



UNDERSVINGS
MINISTERIET

Tvistighedsnævnets og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders årsberetning 2008

Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 50 - 2009

Tvistighedsnævnets og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders årsberetning

Tvistighedsnævnets og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders årsberetning 2008

Publikationen indgår i Undervisningsministeriets håndbogsserie som nr. 50 – 2009

Redaktionsgruppe: Lene Delfs, Undervisningsministeriet, og Mogens Kroman, formand for
Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Redaktion og produktion: Werner Hedegaard, Undervisningsministeriet, Kommunikationsenheden

Grafisk tilrettelæggelse

og omslag: Rumfang ApS

Fotos: Lars Skaaning

Omslagsfoto: Lars Skaaning

1. udgave, 1. oplag, september 2009: 1.000 stk.

ISBN 978-87-603-2819-0

ISBN (WWW) 978-87-603-2820-6

ISSN 1903-4318

Internetadresse: www.uvm.dk/tvister2008

Udgivet af Undervisningsministeriet, Afdelingen for erhvervsfaglige uddannelser

Bestilles (UVM 978-87-603-2819-0) hos: NBC Ekspedition

Tlf. 56 36 40 40, fax 56 36 40 39 eller e-mail: ekspedition@nbcas.dk

Telefontid: Mandag-torsdag 9.30-16.00, fredag 9.30-15.00

eller hos boghandlere

Trykt med vegetabiliske trykfarver på miljøcertificeret papir. Trykt af Schultz Grafisk A/S

Printed in Denmark 2009

Eventuelle henvendelser af indholdsmæssig karakter rettes til Kommunikationsenheden i Undervisningsministeriet,
tlf. 33 92 50 57 eller e-mail: pub@uvm.dk

Indhold

Formandens beretning	5
Del 1: Tvistighedsnævnet	7
Tvistighedsnævnets medlemmer og sekretariat	8
1. Præsentation af Tvistighedsnævnet	9
2. Beskrivelse af en typisk sag i Tvistighedsnævnet	10
Opgave og love	10
Sagen indbringes	10
Krav til klagen	10
Sagens behandling	10
Sagens afslutning	11
3. Praksis	14
Afvisning	15
Ansættelsesbevisloven	15
Ferieloven	17
Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59	18
Forskelsbehandlingsloven	18
Funktionærloven	18
Hjemvisning til fagligt udvalg	20
Injurier	20
Konkurrerende overenskomster	20
Ligebehandlingsloven	20
Ligelønsloven	20
Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2.	20
Mangelfuld uddannelse	22
Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2	22
Ophævelse af uddannelsesaftalen	22
Overenskomstfortolkning	27

Passivitet	27
Pension, EUL § 55, stk. 2	27
Prøvetid, EUL § 60, stk. 2	28
Sagsomkostninger, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3	28
Sygdom	28
Særlige lønreguleringsspørgsmål	28
Tortgodtgørelse	29
Virksomhedsoverdragelse	30
Udeblivelse, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 15	30
4. Omtalte kendelser efter sagsnummer	31
5. Statistik 2008	36
Del 2: Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder	39
Ankenævnets medlemmer og sekretariat	40
1. Præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder	41
2. Beskrivelse af en typisk sag i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder	42
Sagen indbringes	42
Krav til klagen	42
Sagens behandling	42
Relevante love	42
3. Praksis	44
Stadfæstelse af de faglige udvalgs afgørelse	44
Tilsidesættelse af det faglige udvalgs afgørelse	45
4. Statistik	48

Formandens beretning

Som nævnt i formandens beretning i Tvistighedsnævnets årsberetning 2007, vil årsberetning 2008 og de følgende årsberetninger alene omtale kendelser og statistik for det omhandlede år.

Kapitel 3 om praksis indeholder de samme grupperinger som i årsberetning 2007 og derudover en ny gruppe "Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2". Denne er indføjet, fordi der har været en række principielle kendelser vedrørende fortolkningen af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, i tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke har haft nogen overenskomstaftale. Spørgsmålet har i disse sager været, om § 55, stk. 2, alene omfatter grundløn i henhold til kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, eller for eksempel tillige også feriefridage, aften- og weekendtillæg, søgnehelligdagsbetaling, overtidsbetaling og pension, såfremt der i den relevante kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er grundlag herfor. Efter nævnets praksis i de omtalte sager omfatter lønbegrebet også de nævnte løntillæg. Der har i samtlige de omhandlede kendelser været dissens, idet mindretallet er af den opfattelse, at

§ 55, stk. 2, alene giver elever krav på den grundløn, der fremgår af kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet og spørgsmålet om andet end grundløn må eventuelt afgøres efter § 56, stk. 1. Spørgsmålet er endnu ikke afgjort ved domstolene, men det må forventes, at dette sker, da der verserer en sag ved domstolene.

