



UNDERVISNINGS  
MINISTERIET

**Årsberetning 2013  
fra Tvistighedsnævnet og  
Ankenævnet vedrørende  
Praktikvirksomheder**

---

---

## Årsberetning 2013 fra Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Redaktionsgruppe: Sekretariatet for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder ved koordinator Anja Kær Kold, specialkonsulent Helle Mortensen, stud. jur. Pernille Tinndahn-Nielsen, stud. jur. Sara Mæhl-Christensen og stud. jur. Sibel Ajrulovska samt formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, Tine Vuust.

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

Grafisk tilrettelæggelse  
og omslag: Rumfang ApS

Fotos: Lars Skaaning

Nu kun elektronisk  
ISBN: 978-87-603-2989-0  
Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder. Årsberetning 2013  
Internetadresse: [uvm.dk/tvister2013](http://uvm.dk/tvister2013)

Udgivet af Undervisningsministeriet, 2014

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

<b>Formandens beretning</b>	<b>5</b>
<b>Information fra sekretariatet</b>	<b>8</b>
<b>DEL 1: Tvistighedsnævnet</b>	<b>11</b>
<b>Tvistighedsnævnets medlemmer og sekretariat</b>	<b>12</b>
<b>1. Præsentation af Tvistighedsnævnet</b>	<b>13</b>
<b>2. Praksis - omtalte kendelser og domme efter emne (med referat)</b>	<b>15</b>
<b>3. Praksis - omtalte kendelser og domme efter sagsnummer (uden referat)</b>	<b>31</b>
<b>4. Statistik</b>	<b>34</b>

<b>DEL 2: Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder</b>	<b>39</b>
<b>Ankenævnets medlemmer og sekretariat</b>	<b>40</b>
<b>1. Præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder</b>	<b>41</b>
<b>2. Beskrivelse af en typisk sag i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder</b>	<b>42</b>
<b>3. Praksis - omtalte afgørelser efter sagsnummer (med referat)</b>	<b>43</b>
<b>4. Statistik</b>	<b>44</b>

---

# Formandens beretning

Tvistighedsnævnet har på sine møder i 2013 behandlet i alt 42 sager, mens én sag har været behandlet på skriftligt grundlag. Der er afsagt i alt 30 kendelser, hvoraf 15 kendelser er omtalt i denne årsberetning. Herudover er omtalt de domme, der har været afsagt i 2013, og som forholder sig til problemstillinger fra Tvistighedsnævnet.

Også i 2013 har der været fokus på spørgsmålet om, hvorvidt en virksomhed, der ikke har indgået overenskomst, i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, er forpligtet til at betale elevens bidrag til pensionsordning, hvis dette beløb er blevet udbetalt til eleven som løn under uddannelsesforholdet. Nævnet ændrede i 2012 sin praksis på dette område i lyset af en Østre Landsrets afgørelse af 6. juni 2012 i sag B-2087-11 (omtalt i Årsberetning 2012), således at virksomheden fremover kun skal betale virksomhedens andel af pensionsbidraget, der typisk udgør 2/3 af det samlede overenskomstmæssige pensionsbidrag. Denne praksisændring har Tvistighedsnævnet fastholdt i 2013. Østre Landsrets afgørelse blev senere indbragt for Højesteret, der forventes at træffe afgørelse om pensionsspørgsmålet i løbet af 2014. I mellemtiden har Sø- og Handelsretten i 2013 afsagt to domme, der har givet eleven medhold i kravet på betaling af det fulde pensionsbidrag, så spørgsmålet må fortsat anses for uafklaret.

Der forelå heller ikke ved årets udgang en afklaring på, hvorvidt elever, der er funktionæransatte, og hvis uddannelsesaftale uberettiget ophæves af virksomheden, har krav på godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode udover erstatningen efter funktionærlovens § 3. Højesteret bestemte imidlertid ved dom af 6. marts 2014 i sag 195/2012, at tilkendelse af minimalerstatning efter funktionærlovens § 3 ikke afskærer elever fra yderligere compensation for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen, der imidlertid må fastsættes under hensyntagen til den ydede

---

lønkomensation. I den foreliggende sag blev komensationen, der efter Tvistighedsnævnets praksis ville have udgjort 30.000 kr., nedsat til 15.000 kr.

Et af de spørgsmål, som igen er blevet aktuelt, vedrører forlængelse af uddannelsesaftaler i tilfælde af elevers fravær på grund af f.eks. graviditet. Efter erhvervsuddannelseslovens § 58, stk. 3, kan eleven ansøge det faglige udvalg om at forlænge uddannelsesaftalen, hvis eleven ikke kan indgå aftale med virksomheden herom. Tvistighedsnævnet har i lyset heraf udviklet en praksis, hvorefter en virksomheds nægtelse af at indgå aftale med eleven om forlængelse af uddannelsesaftalen ikke i sig selv kan sidestilles med en afskedigelse. Som nævnt i afsnittet under domspraksis, har Østre Landsret i dom af 29. maj 2013 beskæftiget sig med spørgsmålet om manglende forlængelse af en uddannelsesaftale, der udløb under elevens barsel, men fandt det ikke bevist, at eleven i det hele taget havde anmodet virksomheden om forlængelse af uddannelsesaftalen og frifandt med denne begrundelse virksomheden. Tvistighedsnævnets praksis vil formentlig snart blive yderligere prøvet af domstolene. Der har endnu ikke været forelagt sager for Tvistighedsnævnet, hvor eleven har anmodet det faglige udvalg om forlængelse.

Der har også i 2013 været fokus på Tvistighedsnævnets sagsbehandlingstider, og det ser ud til, at de mange tiltag i 2012 og 2013 nu er ved at få effekt. Der vil også i 2014 blive fulgt op på sagsbehandlingstiderne, herunder ved fastholdelse af den strengere praksis for udsættelse af sager, som nogle af parterne formentlig allerede har mærket i efteråret 2013.

Jeg vil gerne takke sekretariatet og nævnets medlemmer, såvel de faste medlemmer fra DA og LO, som de medlemmer der udpeges fra sag til sag for jeres store engagement i at få sagerne ekspederet hurtigt og afgjort rigtigt. Det er en stor fornøjelse at samarbejde med jer.



### **Tine Vuust**

Formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet  
vedrørende Praktikvirksomheder

---

# Information fra sekretariatet

## Twistighedsnævnet

### Nedbringelse af sagsbehandlingstiden

Sagsbehandlingstiden i Twistighedsnævnet har i en årrække været for lang. Det kan i enkelte tilfælde betyde, at elever bliver ramt, fordi de venter på en afgørelse, før de kan komme videre med deres erhvervsuddannelse. Det gælder navnlig elever, der skal i skolepraktik. Sagsbehandlingstiden har i 2013 haft øget fokus, også i pressen.

### Udfordringer i forhold til sagsbehandlingstiden

Sekretariatet har på baggrund af en gennemgang af praksis vurderet, at følgende udfordringer gør sig gældende i forhold til sagsbehandlingstiden:

- Parterne anmoder om omberømmelse umiddelbart inden mødet, og det er derfor ikke muligt for sekretariatet at beramme andre sager den pågældende dag
- Parterne afviser tilbud om at give møde i nævnet på et tidligere tidspunkt end først aftalt, grundet

manglende tid til forberedelse

- Sager trækkes eller forliges umiddelbart inden nævnsmødet, således at det ikke er muligt at beramme en ny sag på den planlagte mødedato

### Skærpede regler - omberømmelse

Den 1. juli 2012 trådte en ændring af erhvervsuddannelsesloven og bekendtgørelsen om Twistighedsnævnet i kraft. Et af formålene med de nye regler er at få behandlet sagerne hurtigere i Twistighedsnævnet.

Der er med den nye bekendtgørelse strammet op i forhold til adgangen til omberømmelse af sager, hvor efter omberømmelse af sager, efter at mødedatoen er fastlagt, kun kan finde sted, hvis særlige forhold gør sig gældende, f.eks. sygdom. Effekten heraf kan allerede ses, idet parterne rent faktisk møder op, selvom de har meddelt andet.

### Forligsbestræbelser samt hastesbehandling af visse sager

*Ændret fortolkning*

Sekretariatet har med virkning fra

bekendtgørelsens ikrafttrædelsesdato den 1. juli 2012 fortolket § 7, jf. § 8, stk. 4, nr. 2, i overensstemmelse med sin ordlyd således, at det faglige udvalg - i alle tilfælde - skulle indkalde parterne til et forligsmøde.

