godtgørelse i henhold til ansættelsesbevisloven på 10.000 kroner, idet uddannelsesaftalen og den i tilknytning hertil udarbejdede ansættelseskontrakt ikke indeholdt oplysning om referenceoverenskomsten, men at dokumenterne tværtimod efterlod det indtryk, at eleven kun havde krav på en fast månedlig løn og således ikke var berettiget til pension, indbetalinger på fritvalgs lønkonto og feriefridage i overensstemmelse med overens-

komsten på uddannelsesområdet, og idet ansættelseskontrakten indeholdt vilkår uden gyldighed eller relevans. Tvistighedsnævnet var i sin afgørelse af 19. januar 2011 nået til samme resultat, dog således at godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven var fastsat til 7.500 kroner.

Ferieloven

Kendelse af 22. april 2014 i sag 39.2013
Virksomheden ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven havde fremsat trusler om vold over for praktikvirksomheden. Det fremgik af indehaverens forklaring for nævnet, at ophævelsen nærmere var begrundet i, at eleven til sin fødselsdag havde bedt om fri, hvilket var blevet afslået, hvorefter han havde sygemeldt sig. Han blev herefter bedt om at fremsende dokumentation for sygdommen, hvilket afstedkom en telefonsamtale, hvorunder eleven truede med at "bukke begge ender sammen på ham". Virksomheden, der ikke var medlem af nogen arbejdsgiverorga-

nisation, anførte i øvrigt, at man ikke anerkendte Tvistighedsnævnets sammensætning, idet man som en ikke-organiseret virksomhed ikke var repræsenteret. Nævnet afgjorde under henvisning til Højesterets dom, refereret i UfR 2008-1897, at der ikke var grundlag for at fastslå, at nævnet ikke var korrekt sammensat, hvorfor afvisningspåstanden ikke toges til følge. Tvistighedsnævnet lagde arbejdsgiverens forklaring til grund og fandt på den baggrund, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var berettiget, og at eleven herefter skulle betale erstatning svarende til ½ måneds løn. Eleven fik medhold i et efterbetalingskrav, idet det vedrørende et krav om løn under ferie i forbindelse med julelukning bemærkedes blandt andet, at det følger af ferielovens § 9, stk. 1, sammenholdt med § 17, stk. 2, at såfremt der holdes virksomhedslukket på arbejdsdage mellem jul og nytår, skal virksomheden betale eleven løn for de pågældende dage.

Kendelse af 17. september 2014 i sag 40.2014
Praktikvirksomheden anmeldte på baggrund af en overvågningsvideo og vidneudsagn fra ansatte og tidligere ansatte i virksomheden eleven til politiet for et indbrud, der kort forinden var begået i virksomheden, og ophævede uddannelsesaftalen. Politiet frafaldt efterfølgende sigtelsen mod eleven, og heller ikke Tvistighedsnævnet fandt det mod elevens benægtelse tilstrækkeligt godtgjort, at eleven var den ene af to gerningsmænd til indbruddet. Eleven fik derfor tilkendt en godtgørelse, som under hensyn til omstændighederne i forbindelse med ophævelsen blev fastsat til 50.000 kroner. Praktikvirksomheden blev frifundet for et krav om tortgodtgørelse for injurier, idet nævnet fandt, at virksomheden ved sine henvendelser til mulige vidner ikke var gået udover rammerne for berettiget varetægelse af sine interesser i sagen. Et krav om feriegodtgørelse blev taget til følge med bemærkning om, at der ved beregningen af feriegodtgørelse ved fratræden ikke skulle tages hensyn til løn udbetalt

under ferieafholdelse, selvom eleven ikke havde optjent ret hertil, jf. ferielovens § 9. Elevens påstand om efterbetaling af såvel arbejdsgiverens som elevens eget pensionsbidrag blev taget til følge med bemærkning om, at bidragene skulle indbetales til elevens pensionsordning, jf. Højesterets dom af 20. august 2014.

Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59

Kendelse af 14. januar 2014 i sag 14.2012
Eleven var sygemeldt fra den 1. marts 2010, til uddannelsesaftalen efter sit indhold udløb ved årets udgang. Eleven fremsatte i december 2010 ønske om at genoptage sin uddannelse på deltid, men dette blev afvist af praktikvirksomheden med den begrundelse, at man ikke ønskede at forlænge uddannelsesaftalen. Sagen blev herefter indbragt for det faglige udvalg. I april 2011 blev der udarbejdet en speciallægeerklæring, der konkluderede, at eleven led af en nervøs og stress relateret

tilstand, som på længere sigt måtte forventes at kunne bedres, men at det var usandsynligt, at symptomerne ville forsvinde. Tvistighedsnævnet fandt på baggrund af nævnets mangeårige praksis og retspraksis, at nævnet var kompetent til at behandle elevens krav om godtgørelse efter principalt forskelsbehandlingsloven, subsidiært funktionærloven. Da eleven ikke havde anmodet det faglige udvalg om at træffe afgørelse om at forlænge uddannelsesaftalen efter erhvervsuddannelseslovens § 58, stk. 3, men alene om at søge sagen forligt, kunne det forhold, at uddannelsesaftalen udløb, ikke sidestilles med en afskedigelse eller en ophævelse af uddannelsesaftalen i erhvervsuddannelses-, forskelsbehandlings- eller funktionærlovens forstand, hvorfor praktikvirksomheden blev frifundet for det rejste krav om godtgørelse.

Kendelser af 11. juli 2014 i sagerne 49.2013, 52.2013 og 55.2013

Sagerne, der blev behandlet i samme møde, drejede sig alle om, hvorvidt en praktikvirksomhed havde udsat en elev for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven ved ikke at forlænge uddannelsesaftalen, da denne udløb under elevens barselsorlov. Praktikvirksomhederne havde alle tilbudt eleverne at fortsætte deres uddannelse efter endt barselsorlov. Eleverne havde inden uddannelsesaftalernes ordinære udløb indbragt sagerne for det faglige udvalg, der havde konstateret, at der ikke var grundlag for forlig i sagerne. Tvistighedsnævnet fandt, at der med den beskrevne praksis forelå en overtrædelse af ligebehandlingsloven og udtalte i den forbindelse blandt andet, at uddannelsesaftaler ikke kan sidestilles med almindelige tidsbegrænsede aftaler, idet praktikvirksomheden ved indgåelse af en uddannelsesaftale også påtager sig et reelt medansvar for, at eleven gennemfører sin uddannelse, og at den beskrevne praksis med

”suspension” af en uddannelsesaftale ikke havde hjemmel i erhvervsuddannelsesloven, samt at der hidtil stort set altid var sket forlængelse af uddannelsesaftaler, når eleven havde anmodet praktikvirksomheden eller det faglige udvalg herom. Det forhold, at eleverne ikke udtrykkeligt havde anmodet det faglige udvalg om at forlænge uddannelsesaftalerne, burde ikke komme eleverne til skade, idet nævnet lagde til grund, at det faglige udvalg med den pågældende sammensætning ikke ville have truffet en sådan afgørelse om forlængelse. Herefter, og idet der ikke fandtes grundlag for at lade godtgørelsen bortfalde på grund af tvivl om fortolkningen af erhvervsuddannelseslovens § 58, fik eleverne medhold i de rejste krav om godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2, jf. § 9.

Bemærkning:
Højesteret har udtalt, ved dom af 21. januar 2015 i sag 180/2013, at *erhvervsuddannelseslovens § 58 efter sin ordlyd, forarbejder og formål må forstås således,*

at en elev, der bliver gravid, og som påbegynder barselsorlov, inden uddannelsesaftalen er udløbet, kan kræve, at aftalen forlænges i nødvendigt omfang. Denne dom vil blive udførligt omtalt i Årsberetningen for 2015.

Forskelsbehandlingsloven

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

Kendelse af 14. januar 2014 i sag 14.2012
Eleven var sygemeldt fra den 1. marts 2010, til uddannelsesaftalen efter sit indhold udløb ved årets udgang. Eleven fremsatte i december 2010 ønske om at genoptage sin uddannelse på deltid, men dette blev afvist af praktikvirksomheden med den begrundelse, at man ikke ønskede at forlænge uddannelsesaftalen. Sagen blev herefter indbragt for det faglige udvalg. I april 2011 blev der udarbejdet en speciallægeerklæring, der konkluderede, at eleven led af en nervøs og stress relateret

tilstand, som på længere sigt måtte forventes at kunne bedres, men at det var usandsynligt, at symptomerne ville forsvinde. Tvistighedsnævnet fandt på baggrund af nævnets mangeårige praksis og retspraksis, at nævnet var kompetent til at behandle elevens krav om godtgørelse efter principalt forskelsbehandlingsloven, subsidiært funktionærloven. Da eleven ikke havde anmodet det faglige udvalg om at træffe afgørelse om at forlænge uddannelsesaftalen efter erhvervsuddannelseslovens § 58, stk. 3, men alene om at søge sagen forligt, kunne det forhold, at uddannelsesaftalen udløb, ikke sidestilles med en afskedigelse eller en ophævelse af uddannelsesaftalen i erhvervsuddannelses-, forskelsbehandlings- eller funktionærlovens forstand, hvorfor praktikvirksomheden blev frifundet for det rejste krav om godtgørelse.

Kendelse af 16. januar 2014 i sag 08.2013
Elevens uddannelsesaftale blev ophævet i februar 2012 med den be-

grundelse, at praktikvirksomheden på grund af elevens omfattende sygefravær, der blandt andet medførte, at hun ikke kunne påbegynde det tredje skoleforløb, havde mistet tilliden til, at eleven kunne gennemføre uddannelsen. Eleven havde forud for uddannelsesforholdet fået bevilget revalidering på grund af en ADHD-lidelse. Tvistighedsnævnet fandt, at nævnet var kompetent til at behandle elevens krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Nævnet udtalte, at ADHD efter omstændighederne kan være en lidelse omfattet af handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven, men fandt, at der i den konkrete sag ikke var dokumenteret en sådan sammenhæng mellem ADHD-lidelsen og elevens sygefravær, at hun i relation til uddannelsen som kontorassistent kunne anses for omfattet af handicapbegrebet i forskelsbehandlingslovens forstand. På baggrund af det hidtidige sygefravær var der mellem parterne i december 2011 indgået aftale om at forlænge uddannelsesaftalen med 3 måneder, og det efter-

følgende sygefravær kunne ikke i sig selv begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen. Herefter fik eleven medhold i krav om erstatning for løn i opsigelsesperioden i medfør af funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter funktionærlovens § 2b, mens praktikvirksomheden blev efter Tvistighedsnævnets daværende praksis frifundet for krav om godtgørelse for tab af uddannelsesgode.