I kapitlet om praksis er i grupperne "Funktionærloven" og "Ophævelse af uddannelsesaftalen" punkt 1.1.1. omtalt Højesterets dom af 1. oktober 2008 (UfR 2008 side 1897), hvor Højesteret tog stilling til det principielle spørgsmål, om elever, der er omfattet af funktionærloven, ved en arbejdsgivers uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen har krav på minimalerstatning efter funktionærlovens § 3, stk. 2, 3. punktum. Højesteret fandt, at elever, der er omfattet af funktionærloven, har krav på denne minimalerstatning. Højesterets begrundelse er citeret i omtalen af dommen i de anførte grupper. Højesteret har ikke taget stilling til, om elever, der er omfattet af funktionærloven, tillige ved siden af minimalerstatningen efter funktionærloven har krav på en

godtgørelse efter lov om erhvervsuddannelser.

I kapitlet om praksis er i gruppen "Ferieloven" omtalt SØ- & Handelsrettens dom af 19. december 2008 vedrørende Tvistighedsnævnets sag 08.2007, der drejer sig om fortolkningen af ferielovens § 9. I Tvistighedsnævnets årsberetning 2007 omtaltes kendelse af 28. november 2007 i sag 08.2007, hvor Tvistighedsnævnet fandt, at elevers særlige ret til betalt ferie i det første hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er begyndt, ikke forudsætter, at ansættelsesperioden omfatter hele ferieåret. SØ- og Handelsretten nåede frem til samme resultat. SØ- og Handelsrettens begrundelse er citeret i omtalen af dommen.

I kapitlet om praksis er i gruppen "Forskelsbehandlingsloven" omtalt SØ- & Handelsrettens dom af 2. april 2009, hvor SØ- & Handelsretten vedrørende et spørgsmål om handicap og godtgørelse i forbindelse hermed nåede til samme resultat som Tvistighedsnævnet i kendelse af 28. juni 2007 i sag 24.2006, der er omtalt i Tvistighedsnævnets årsberetning 2007.

Da denne årsberetning som nævnt alene omhandler kendelser afsagt i 2008, er der en del grupper i kapitlet om praksis, hvor der ikke er nogen kendelser at omtale.

Det fremgår af omtalen af kendelser i kapitlet om praksis, at en af kendelserne er indbragt for domstolene, jf. erhvervsuddannelseslovens § 63, stk. 3. Tvistighedsnævnet får imidlertid stadig ikke automatisk underretning om eventuel indbringelse for domstolene af nævnets kendelser, så det er meget sandsynligt, at flere af de omtalte kendelser er indbragt for domstolene, uden at det er nævnet bekendt. Hvis nogen af læserne har kendskab hertil eller til, at der er afsagt domme vedrørende nogle af de omtalte kendelser, vil vi i Tvistighedsnævnet være taknemmelige for at modtage underretning herom. Og tilsvarende vil vi gerne i fremtidige situationer, hvor nævnets kendelser måtte blive indbragt for domstolene, have underretning både om sagens indbringelse og den efterfølgende afgørelse.

I årsberetningens kapitel 2 er beskrivelse af en typisk sag i Tvistighedsnævnet svarende til kapitel 2 i Tvistighedsnævnets årsberetning 2007 medtaget. Det nævnes i dette kapitel, at det er et krav for sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet, at der skal være forsøgt forlig ved det faglige udvalg, før en sag indbringes for nævnet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 63. Tvistighedsnævnet får indimellem det indtryk, at forligsbestræbelserne i de faglige udvalg har været noget overfladiske og kortvarige. For eksempel, at man efter indledningsvis at have

hørt, at parterne ikke er enige, straks har henvist sagen til Tvistighedsnævnet. Efter Tvistighedsnævnets opfattelse er meningen med bestemmelsen i § 63, at de faglige udvalg grundigt og koncentreret skal søge at få sagen forligt, hvilket heldigvis også sker i mange tilfælde. Af hensyn til parternes behov for hurtigst muligt at få sagen afgjort, opfordrer vi de faglige udvalg til i alle tilfælde at gøre, hvad man kan for at få sagen forligt. Der er også behov herfor, fordi antallet af sager, der indbringes for Tvistighedsnævnet, er stærkt stigende, hvilket indebærer en risiko for forlængelse af sagsbehandlingstiden.

Det omtales også i kapitel 2, at en sag i Tvistighedsnævnet kun udsættes, hvis der foreligger særlige grunde, for eksempel sygdom. Der har været tilfælde, hvor det efterfølgende har kunnet konstateres, at en udeblivelse på grund af sygdom ikke var reelt begrundet. Det skal understreges, at udeblivelse på grund af sygdom kun anerkendes, hvis det dokumenteres, at man som følge af sygdommen er ude af stand til at give møde. Man kan jo for eksempel godt give møde, selv om man nogle dage forinden har brækket sin arm.