Sekretariatet har efter møde med nævnet, Undervisningsministeriet, Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) den 11. juni 2013, (med øjeblikkelig virkning) besluttet at indføre en ny fortolkning af reglerne om de faglige udvalgs forligsbestræbelser. Den nye fortolkning betyder, at det faglige udvalg i sager, hvor begge parter har professionel repræsentation (enten ved organisation eller advokat) enten kan:

- 1) erklære sig enig på baggrund af parternes forligsforhandlinger i sagen, eller
- 2) erklære sig enig på baggrund af udvalgets egne forligsforhandlinger i sagen.

Det afgørende er i den forbindelse, om forligsmulighederne/forligsbe-



stræbelserne kan anses for at være udtømte.

I sager, hvor begge parter eller en part ikke har professionel repræsentation, vil det faglige udvalg fortsat være forpligtet til selv at forsøge at forlige sagen. Sekretariatet vil i alle tilfælde bede det faglige udvalg angive grundlaget for udvalgets erklæring om, at forligsmulighederne i sagen er udtømte, da dette er nødvendigt for at dokumentere, at kravet i erhvervsuddannelsens § 63, stk. 1-2, er opfyldt ved sagens indbringelse for nævnet.

Fremadrettet vil bestemmelsen i bekendtgørelsens § 8, stk. 4, nr. 2, blive fortolket således at anden dokumentation for forligsforsøg kan udgøre tilstrækkeligt bevis for, at forligsbestræbelserne er udtømte.

#### *Hastebehandling af visse sager*

På baggrund af det nu afsluttede udvalg om erhvervsuddannelser samt kompetencegivende uddannelser i voksen- og efteruddannelsessystemet (Erhvervsuddannelsesudval-

get), som fremlagde sin første delrapport i oktober 2012 med forslag om bedre muligheder for elever, der uforskyldt mister en uddannelsesaftale, har Tvistighedsnævnet sammen med Undervisningsministeriet, DA og LO besluttet, at indføre mulighed for at hastebehandle sager, hvor elevens optagelse til skolepraktik afventer nævnets behandling af sagen. Ordningen er indført i andet halvår i 2013 som en forsøgsordning og forventes at blive et frivilligt tilbud til parterne. Begge parter skal dermed samtykke til hastebehandling af skyldsspørgsmålet.

Sekretariatet opfordrer således parterne til at orientere sekretariatet om, at der er tale om en skolepraktiksag, som ønskes hastebehandlet. For bekræftelse heraf kan sekretariatet bede om dokumentation for, at eleven har ansøgt om optagelse til skolepraktik.

De ovenstående initiativer blev præsenteret på REU-mødet (Rådet for Grundlæggende Erhvervsrettede

Uddannelser) den 23. august 2013, hvor også KL ønskede at indgå i samarbejdet om formidlingen af initiativerne.

Sekretariatet takker i den forbindelse organisationerne for et positivt samarbejde.

#### **Fald i sagsbehandlingstiden**

Effekten af de igangsatte tiltag kan allerede måles. Sagsbehandlingstiden for 2012 til 2013 er faldet fra 10,3 måneder til 9,3 måneder. Det er sekretariatets vurdering, at de mange initiativer fortsat vil have en positiv effekt på opgørelsen i 2014, således at sagsbehandlingstiden vil falde yderligere.

Den opdaterede vejledning for sagsgangen i Tvistighedsnævnet ligger på Undervisningsministeriets hjemmeside: [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk).

## Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder har behandlet én sag i 2013. Der henvises til gennemgang af sagen i afsnit i del 2 (Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder), afsnit 3.

### **Sekretariatets medarbejdere**

Fuldmægtig Lotte Greve forlod i 2013 sekretariatet for at overgå til andre opgaver i Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen. Fuldmægtig Laura Kjærulf og fuldmægtig Søren W. Nissen gik på barsel hhv. forældreorlov. Studentermedhjælper Gökçen Basaran forlod sekretariatet til fordel for studier i udlandet. Alle ønskes held og lykke med nye opgaver og tak for indsatsen.

Sekretariatet takker ved samme lejlighed stud.jur Sibel Ajrulovska og stud.jur. Sara Mæhl-Christensen for deres store indsats i dagligdagen.

### **Anja Kær Kold**

Koordinator for 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**

Koordinator Anja Kær Kold, specialkonsulent Helle Mortensen,  
stud.jur. Pernille Tinndahn-Nielsen, stud.jur. Sara Mæhl-Christensen og  
stud.jur. Sibel Ajrulovska.

---

# 1. Præsentation af Tvistighedsnævnet

Tvistighedsnævnet blev oprettet i 1989 i medfør af lov om erhvervsuddannelser og er nedsat af undervisningsministeren, jf. erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 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](http://www.retsinfo.dk).

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

Kendelser og domme vedrører et eller flere af nedennævnte emner:

- **Afvisning/Bortfald**
- **Ansættelsesbevisloven**
- **Ferieloven**
- **Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59**
- **Forskelsbehandlingsloven**  
Forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse
- **Funktionærloven**
- **Hjemvisning til fagligt udvalg**
- **Injurier**
- **Konkurrerende overenskomster**
- **Ligebehandlingsloven**  
Forskelsbehandling på grund af køn, herunder f.eks. graviditet, barsel, chikane og sexchikane
- **Ligelønsloven**
- **Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2**
- **Mangelfuld uddannelse**
- **Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2**
- **Ophævelse af uddannelsesaftalen**
  1. Virksomhedens ensidige ophævelse
- **1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse**
- **1.2. EUL § 61, stk. 2, bristede eller urigtige forudsætninger**
- 2. Elevens ensidige ophævelse
  - **2.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse**
  - **2.2. EUL § 61, stk. 2, bristede eller urigtige forudsætninger**
- 3. EUL § 61, stk. 3, reklamationsfrist 1 måned
- 4. Gensidig ophævelse
- **Overenskomstfortolkning**
- **Passivitet** (spørgsmål om bortfald af et krav, fordi dette ikke er gjort gældende inden for rimelig tid)
- **Prøvetid, EUL § 60, stk. 2**
- **Sagsomkostninger**, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3

- **Sygdom** (se ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)
- **Særlige lønregulerings-spørgsmål**
- **Tortgodtgørelse** (godtgørelse for retsstridig krænkelse af frihed, fred, ære eller person)
- **Udeblivelse**, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15
- **Virksomhedsoverdragelse**

## Afvisning/Bortfald

### *Kendelse af 13. maj 2013 i sag 30.2012*

Eleven, der skulle uddannes som landmand, havde i høsttiden haft et betydeligt overarbejde, som parterne aftalte skulle afspadseres 1:1 i månederne op til uddannelsesaftalens ophør den 31. december 2011. Eleven rejste efterfølgende krav på betaling af bl.a. godtgørelse efter arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven og ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet er-

klærede sig for kompetent til at behandle sagen, og virksomhedens principale påstand om afvisning blev derfor ikke taget til følge. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven fra juli til oktober måned 2011 havde arbejdet i gennemsnit cirka 52 timer om ugen, og at elevens rettigheder i henhold til arbejdstidsdirektivgennemførelseslovens § 4, hvorefter den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid over en periode på 4 måneder ikke må overstige 48 timer inkl. overarbejde, var blevet krænket. Eleven fik efter lovens § 8, stk. 1, tilkendt en godtgørelse på 20.000 kr. under hensyn til elevens unge alder og omfanget af overarbejdet. Vedrørende ansættelsesbevisloven fandt nævnet det efter de indgåede aftaler uklart, i hvilken udstrækning Jordbrugsoverenskomsten fandt anvendelse på uddannelsesforholdet, hvilket var en mangel, der havde givet anledning til tvist om navnlig honorering af overarbejde. Under hensyn til, at virksomheden ved indgåelse af uddannelsesaftalen og en ansættelseskontrakt havde søgt rådgiv-

ning hos Landbo Ungdom, og at denne mangel derfor til en vis grad var undskyldelig, blev godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven fastsat til 5.000 kr.

### *Østre Landsrets dom af 16. april 2013 (8. afd. sag nr. B-3734-12)*

Sagen, der var behandlet på skriftligt grundlag efter retsplejelovens regler om behandling af småsager, vedrørte anke af en dom afsagt af Retten i Nykøbing Falster, hvorved en kommune var blevet frifundet for elevens krav om efterbetaling af løn. På landsrettens forespørgsel havde begge parter anmodet om, at landsretten traf afgørelse om sagens realitet. Østre Landsret ophævede dommen med den begrundelse, at sagen ikke havde været behandlet af Tvistighedsnævnet, og at domstolene derfor ikke var kompetente til at behandle sagen, jf. UfR 1996.1251Ø.