Funktionærloven

Kendelse af 14. januar 2014 i sag 14.2012

Eleven var sygemeldt fra den 1. marts 2010, til uddannelsesaftalen efter sit indhold udløb ved årets udgang. Eleven fremsatte i december 2010 ønske om at genoptage sin uddannelse på deltid, men dette blev afvist af praktikvirksomheden med den begrundelse, at man ikke ønskede at forlænge uddannelsesaftalen. Sagen blev herefter indbragt for det faglige udvalg. I april 2011 blev der udarbejdet en speciallægeerklæring, der konkluderede, at eleven led af en nervøs og stress

relateret tilstand, som på længere sigt måtte forventes at kunne bedres, men at det var usandsynligt, at symptomerne ville forsvinde. Tvistighedsnævnet fandt på baggrund af nævnets mangeårige praksis og retspraksis, at nævnet var kompetent til at behandle elevens krav om godtgørelse efter principalt forskelsbehandlingsloven, subsidiært funktionærloven. Da eleven ikke havde anmodet det faglige udvalg om at træffe afgørelse om at forlænge uddannelsesaftalen efter erhvervsuddannelseslovens § 58, stk. 3, men alene om at søge sagen forligt, kunne det forhold, at uddannelsesaftalen udløb, ikke sidestilles med en afskedigelse eller en ophævelse af uddannelsesaftalen i erhvervsuddannelses-, forskelsbehandlings- eller funktionærlovens forstand, hvorfor praktikvirksomheden blev frifundet for det rejste krav om godtgørelse.

Kendelse af 16. januar 2014 i sag 08.2013

Elevens uddannelsesaftale blev ophævet i februar 2012 med den be-

grundelse, at praktikvirksomheden på grund af elevens omfattende sygefravær, der blandt andet medførte, at hun ikke kunne påbegynde det tredje skoleforløb, havde mistet tilliden til, at eleven kunne gennemføre uddannelsen. Eleven havde forud for uddannelsesforholdet fået bevilget revalidering på grund af en ADHD-lidelse. Tvistighedsnævnet fandt, at nævnet var kompetent til at behandle elevens krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Nævnet udtalte, at ADHD efter omstændighederne kan være en lidelse omfattet af handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven, men fandt, at der i den konkrete sag ikke var dokumenteret en sådan sammenhæng mellem ADHD-lidelsen og elevens sygefravær, at hun i relation til uddannelsen som kontorassistent kunne anses for omfattet af handicapbegrebet i forskelsbehandlingslovens forstand. På baggrund af det hidtidige sygefravær var der mellem parterne i december 2011 indgået aftale om at forlænge uddannelsesaftalen med 3 måneder, og det efterføl-

gende sygefravær kunne ikke i sig selv begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen. Herefter fik eleven medhold i krav om erstatning for løn i opsigelsesperioden i medfør af funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter funktionærlovens § 2b, mens praktikvirksomheden blev efter Tvistighedsnævnets daværende praksis frifundet for krav om godtgørelse for tab af uddannelsesgode.

Kendelse af 30. januar 2014 i sag 24.2013

Eleven ophævede uddannelsesaftalen på grund af manglende betaling af løn efter at have afgivet påkrav over for virksomheden om betaling af løn med tilkendegivelse af, at uddannelsesaftalen ville blive ophævet, hvis ikke kravet blev betalt. Tvistighedsnævnet fandt ophævelsen berettiget og tilkendte som følge heraf eleven erstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter § 2 b, svarende til én måneds løn, idet det bemærkedes, at elevens ophævelse måtte sidestilles med en uberettiget ophævelse af uddannel-

sesaftalen fra virksomhedens side, jf. funktionærlovens § 2b, stk. 3.

Kendelse af 24. marts 2014 i sag 47.2013

Uddannelsesaftalen blev ophævet af praktikvirksomheden med den begrundelse, at den kvindelige elev havde et intimt forhold til virksomhedsejerens eksmand, som samtidig var medindehaver af virksomheden. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at den kvindelige ejer af virksomheden havde været indforstået med deres forhold, men fandt ikke, at eleven ved at indlede et forhold til den mandlige ejer groft havde misligholdt uddannelsesaftalen, eller at hun var nærmest til at bære risikoen for, at en forudsætning for uddannelsesaftalens herved var bristet. Som følge heraf fik eleven tilkendt en godtgørelse for tab af uddannelsesgode på 30.000 kroner, idet der ikke fandtes grundlag for at udmåle en forhøjet godtgørelse. Idet uddannelsen som "ædelmetalsmed" hovedsagligt var af håndværksmæssig karakter, var



uddannelsesforholdet ikke omfattet af funktionærlovens regler.

Kendelse af 3. november 2014 i sag 20.2014

Eleven forlod fredag eftermiddag arbejdspladsen efter en episode, der afsluttedes med, at han til sin arbejdsgiver tilkendegav, at han skulle til læge, og han om mandagen sygemeldt af lægen med symptomer på stress. Uddannelsesaftalen blev knap 3 uger senere ensidigt ophævet af praktikvirksomheden under henvisning til, at eleven var ulovligt udeblevet, fordi han ifølge optegnelser på Facebook fredag eftermiddag var taget til Odense, hvor han deltog i en debat om erhvervsskolerne, og nogle dage senere skulle have befundet sig i Nordjylland for at deltage i planlægningen af en medlemskonference. Tvistighedsnævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte elevens forklaring om sin sygdom. Ophævelsen af uddannelsesaftalen blev herefter anset for uberettiget, og eleven fik medhold i sit krav på minimalerstatning efter funk-

nærlovens § 3 og godtgørelse svarende til én måneds løn i medfør af § 2b. Under henvisning til Højesterets dom, refereret i UfR 2014.1708, fik eleven tillige tilkendt 15.000 kroner i godtgørelse for tab af uddannelsesgode, idet flertallet fandt, at der i overensstemmelse med dommens præmisser ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse burde tages hensyn til den tilkendte minimalerstatning, men ikke til godtgørelsen efter funktionærlovens § 2b.

Kendelse af 4. december 2014 i sag 33.2014

Uddannelsesaftalen blev på praktikvirksomhedens initiativ ophævet den 22. august 2013 med tre måneders varsel til fratræden den 22. november 2013. Den 7. oktober 2013 underskrev parterne en blanket om ophævelse af uddannelsesaftalen, hvori var afkrydset i begge felter "efter gensidig aftale" og "ensidigt af virksomheden", men der var modstridende forklaringer om, hvordan og hvornår krydserne var blevet sat. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden

ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen var sket efter gensidig aftale, og tilkendte eleven en godtgørelse for tab af uddannelsesgode på 20.000 kroner, som var fastsat under hensyn til, at eleven modtog løn i en opsigelsesperiode, hvor hun i hvert fald fra den 7. oktober 2013 havde været fritstillet. Endvidere fik eleven en godtgørelse efter funktionærlovens § 2b på 1 måneds løn. Endelig blev der tilkendt eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 5.000 kroner, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt oplysninger om referenceoverenskomsten, hvilket dog ikke havde haft betydning for den konkrete tvist mellem parterne.

Højesterets dom af 6. marts 2014 (UfR 2014.1708 H)

Sagen drejede sig om, hvorvidt en elev ansat på funktionærvilkår i tilfælde af praktikvirksomhedens uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen havde krav på såvel minimalerstatning efter funktionærlovens § 3 som godtgørelse for

tab af uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven. Højesteret udtalte i den forbindelse, at ”den minimalerstatning, der tilkendes efter funktionærlovens § 3, dækker alene mistet lønindtægt. Beløbet på 30.000 kroner [for tab af uddannelsesgode] dækker efter den nævnte praksis mere end mistet lønindtægt og udgør således en kompensation, der ikke er identisk med minimalerstatningen efter § 3. En elev, der er tilkendt erstatning efter § 3, kan derfor ikke af den grund afskæres fra at få tilkendt yderligere kompensation, men ved fastsættelsen af kompensationsbeløbet skal der efter højesterets opfattelse tages hensyn til, at eleven er tilkendt minimalerstatning efter funktionærloven.” Herefter fandt Højesteret, at eleven havde krav på 15.000 kroner i godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven, hvilket beløb svarede til halvdelen af den godtgørelse, der efter praksis i en lignende situation ville have været tilkendt en ikke-funktionæransat elev. Østre Landsret var kommet til samme resultat som Tvistighedsnævnet, der i kendelse af

27. juli 2011 i sag 70.2010, der efter nævnets daværende praksis alene tilkendte eleven minimalerstatning efter funktionærloven.

Hjemvisning til fagligt udvalg

Ingen kendelse

Injurier

Kendelse af 17. september 2014 i sag 40.2014 Praktikvirksomheden anmeldte på baggrund af en overvågningsvideo og vidneudsagn fra ansatte og tidligere ansatte i virksomheden eleven til politiet for et indbrud, der kort forinden var begået i virksomheden, og ophævede uddannelsesaf-talen. Politiet frafaldt efterfølgende sigtelsen mod eleven, og heller ikke Tvistighedsnævnet fandt det mod elevens benægtelse tilstrækkeligt godtgjort, at eleven var den ene af to gerningsmænd til indbruddet. Eleven fik derfor tilkendt en godtgørelse, som under hensyn til omstændighederne i forbindelse med

ophævelsen blev fastsat til 50.000 kroner Praktikvirksomheden blev frifundet for et krav om tortgodtgørelse for injurier, idet nævnet fandt, at virksomheden ved sine henvendelser til mulige vidner ikke var gået udover rammerne for berettiget varetagelse af sine interesser i sagen. Et krav om feriegodtgørelse blev taget til følge med bemærkning om, at der ved beregningen af feriegodtgørelse ved fratræden ikke skulle tages hensyn til løn udbetalt under ferieafholdelse, selvom eleven ikke havde optjent ret her-til, jf. ferielovens § 9. Elevens påstand om efterbetaling af såvel arbejds-giverens som elevens eget pensionsbidrag blev taget til følge med bemærkning om, at bidragene skulle indbetales til elevens pensionsordning, jf. Højesterets dom af 20. august 2014.

Konkurrerende overenskomster

Ingen kendelse

Ligebehandlingsloven.

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

Kendelse af 22. januar 2013 i sag 29.2013
Praktikvirksomheden skrev efter indgåelse af uddannelsesaftale, men før uddannelsesforholdets begyndelse, til eleven, at elevens kommende fravær på grund af barsel ikke passede med hverken praktikvirksomhedens eller skolens planlægning af uddannelsen, og at man derfor bad hende kontakte dem igen efter endt barselsorlov med henblik på en ny opstart af uddannelsen. Tvistighedsnævnet fandt, at uddannelsesaftalen hermed måtte anses for ensidigt ophævet af virksomheden, og at eleven herved blev udsat for direkte forskelsbehandling på grund af køn. Elevens krav på godtgørelse efter ligebehandlingsloven blev herefter taget til følge.

Kendelse af 2. juli 2014 i sag 28.2013
Eleven ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at hun havde arbejdet alt for meget, og at hun var blevet udsat for sexchikane. Tvistighedsnævnet fandt det godtgjort, at eleven havde været udsat for grov seksuel chikane af såvel verbal som fysisk karakter fra indehaverens side og tilkendte eleven 25.000 kroner i godtgørelse efter ligebehandlingsloven samt 50.000 kroner for tab af uddannelsesgode, idet forholdet ansås for at udgøre en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen. Uanset at fristen efter erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, ikke var overholdt, fandtes eleven under hensyn til karakteren af krænkelser og til den stærke psykiske påvirkning, denne krænkelser havde på hende, ikke afskåret fra at hæve uddannelsesaftalen. Eleven fik herudover erstattet sine udgifter til psykologbistand. Eleven fik endvidere tilkendt et skønsmæssigt beløb i løn for overarbejde samt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 7.500 kroner, idet uddan-

nelsaftalens pkt. 8 om referenceoverenskomst ikke var udfyldt.