Denne årsberetning og de kommende årsberetninger indeholder tillige omtale af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder og afgørelser truffet af Ankenævnet. I denne årsberetning er der ud over udvalgte afgørelser truffet i 2008 også medtaget udvalgte afgørelser fra tidligere år.

Vi vil fortsat være taknemmelige for kommentarer, ris og ros, til brug for

den bedst mulige udformning af de fremtidige årsberetninger.

Afslutningsvis vil jeg takke Tvistighedsnævnets og Ankenævnets medlemmer og medlemmerne af det sekretariat, som Undervisningsministeriet har stillet til rådighed for nævnene, for et engageret, grundigt og veludført arbejde. Det fremgår af afsnittet om statistik, at der gennemsnitligt forløber 6,3 måneder fra indgivelse af klageskrift til afsigelse af kendelse. Det er en nogenlunde kort sagsbehandlingstid, som alle medvirkende har bidraget til, og som Tvistighedsnævnet også fremover vil tilstræbe at fastholde, herunder som nævnt forhåbentlig også ved hjælp af de faglige udvalgs indsats.

Mogens Kroman

Formand for Tvistighedsnævnet
September 2009



Del 1

Tvistighedsnævnet

Tvistighedsnævnets medlemmer og sekretariat

Formand

Beskikket i perioden 1. august 2008 til 31. juli 2012
Landsdommer Mogens Kroman

Medlemmer og stedfortrædere

Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening

Advokat Tine Benedikte Skyum
Advokat Linda Rudolph Greisen
Chefkonsulent Simon Neergaard-Holm (stedfortræder)
Juridisk konsulent Lise Bardenfleth (stedfortræder)

Udpeget af Landsorganisationen i Danmark

Advokat Ane Kristine Lorentzen
Faglig sekretær Gert Svendsen
Advokat Evelyn Jørgensen (stedfortræder)
Faglig sekretær Jeanette Hahnemann (stedfortræder)

Sekretariatet

c/o Undervisningsministeriet
Vester Voldgade 123,
1552 København V.
Tlf.: 3392 5600. E-mail: tvist@uvm.dk

Fuldmægtig Stine Tøfting-Kristiansen
Ekspeditionssekretær Lene Delfs
Stud.jur. Julie Aarslev Schmidt

1 Præsentation af Tvistighedsnævnet

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

Nævnet har til formål at træffe afgørelse i sager om tvistigheder mellem elever og praktikvirksomheder inden for erhvervsuddannelserne, jf. § 1 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet². Det er en forudsætning for indbringelse af tvistigheder for Tvistighedsnævnet, at sagen forinden har været behandlet i det faglige udvalg med henblik på tilvejebringelse af forlig. Tvistighederne kan ikke indbringes for domstolene eller andre myndigheder.

Tvistighedsnævnets møder er offentlige, medmindre nævnet i den konkrete sag beslutter det modsatte. En sag, der er indbragt for Tvistighedsnævnet, kan enten afgøres med et forlig ved mødet i nævnet, eller ved at nævnet træffer afgørelse i sagen ved kendelse. Nævnet kan ved kendelsen træffe afgørelse om ophævelse af en

uddannelsesaftale og om erstatning til den skadelidte. Nævnet kan desuden afvise en sag, hvis det under sagens behandling for nævnet viser sig, at søgsmålet ligger uden for nævnets kompetence. Afgørelser truffet af nævnet kan, senest otte uger efter at nævnet har truffet afgørelse, af hver af parterne indbringes for domstolene.

Nævnets afgørelser og de forlig, der indgås for nævnet, kan fuldbyrdes efter Retsplejelovens³ regler om tvangsfuldbyrdelse af domme og indenretlige forlig, jf. § 65, stk. 3 i lov om erhvervsuddannelser og § 16, stk. 4, i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet. Nævnet betjenes af et sekretariat, der er stillet til rådighed af undervisningsministeren.

Nævnet består af en formand, som er dommer, og fire faste medlemmer, hvoraf to beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og to efter indstilling fra Landsorganisationen i Danmark (LO). Endvidere

tiltrædes nævnet for hver sag af to medlemmer udpeget af de forhandlingsberettigede organisationer inden for det pågældende erhvervsområde, jf. § 64, stk. 1 og 2, i lov om erhvervsuddannelser og § 3 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet.

Tvistighedsnævnet er et uafhængigt domstolslignende forvaltningsorgan, hvorfor nævnet ikke er bundet af instrukser fra undervisningsministeren eller andre myndigheder om den enkelte sags behandling og afgørelse. Tvistighedsnævnet er dog en del af den offentlige forvaltning, og de almindelige forvaltningsretlige regler finder derfor anvendelse for nævnets virke, jf. § 4 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet er omfattet af Folketingets Ombudsmands kompetence.