## Ansættelsesbevisloven

*Kendelse af 13. maj 2013 i sag 30.2012*

Eleven, der skulle uddannes som landmand, havde i høsttiden haft et betydeligt overarbejde, som parterne aftalte skulle afspadseres 1:1 i månederne op til uddannelsesaftalens ophør den 31. december 2011. Eleven rejste efterfølgende krav på betaling af bl.a. godtgørelse efter arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven og ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet erklærede sig for kompetent til at behandle sagen, og virksomhedens principale påstand om afvisning blev derfor ikke taget til følge. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven fra juli til oktober måned 2011 havde arbejdet i gennemsnit cirka 52 timer om ugen, og at elevens rettigheder i henhold til arbejdstidsdirektivgennemførelseslovens § 4, hvorefter den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid over en periode på 4 måneder ikke må overstige 48 timer inkl. overarbejde, var blevet krænket. Eleven fik efter lovens § 8, stk. 1, tilkendt en godtgørelse på 20.000 kr.

under hensyn til elevens unge alder og omfanget af overarbejdet. Vedrørende ansættelsesbevisloven fandt nævnet det efter de indgåede aftaler uklart, i hvilken udstrækning Jordbrugsoverenskomsten fandt anvendelse på uddannelsesforholdet, hvilket var en mangel, der havde givet anledning til tvist om navnlig honorering af overarbejde. Under hensyn til, at virksomheden ved indgåelse af uddannelsesaftalen og en ansættelseskontrakt havde søgt rådgivning hos Landbo Ungdom, og at denne mangel derfor til en vis grad var undskyldelig, blev godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven fastsat til 5.000 kr.

*Dom afsagt af Retten på Frederiksberg den 27. november 2013 (sag BS S-1821/2012)*

Ved dommen blev det bestemt, at eleven havde krav på godtgørelse på 5.000 kr. efter ansættelsesbevisloven for mangelfuld uddannelsesaftale og feriegodtgørelse for optjeningsårene 2009 og 2010, idet det ikke fandtes godtgjort, at den skyldige feriegodtgørelse var afregnet.

Tvistighedsnævnet var i kendelse af 19. juni 2012 i sag 45.2011 (omtalt i Årsberetningen 2012) nået til samme resultat.

*Sø- og Handelsrettens dom af 17. december 2013 (sag F-8-12)*

Sø- og Handelsrettens flertal afgjorde, at eleven i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, havde krav på betaling for manglende afholdelse af feriefridage samt betaling af til fritvalgslønkonto og pensionsordning, herunder at virksomheden også var forpligtet til at betale elevens bidrag til pensionsordningen. Sø- og Handelsretten fastsatte endvidere en godtgørelse for overtrædelse af ansættelsesbevisloven til 15.000 kr. Tvistighedsnævnet var i kendelse af 3. februar 2012 i sag 02.2011 (omtalt i Årsberetningen 2012) nået til samme resultat, idet der dog var fastsat en mindre godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

---

## Ferieloven

*Ingen kendelse*

## Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59

*Østre Landsrets dom af 29. maj 2013 (sag B-3184-12)*

Sagen drejede sig om, hvorvidt en virksomhed havde overtrådt erhvervsuddannelsesloven og ligebehandlingsloven ved ikke at forlænge elevens uddannelsesaftale i en situation, hvor eleven ved uddannelsesaftalens udløb var fraværende på grund af barsel. Landsretten fandt det ikke bevist, at eleven skriftligt over for virksomheden havde fremsat ønske om forlængelse af uddannelsesaftalen og frifandt på den baggrund virksomheden. Tvistighedsnævnet var i kendelse af 3. februar 2012 i sag 38.2011 (omtalt i årsberetningen 2012) nået til samme resultat, men med en lidt anden begrundelse. Østre Landsrets dom er anket til

Højesteret, hvor hovedforhandling er berammet til den 15. januar 2015.

## Forskelsbehandlingsloven

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

*Ingen kendelse*

## Funktionærloven

*Ingen kendelse*

## Hjemvisning til fagligt udvalg

*Ingen kendelse*

## Injurier

*Ingen kendelse*

## Konkurrerende overenskomster

*Ingen kendelse*

## Ligebehandlingsloven

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

*Kendelse af 11. januar 2013 i sag 76.2010*

Eleven blev under sin uddannelse sygemeldt med depression angiveligt som følge af dårligt arbejdsmiljø, hvilket hun anmeldte som en arbejdsskade. Hun oplyste endvidere, at hun var blevet udsat for krænkelse af seksuel karakter fra virksomhedens mandlige indehavers side. Uddannelsesaftalen blev efter gensidig aftale ophævet efter cirka 2 år, og efterfølgende indbragte eleven sagen for Tvistighedsnævnet med krav om betaling af godtgørelse efter ligebehandlingsloven for seksuel chikane og af godtgørelse for svie og smerte. Tvistighedsnævnet lagde ved sin afgørelse til grund, at kravet efter ligebehandlingsloven i første række



støttedes på, at hun til en messe i Frankfurt skulle sove i samme dobbeltseng som indehaveren, hvilket fra indehaverens side blev begrundet med et forsøg på at minimere omkostningerne, så alle de ansatte kunne komme til messen. Nævnet fandt, at det – uanset denne usædvanlige og uhensigtsmæssige fremgangsmåde – ikke var bevist, at indehaveren under denne rejse eller i øvrigt under uddannelsesforholdet havde krænket eleven seksuelt. Tvistighedsnævnet fandt det heller ikke bevist, at der var årsagsammenhæng mellem elevens sygdom under uddannelsen og forhold, som virksomheden var erstatningsansvarlig for. På den baggrund frifandt virksomheden for de rejste krav.

---

*Kendelse af 18. marts 2013 i sag 24.2012*  
Uddannelsesaftalen blev ophævet af

virksomheden inden for prøvetiden med den begrundelse, at man ikke var tilfreds med elevens arbejdsindsats. Eleven, der forud herfor havde været på fædreorlov, gjorde gældende, at ophævelsen reelt skyldtes hans fravær på fædreorlov, og at der derfor tilkom ham en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, jf. § 9. Tvistighedsnævnet fandt det ikke bevist, at beslutningen om ophævelse reelt var truffet under fædreorloven, hvorfor reglen om omvendt bevisbyrde efter ligebehandlingslovens § 16 ikke fandt anvendelse. Nævnet fandt heller ikke, at der var påvist faktiske omstændigheder som nævnt i ligebehandlingslovens § 16 a. Det forhold, at der forinden ophævelsen ikke var afgivet advarsel eller forelå anden skriftlig dokumentation for utilfredsheden med elevens arbejde, fandtes under de foreliggende omstændigheder, hvor der efter de af-

givne forklaringer var grundlag for en vis kritik af elevens arbejdsindsats i prøvetiden, ikke i sig selv at udgøre en sådan faktisk omstændighed. Virksomheden blev derfor frifundet.

---

*Kendelse af 23. august 2013 i sag 40.2012*  
Eleven, der skulle uddannes som gulvlægger, afholdt i prøvetiden to ugers fædreorlov. Under fædreorloven ophævede virksomheden uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven havde lavet for mange fejl i elementære arbejdsopgaver. Tvistighedsnævnet fandt ikke grundlag for at antage, at beslutningen om ophævelsen var truffet forud for fædreorloven, og bevisbyrden for, at ophævelsen ikke helt eller delvist var begrundet i elevens fravær, påhvilede derfor virksomheden, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 4. Denne bevisbyrde havde

---

virksomheden ikke løftet, og der tilkom derfor eleven en godtgørelse efter ligebehandlingsloven, som blev fastsat til 6 måneders løn.

---

*Østre Landsrets dom af 29. maj 2013 (sag B-3184-12)*

Sagen drejede sig om, hvorvidt en virksomhed havde overtrådt erhvervsuddannelsesloven og ligebehandlingsloven ved ikke at forlænge elevens uddannelsesaftale i en situation, hvor eleven ved uddannelsesaftalens udløb var fraværende på grund af barsel. Landsretten fandt det ikke bevist, at eleven skriftligt over for virksomheden havde fremsat ønske om forlængelse af uddannelsesaftalen og frifandt på den baggrund virksomheden. Tvistighedsnævnet var i kendelse af 3. februar 2012 i sag 38.2011 (omtalt i årsberetningen 2012) nået til samme resultat, men med en lidt anden begrundelse. Østre Landsrets dom er anket til Højesteret, hvor hovedforhandling er berammet til den 15. januar 2015.

---

*Dom afsagt af Retten i Aalborg den 19. august 2013 (sag BS 3-2437/2012)*

Ved dommen fik eleven tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr. for seksuel chikane udøvet af en medarbejder i virksomheden, hvilket var det samme resultat, som Tvistighedsnævnet var nået til i kendelse af 23. november 2012 i sag 80.2011 (omtalt i Årsberetning 2012).