Kendelser af 11. juli 2014 i sagerne 49.2013, 52.2013 og 55.2013
Sagerne, der blev behandlet i samme møde, drejede sig alle om, hvorvidt en praktikvirksomhed havde udsat en elev for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven ved ikke at forlænge uddannelsesaftalen, da denne udløb under elevens barselsorlov. Praktikvirksomhederne havde alle tilbudt eleverne at fortsætte deres uddannelse efter endt barselsorlov. Eleverne havde inden uddannelsesaftalernes ordinære udløb indbragt sagerne for det faglige udvalg, der havde konstateret, at der ikke var grundlag for forlig i sagerne. Tvistighedsnævnet fandt, at der med den beskrevne praksis forelå en overtrædelse af ligebehandlingsloven og udtalte i den forbindelse blandt andet, at uddannelsesaftaler ikke kan sidestilles med almindelige tidsbegrænsede aftaler, idet praktikvirksomheden ved indgåelse

af en uddannelsesaftale også påtager sig et reelt medansvar for, at eleven gennemfører sin uddannelse, og at den beskrevne praksis med "suspension" af en uddannelsesaftale ikke havde hjemmel i erhvervsuddannelsesloven, samt at der hidtil stort set altid var sket forlængelse af uddannelsesaftaler, når eleven havde anmodet praktikvirksomheden eller det faglige udvalg herom. Det forhold, at eleverne ikke udtrykkeligt havde anmodet det faglige udvalg om at forlænge uddannelsesaftalerne, burde ikke komme eleverne til skade, idet nævnet lagde til grund, at det faglige udvalg med den pågældende sammensætning ikke ville have truffet en sådan afgørelse om forlængelse. Herefter, og idet der ikke fandtes grundlag for at lade godtgørelsen bortfalde på grund af tvivl om fortolkningen af erhvervsuddannelseslovens § 58, fik eleverne medhold i de rejste krav om godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2, jf. § 9.

Bemærkning:

Højesteret har udtalt, ved dom af 21. januar 2015 i sag 180/2013, at erhvervsuddannelseslovens § 58 efter sin ordlyd, forarbejder og formål må forstås således, at en elev, der bliver gravid, og som påbegynder barselsorlov, inden uddannelsesaftalen er udløbet, kan kræve, at aftalen forlænges i nødvendigt omfang. Denne dom vil blive udførligt omtalt i Årsberetningen for 2015.

Kendelse af 31. oktober 2014 i sag 47.2014
Praktikvirksomheden underskrev den 6. november 2012 en blanket om virksomhedens ensidige ophævelse af uddannelsesaftalen i prøvetiden, angiveligt som følge af dårlig økonomi. Datoen for ophævelsen blev af erhvervsskolen efterfølgende rettet til den 5. november 2012, hvilket efter forklaringen fra praktikvirksomhedens indehaver skete efter aftale mellem ham og eleven, idet prøvetiden udløb den 5. november 2012. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at ophævelsen af uddannelsesaftalen først blev meddelt eleven den 6. november 2012, og at det efterfølgende forløb vedrørende æn-

dring af datoen ikke kunne sidestilles med indgåelse af en aftale om gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen. Ophævelsen var således sket uden for prøvetiden og fandtes uberettiget. Eleven fik herefter medhold i et krav på godtgørelse for tab af uddannelsesgode med 30.000 kroner samt godtgørelse efter ligebehandlingsloven svarende til ni måneders løn, idet nævnet fandt det godtgjort, at arbejdsgiveren på ophævelsestidspunktet var bekendt med, at eleven var gravid.

Ligelønsloven

Ingen kendelse

Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

Kendelse af 23. januar 2014 i sag 41.2013
Eleven ophævede uddannelsesaftalen på grund af omstrukturering og udskiftning af uddannet personale på virksomheden samt dårligt arbejdsmiljø og manglende betaling af korrekt løn. Tvistighedsnævnet

fandt det ikke dokumenteret, at eleven på grund af grov misligholdelse fra virksomhedens side havde været berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen og bemærkede herunder, at der ikke inden ophævelsen var afgivet påkrav til virksomheden om betaling af løn med angivelse af, at manglende betaling kunne føre til en ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven havde under sin uddannelse arbejdet efter en vagtplan, som afveg fra overenskomstens bestemmelser. Tvistighedsnævnet udtalte, at henset til den sammenhæng, der er mellem planlægning af arbejdstiden og krav på overtidsbetaling, havde virksomheden efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, været forpligtet til at følge overenskomstens regler om vagtplanering, hvorfor eleven fik krav på betaling af forskudttid, helligdags- og overtidsbetaling udregnet i overensstemmelse med overenskomstens regler på baggrund af den præsterede arbejdstid.

Kendelse af 29. august 2014 i sag 09.2014
Praktikvirksomheden, der ikke havde indgået aftale om overenskomst, havde undladt at betale pension i overensstemmelse med den for uddannelsesområdet gældende overenskomst. Tvistighedsnævnet udtalte under henvisning til Højesterets dom af 20. august 2014, at der i den foreliggende sag ikke var oplyst omstændigheder, som kunne føre til en fravigelse af udgangspunktet om, at en arbejdsgiver ikke med frigørende virkning kan opfylde sin pligt til at indbetale pensionsbidrag ved at udbetale bidraget til medarbejderen som løn. Eleven fik derfor udover et krav på efterbetaling af løn også medhold i kravet på betaling af det fulde pensionsbidrag med bemærkning om, at pensionsbidragene skulle indbetales til elevens pensionsordning.

Kendelse af 17. september 2014 i sag 40.2014
Praktikvirksomheden anmeldte på baggrund af en overvågningsvideo og vidneudsagn fra ansatte og tidligere ansatte i virksomheden eleven

til politiet for et indbrud, der kort forinden var begået i virksomheden, og ophævede uddannelsesaftalen. Politiet frafaldt efterfølgende sigtelsen mod eleven, og heller ikke Tvistighedsnævnet fandt det mod elevens benægtelse tilstrækkeligt godtgjort, at eleven var den ene af to gerningsmænd til indbruddet. Eleven fik derfor tilkendt en godtgørelse, som under hensyn til omstændighederne i forbindelse med ophævelsen blev fastsat til 50.000 kroner. Praktikvirksomheden blev frifundet for et krav om tortgodtgørelse for injurier, idet nævnet fandt, at virksomheden ved sine henvendelser til mulige vidner ikke var gået udover rammerne for berettiget varetagelse af sine interesser i sagen. Et krav om feriegodtgørelse blev taget til følge med bemærkning om, at der ved beregningen af feriegodtgørelse ved fratræden ikke skulle tages hensyn til løn udbetalt under ferieafholdelse, selvom eleven ikke havde optjent ret herpå, jf. ferielovens § 9. Elevens påstand om efterbetaling af såvel arbejdsgiverens som elevens eget

pensionsbidrag blev taget til følge med bemærkning om, at bidragene skulle indbetales til elevens pensionsordning, jf. Højesterets dom af 20. august 2014.

Kendelse af 18. september 2014 i sag 21.2014

Det fremgik af uddannelsesaftalen, at der var aftalt en 13 ugers turnusperiode på maksimalt 481 timer og minimum 1 friweekend pr. måned. Dette stillede eleven dårligere end reglerne i den på uddannelsesområdet gældende overenskomst, hvorefter arbejdstiden udgør 148 timer over en fire ugers turnus. Praktikvirksomheden henvisede til, at referenceoverenskomsten indeholdt mulighed for ved lokalaftale at fravige overenskomstens regler om turnus, men allerede fordi en betingelse heri om, at en sådan aftale skulle godkendes af overenskomstparterne, ikke var opfyldt, kunne overenskomsten ikke anses for gyldigt fraveget. Herefter, og da spørgsmålet om arbejdstidens tilrettelæggelse og omfang har en sådan sammenhæng med

overenskomstens bestemmelser om aflønning, at en ikke overenskomstdækket virksomhed i kraft af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, er forpligtet til at følge overenskomstens bestemmelser herom, fik eleven medhold i sit krav på overtidsbetaling mv. opgjort i overensstemmelse med en fire ugers turnus på 148 timer. Uddannelsesaftalens bestemmelse om turnusordning blev anset for en mangel i ansættelsesbevislovens forstand, som berettigede eleven til en godtgørelse på 10.000 kroner.

Højesterets dom af 20. august 2014 (UfR 2014.3363 H)

En praktikvirksomhed, som ikke havde indgået overenskomst, havde ikke indbetalt pension for en elev. Højesteret fandt, at Tvistighedsnævnet var kompetent til at behandle elevens pensionskrav. Højesteret udtalte endvidere, at § 55, stk. 2, i erhvervsuddannelsesloven også omfatter vilkår om en pensionsordning i den for uddannelsesområdet gældende overens-

komst. Da løn og pensionsbidrag har forskellige formål, kan arbejdsgiver som udgangspunkt ikke opfylde pligten til at indbetale pension ved at udbetale bidraget som løn, og arbejdsgiveren har derfor pligt til at efterbetale manglende bidrag. Muligheden for at fravige dette udgangspunkt er begrænset, hvis forpligtelsen er baseret på kollektiv overenskomst, og der var i den konkrete sag ikke oplyst omstændigheder, der kunne føre til en fravigelse af dette udgangspunkt. Virksomheden havde derfor pligt til at efterbetale de manglende bidrag til elevens pensionsordning. Spørgsmålet om virksomhedens muligheder for at tilbagesøge den del af lønnen, der svarede til elevens pensionsbidrag, måtte afgøres efter reglerne om *condictio indebiti*, og i den foreliggende sag, hvor fejlen var virksomhedens og eleven ikke var i ond tro, var der ikke grundlag for tilbagebetaling. Tvistighedsnævnets kendelse i sagen 48.2009 var afsagt den 20. januar 2010.

Højesterets dom af 3. november 2014 i sag 23/2014 (1. afdeling)

Højesteret fastslog, at vilkår om pension, beløb til fritvalgs lønkonto og kompensation for ikke afholdte feriefridage var omfattet af lønbeholdningen i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Højesteret udtalte i den forbindelse, at § 55, stk. 2, må forstås således, at den omfatter overførsel af penge eller ydelser af økonomisk værdi til en medarbejder som vederlag i et ansættelsesforhold, hvilket udgøres ikke kun af grundlønnen, men også af andre lønelementer og lønvilkår. Herudover fastsatte Højesteret en godtgørelse i henhold til ansættelsesbevisloven på 10.000 kroner, idet uddannelsesaftalen og den i tilknytning hertil udarbejdede ansættelseskontrakt ikke indeholdt oplysning om referenceoverenskomsten, men at dokumenterne tværtimod efterlod det indtryk, at eleven kun havde krav på en fast månedlig løn og således ikke var berettiget til pension, indbetalinger på fritvalgs lønkonto og feriefridage i overensstemmelse med overens-

komsten på uddannelsesområdet, og idet ansættelseskontrakten indeholdt vilkår uden gyldighed eller relevans. Tvistighedsnævnet var i sin afgørelse af 19. januar 2011 nået til samme resultat, dog således at godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven var fastsat til 7.500 kroner.