De nærmere regler for sekretariatets og nævnets fremgangsmåde ved behandlingen af en sag er fastsat i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet.

¹ Lov nr. 211 af 05/04/1989, jf. LBK nr. 1244 af 23/10/2007 om erhvervsuddannelser

² BEK nr. 896 af 06/11/1992 om Tvistighedsnævnet

³ LBK nr. 1261 af 23/10/2007 om rettens pleje

2

Beskrivelse af en typisk sag i Tvistighedsnævnet

– en kort introduktion

1. Opgave og love
2. Sagen indbringes
3. Krav til klagen
4. Sagens behandling
5. Sagens afgørelse

Opgave og love

Tvistighedsnævnets opgave er at behandle sager, hvor en virksomhed og en erhvervsuddannelseselev er blevet uenige.

Nævnets behandling af sådanne sager er bygget på, at sagens parter kan møde selv. Oftest vil parterne være repræsenteret og ledsaget af en arbejdstager- eller arbejdsgiverforening. Retsgrundlaget for nævnets behandling af sager er:

- Erhvervsuddannelsesloven
- Bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet
- Forvaltningslovens regler.

Sagen indbringes

Det er et krav, at der skal være forsøgt forlig ved det faglige udvalg, før en sag kan indbringes for nævnet.

Dette sker i regi af det relevante faglige udvalg. Det faglige udvalg kan lægge sine opgaver ud til lokale uddannelsesudvalg. Denne delegation skal fremgå af forligsmødereferatet fra det lokale uddannelsesudvalg. Alle erhvervsskoler har et lokalt uddannelsesudvalg for hver uddannelse, skolen udbyder.

Krav til klagen

Sagen skal indbringes skriftligt ved et såkaldt klageskrift. Det skal indeholde en beskrivelse af uenigheden, sådan som klageren ser den. Der findes ikke særlige blanketter.

Sagens behandling

Ved modtagelsen i Tvistighedsnævnets sekretariat får sagen et sagsnummer. Det letter sagsbehandlingen ved efterfølgende henvendelser, hvis sagsnummeret oplyses.

Sekretariatet sender derefter den modtagne sag, det vil sige klageskriftet og bilag, til modparten. Modparten får en frist for indsendelse af svar.

Når svaret fra modparten modtages, sender sekretariatet svaret til klageren. For at lette sagsgangen kan modparten

også sende svaret direkte til klageren og samtidig oplyse nævnet om det. Hvis klager på baggrund af modpartens svar har bemærkninger, skal de indsendes til sekretariatet med kopi til modparten.

Der er ingen begrænsninger for, hvor mange gange parterne kan skrive til hinanden, men i de fleste sager er der kun ét klage- og ét svarskrift.

Når klager og modpart har haft lejlighed til at belyse sagen skriftligt, bliver parterne indkaldt til møde i nævnet. Indkaldelsen er skriftlig, og den indeholder oplysninger om, hvor og hvornår nævnet afholder møde om sagen.

Normalt kan sager kun udsættes, hvis der foreligger særlige grunde, for eksempel sygdom. Der kan dog være tilfælde, hvor udsættelse ikke kan imødekommes. Nævnets møder afholdes i København.

Nævnet består af i alt syv medlemmer:

- En formand.
- To medlemmer udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening.



- To medlemmer udpeget af Landsorganisationen i Danmark.
- For hver sag udpeges der tillige to medlemmer, der skal have særlig indsigt i det arbejdsområde, som sagen foregår i. Der er tale om en arbejdsgiver- og en arbejdstagerrepræsentant.

Formanden og medlemmerne, der repræsenterer DA og LO, beskikkes af Undervisningsministeriet.

Mødet ledes af formanden, der indleder med at fastslå, hvem parterne er, og hvad sagen drejer sig om. Da nævnet kender sagens dokumenter

drejer mødet sig om at høre parternes forklaringer og eventuelle vidner. Det er formanden, der afhører parterne. Når formandens afhøring er slut, kan parternes repræsentanter og de andre medlemmer af nævnet stille eventuelle supplerende spørgsmål.

Efter afslutningen på afhøringen har parterne – eller deres repræsentanter – mulighed for at argumentere for deres synspunkter. Hvis synspunktet allerede er tilkendegivet på skrift, kan der henvises til det skriftlige dokument, hvor synspunkterne er fremført.