## Ligelønsloven

### Ingen kendelse

### Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

*Kendelse af 12. september 2013 i sag 13.2013* Virksomheden havde ikke indgået overenskomst. Af uddannelsesaftalens pkt. 8 var anført om lønnens størrelse blandt andet, at ”lønnen er højere end den gældende mindstebetaling for elever”, men det fremgik ikke, hvorledes lønnen var fastsat. Eleven rejste krav om betaling til fritvalgskonto og pensionsordning efter den for ud-

dannelsesområdet gældende overenskomst. Virksomheden påstod sig frifundet under henvisning til, at disse beløb var indeholdt i lønnen. Tvistighedsnævnet udtalte, at en vurdering af, om overenskomstens bestemmelser om pension og frivalgskonto kan fraviges ved aftale, beror på fortolkning af overenskomsten, men at det i den konkrete sag ikke var godtgjort, at der var indgået en sådan aftale. Eleven fik derfor efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, medhold i kravet på betaling til fritvalgskonto og arbejdsgiverens bidrag til pensionsordning.

---

*Kendelse af 28. november 2013 i sag 47.2012* Eleven skulle uddannes som kontorassistent på en virksomhed, der på tidspunktet for uddannelsesaftalens indgåelse ikke var omfattet af en overenskomst, men Landsoverenskomst for kontor og lager (kontoroverenskomsten) var den for uddannelsesområdet gældende overenskomst. Af denne overenskomst fremgik, at lønnen skulle

aftales direkte mellem virksomheden og medarbejderen, og der var ikke fastsat nogen minimalløn. Det fremgik af overenskomsten, at en medarbejder kunne kræve forhandling med virksomheden, såfremt lønnen væsentligt afveg fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper på virksomheden, respektive sammenlignelige virksomheder inden for branchen. Eleven rejste på grundlag heraf krav om betaling af differencen mellem den aftalte løn og en påberåbt begyndelsesløn på 23.000 kr. Ved Tvistighedsnævnets kendelse af 12. november 2010 i sag 80.2009, blev det bestemt, at sagen kunne indbringes for Tvistighedsnævnet og ikke skulle afvises. Denne afgørelse blev senere stadfæstet af Københavns Byret og Østre Landsret. Spørgsmålet, som Tvistighedsnævnet nu skulle tage stilling til, var, om eleven havde krav på betaling af en løndifference som påstået. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at elevens løn var blevet forhandlet og aftalt under iagttagelse af reglerne i butiksoverenskomsten

og ikke reglerne i kontoroverenskomsten. Nævnet fandt imidlertid, at eleven ikke ville have opnået en højere løn, hvis den var blevet forhandlet efter kontoroverenskomsten, og at hun heller ikke i kraft af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, havde krav på en højere løn. Virksomheden blev derfor frifundet.

---

*Sø- og Handelsrettens dom af 25. april 2013 (sag F-8-11)*

Sø- og Handelsretten fandt, at eleven i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, havde krav på betaling til fritvalgskonto og pensionsordning samt godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. Tvistighedsnævnet var i kendelse af 27. juni 2011 i sag 72.2010 (omtalt i Årsberetning 2011) nået til samme resultat.

---

*Sø- og Handelsrettens dom af 17. december 2013 (sag F-8-12)*

Sø- og Handelsrettens flertal afgjorde, at eleven i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55,

stk. 2, havde krav på betaling for manglende afholdelse af feriefri-dage samt betaling af til fritvalgs-lønkonto og pensionsordning, herunder at virksomheden også var forpligtet til at betale elevens bidrag til pensionsordningen. Sø- og Handelsretten fastsatte endvidere en godtgørelse for overtrædelse af ansættelsesbevisloven til 15.000 kr. Tvistighedsnævnet var i kendelse af 3. februar 2012 i sag 02.2011 (omtalt i Årsberetning 2012) nået til samme resultat, idet der dog var fastsat en mindre godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

## **Mangelfuld uddannelse**

*Ingen kendelse*

## **Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2**

*Ingen kendelse*

---

## Ophævelse af uddannelsesaftalen

### 1. Virksomhedens ensidige ophævelse

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

*Kendelse af 18. marts 2013 i sag 24.2012*  
Uddannelsesaftalen blev ophævet af virksomheden inden for prøvetiden med den begrundelse, at man ikke var tilfreds med elevens arbejdsindsats. Eleven, der forud herfor havde været på fædreorlov, gjorde gældende, at ophævelsen reelt skyldtes hans fravær på fædreorlov, og at der derfor tilkom ham en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, jf. § 9. Tvistighedsnævnet fandt det ikke bevist, at beslutningen om ophævelse reelt var truffet under fædreorloven, hvorfor reglen om omvendt bevisbyrde efter ligebehandlingslovens § 16 ikke fandt anvendelse. Nævnet fandt heller ikke, at der var påvist faktiske omstændigheder som nævnt i ligebehandlingslovens § 16 a. Det forhold, at der forinden ophævelsen ikke var

afgivet advarsel eller forelå anden skriftlig dokumentation for utilfredsheden med elevens arbejde, fandtes under de foreliggende omstændigheder, hvor der efter de afgivne forklaringer var grundlag for en vis kritik af elevens arbejdsindsats i prøvetiden, ikke i sig selv at udgøre en sådan faktisk omstændighed. Virksomheden blev derfor frifundet.

---

#### *Kendelse af 19. april 2013 i sag 37.2012*

Uddannelsesaftalen blev efter knap to år ophævet af virksomheden, efter at eleven to måneder forinden havde modtaget en skriftlig advarsel for ikke at vise respekt over for ledelsen og kolleger samt ved at ignorere arbejdsmiljørepræsentantens påpegning af, at han var ved at overtræde en arbejdsmiljøregel. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven ved modtagelsen af den skriftlige advarsel var berettiget til at gå ud fra, at der hermed var gjort op med de episoder, der havde været indtil da. Herefter, og da der i tiden indtil ophævelsen, hvor eleven havde

været sygemeldt, ikke havde været yderligere episoder, som kunne begrunde en ophævelse, og da elevens ønske om at komme til en anden arbejdsplads inden for virksomheden ikke kunne tages som udtryk for, at eleven ønskede uddannelsesaftalen bragt til ophør, fandtes ophævelsen af uddannelsesaftalen uberettiget. Eleven fik tilkendt en godtgørelse på 50.000 kr. under hensyn til, at han var vokselev.

---

#### *Kendelse af 15. maj 2013 i sag 20.2012*

Virksomheden ophævede efter cirka 6 måneder uddannelsesaftalen med den begrundelse, at indehaveren igennem længere tid havde været syg, og at derfor ikke kunne forestå oplæring af eleven. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden var nærmest til at bære risikoen for indehaverens sygdom, og at der derfor tilkom eleven en godtgørelse på 30.000 kr. i anledning af ophævelsen.





---

**Kendelse af 6. juni 2013 i sag 33.2012**

Eleven skulle efter uddannelsesaftalen gennemføre en 5 årig uddannelse som film- og produktionstekniker fra den 1. januar 2012, der begyndte med et skoleophold i 5 måneder, hvorefter hun efter planen skulle begynde sin praktikperiode i virksomheden. Under skoleopholdet udførte hun mindre arbejdsopgaver på virksomheden, og efter 4 måneders skoleophold ophævede virksomheden uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven ikke viste den fornødne interesse. Tvistighedsnævnet frifandt med henvisning til nævnets kendelse af 30. september 2005 i sag 07.2005 virksomheden for kravet om erstatning i anledning af ophævelsen. Efter denne afgørelse har § 60, stk. 2, 2. pkt., den betydning, at prøvetiden først er udløbet, når eleven har haft 3 måneder i praktik, og at virksomheden således, inden

de tre måneders praktikperiode er udløbet, kan opsiges uddannelsesaftalen uden varsel under elevens skoleophold, uanset om skoleopholdet ligger helt eller delvist forud for praktiktiden.

---

**Kendelse af 6. juni 2013 i sag 38.2012**

Virksomheden ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven var udeblevet to dage fra skoleopholdet uden gyldig grund. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven havde haft lovligt forfald de pågældende dage og tilkendte eleven bl.a. 30.000 kr. for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen.

---

**Kendelse af 23. august 2013 i sag 40.2012**

Eleven, der skulle uddannes som gulvlægger, afholdt i prøvetiden to ugers fædreorlov. Under fædreorloven ophævede virksomheden

uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven havde lavet for mange fejl i elementære arbejdsopgaver. Tvistighedsnævnet fandt ikke grundlag for at antage, at beslutningen om ophævelsen var truffet forud for fædreorloven, og bevisbyrden for, at ophævelsen ikke helt eller delvist var begrundet i elevens fravær, påhvilede derfor virksomheden, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 4. Denne bevisbyrde havde virksomheden ikke løftet, og der tilkom derfor eleven en godtgørelse efter ligebehandlingsloven, som blev fastsat til 6 måneders løn.