Mangelfuld uddannelse

Ingen kendelse

Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2

Kendelse af 22. april 2014 i sag 39.2013
Virksomheden ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven havde fremsat trusler om vold over for praktikvirksomheden. Det fremgik af indehaverens forklaring for nævnet, at ophævelsen nærmere var begrundet i, at eleven til sin fødselsdag havde bedt om fri, hvilket var blevet afslået, hvorefter han havde sygemeldt sig. Han blev herefter bedt om at fremsende

dokumentation for sygdommen, hvilket afstedkom en telefonsamtale, hvorunder eleven truede med at ”bukke begge ender sammen på ham”. Virksomheden, der ikke var medlem af nogen arbejdsgiverorganisation, anførte i øvrigt, at man ikke anerkendte Tvistighedsnævnets sammensætning, idet man som en ikke-organiseret virksomhed ikke var repræsenteret. Nævnet afgjorde under henvisning til Højesterets dom, refereret i UfR 2008-1897, at der ikke var grundlag for at fastslå, at nævnet ikke var korrekt sammensat, hvorfor afvisningspåstanden ikke toges til følge. Tvistighedsnævnet lagde arbejdsgiverens forklaring til grund og fandt på den baggrund, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var berettiget, og at eleven herefter skulle betale erstatning svarende til ½ måneds løn. Eleven fik medhold i et efterbetalingskrav, idet det vedrørende et krav om løn under ferie i forbindelse med julelukning bemærkedes blandt andet, at det følger af ferielovens § 9, stk. 1, sammenholdt med § 17, stk. 2, at såfremt der hol-

des virksomhedslukket på arbejdsdage mellem jul og nytår, skal virksomheden betale eleven løn for de pågældende dage.

Ophævelse af uddannelsesaftalen

1. Virksomhedens ensidige ophævelse

1.1 EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

Kendelse af 11. februar 2014 i sag 16.2013
Et par måneder efter at eleven havde bestået svendep prøve, sygemeldte eleven sig over for praktikvirksomheden og blev med henblik på udarbejdelse af en mulighedserklæring indkaldt til et møde, som hun imidlertid udeblev fra. Indkaldelsen var ifølge indleveringsattest fra posthuset sendt til elevens folkeregisteradresse, hvilket også var tilfældet med den efterfølgende ophævelse af uddannelsesaftalen som følge af elevens udeblivelse. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at indkaldelsen til sygefraværssamta-

len var kommet frem til eleven, og elevens udeblivelse fra mulighedssamtalen udgjorde herefter ikke en grov misligholdelse af uddannelsesaftalen. Under hensyn til navnlig, at det på ophævelses tidspunktet efter det faglige udvalgs praksis måtte ventes, at der ville ske afkortning i uddannelsestiden, blev godtgørelsen fastsat til 15.000 kroner

Kendelse af 24. marts 2014 i sag 47.2013
Uddannelsesaftalen blev ophævet af praktikvirksomheden med den begrundelse, at den kvindelige elev havde et intimt forhold til virksomhedsejerens eksmand, som samtidig var medindehaver af virksomheden. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at den kvindelige ejer af virksomheden havde været indforstået med deres forhold, men fandt ikke, at eleven ved at indlede et forhold til den mandlige ejer groft havde misligholdt uddannelsesaftalen, eller at hun var nærmest til at bære risikoen for, at en forudsætning for uddannelsesaftalens herved var bristet. Som følge

heraf fik eleven tilkendt en godtgørelse for tab af uddannelsesgode på 30.000 kroner, idet der ikke fandtes grundlag for at udmåle en forhøjet godtgørelse. Idet uddannelsen som ”ædelmetalsmed” hovedsagligt var af håndværksmæssig karakter, var uddannelsesforholdet ikke omfattet af funktionærlovens regler.

Kendelse af 22. april 2014 i sag 39.2013
Virksomheden ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven havde fremsat trusler om vold over for praktikvirksomheden. Det fremgik af indehaverens forklaring for nævnet, at ophævelsen nærmere var begrundet i, at eleven til sin fødselsdag havde bedt om fri, hvilket var blevet afslået, hvorefter han havde sygemeldt sig. Han blev herefter bedt om at fremsende dokumentation for sygdommen, hvilket afstedkom en telefonsamtale, hvorunder eleven truede med at ”bukke begge ender sammen på ham”. Virksomheden, der ikke var medlem af nogen arbejdsgiverorganisation, anførte i øvrigt, at man



ikke anerkendte Tvistighedsnævnets sammensætning, idet man som en ikke-organiseret virksomhed ikke var repræsenteret. Nævnet afgjorde under henvisning til Højesterets dom, refereret i UfR 2008-1897, at der ikke var grundlag for at fastslå, at nævnet ikke var korrekt sammensat, hvorfor afvisningspåstanden ikke toges til følge. Tvistighedsnævnet lagde arbejdsgiverens forklaring til grund og fandt på den baggrund, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var berettiget, og at eleven herefter skulle betale erstatning svarende til ½ måneds løn. Eleven fik medhold i et efterbetalingskrav, idet det vedrørende et krav om løn under ferie i forbindelse med julelukning bemærkedes blandt andet, at det følger af ferielovens § 9, stk. 1, sammenholdt med § 17, stk. 2, at såfremt der holdes virksomhedsslukket på arbejdsdage mellem jul og nytår, skal virksomheden betale eleven løn for de pågældende dage.

Kendelse af 14. maj 2014 i sag 42.2013
Praktikvirksomheden ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven, der var under uddannelse til maler, sammen med en af virksomhedens svende privat havde udført sort arbejde hos en af virksomhedens kunder. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at der i virksomheden var en praksis, hvorefter medarbejderne gerne måtte udføre malerarbejde uden for arbejdstiden, dog ikke arbejde som virksomheden havde afgivet tilbud på. Eleven var af svenden blevet bedt om at hjælpe i et par timer med at sætte filt på loftet hos nogle af svendens venner, og han vidste ikke, at der af virksomheden var afgivet tilbud på arbejdet. På denne baggrund blev ophævelsen af uddannelsesaftalen anset for uberettiget, og eleven fik tilkendt en godtgørelse på 30.000 kroner.

Kendelse af 15. maj 2014 i sag 48.2013
Uddannelsesaftalen blev i oktober 2013 ophævet af praktikvirksomheden med den begrundelse, at eleven

ikke længere havde en ren straffeattest. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at virksomhedens indehaver allerede fra begyndelsen af 2012 havde været informeret om den verserende straffesag og dommens udfald, og ophævelsen, der således var sket efter udløbet af den i § 61, stk. 3 nævnte frist, var allerede af den grund ikke berettiget. Under hensyn til, at eleven var ansat som vokselev og havde modtaget løn som svend, blev godtgørelsen udmålt til 50.000 kroner

Kendelse af 18. juni 2014 i sag 19.2014
Praktikvirksomheden ophævede uddannelsesaftalen efter en episode, hvor en kunde havde købt for 924 kroner, men købet var efterfølgende blevet annulleret, og de 924 kroner var ikke længere i kassen. Eleven, der nægtede forholdet, var blevet politianmeldt for at have tilegnet sig de 924 kroner, men blev ved en efterfølgende straffesag frikendt for tyveriet. Tvistighedsnævnet fandt det ubetænkeligt at lægge til grund, at det var eleven, der havde eks-

pederet den pågældende kunde og foretaget de efterfølgende transaktioner. Da eleven imidlertid havde nægtet ethvert kendskab hertil, fandtes hun med føje at være blevet mistænkt for tyveri, og ophævelsen af uddannelsesaftalen fandtes uanset udfaldet af straffesagen for berettiget. Praktikvirksomheden blev derfor frifundet for det rejste krav om godtgørelse for tab af uddannelsesgode og torterstatning, ligesom virksomheden også blev frifundet for et krav på feriegodtgørelse.

Kendelse af 17. september 2014 i sag 40.2014
Praktikvirksomheden anmeldte på baggrund af en overvågningsvideo og vidneudsagn fra ansatte og tidligere ansatte i virksomheden eleven til politiet for et indbrud, der kort forinden var begået i virksomheden, og ophævede uddannelsesaftalen. Politiet frafaldt efterfølgende sigtelsen mod eleven, og heller ikke Tvistighedsnævnet fandt det mod elevens benægtelse tilstrækkeligt godtgjort, at eleven var den ene af to gerningsmænd til ind-

bruddet. Eleven fik derfor tilkendt en godtgørelse, som under hensyn til omstændighederne i forbindelse med ophævelsen blev fastsat til 50.000 kroner. Praktikvirksomheden blev frifundet for et krav om tortgodtgørelse for injurier, idet nævnet fandt, at virksomheden ved sine henvendelser til mulige vidner ikke var gået udover rammerne for berettiget varetagelse af sine interesser i sagen. Et krav om feriegodtgørelse blev taget til følge med bemærkning om, at der ved beregningen af feriegodtgørelse ved fratræden ikke skulle tages hensyn til løn udbetalt under ferieafholdelse, selvom eleven ikke havde optjent ret hertil, jf. ferielovens § 9. Elevens påstand om efterbetaling af såvel arbejdsgiverens som elevens eget pensionsbidrag blev taget til følge med bemærkning om, at bidragene skulle indbetales til elevens pensionsordning, jf. Højesterets dom af 20. august 2014.

Kendelse af 18. september 2014 i sag 18.2014
Eleven, der var under uddannelse til landmand med speciale inden for husdyr, havde indgået aftale med praktikvirksomheden om, at han under skoleophold skulle arbejde hver anden weekend med at passe kalve. Praktikvirksomheden ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven havde udvist grov forsømmelse vedrørende pasning af kalve. Tvistighedsnævnet fandt ikke grundlag for at anse elevens weekendarbejde for et ansættelsesforhold, der skulle behandles uafhængigt af uddannelsesforholdet. Nævnet lagde til grund, at eleven på grund af uoverensstemmelser med arbejdsgiveren forlod arbejdspladsen, selvom han ikke havde givet alle kalvene mælk, samtidig med at han over for indehaveren telefonisk gav udtryk for, at han havde fuldført sit arbejde. Selvom eleven måtte have været presset af det meget arbejde, han havde påtaget sig, fandtes eleven herved at have misligholdt uddannelsesaftalen på en sådan måde, at praktik-

virksomhedens ophævelse heraf var berettiget.