Sagens afslutning

Sagen kan afsluttes på flere måder. Alle sager kan altid tilbagekaldes, det vil sige, at klageren trækker sin klage tilbage. Det afslutter sagen. Hvis der i svarskriftet er nedlagt påstand om erstatning til indklagede, kan sagen dog ikke ensidigt stoppes af klager. Hvis parterne indgår forlig, før sagen behandles på et møde i nævnet, afsluttes sagen også. Det eneste krav til denne afslutning på sagen er, at Tvistighedsnævnets sekretariat får besked om, at der er indgået forlig i sagen. Der er ikke pligt til at orientere

En klage skal indeholde følgende

- Oplysninger om sagens parter – hvem er involveret i sagen.
- Beskrivelse af sagens indhold – hvad drejer sagen sig om.
- Angivelse af klagerens påstand – hvad vil klageren opnå.
- Vidner – oplysning om brug af vidner og deres identitet.
- Ved repræsentation – oplysning om navn på kontaktperson.
- Datering og underskrift.

Erstatningsbeløb skal angives

- Et erstatningsbeløb.
- Redegørelse for kravet – beregningernes grundlag.

Øvrige oplysninger og dokumenter der skal indsendes

- Kopi af den uddannelsesaftale, som sagen vedrører.
- Dokumentation for mæglingforsøg – et referat.
- Andre relevante dokumenter.



Carton No		Carton Nbr	
708258		Of	
Art No	Model	Barcode	
339150	CHILL M		
Color	Size	Quantity	
DRAGONAL/BLACK		6 PCS/CTN	

nævnet om, hvad forliget går ud på, men en kopi af forliget er dokumentation for, at begge parter anser sagen for afsluttet.

Hvis klageren ikke møder op, bortfalder sagen.

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

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

Hvis ikke sagen kan afsluttes ved et forlig indgået efter nævnets tilkendegivelse, vil der blive udarbejdet en kendelse.

I kendelsen beskrives sagen, og den indeholder tillige nævnets begrundelse for afgørelsen.

Kendelsen udsendes som regel fire til seks uger efter nævnsmødet med post til sagens parter. Har parterne brugt en repræsentant, vil kendelsen blive sendt til den, der har repræsenteret parten.

Kendelsen kan senest otte uger efter afgørelsen bringes for en domstol.

Sagen vil normalt skulle indbringes for retten, der hvor modparten bor.

Yderligere oplysninger:

- Lov om erhvervsuddannelser. Lovbekendtgørelse nr. 1244 af 23. oktober 2007.
- Bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet. Bekendtgørelse nr. 896 af 6. november 1992.
- Et udvalg af nævnets kendelser kan findes på www.retsinfo.dk.

I svaret skal modparten

- Redegøre for sin opfattelse af sagen.
- Redegøre for, hvordan sagen bør afgøres.
- Oplyse, om modparten er enig i et eller flere krav.
- Fremsende relevante dokumenter, som klageren ikke har fremsendt.

3

Praksis

De nedenfor omtalte kendelser kan i deres helhed ses på www.retsinformation.dk.⁴

Hyppigt anvendt forkortelse: EUL – (Erhvervsuddannelsesloven) Lov om erhvervsuddannelser. Lovbekendtgørelse nr. 1244 af 23. oktober 2007.

Kendelserne er omtalt i en eller flere af nedennævnte grupper:

- **Afvisning**
- **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 for eksempel graviditet, barsel, chikane og sexchikane

⁴ Tvistighedsnævnets kendelser er tilknyttet den seneste lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 1244 af 23. oktober 2007. Ved søgning i Retsinformation skal der i søgefeltet derfor indtastes lovbekendtgørelsens nummer samt årstal, ligesom feltet "Søg i regler" skal være markeret. Herefter vil brugerne blive præsenteret for et søgeresultat, der henviser til en side, hvor det er muligt at se den fuldstændige lovbekendtgørelse om erhvervsuddannelser. Når den fuldstændige lovtekst er fundet frem, vil der nederst i højre kolonne på denne side i en tekstboks være oplyst, at der er yderligere dokumenter tilknyttet lovbekendtgørelsen. En fuldstændig oversigt over Tvistighedsnævnets kendelser findes under "Afgørelser truffet i henhold til denne retsforskrift".



- **Ligelønsloven**
- **Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2**
- **Mangelfuld uddannelse**
- **Nævnets sammensætning**
- **Ophævelse af uddannelsesaftalen**
 1. **Ensidig ophævelse**
 - 1.1. *EUL § 61, stk. 1, grov misligholdelse*
 - 1.1.1. Elevers erstatningskrav
 - 1.1.2. Arbejdsgiveres erstatningskrav
 2. EUL § 61, stk. 2, væsentlig forudsætning urigtig eller bristet
 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)
- **Pension**
- **Prøvetid, EUL § 60, stk. 2**
- **Sagsomkostninger, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnets § 16, stk. 3**
- **Sygdom**
(se Ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)
- **Særlige lønregulerings spørgsmål**
- **Tortgodtgørelse**
(godtgørelse for retsstridig krænkelse af frihed, fred, ære eller person)
- **Virksomhedsoverdragelse**
- **Udeblivelse, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 15**

Afvisning

Kendelse af 14. november 2008 i sag 26.2008.
En del af elevens krav omfattede en periode forud for begyndelsestidspunktet for uddannelsesaftalen. Nævnet bemærkede, at det alene kan tage stilling til tvistigheder mellem elever og praktikvirksomheder, jf. EUL § 63, stk. 2, jf. stk. 1.