---

**Kendelse af 29. august 2013 i sag 09.2013**

Virksomheden ophævede en uddannelsesaftale, efter at elevens faglige organisation i et brev havde krævet betaling for manglende løn, overarbejde, fritvalgskonto og pension efter den for uddannelsesområdet

---

gældende overenskomst. Virksomhedens indehaver forklarede, at ophævelsen var begrundet i det tildidsbrud, som brevet udgjorde, idet man i stedet burde have ringet eller opsøgt ham personligt for en drøftelse af kravet. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at en ophævelse med denne begrundelse var berettiget og tilkendte eleven en godtgørelse på 30.000 kr., ligesom virksomheden skulle betale løn for præsteret overarbejde.

---

*Kendelse af 5. december 2013 i sag 04.2013*  
Elevens uddannelsesaftale blev efter knap 10 måneders ansættelse ophævet af virksomheden med den begrundelse, at eleven ikke havde efterkommet et krav i et tillæg til uddannelsesaftalen om på 4. sygedag at fremskaffe en lægeerklæring eller anden dokumentation for uarbejdsdygtighed. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at dette forhold i sig selv kunne begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen, og da der ikke i øvrigt var grundlag for at antage, at elevens fravær skyldtes andet end

sygdom, blev elevens påstand om erstatning efter funktionærlovens § 3 svarende til 3 måneders løn taget til følge.

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

*Kendelse af 18. oktober 2013 i sag 50.2012*  
Uddannelsesaftalen, hvorefter eleven skulle uddannes som murer, blev ophævet af virksomheden med den begrundelse, at der ikke længere var arbejde til at beskæftige murere i virksomheden. Tvistighedsnævnet udtalte med henvisning til UfR 2012.212 H, at det forhold, at en virksomhed må indstille sine aktiviteter, som udgangspunkt ikke anses for en bristet forudsætning, der giver virksomheden ret til at hæve uddannelsesaftalen efter erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2. Eleven fik herefter tilkendt en erstatning på 30.000 kr., idet det forhold, at eleven gennem skolepraktikordningen fik mulighed for at gennemføre sin uddannelse på normeret tid, ikke kunne

begrunde en nedsættelse af erstatningen.

---

*Kendelse af 29. oktober 2013 i sag 46.2012*  
Eleven, der tidligere havde afbrudt en uddannelse som social- og sundhedsassistent, og efterfølgende havde arbejdet som sosu-hjælper ved kommunen, indgik med virkning fra den 17. august 2009 en uddannelsesaftale, hvorefter hun skulle uddannes som social- og sundhedsassistent indtil den 16. april 2011. Elevens anden praktikperiode på det psykiatriske område blev ikke bestået, og under elevens andet forsøg på at bestå praktikperioden i psykiatri ophævede kommunen uddannelsesaftalen, idet man skønnede, at hun heller ikke i anden omgang ville være i stand til at nå praktikmålene. Tvistighedsnævnet fandt, at kommunen ikke havde løftet sin bevisbyrde for, at der på ophævelsestidspunktet forelå en bristet forudsætning, som gav kommunen ret til at ophæve uddannelsesaftalen og tilkendte på den baggrund eleven en erstatning



på 50.000 kr. under henvisning til nævnets praksis vedrørende voksne elever.

## **2. Elevens ensidige ophævelse**

### **2.1 EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse**

*Ingen kendelse*

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

*Ingen kendelse*

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

*Ingen kendelse*

## **4. Gensidig ophævelse**

*Ingen kendelse*

## **Overenskomstfortolkning**

*Kendelse af 12. september 2013 i sag 13.2013*  
Virksomheden havde ikke indgået overenskomst. Af uddannelsesaftalens pkt. 8 var anført om lønnens størrelse blandt andet, at ”lønnen er højere end den gældende mindstebetaling for elever”, men det fremgik ikke, hvorledes lønnen var fastsat. Eleven rejste krav om betaling til fritvalgskonto og pensionsordning efter den for uddannelsesområdet gældende overenskomst. Virksomheden påstod sig frifundet under henvisning til, at disse beløb var indeholdt i lønnen. Tvistighedsnævnet udtalte, at en vurdering af, om overenskomstens bestemmelser om pension og frivalgskonto kan fraviges ved aftale, beror på fortolkning af overenskomsten, men at det i den konkrete sag ikke var godtgjort, at der var indgået en sådan aftale. Eleven fik derfor efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, medhold i kravet på betaling til fritvalgskonto og arbejdsgiverens bidrag til pensionsordning.

**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 18. marts 2013 i sag 24.2012*  
Uddannelsesaftalen blev ophævet af virksomheden inden for prøvetiden med den begrundelse, at man ikke var tilfreds med elevens arbejdsindsats. Eleven, der forud herfor havde været på fædreorlov, gjorde gældende, at ophævelsen reelt skyldtes hans fravær på fædreorlov, og at der derfor tilkom ham en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, jf. § 9. Tvistighedsnævnet fandt det ikke bevist, at beslutningen om ophævelse reelt var truffet under fædreorloven, hvorfor reglen om omvendt bevisbyrde efter ligebehandlingslovens § 16 ikke fandt anvendelse. Nævnet fandt heller ikke, at der var påvist faktiske omstændigheder som nævnt i ligebehandlingslovens § 16 a. Det forhold,



at der forinden ophævelsen ikke var afgivet advarsel eller forelå anden skriftlig dokumentation for utilfredsheden med elevens arbejde, fandtes under de foreliggende omstændigheder, hvor der efter de afgivne forklaringer var grundlag for en vis kritik af elevens arbejdsindsats i prøvetiden, ikke i sig selv at udgøre en sådan faktisk omstændighed. Virksomheden blev derfor frifundet.

---

*Kendelse af 6. juni 2013 i sag 33.2012*

Eleven skulle efter uddannelsesaftalen gennemføre en 5 årig uddannelse som film- og produktionstekniker fra den 1. januar 2012, der begyndte med et skoleophold i 5 måneder, hvorefter hun efter planen skulle begynde sin praktikperiode i virksomheden. Under skoleopholdet udførte hun mindre arbejdsopgaver på virksomheden, og efter 4 måneders skoleophold ophævede virksomheden uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven ikke viste den fornødne interesse. Tvistighedsnævnet frifandt med

henvisning til nævnets kendelse af 30. september 2005 i sag 07.2005 virksomheden for kravet om erstatning i anledning af ophævelsen. Efter denne afgørelse har § 60, stk. 2, 2. pkt., den betydning, at prøvetiden først er udløbet, når eleven har haft 3 måneder i praktik, og at virksomheden således, inden de tre måneders praktikperiode er udløbet, kan opsige uddannelsesaftalen uden varsel under elevens skoleophold, uanset om skoleopholdet ligger helt eller delvist forud for praktiktiden.

---

*Kendelse af 23. august 2013 i sag 40.2012*

Eleven, der skulle uddannes som gulvlægger, afholdt i prøvetiden to ugers fædreorlov. Under fædreorloven ophævede virksomheden uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven havde lavet for mange fejl i elementære arbejdsopgaver. Tvistighedsnævnet fandt ikke grundlag for at antage, at beslutningen om ophævelsen var truffet forud for fædreorloven, og bevisbyrden for, at ophævelsen ikke helt

eller delvist var begrundet i elevens fravær, påhvilede derfor virksomheden, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 4. Denne bevisbyrde havde virksomheden ikke løftet, og der tilkom derfor eleven en godtgørelse efter ligebehandlingsloven, som blev fastsat til 6 måneders løn.