Kendelse af 1. oktober 2014 i sag 29.2014

Eleven var på ferie i uge 13, og uddannelsesaftalen blev ophævet under henvisning til elevens ulovlige fravær i denne uge. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at eleven havde fået bevilget ferie i denne uge, men under henvisning til, at eleven og praktikvirksomheden under et møde få dage efter elevens hjemkomst fra ferie blev enige om at ”se fremad og komme videre”, og til, at uddannelsesaftalen først blev ophævet næsten én måned efter første fraværsdag, fandt nævnet, at eleven havde været berettiget til at gå ud fra, at det ulovlige fravær ikke ville føre til en ophævelse af uddannelsesaftalen. På den baggrund blev elevens krav på godtgørelse for tab af uddannelsesgode på 30.000 kroner taget til følge.

Kendelse af 31. oktober 2014 i sag 47.2014

Praktikvirksomheden underskrev den 6. november 2012 en blanket om virksomhedens ensidige ophævelse af uddannelsesaftalen i prøvetiden, angiveligt som følge af dårlig økonomi. Datoen for ophævelsen blev af erhvervsskolen efterfølgende rettet til den 5. november 2012, hvilket efter forklaringen fra praktikvirksomhedens indehaver skete efter aftale mellem ham og eleven, idet prøvetiden udløb den 5. november 2012. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at ophævelsen af uddannelsesaftalen først blev meddelt eleven den 6. november 2012, og at det efterfølgende forløb vedrørende ændring af datoen ikke kunne sidestilles med indgåelse af en aftale om gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen. Ophævelsen var således sket uden for prøvetiden og fandtes uberettiget. Eleven fik herefter medhold i et krav på godtgørelse for tab af uddannelsesgode med 30.000 kroner samt godtgørelse efter ligebehandlingsloven svarende til ni måneders løn, idet nævnet fandt det godtgjort, at arbejdsgiveren på

ophævelsestidspunktet var bekendt med, at eleven var gravid.

Kendelse af 3. november 2014 i sag 20.2014

Eleven forlod fredag eftermiddag arbejdspladsen efter en episode, der afsluttedes med, at han til sin arbejdsgiver tilkendegav, at han skulle til læge, og han om mandagen sygemeldt af lægen med symptomer på stress. Uddannelsesaftalen blev knap tre uger senere ensidigt ophævet af praktikvirksomheden under henvisning til, at eleven var ulovligt udeblevet, fordi han ifølge optegnelser på Facebook fredag eftermiddag var taget til Odense, hvor han deltog i en debat om erhvervsskolerne, og nogle dage senere skulle have befundet sig i Nordjylland for at deltage i planlægningen af en medlemskonference. Tvistighedsnævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte elevens forklaring om sin sygdom. Ophævelsen af uddannelsesaftalen blev herefter anset for uberettiget, og eleven fik medhold i sit krav på minimalerstatning efter funktionær-

lovens § 3 og godtgørelse svarende til én måneds løn i medfør af § 2b. Under henvisning til Højesterets dom, refereret i UfR 2014.1708, fik eleven tillige tilkendt 15.000 kroner i godtgørelse for tab af uddannelsesgode, idet flertallet fandt, at der i overensstemmelse med dommens præmisser ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse burde tages hensyn til den tilkendte minimalerstatning, men ikke til godtgørelsen efter funktionærlovens § 2b.

Kendelse af 4. december 2014 i sag 33.2014
Uddannelsesaftalen blev på praktikvirksomhedens initiativ ophævet den 22. august 2013 med tre måneders varsel til fratræden den 22. november 2013. Den 7. oktober 2013 underskrev parterne en blanket om ophævelse af uddannelsesaftalen, hvori var afkrydset i begge felter ”efter gensidig aftale” og ”ensidigt af virksomheden”, men der var modstridende forklaringer om, hvordan og hvornår krydserne var blevet sat. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden ikke havde løftet bevis-

byrden for, at ophævelsen var sket efter gensidig aftale, og tilkendte eleven en godtgørelse for tab af uddannelsesgode på 20.000 kroner, som var fastsat under hensyn til, at eleven modtog løn i en opsigelsesperiode, hvor hun i hvert fald fra den 7. oktober 2013 havde været fritstillet. Endvidere fik eleven en godtgørelse efter funktionærlovens § 2b på én måneds løn. Endelig blev der tilkendt eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 5.000 kroner, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt oplysninger om referentoverenskomsten, hvilket dog ikke havde haft betydning for den konkrete tvist mellem parterne.

Kendelse af 9. december 2014 i sag 39.2014
Eleven havde via ”Projekt High:Five”, som er et projekt, der skal hjælpe straffede unge videre, fået formidlet kontakt til praktikvirksomheden, med hvem han indgik aftale om uddannelse til elektriker. Det var en forudsætning for deltagelse i projektet og for ansættelse i virksomheden, at eleven var

stoffri. Uddannelsesaftalen blev ophævet ensidigt af virksomheden efter et møde mellem eleven og to repræsentanter for ”Projekt High:Five”, hvorunder eleven havde nægtet at aflægge en urinprøve for at dokumentere, at han ikke havde indtaget narkotiske stoffer. Tvistighedsnævnet lagde efter de afgivne forklaringer til grund, at spørgsmålet om ophævelse af uddannelsesaftalen ikke blev berørt under mødet, der var koncentreret om elevens pligter i forhold til projektet, og eleven var ikke tidligere blevet gjort bekendt med virksomhedens mistanke om, at han var påvirket af stoffer i eller udenfor arbejdstiden. Under disse omstændigheder fandt nævnet det ikke godtgjort, at eleven burde have indset, at hans nægtelse af at aflægge en urinprøve kunne få den konsekvens, at uddannelsesaftalen ansås for groft misligholdt, og eleven fik på den baggrund medhold i et krav på godtgørelse for tab af uddannelsesgode, som under hensyn til, at han var voksenelev, blev fastsat til 50.000 kroner.

Kendelse af 19. december 2014 i sag 46.2014
Eleven forklarede for nævnet, at virksomheden havde stillet som betingelse for at indgå uddannelsesaftalen, at eleven forpligtede sig til at tilbagebetale hele sin løn, inklusiv tilbageholdte skattebeløb, til praktikvirksomheden. Praktikvirksomheden havde ikke givet møde i Tvistighedsnævnet, der lagde elevens forklaring til grund. Tvistighedsnævnet fandt, at tilbagebetalingskravet stred mod erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, og tillige udgjorde en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen fra virksomhedens side. Eleven fik herefter medhold i et krav på 30.000 kroner for tab af uddannelsesgode samt efterbetaling af løn med i alt 254.295,67 kroner

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

Kendelse af 9. januar 2014 i sag 25.2013
Elevens uddannelsesaftale blev ophævet af virksomheden på grund af økonomiske vanskeligheder.

Tvistighedsnævnet udtalte, at økonomiske forhold normalt ikke kan påberåbes af virksomheden som en bristet forudsætning, der efter erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 1, berettiger virksomheden til at ophæve en uddannelsesaftale og tilkendte derfor eleven en godtgørelse for tab af uddannelsesgode på 30.000 kroner

Kendelse af 16. januar 2014 i sag 08.2013
Elevens uddannelsesaftale blev ophævet i februar 2012 med den begrundelse, at praktikvirksomheden på grund af elevens omfattende sygefravær, der blandt andet medførte, at hun ikke kunne påbegynde det tredje skoleforløb, havde mistet tilliden til, at eleven kunne gennemføre uddannelsen. Eleven havde forud for uddannelsesforholdet fået bevilget revalidering på grund af en ADHD-lidelse. Tvistighedsnævnet fandt, at nævnet var kompetent til at behandle elevens krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Nævnet udtalte, at ADHD efter omstændig-

hederne kan være en lidelse omfattet af handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven, men fandt, at der i den konkrete sag ikke var dokumenteret en sådan sammenhæng mellem ADHD-lidelsen og elevens sygefravær, at hun i relation til uddannelsen som kontorassistent kunne anses for omfattet af handicapbegrebet i forskelsbehandlingslovens forstand. På baggrund af det hidtidige sygefravær var der mellem parterne i december 2011 indgået aftale om at forlænge uddannelsesaftalen med tre måneder, og det efterfølgende sygefravær kunne ikke i sig selv begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen. Herefter fik eleven medhold i krav om erstatning for løn i opsigelsesperioden i medfør af funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter funktionærlovens § 2b, mens praktikvirksomheden blev efter Tvistighedsnævnets daværende praksis frifundet for krav om godtgørelse for tab af uddannelsesgode.

Kendelse af 22. januar 2013 i sag 29.2013
Praktikvirksomheden skrev efter indgåelse af uddannelsesaftale, men før uddannelsesforholdets begyndelse, til eleven, at elevens kommende fravær på grund af barsel ikke passede med hverken praktikvirksomhedens eller skolens planlægning af uddannelsen, og at man derfor bad hende kontakte dem igen efter endt barselsorlov med henblik på en ny opstart af uddannelsen. Tvistighedsnævnet fandt, at uddannelsesaftalen hermed måtte anses for ensidigt ophævet af virksomheden, og at eleven herved blev udsat for direkte forskelsbehandling på grund af køn. Elevens krav på godtgørelse efter ligebehandlingsloven blev herefter taget til følge.

2. Elevens ensidige ophævelse

2.1 EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

Kendelse af 23. januar 2014 i sag 41.2013
Eleven ophævede uddannelsesaftalen på grund af omstrukturering og

udskiftning af uddannet personale på virksomheden samt dårligt arbejdsmiljø og manglende betaling af korrekt løn. Tvistighedsnævnet fandt det ikke dokumenteret, at eleven på grund af grov misligholdelse fra virksomhedens side havde været berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen og bemærkede herunder, at der ikke inden ophævelsen var afgivet påkrav til virksomheden om betaling af løn med angivelse af, at manglende betaling kunne føre til en ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven havde under sin uddannelse arbejdet efter en vagtplan, som afveg fra overenskomstens bestemmelser. Tvistighedsnævnet udtalte, at henset til den sammenhæng, der er mellem planlægning af arbejdstiden og krav på overtidsbetaling, havde virksomheden efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, været forpligtet til at følge overenskomstens regler om vagtplanering, hvorfor eleven fik krav på betaling af forskudttid, helligdags- og overtidsbetaling udregnet i overensstemmelse med overens-

komstens regler på baggrund af den præsterede arbejdstid.

Kendelse af 30. januar 2014 i sag 24.2013
Eleven ophævede uddannelsesaftalen på grund af manglende betaling af løn efter at have afgivet påkrav over for virksomheden om betaling af løn med tilkendegivelse af, at uddannelsesaftalen ville blive ophævet, hvis ikke kravet blev betalt. Tvistighedsnævnet fandt ophævelsen berettiget og tilkendte som følge heraf eleven erstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter § 2 b, svarende til én måneds løn, idet det bemærkedes, at elevens ophævelse måtte sidestilles med en uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen fra virksomhedens side, jf. funktionærlovens § 2b, stk. 3.