Ansættelsesbevisloven

Kendelse af 11. november 2008 i sag 14.2008.
Elevens ophævelse som følge af manglende afregning af løn og pension var berettiget. Da frisøruddannelsen ikke er omfattet af funktionærloven, og da en bestemmelse i en tillægskontrakt alene henviste til funktionærlovens almindelige opsigelsesbestemmelser, fandtes der ikke fornødent grundlag for at fastslå, at elevens ansættelsesforhold i sin helhed efter aftale var omfattet af funktionærloven. Eleven fik tilkendt 30.000 kr. i erstatning for ophævelsen og 10.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven under henvisning til mangler, der havde forårsaget tvist.

Kendelse af 9. juni 2008 i sag 68.2007.

Arbejdsgiveren havde ikke indgået kollektiv overenskomst. Eleven blev i medfør af EUL § 55, stk. 2, tilkendt overtidsbetaling og betaling for feriefridage. Da arbejdsgiveren ikke havde indgået nogen kollektiv overenskomst, men i uddannelsesaftalen ud for overenskomst havde anført "HK", fandtes det betænkeligt at anse ansættelsesbevislovens § 2, nr. 10 for tilsidesat. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Arbejdsgiveren blev også frifundet under henvisning til, at der ikke er krav om oplysning om adressen på det arbejdssted, hvor arbejdet ikke hovedsagligt udføres, jf. ansættelsesbevislovens § 2, nr. 2. Som følge af at en e-mail fra arbejdsgiveren måtte anses for at have haft til hensigt at afskære eleven fra muligheden for at blive ansat i adskillige virksomheder og i forbindelse hermed havde haft krænkende og ydmygende karakter, fik eleven tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr. efter erstatningsansvarslovens § 26.

Kendelse af 26. maj 2008 i sag 05.2008.

Ikke grundlag for at anse en ophævelse af uddannelsesaftalen, der var formuleret som en ensidig ophævelse, for gensidig. Ophævelsen blev anset for uberettiget, allerede fordi arbejdsgiveren ikke havde gjort gældende, at der skulle være grundlag for en ensidig ophævelse. Elev tilkendt erstatning på 30.000 kr. Eleven blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, under henvisning til at den manglende oplysning om overenskomst havde givet anledning til tvist.

Kendelse af 23. maj 2008 i sag 41.2007.

Spørgsmål om godtgørelse efter forskelsbehandlingslov, for tort og efter ansættelsesbevisloven. Der fandtes efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at det påhvilede arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket, jf. lovens § 7a. Efter bevisførelsen havde eleven ikke godtgjort, at arbejdsgiveren havde udøvet chikanøs forskelsbehandling på grund af religion og etnisk oprindelse. Det fandtes heller ikke godtgjort, at arbejdsgiveren havde udtalt sig krænkende om elevens seksuelle orientering. Det fandtes ej heller godtgjort, at arbejdsgiveren havde udsat eleven for krænkende behandling i forbindelse med arbejdsmiljøet eller ved en tyverianmeldelse til politiet, hvorfor arbejdsgiveren blev frifundet for krav om godtgørelse for tort. Da der ikke i uddannelsesaftalen var oplyst noget om overenskomstforhold, blev eleven tilkendt en godtgørelse på 1.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, under henvisning til at den manglende oplysning ikke havde givet anledning til tvist og i øvrigt måtte anses for undskyldelig. Eleven havde krævet dækning for udgifter til psykolog og sagsomkostninger. Da eleven ikke havde haft psykologudgifter, idet disse var betalt af HK, blev kravet allerede af den grund ikke taget til følge. Der var endelig ikke grundlag for at fravige Tvistighedsnævnets praksis, hvorefter hver part bærer egne omkostninger.

Kendelse af 14. maj 2008 i sag 03.2008.

Efter en konkret vurdering lagde nævnet til grund, at ansættelsesforholdet var ophørt efter stiltiende aftale

mellem parterne. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for krav på erstatning for ophævelse af ansættelsesforholdet eller manglende uddannelse. Der blev efter sagens omstændigheder tilkendt eleven en godtgørelse på 1.000 kr. efter ansættelsesbevisloven for manglende oplysning om overenskomst.