**Sagsomkostninger, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3**

*Ingen kendelse*

**Sygdom** (se ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)

*Kendelse af 11. januar 2013 i sag 76.2010*

Eleven blev under sin uddannelse sygemeldt med depression angiveligt som følge af dårligt arbejdsmiljø, hvilket hun anmeldte som en arbejdsskade. Hun oplyste endvidere, at hun var blevet udsat for krænkelse af seksuel karakter fra virksomhedens mandlige indehavers side. Uddannelsesaftalen blev

---

efter gensidig aftale ophævet efter cirka 2 år, og efterfølgende indbragte eleven sagen for Tvistighedsnævnet med krav om betaling af godtgørelse efter ligebehandlingsloven for seksuel chikane og af godtgørelse for svie og smerte. Tvistighedsnævnet lagde ved sin afgørelse til grund, at kravet efter ligebehandlingsloven i første række støttedes på, at hun til en messe i Frankfurt skulle sove i samme dobbeltseng som indehaveren, hvilket fra indehaverens side blev begrundet med et forsøg på at minimere omkostningerne, så alle de ansatte kunne komme til messen. Nævnet fandt, at det – uanset denne usædvanlige og uhensigtsmæssige fremgangsmåde – ikke var bevist, at indehaveren under denne rejse eller i øvrigt under uddannelsesforholdet havde krænket eleven seksuelt. Tvistighedsnævnet fandt det heller ikke bevist, at der var årsagsammenhæng mellem elevens sygdom under uddannelsen og forhold, som virksomheden var erstatningsansvarlig for. På den baggrund fri-

fandtes virksomheden for de rejste krav.

### Særlige lønreguleringsspørgsmål

#### *Kendelse af 13. maj 2013 i sag 30.2012*

Eleven, der skulle uddannes som landmand, havde i høsttiden haft et betydeligt overarbejde, som parterne aftalte skulle afspadses 1:1 i månederne op til uddannelsesaftalens ophør den 31. december 2011. Eleven rejste efterfølgende krav på betaling af bl.a. godtgørelse efter arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven og ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet erklærede sig for kompetent til at behandle sagen, og virksomhedens principale påstand om afvisning blev derfor ikke taget til følge. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven fra juli til oktober måned 2011 havde arbejdet i gennemsnit cirka 52 timer om ugen, og at elevens rettigheder i henhold til arbejdstidsdirektivgennemførelseslovens § 4, hvorefter den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid over en periode på 4 måne-

der ikke må overstige 48 timer inkl. overarbejde, var blevet krænket. Eleven fik efter lovens § 8, stk. 1, tilkendt en godtgørelse på 20.000 kr. under hensyn til elevens unge alder og omfanget af overarbejdet. Vedrørende ansættelsesbevisloven fandt nævnet det efter de indgåede aftaler uklart, i hvilken udstrækning Jordbrugsoverenskomsten fandt anvendelse på uddannelsesforholdet, hvilket var en mangel, der havde givet anledning til tvist om navnlig honorering af overarbejde. Under hensyn til, at virksomheden ved indgåelse af uddannelsesaftalen og en ansættelseskontrakt havde søgt rådgivning hos Landbo Ungdom, og at denne mangel derfor til en vis grad var undskyldelig, blev godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven fastsat til 5.000 kr.

---

#### *Kendelse af 26. september 2013 i sag 19.2013*

Eleven, der skulle uddannes inden for kontor med speciale i administration, havde rejst krav om betaling af pension efter Kontor- og Lageroverenskomsten (DEA-over-

enskomsten). Virksomheden påstod sig frifundet, idet man gjorde gældende, at det var Industriens Funktionæroverenskomst, der var gældende for uddannelsesområdet, og efter den overenskomst tilkom der ikke eleven ret til arbejdsgiverbetalt pensionsordning. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at begge parter i de to overenskomster var blandt de uddannelsesansvarlige og forhandlingsberettigede organisationer inden for uddannelsesområdet. Nævnet udtalte, at en uorganiseret virksomhed er berettiget til at indgå aftale med eleven om, hvilken af flere kollektive overenskomster inden for uddannelsesområdet, der skal danne grundlag for elevens lønvilkår, og fandt, at uddannelsesaftalens punkt 8 måtte forstås således, at parterne havde aftalt, at det var Industriens Funktionæroverenskomst, der skulle være gældende. Herefter blev virksomheden frifundet.

---

*Kendelse af 28. november 2013 i sag 47.2012*  
Eleven skulle uddannes som kon-

torassistent på en virksomhed, der på tidspunktet for uddannelsesaftalens indgåelse ikke var omfattet af en overenskomst, men Landsoverenskomst for kontor og lager (kontoroverenskomsten) var den for uddannelsesområdet gældende overenskomst. Af denne overenskomst fremgik, at lønnen skulle aftales direkte mellem virksomheden og medarbejderen, og der var ikke fastsat nogen minimalløn. Det fremgik af overenskomsten, at en medarbejder kunne kræve forhandling med virksomheden, såfremt lønnen væsentligt afveg fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper på virksomheden, respektive sammenlignelige virksomheder inden for branchen. Eleven rejste på grundlag heraf krav om betaling af differencen mellem den aftalte løn og en påberåbt begyndelsesløn på 23.000 kr. Ved Tvistighedsnævnets kendelse af 12. november 2010 i sag 80.2009, blev det bestemt, at sagen kunne indbringes for Tvistighedsnævnet og ikke skulle afvises. Denne afgørelse blev senere stad-

fæstet af Københavns Byret og Østre Landsret. Spørgsmålet, som Tvistighedsnævnet nu skulle tage stilling til, var, om eleven havde krav på betaling af en løndifference som påstået. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at elevens løn var blevet forhandlet og aftalt under iagttagelse af reglerne i butiksoverenskomsten og ikke reglerne i kontoroverenskomsten. Nævnet fandt imidlertid, at eleven ikke ville have opnået en højere løn, hvis den var blevet forhandlet efter kontoroverenskomsten, og at hun heller ikke i kraft af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, havde krav på en højere løn. Virksomheden blev derfor frifundet.

---

*Dom afsagt af Retten på Frederiksberg den 27. november 2013 (sag BS S-1821/2012)*

Ved dommen blev det bestemt, at eleven havde krav på godtgørelse på 5.000 kr. efter ansættelsesbevisloven for mangelfuld uddannelsesaftale og feriegodtgørelse for optjeningsårene 2009 og 2010, idet det ikke fandtes godtgjort, at den skyldige feriegodtgørelse var afregnet.

---

Tvistighedsnævnet var i kendelse af 19. juni 2012 i sag 45.2011 (omtalt i Årsberetning 2012) nået til samme resultat.

**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 2013 efter sagsnummer:

76.2010 – kendelse af 11. januar 2013  
Ligebehandlingsloven,  
Sygdom

20.2012 – kendelse 15. maj 2013  
Ophævelse, 1.1. Virksomhedens en-  
sidige ophævelse, EUL § 61, stk. 1,  
væsentlig misligholdelse

24.2012 – kendelse af 18. marts 2013  
Ligebehandlingsloven  
Ophævelse, 1.1. Virksomhedens en-  
sidige ophævelse, EUL § 61, stk. 1,  
væsentlig misligholdelse  
Prøvetid, EUL § 60, stk. 2

30.2012 – kendelse af 13. maj 2013  
Afvisning/bortfald  
Ansættelsesbevisloven  
Særlige lønregulerings spørgsmål

33.2012 – kendelse af 6. juni 2013  
Ophævelse, 1.1. Virksomhedens en-  
sidige ophævelse, EUL § 61, stk. 1,  
væsentlig misligholdelse  
Prøvetid, EUL § 60, stk. 2

37.2012 – kendelse af 19. april 2013  
Ophævelse, 1.1. Virksomhedens en-  
sidige ophævelse, EUL § 61, stk. 1,  
væsentlig misligholdelse

38.2012 – kendelse af 6. juni 2013  
Ophævelse, 1.1. Virksomhedens en-  
sidige ophævelse, EUL § 61, stk. 1,  
væsentlig misligholdelse

40.2012 – kendelse af 23. august 2013  
Ligebehandlingsloven  
Ophævelse, 1.1. Virksomhedens en-  
sidige ophævelse, EUL § 61, stk. 1,  
væsentlig misligholdelse  
Prøvetid, EUL § 60, stk. 2

46.2012 – kendelse af 29. oktober 2013  
Ophævelse, 1.2. Virksomhedens en-  
sidige ophævelse, EUL § 61, stk. 2,  
bristede forudsætninger

47.2012 – kendelse af 28. november 2013  
Lønbegrebet EUL § 55, stk. 2  
Særlige lønregulerings spørgsmål

50.2012 – kendelse af 18. oktober 2013  
Ophævelse, 1.2. Virksomhedens en-  
sidige ophævelse, EUL § 61, stk. 2,  
bristede forudsætninger

04.2013 – kendelse af 5. december 2013  
Ophævelse, 1.1. Virksomhedens en-  
sidige ophævelse, EUL § 61, stk. 1,  
væsentlig misligholdelse

09.2013 – kendelse af 29. august 2013  
Ophævelse, 1.1. Virksomhedens en-  
sidige ophævelse, EUL § 61, stk. 1,  
væsentlig misligholdelse

---

13.2013 – kendelse af 12. september 2013  
Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2,  
Ophævelse, 1.1. Virksomhedens en-  
sidede ophævelse, EUL § 61, stk. 1,  
væsentlig misligholdelse