Kendelse af 2. juli 2014 i sag 28.2013
Eleven ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at hun havde arbejdet alt for meget, og at hun var blevet udsat for sexchikane. Tvistighedsnævnet fandt det godt-

gjort, at eleven havde været udsat for grov seksuel chikane af såvel verbal som fysisk karakter fra indehaverens side og tilkendte eleven 25.000 kroner i godtgørelse efter ligebehandlingsloven samt 50.000 kroner for tab af uddannelsesgode, idet forholdet ansås for at udgøre en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen. Uanset at fristen efter erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, ikke var overholdt, fandtes eleven under hensyn til karakteren af krænkelsen og til den stærke psykiske påvirkning, denne krænkelse havde på hende, ikke afskåret fra at hæve uddannelsesaftalen. Eleven fik herudover erstattet sine udgifter til psykologbistand. Eleven fik endvidere tilkendt et skønsmæssigt beløb i løn for overarbejde samt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 7.500 kroner, idet uddannelsesaftalens pkt. 8 om referenceoverenskomst ikke var udfyldt.

Kendelse af 12. august 2014 i sag 05.2014

Eleven ophævede uddannelsesaftalen med begrundelse i det tillids-

brud, der var opstået som følge af, at han var blevet sat til at udføre arbejde med asbest uden overholdelse af de nødvendige sikkerhedsforanstaltninger. Eleven havde til dokumentation herfor fremlagt en sagkyndig erklæring om, at der i det undersøgte materiale fandtes 5-10 procent asbestfibermasse. Praktikvirksomheden bestred, at eleven havde arbejdet med asbest. Tvistighedsnævnet fandt det ikke alene på baggrund af erklæringen, der ikke angav, hvor og hvornår prøven var udtaget, godtgjort, at eleven havde arbejdet med asbest og fandt herefter, at elevens ophævelse af uddannelsesaftalen var uberettiget, hvorfor praktikvirksomheden blev frifundet for kravet om godtgørelse for tab af uddannelsesgode. Uddannelsesaftalen indeholdt ingen oplysning om referenceoverenskomsten. Under hensyn til, at eleven, der var under revalidering, havde modtaget sin løn fra kommunen, blev godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven fastsat til 2.500 kroner

Kendelse af 5. december 2014 i sag 35.2014

Sagen drejede sig blandt andet om, hvorvidt eleven ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen. Eleven, der var under uddannelse som landmand med speciale inden for planter, havde efter sin egen forklaring dagen før påbegyndelse af et skoleophold sagt til praktikvirksomhedens indehaver, at han ønskede at skifte uddannelse efter skoleopholdet, fordi han hellere ville arbejde med dyr. Få dage efter skrev praktikvirksomheden et brev til eleven, hvori man bekræftede, at eleven havde opsagt sin praktikplads med øjeblikkelig virkning. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at uddannelsesaftalen var ophævet ensidigt af eleven, og lagde i den forbindelse vægt på, at eleven efter sin forklaring ikke havde forstået, hvordan hans udtalelser blev opfattet af virksomheden, at der ikke var indgået nogen skriftlig aftale om ophævelse af uddannelsesaftalen, og at der ikke forelå dokumentation for, at det efterfølgende brev var kommet frem til eleven på

en sådan måde, at hans manglende reaktion heroverfor måtte tages som udtryk for, at eleven var enig i, at han havde ophævet uddannelsesaftalen uden varsel. Eleven fik derfor medhold i, at han havde krav på løn under skoleopholdet. Et krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven blev taget til følge med 10.000 kroner, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt oplysninger om referenceoverenskomsten og i strid med denne indeholdt en oplysning om, at arbejdsugen var på 40 timer.

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

Ingen kendelse

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

Kendelse af 15. maj 2014 i sag 48.2013
Uddannelsesaftalen blev i oktober 2013 ophævet af praktikvirksomheden med den begrundelse, at eleven ikke længere havde en ren straffe-

attest. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at virksomhedens indehaver allerede fra begyndelsen af 2012 havde været informeret om den verserende straffesag og dommens udfald, og ophævelsen, der således var sket efter udløbet af den i § 61, stk. 3 nævnte frist, var allerede af den grund ikke berettiget. Under hensyn til, at eleven var ansat som vokselev og havde modtaget løn som svend, blev godtgørelsen udmålt til 50.000 kroner.

Kendelse af 2. juli 2014 i sag 28.2013

Eleven ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at hun havde arbejdet alt for meget, og at hun var blevet udsat for sexchikane. Tvistighedsnævnet fandt det godtgjort, at eleven havde været udsat for grov seksuel chikane af såvel verbal som fysisk karakter fra indehaverens side og tilkendte eleven 25.000 kroner i godtgørelse efter ligebehandlingsloven samt 50.000 kroner for tab af uddannelsesgode, idet forholdet ansås for at udgøre en væsentlig misligholdelse af ud-

dannelsesaftalen. Uanset at fristen efter erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, ikke var overholdt, fandtes eleven under hensyn til karakteren af krænkelser og til den stærke psykiske påvirkning, denne krænkelser havde på hende, ikke afskåret fra at hæve uddannelsesaftalen. Eleven fik herudover erstattet sine udgifter til psykologbistand. Eleven fik endvidere tilkendt et skønsmæssigt beløb i løn for overarbejde samt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 7.500 kroner, idet uddannelsesaftalens pkt. 8 om referenceoverenskomst ikke var udfyldt.

4. Gensidig ophævelse

Kendelse af 13. oktober 2014 i sag 22.2014
Eleven og praktikvirksomheden underskrev den 7. marts 2012 en blanket om ophævelse af uddannelsesaftalen, hvori det var afkrydset, at ophævelsen var gensidig, og det fremgik endvidere, at eleven ville modtage løn til den 30. april 2012. Den 8. marts 2012 skrev elevens organisation til praktikvirksomhe-

den, at man ønskede at drøfte sagen, og den 21. marts 2012, at man anså ophævelsen for at være sket ensidigt fra virksomhedens side, idet elevens underskrift på ophævelsesblanketten var afgivet under trusler om tilbageholdelse af løn. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at aftalen om gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen var ugyldig som følge af et utilbørligt pres fra virksomhedens side, hvorfor virksomheden frifandt for elevens krav om betaling af godtgørelse for tab af uddannelsesgode.

Overenskomstfortolkning

Kendelse af 31. oktober 2014 i sag 31.2014
Sagens hovedspørgsmål var, om en elev havde ret til aflønning som voksenarbejder efter referenceoverenskomsten, hvorefter elever, der var fyldt 25 år, og som gennemgår en faglig oplæring i henhold til erhvervsuddannelsesloven anbefales lønnet som voksne arbejdere. Ved en faglig voldgift var det blevet præciseret, at anbefaling

betød, at virksomheden skal have saglige grunde til ikke at tilbyde løn som voksen arbejder, og at sådanne saglige grunde for eksempel kan være, at eleven ikke har forudgående, praktisk erfaring inden for arbejdsområdet, eller at den opnåede erfaring er væsentlig mindre end 12 måneder. Tvistighedsnævnet fandt, at det beroede på en fortolkning af overenskomsten, om eleven, der havde arbejdet i ikke under ti måneder med pasning af smågrise på to svinefarme, havde krav på aflønning som voksenarbejder, og afviste herefter sagen fra Tvistighedsnævnet, jf. 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 31. oktober 2014 i sag 47.2014
Praktikvirksomheden underskrev den 6. november 2012 en blanket om virksomhedens ensidige ophævelse af uddannelsesaftalen i prøvetiden, angiveligt som følge af dårlig økonomi. Datoen for ophævelsen blev af erhvervsskolen efterfølgende rettet til den 5. november 2012, hvilket efter forklaringen fra praktikvirksomhedens indehaver skete efter aftale mellem ham og eleven, idet prøvetiden udløb den 5. november 2012. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at ophævelsen af uddannelsesaftalen først blev meddelt eleven den 6. november 2012, og at det efterfølgende forløb vedrørende ændring af datoen ikke kunne sidestilles med indgåelse af en aftale om gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen. Ophævelsen var således sket uden for prøvetiden og fandtes uberettiget. Eleven fik herefter medhold i et krav på godtgørelse for tab af uddannelsesgode med 30.000 kroner samt godtgørelse efter ligebehandlingsloven svarende til ni

måneders løn, idet nævnet fandt det godtgjort, at arbejdsgiveren på ophævelsestidspunktet var bekendt med, at eleven var gravid.

Sagsomkostninger, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3

Ingen kendelse

Sygdom (se ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)

Ingen kendelse

Særlige lønreguleringsspørgsmål

Kendelse af 19. december 2014 i sag 46.2014
Eleven forklarede for nævnet, at virksomheden havde stillet som betingelse for at indgå uddannelsesaftalen, at eleven forpligtede sig til at tilbagebetale hele sin løn, inklusiv tilbageholdte skattebeløb, til praktikvirksomheden. Praktik-

virksomheden havde ikke givet møde i Tvistighedsnævnet, der lagde elevens forklaring til grund. Tvistighedsnævnet fandt, at tilbagebetalingskravet stred mod erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, og tillige udgjorde en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen fra virksomhedens side. Eleven fik herefter medhold i et krav på 30.000 kroner for tab af uddannelsesgode samt efterbetaling af løn med i alt 254.295,67 kroner.

Østre Landsrets dom af 18. november 2014 (sag B-3531-13)

Ved dommen blev det bestemt, at den godtgørelse for tab af uddannelsesgode, der kan ydes elever i medfør af erhvervsuddannelsesloven, er omfattet af konkursprivilegiet i konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 3, og dermed er omfattet af garantien fra Lønmodtagernes Garantifond. Dommen stadfæstede hermed en dom af 30. oktober 2013 fra Retten i Hillerød.

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

Ingen kendelse

Udeblivelse, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15

Ingen kendelse

Virksomhedsoverdragelse

Ingen kendelse

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

Omtalte kendelser afsagt i 2014 efter sagsnummer:

14.2012 – kendelse af 14. januar 2014

- Afvisning/Bortfald
- 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

08.2013 – kendelse af 16. januar 2014

- Afvisning/Bortfald
- Forskelsbehandlingsloven; forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse
- Funktionærloven
- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophæ-

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

16.2013 – kendelse af 11. februar 2014

- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophævelse, 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

24.2013 – kendelse af 30. januar 2014

- Funktionærloven
- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 2. Elevens ensidige ophævelse, 2.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

25.2013 – kendelse af 9. januar 2014

- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophævelse, 1.2. EUL § 61, stk. 2, bristede eller urigtige forudsætninger

28.2013 – kendelse af 2. juli 2014

- Ansættelsesbevisloven
- Ligebehandlingsloven; forskelsbehandling på grund af køn, herunder for eksempel graviditet, barsel, chikane og sexchikane
- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 2. Elevens ensidige ophævelse, 2.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse
- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 3. EUL § 61, stk. 3, reklamationsfrist 1 måned

29.2013 – kendelse af 22. januar 2013

- Ligebehandlingsloven; forskelsbehandling på grund af køn, herunder for eksempel graviditet, barsel, chikane og sexchikane
- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophævelse, 1.2. EUL § 61, stk. 2, bristede eller urigtige forudsætninger

31.2014 – kendelse af 31. oktober 2014

- Afvisning/Bortfald
- Overenskomstfortolkning

39.2013 – kendelse af 22. april 2014

- Afvisning/Bortfald
- Ferieloven
- Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2,
- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophævelse, 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

41.2013 – kendelse af 23. januar 2014

- Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2
- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 2. Elevens ensidige ophævelse, 2.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