Kendelse af 14. april 2008 i sag 64.2007.

Arbejdsgiveren havde ophævet uddannelsesaftalen, fordi de ansatte, der skulle forestå oplæringen af eleven, var fratrukket. Arbejdsgiveren fik ikke medhold i, at ophævelsen under henvisning til bristede forudsætninger var berettiget, idet det er arbejdsgiverens ansvar at sikre, at betingelserne for at kunne uddanne eleven er opfyldt. Eleven tilkendt en erstatning på 30.000 kr. Det fremgik af uddannelsesaftalen, at eleven skulle aflønnes hver 14. dag, men eleven var reelt månedslønnet. Arbejdsgiveren blev frifundet for et krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven under henvisning til, at ændringen af lønudbetalingsterminen var sket efter aftale parterne imellem og manglens karakter.

Kendelse af 3. marts 2008 i sag 56.2007.

Arbejdsgiveren var ikke medlem af nogen arbejdsgiverforening og havde ikke indgået nogen overenskomst. Under henvisning til EUL § 55, stk. 2, og overenskomsten mellem Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark, der indeholder bestemmelser om pension til elever, og da lønbeholdet må antages også at omfatte pension, fandtes eleven berettiget til pensionsbeløb. Da arbejdsgiveren ikke

under ansættelsen havde indbetalt pension, skulle arbejdsgiveren betale såvel firma- som medarbejderandel. Eleven blev desuden tilkendt 1.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven under henvisning til, at den manglende oplysning om overenskomst reelt ikke havde haft betydning for ansættelsesforholdet eller for afgørelsen af pensionsspørgsmålet.

Ferieloven

Sø- & Handelsrettens dom af 19. december 2008. I Tvistighedsnævnets årsberetning 2007 omtales *kendelse af 28. november 2007 i sag 08.2007*, elevs særlige ret til betalt ferie i det første hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er begyndt, forudsætter ikke, at ansættelsesperioden omfatter hele ferieåret. Ferielovens § 9, stk. 1. Det blev oplyst, at sagen var indbragt for Sø- og Handelsretten. Sø- & Handelsretten afgjorde ved dom af 19. december 2008 (F-3-08) sagen på samme måde som Tvistighedsnævnet. Det anføres i Sø- & Handelsrettens begrundelse blandt andet:

“Det følger af ordlyden af ferielovens § 9, stk.1, at [eleven], der havde uddannelsesaftale med [arbejdsgiveren], i ferieåret 1. maj 2005 til 30. april 2006, som var det første hele ferieår efter hendes ansættelse den 1. marts 2005, havde ret til 25 dage betalt ferie.

Den forudsætning om ansættelsesforholdets længde, som Dansk Erhverv med henvisning til Arbejdsdirektoratets Feriekontors vejledende udtalelse af 23. november 2005 og Undervisningsministeriets publikation “Sko-

lepraktik i erhvervsuddannelserne” gør gældende, skal være opfyldt, for at ferielovens § 9, stk. 1, kan finde anvendelse, ses hverken at have støtte i lovbestemmelsens ordlyd eller dens forarbejder.

Den praksis, som Arbejdsmarkedets parter med støtte i de ovennævnte vejledninger har fulgt gennem en årrække, findes derfor ikke at kunne tillægges vægt.

[Arbejdsgiveren] havde som forudsætning for ansættelse af [eleven], at der ikke skulle betales løn under ferie, men allerede fordi denne forudsætning aldrig er tilkendegivet over for [eleven], ændrer den ikke på hendes ret til ferie med løn.”

Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59

Ingen kendelse.

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

Kendelse af 23. maj 2008 i sag 41.2007. Spørgsmål om godtgørelse efter forskelsbehandlingslov, for tort og efter ansættelsesbevisloven. Der fandtes efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at det påhvilede arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket, jf. lovens § 7a. Efter bevisførelsen havde eleven

ikke godtgjort, at arbejdsgiveren havde udøvet chikanøs forskelsbehandling på grund af religion og etnisk oprindelse. Det fandtes heller ikke godtgjort, at arbejdsgiveren havde udtalt sig krænkende om elevens seksuelle orientering. Det fandtes ej heller godtgjort, at arbejdsgiveren havde udsat eleven for krænkende behandling i forbindelse med arbejdsmiljøet eller ved en tyverianmeldelse til politiet, hvorfor arbejdsgiveren blev frifundet for krav om godtgørelse for tort. Da der ikke i uddannelsesaftalen var oplyst noget om overenskomstforhold, blev eleven tilkendt en godtgørelse på 1.000 kr. efter ansættelsesbevisloven under henvisning til, at den manglende oplysning ikke havde givet anledning til tvist og i øvrigt måtte anses for undskyldelig. Eleven havde krævet dækning for udgifter til psykolog og sagsomkostninger. Da eleven ikke havde haft psykologudgifter, idet disse var betalt af HK, blev kravet allerede af den grund ikke taget til følge. Der var endelig ikke grundlag for at fravige Tvistighedsnævnets praksis, hvorefter hver part bærer egne omkostninger.