---

19.2013 – kendelse af 26. september 2013  
Særlige lønreguleringsspørgsmål

### **Omtalte domme afsagt i 2013 efter dato**

---

Østre Landsrets dom af 16. april 2013  
(8. afd. sag nr. B-3734-12)  
Afvisning/bortfald

---

Sø- og Handelsrettens dom af 25. april 2013  
(sag F-8-11)  
Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

---

Østre Landsrets dom af 29. maj 2013  
(sag B-3184-12)  
Forlængelse af uddannelsesaftale  
Ligebehandlingsloven

---

Dom afsagt af Retten i Aalborg den  
19. august 2013 (sag BS 3-2437/2012)  
Ligebehandlingsloven

---

Dom afsagt af Retten på Frederiksberg den  
27. november 2013 (sag BS S-1821/2012)  
Ansættelsesbevisloven  
Særlige lønreguleringsspørgsmål

---

Sø- og Handelsrettens dom af 17. december  
2013 (sag F-8-12)  
Ansættelsesbevisloven  
Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2





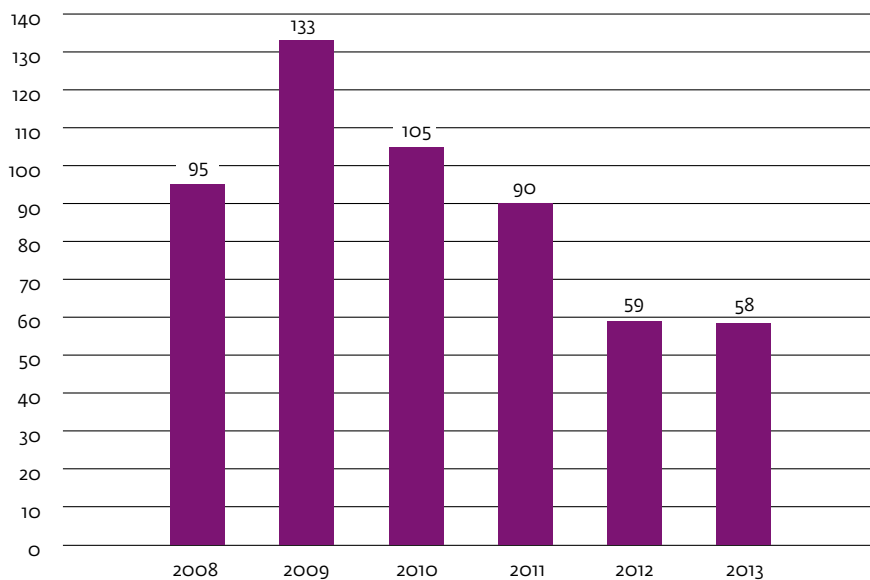
---

## 4. Statistik

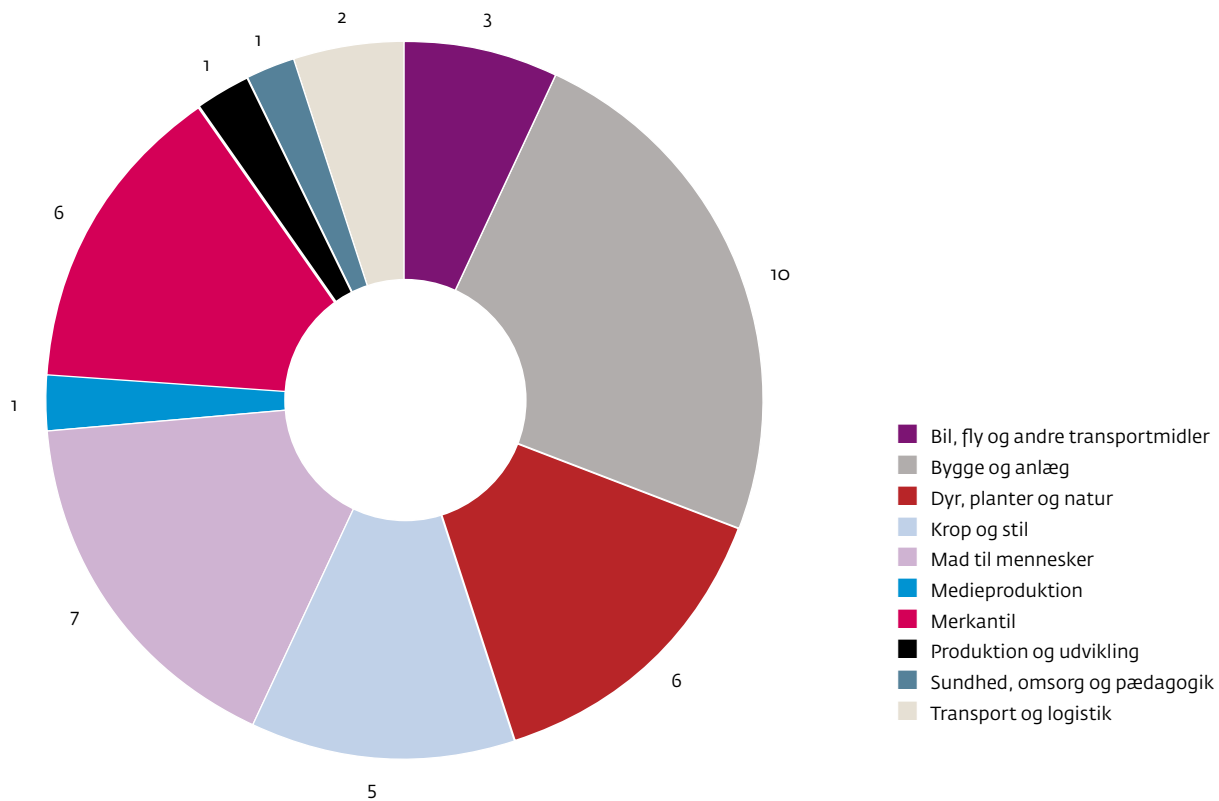
Tvistighedsnævnet modtog i 2013 i alt 58 sager, hvilket er et fald på 1 sag svarende til 1,7 procent i forhold til 2012. Bemærk at antal modtagne sager (grundet nævnets sagsbehandlingstid) ikke er lig med antal behandlede sager i året.

---

**Figur 1. Sager modtaget i Tvistighedsnævnet**



Figur 2. Antal sager behandlet i 2013 fordelt på fagområder



---

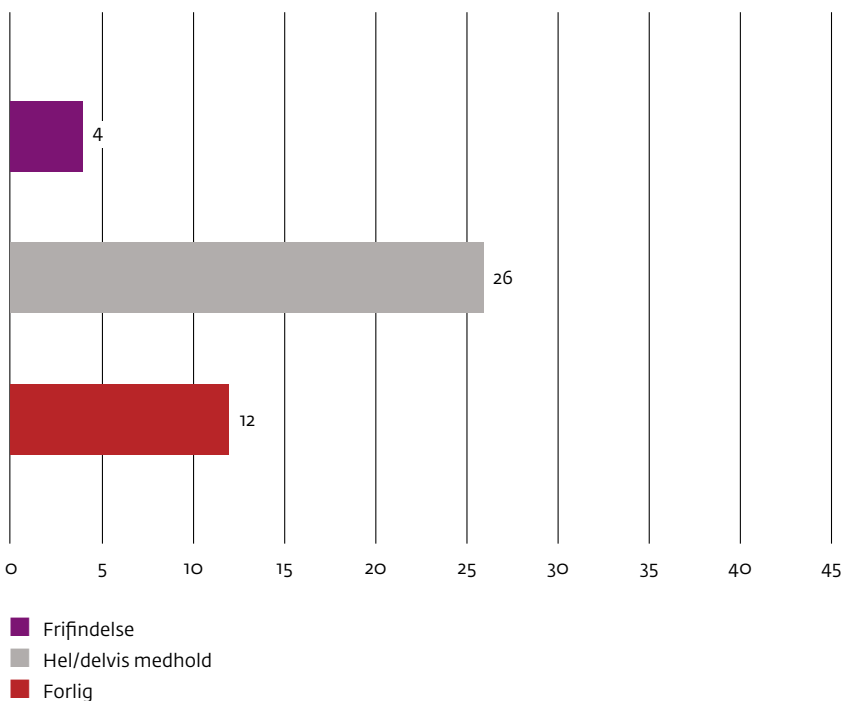
Tvistighedsnævnet afholdt i 2013 i alt 17 nævnsmøder.

I 2013 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid 9,3 måneder (284 dage) for sager afsluttet på et nævnsmøde i året. Der gik i gennemsnit 11 dage fra nævns-mødet og til der forelå en kendelse i sagen.