42.2013 – kendelse af 14. maj 2014

- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophæ-

velse, 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

47.2013 – kendelse af 24. marts 2014

- Funktionærloven
- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophævelse, 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

48.2013 – kendelse af 15. maj 2014

- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophævelse, 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse
- 3. EUL § 61, stk. 3, reklamationsfrist 1 måned

49.2013, 52.2013 og 55.2013 – kendelser af 11. juli 2014

- Ligebehandlingsloven; forskelsbehandling på grund af køn, herunder for eksempel graviditet, barsel, chikane og sexchikane

- Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59

05.2014 – kendelse af 12. august 2014

- Ansættelsesbevisloven
- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 2. Elevens ensidige ophævelse, 2.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

09.2014 – kendelse af 29. august 2014

- Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

18.2014 – kendelse af 18. september 2014

- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophævelse, 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

19.2014 – kendelse af 18. juni 2014

- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophæ-

velse, 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

20.2014 – kendelse af 3. november 2014

- Funktionærloven
- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophævelse, 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

21.2014 – kendelse af 18. september 2014

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

22.2014 – kendelse af 13. oktober 2014

- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 4. Gensidig ophævelse

29.2014 – kendelse af 1. oktober 2014

- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophævelse, 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

33.2014 – kendelse af 4. december 2014

- Ansættelsesbevisloven
- Funktionærloven
- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophævelse, 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse
- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 4. Gensidig aftale

35.2014 – kendelse af 5. december 2014

- Ansættelsesbevisloven
- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 2. Elevens ensidige ophævelse, 2.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

39.2014 – kendelse af 9. december 2014

- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophævelse, 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

40.2014 – kendelse af 17. september 2014

- Ferieloven
- Injurier
- Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2
- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophævelse, 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse

46.2014 – kendelse af 19. december 2014

- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophævelse, 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse
- Særlige lønreguleringsproblemer

47.2014 – kendelse af 31. oktober 2014

- Ligebehandlingsloven; forskelsbehandling på grund af køn, herunder for eksempel graviditet, barsel, chikane og sexchikane
- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophævelse, 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse
- Prøvetid, EUL § 60, stk. 2

**Omtalte domme afsagt i 2014
efter dato:**

Højesterets dom af 6. marts 2014 (UfR
2014.1708 H)
– Funktionærloven

Højesterets dom af 20. august 2014 (UfR
2014.3363 H)
– Afvisning/Bortfald
– Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

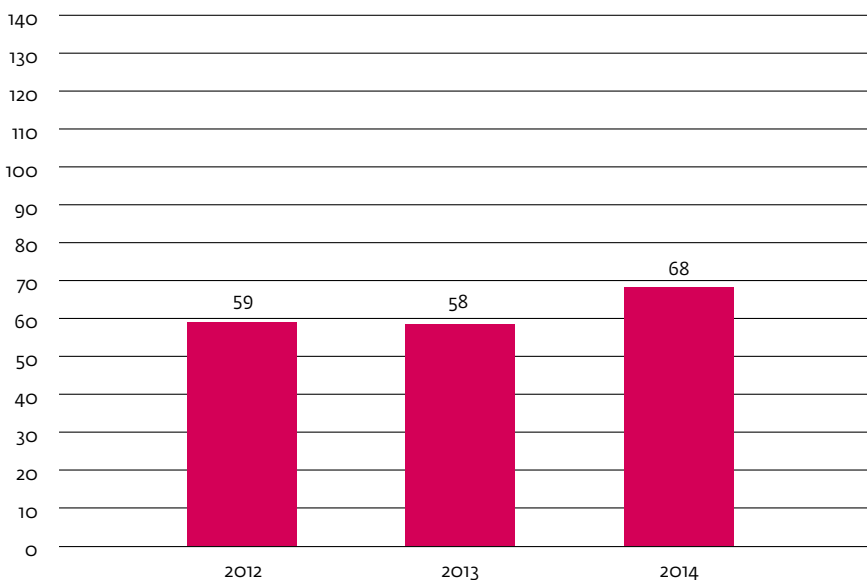
Højesterets dom af 3. november 2014 i sag
23/2014 (1. afdeling)
– Ansættelsesbevisloven
– Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

Østre Landsrets dom af 18. november 2014
(sag B-3531-13)
– Særlige lønreguleringsspørgsmål

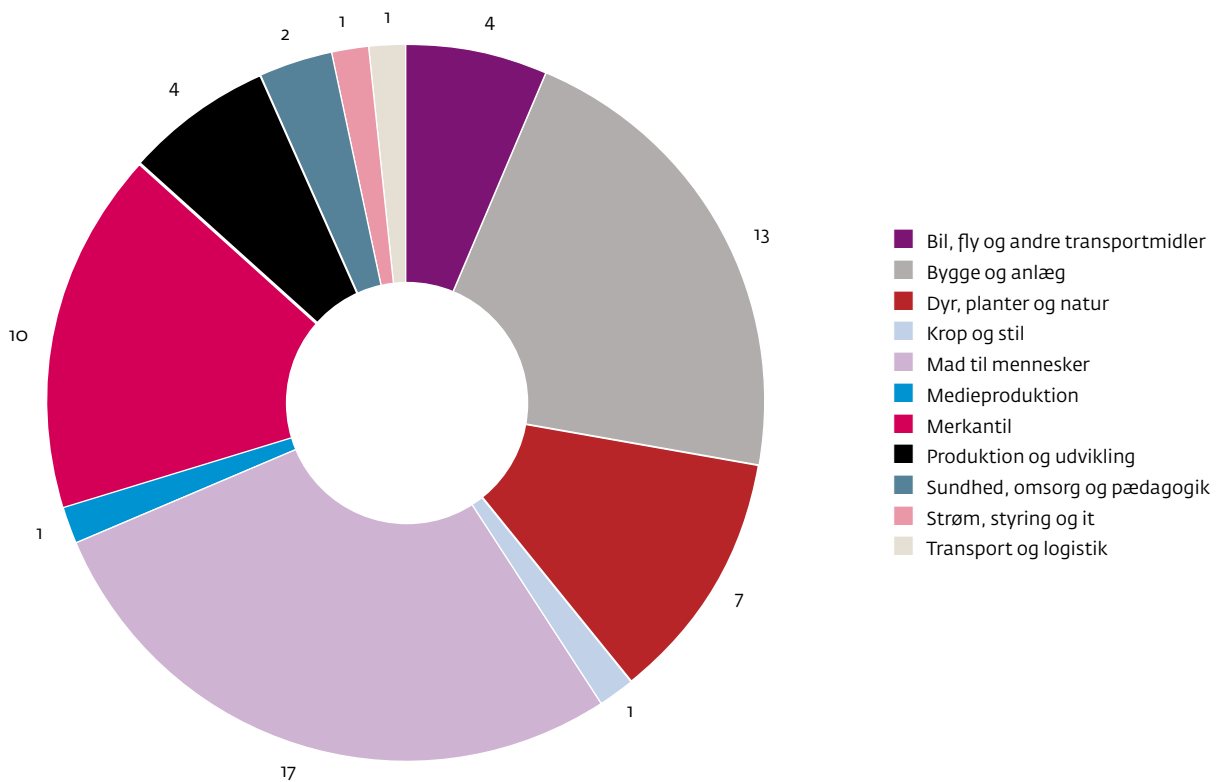
4. Statistik

Tvistighedsnævnet modtog i 2014 i alt 68 sager, hvilket er en stigning på 17,2 procent i forhold til 2013. 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 behandlet i 2014 fordelt på fagområder

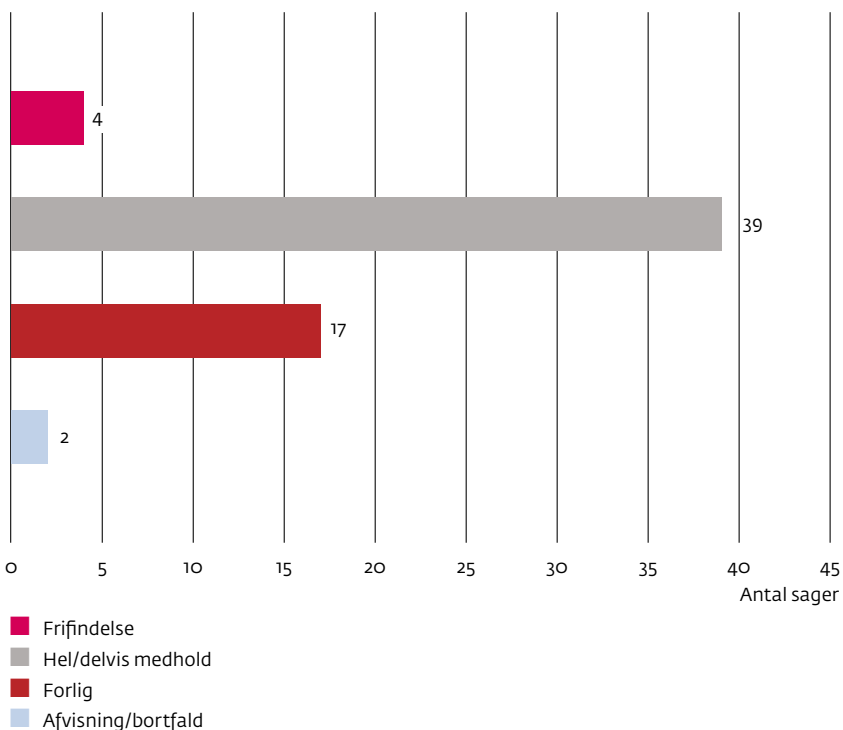


Tvistighedsnævnet afholdt i 2014 i alt 19 nævnsmøder.

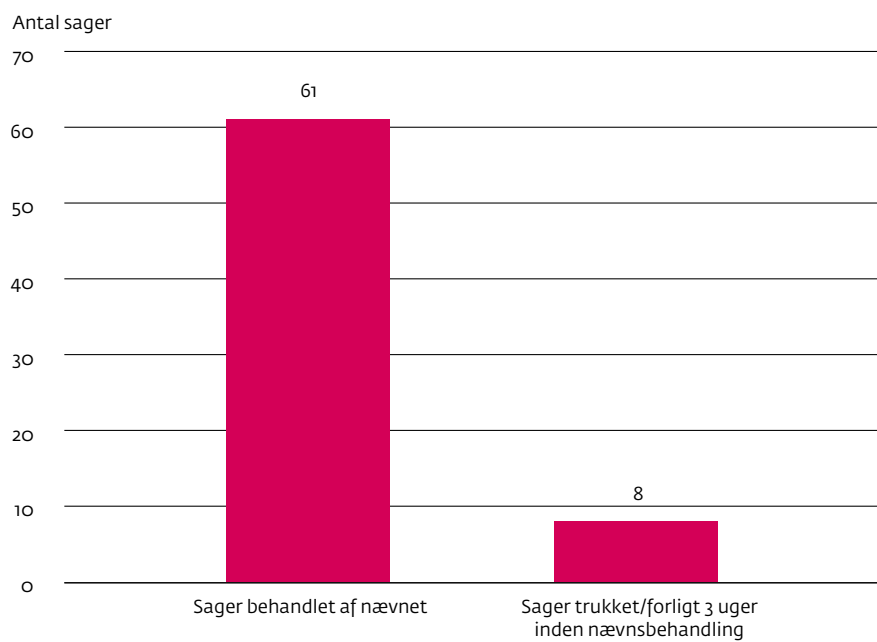
I 2014 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid 5,8 måneder (177 dage) for sager afsluttet på et nævnsmøde i året. Der gik i gennemsnit 12 dage fra nævnsmødet og til der forelå en kendelse i sagen.