Det bemærkes, at gennemsnitlige sagsbehandlingstid i 2013 ville have været 8,5 måneder, såfremt ingen sager var blevet omberammet.

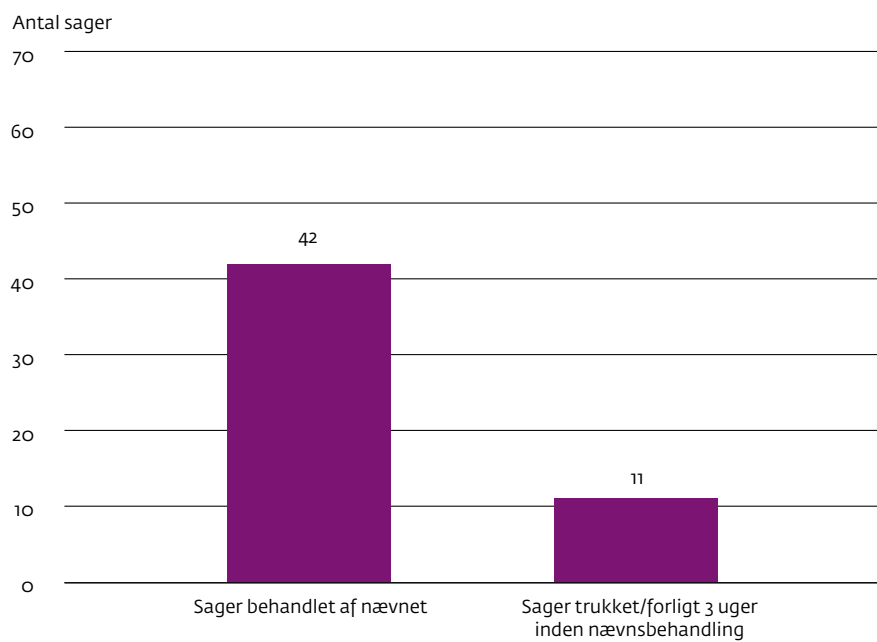
---

**Figur 3. Antal sager behandlet af Tvistighedsnævnet i 2013 – afsagte kendelser, indgåede forlig m.v.**



---

**Figur 4. Sager afsluttet i 2013**





A young man with dark hair, wearing a white t-shirt, is looking down at a tablet computer he is holding with both hands. He is standing in a kitchen, with a tiled wall and a wooden cabinet visible in the background. The lighting is bright and even.

---

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**

Koordinator Anja Kær Kold, specialkonsulent Helle Mortensen,  
stud.jur. Pernille Tinndahn-Nielsen, stud.jur. Sara Mæhl-Christensen,  
og stud.jur. Sibel Ajrulovska.



---

# 1. Præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

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

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 samt 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 grund-

lag. 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 praktikvirksomhed. 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. 439 af 29. april 2013
- Bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, jf. bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007.

---

### 3. Praksis – omtalte afgørelser efter sagsnummer (med referat)

---

05.2013, *afgørelse af 20. december 2013*

Sagen drejede sig om godkendelse af en virksomhed som praktikvirksomhed for yderligere tre elever, idet virksomheden havde søgt om godkendelse for seks elever, men alene var blevet godkendt til tre elever. Ankenævnet hjemviste sagen til fornyet behandling ved det faglige udvalg, idet det faglige udvalgs afgørelse ikke var ledsaget af en faglig begrundelse, og idet det ikke var angivet hvilke foranstaltninger, virksomheden skulle foretage for at kunne godkendes uden begrænsninger og betingelser, jf. § 5, stk. 4, i bekendtgørelse nr. 26 af 15. januar 1991.

---

## 4. Statistik

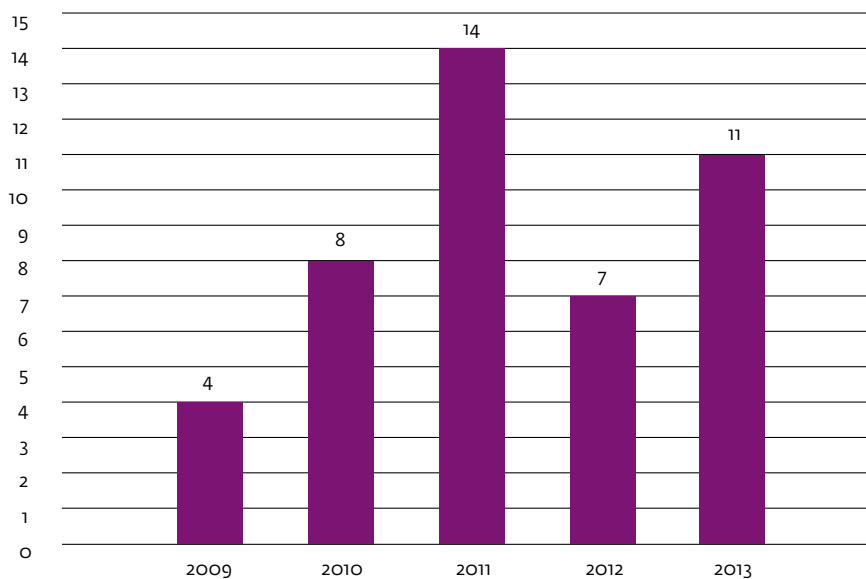
Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder modtog i 2013 i alt 11 sager, hvilket er en stigning på syv sager svarende til 50 procent i forhold til 2012.

Af de 11 sager blev én sag behandlet i nævnet. Sagen blev hjemvist til fornyet behandling i det faglige udvalg.

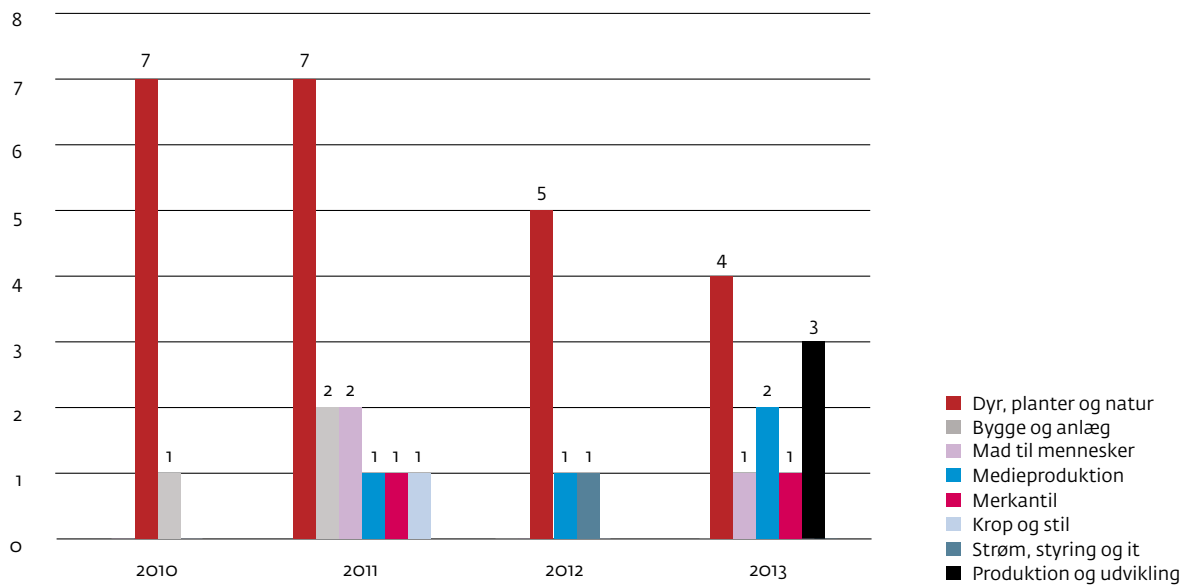
Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager behandlet af nævnet i 2013 var 4,2 måneder. Til sammenligning var sagsbehandlingstiden i 2011 og 2012 henholdsvis 3 og 3,5 måneder.

---

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



**Figur 2. Sager modtaget i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder fordelt på fagområder**



---

## Årsberetning 2013 fra Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

---

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

Årsberetning 2013 indeholder en præsentation af Tvistighedsnævnet og en fortegnelse over nævnets faste medlemmer og de ansatte i sekretariatet. Der er en beskrivelse af en typisk sag fra indbringelse af klageskrift til mundtlig forhandling i Tvistighedsnævnet og sagens afgørelse. Derudover indeholder årsberetningen omtale af udvalgte kendelser i 2013 og statistiske oplysninger om bl. a. sagsbehandlingstiden.

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

**Undervisningsministeriet**

ISBN 978-87-603-2982-1



9 788760 329821