Det bemærkes, at den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i 2014 ville have været 4,5 måneder, såfremt ingen sager var blevet omberammet.

Figur 3. Antal sager behandlet af Tvistighedsnævnet i 2014 – afsagte kendelser, indgåede forlig m.v.



Figur 4. Sager afsluttet i 2014





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:

Konsulent Trine Rasmussen

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**

Sekretariatsleder fuldmægtig Anja kær Kold, specialkonsulent Helle Mortensen,
stud.jur. Sibel Zuferov, stud.jur. Pernille Tinndahn-Nielsen og stud.jur. Frida Keller-Medic.

1. Om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

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

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.

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 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), KL og Danske Regioner i forening og Finansministeriet, jf. § 47, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser.

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder er et uafhængigt domstolslignende forvaltningsorgan. Nævnet er derfor ikke 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, som er placeret i Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen, der er en del af Undervisningsministeriet.

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 praktikvirksomheder. 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 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. 1309 af 9. december 2014
- Bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, jf. bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007

3.

Praksis – omtalte afgørelser efter sagsnummer (med referat)

02.2013, afgørelse af 4. marts 2014

Ankenævnet stadfæstede det faglige udvalgs afgørelse om at nægte en beslagsmed godkendelse som praktiksted for to elever i beslagsmedsuddannelsen i stedet for én elev. Der blev ved afgørelsen lagt vægt på, at der kun var én faglært person i virksomheden, og at virksomheden i forvejen var godkendt til oplæring af en elev med mulighed for at ansætte en ny elev i den igangværende elevs sidste læreår.

03.2013, afgørelse af 12. marts 2014

Ankenævnet stadfæstede det faglige udvalgs afgørelse om ikke at godkende en produktionsskole som praktiksted for to elever i dyrepasseruddannelsen. Ankenævnet lagde ved sin afgørelse til grund, at såfremt en erhvervsuddannelse tilrettelægges som produktionsskolebaseret erhvervsuddannelse, varetager den samarbejdende produktionsskole opgaver og funktioner som

praktikvirksomhed i henhold til erhvervsuddannelsesloven. Selvom der var indgået en driftsoverenskomst med en zoologisk institution, havde produktionsskolen ikke dokumenteret at opfylde kravene til en praktikvirksomhed.

06.2013, afgørelse af 4. marts 2014

Ankenævnet stadfæstede det faglige udvalgs afgørelse om at nægte godkendelse af en pølsevogn som praktiksted for en elev til ”butiksmedhjælper” under henvisning til, at der ikke var en oplæringsansvarlig til rådighed for eleven i hele elevens arbejdstid, at det var tvivlsomt, om eleven kunne få oplæring i samtlige til uddannelsen krævede funktioner, samt at en oplæring i økonomiske funktioner i hjemmet kun kunne lade sig gøre, fordi eleven var indehaverens datter.

07.2013, afgørelse af 21. marts 2014

Ankenævnet stadfæstede det faglige udvalgs afgørelse om ikke at godkende en virksomhed som praktiksted for elever under uddannelse til dyrepasserassistent under henvisning til, at virksomheden ikke kunne tilbyde tilstrækkelige uddannelsesmuligheder, at virksomhedens produktionsanlæg ved besigtigelse af det faglige udvalg var fundet mangelfuldt, og at der var sikkerheds- og velfærdsmæssige mangler på virksomheden.

01.2014, afgørelse af 25. august 2014

Ankenævnet tilsidesatte det faglige udvalgs afgørelse om kun at meddele en hovedsagligt internetbaseret virksomhed delvis godkendelse som praktikplads for en elev i specialet ”Salgsassistent uden profil” og ”Butiksmedhjælper”, og opfordrede til, at der hurtigst muligt blev iværksat en ny godkendelses-sag. Ankenævnet lagde herved

vægt på, at der alene var foretaget en vurdering af sagen ud fra generelle og overordnede kriterier og ikke var foretaget en konkret vurdering af virksomhedens reelle kundegrundlag, varesortiment samt rådgivningsfunktion inden for specialvarer. Ankenævnet udtalte i den forbindelse, at der ved meddelelse af godkendelser bør tages højde for, at butiksstrukturen har ændret sig væsentligt de senere år i takt med, at flere kunder handler varer på nettet, og at uddannelseskravene i relation til ”kundeadfærd” og ”personlig fremtræden” må fortolkes således, at disse kompetencemål også kan opnås virtuelt. Ankenævnet fandt det på den baggrund ikke godtgjort, at den samlede oplæring ikke ville kunne varetages af virksomheden.

03.2014, afgørelse af 14. oktober 2014

Det faglige udvalg havde nægtet at godkende en virksomhed, som beskæftigede sig inden for fjerkræproduktion, som praktiksted for to elever til landbrugsassistent og ind-

draget en tidligere godkendelse af én elev. Ankenævnet hjemviste afgørelsen til fornyet behandling i det faglige udvalg, idet sagsbehandlingen var behæftet med væsentlige mangler i form af manglende begrundelse og vejledning til virksomheden om, hvilke foranstaltninger virksomheden skulle gennemføre for at blive godkendt.

04.2014, afgørelse af 27. oktober 2014

Ankenævnet tilsidesatte det faglige udvalgs afgørelse og godkendte en virksomhed som praktiksted for elever inden for murerfaget. Ankenævnet lagde herved vægt på, at der efter det oplyste var tilstrækkeligt murerarbejde og en udlært murer ansat under hele uddannelsen, og at virksomheden havde udført mureropgaver i en periode på mere end et år og dermed havde indarbejdet murerfaget i sin virksomhed, som i øvrigt beskæftigede sig med tømreropgaver.

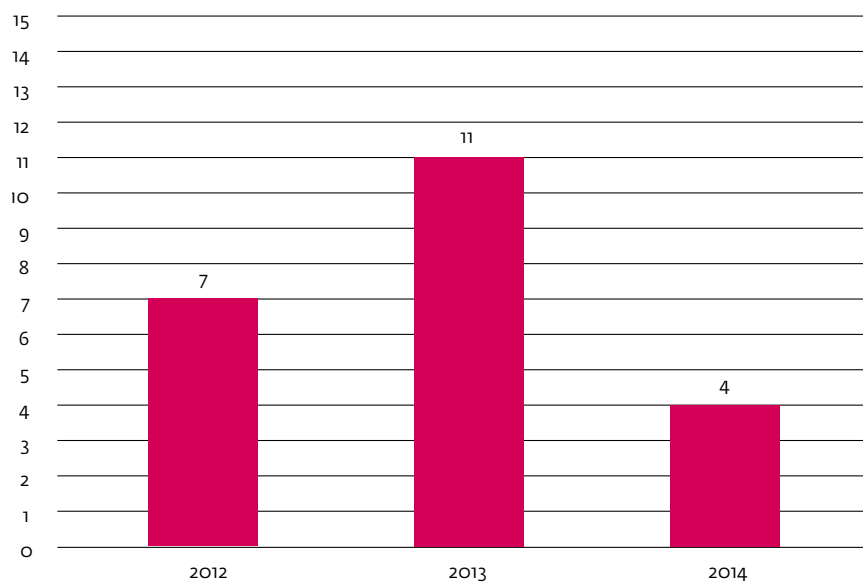


4. Statistik

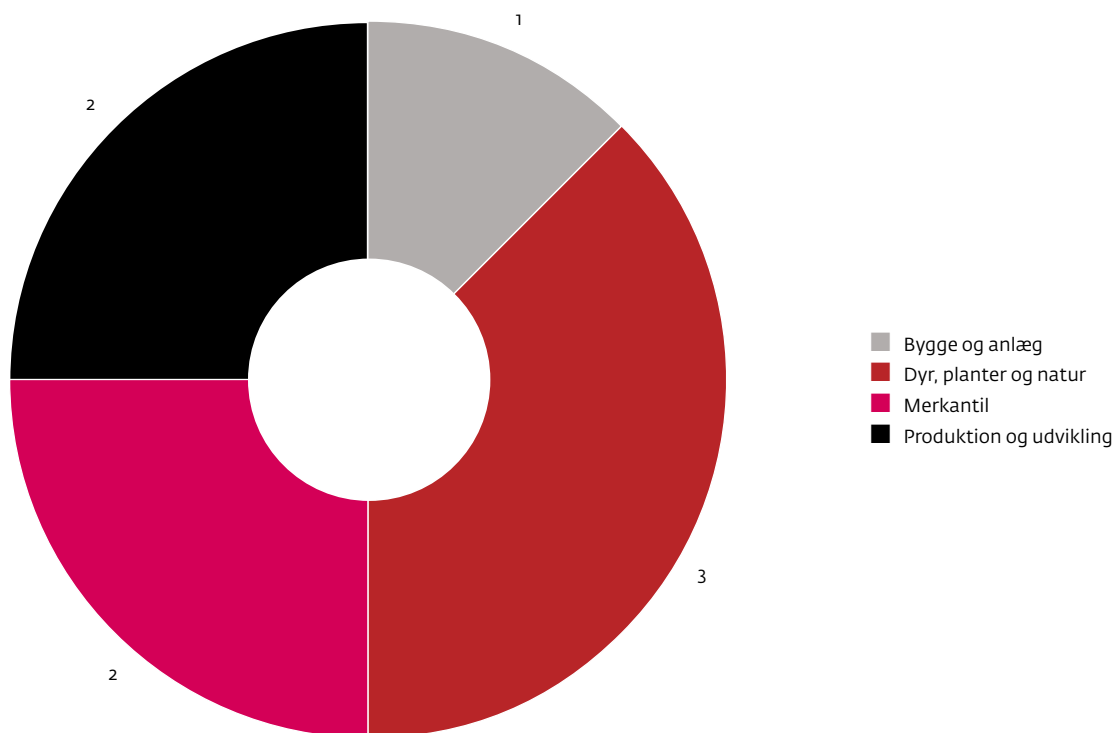
Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder modtog i 2014 i alt fire sager, hvilket er et fald på syv sager svarende til 64 procent i forhold til 2013.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager behandlet af nævnet i 2014 var 5,5 måneder. Til sammenligning var sagsbehandlingstiden i 2012 og 2013 henholdsvis 3,5 og 4,2 måneder.

Figur 1. Sager modtaget i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder



Figur 2. Antal sager behandlet i 2014 fordelt på fagområder



Årsberetning 2014 fra Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

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

Årsberetning 2014 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 31 udvalgte kendelser i 2014 og statistiske oplysninger om blandt andet sagsbehandlingstiden.

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