Funktionærloven

Kendelse af 11. november 2008 i sag 14.2008. Elevens ophævelse som følge af manglende afregning af løn og pension var berettiget. Da frisøruddannelsen ikke er omfattet af funktionærloven, og da en bestemmelse i en tillægskontrakt alene henviste til funktionærlovens almindelige opsigelsesbestemmelser, fandtes der ikke fornødent grundlag for at fastslå, at elevens ansættelsesforhold i sin helhed efter aftale var

omfattet af funktionærloven. Eleven fik tilkendt 30.000 kr. i erstatning for ophævelsen og 10.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven under henvisning til mangler, der havde forårsaget tvist.

Højesterets dom af 1. oktober 2008 (UfR 2008 side 1897). I Tvistighedsnævnets årsberetning 2007 omtales kendelse af 16. januar 2006 i sag 10.2005, ophævelse under henvisning til elevs langvarige sygdom ikke berettiget. Eleven havde på ophævelses tidspunktet været sygemeldt i et år og kunne efter lægelige vurderinger genoptage arbejdet inden for fire måneder. Erstatning på 30.000 kr. Krav om erstatning efter funktionærloven ikke taget til følge under henvisning til, at elever i henhold til EUL ikke kan opsiges efter prøvetiden, hvorfor funktionærlovens § 3 om erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden ikke kan påberåbes. Det blev oplyst, at kendelsen var "stadfæstet" af Sø- og Handelsretten ved dom af 31. maj 2007, og at dommen var anket til Højesteret.

Højesteret afgjorde ved dom af 1. oktober 2008 sagen, der for Højesteret alene drejede sig om spørgsmålet, om eleven var berettiget til minimalerstatning efter funktionærlovens § 3, stk. 2, 3. punktum. Erstatningskravet vedrørte erstatning for løn i den løbende måned efter ophævelsen af uddannelsesaftalen samt tre måneders løn. Højesteret gav eleven medhold i kravet. Af Højesterets begrundelse fremgår blandt andet:

"Det følger af erhvervsuddannelseslovens § 56, stk. 1, at funktionærlovens

regler finder anvendelse på [elevens] uddannelsesaftale i det omfang, det er foreneligt med uddannelsen efter erhvervsuddannelsesloven. Efter forarbejderne til § 56 er udgangspunktet, at der gælder samme retsstilling med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for elever som for andre arbejdstagere. Det fremgår endvidere af forarbejderne, at forbeholdet i § 56, stk. 1, sigter til de tilfælde, hvor der er behov for særlige regler til sikring af uddannelsesformålet. Tilkendelse af erstatning efter funktionærlovens § 3 er ikke uforenelig med uddannelsens formål, og det forhold, at en uddannelsesaftale er uopsigelig i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 60, kan ikke føre til, at funktionærlovens § 3 er uanvendelig.

Det fremgår af Tvistighedsnævnets kendelse, at det beløb på 30.000 kr., der er tilkendt [eleven], ikke dækker erstatningskrav efter funktionærlovens § 3.

[Eleven] har herefter krav på minimalerstatning efter funktionærlovens § 3, og Højesteret tager derfor HK Danmarks påstand til følge."

Kendelse af 26. maj 2008 i sag 02.2008.

Eleven havde blandt andet krævet erstatning på 35.000 kr. for tab af uddannelsesgode og tre måneders løn i opsigelsesperioden med tillæg af feriegodtgørelse som følge af uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Arbejdsgiveren gav ikke møde for nævnet under sagens behandling. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var uberettiget og tilkendte som følge heraf eleven en

erstatning på 30.000 kr. Sagen blev af arbejdsgiveren indbragt for retten i Kolding, i hvilken forbindelse eleven gjorde samme påstand gældende som for Tvistighedsnævnet. Ved dom af 2. juli 2009 lagde Retten i Kolding blandt andet til grund, at arbejdsgiveren var forpligtet til at betale eleven erstatning som følge af uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Vedrørende erstatningsberegningen hedder det i dommen:

“Der har ikke været uenighed om erstatningskravets beregning, og [eleven] har derfor krav på løn inklusive feriegodtgørelse som opgjort af [eleven] på i alt 36.312,37 kr, jf. funktionærlovens § 3, stk. 2., 3. punktum. Retten finder, at [eleven] ikke herudover har krav på erstatning.”

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

Ingen kendelse.

Ligelønsloven

Ingen kendelse.

Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2.

Kendelse af 22. december 2008 i sag 33.2008.
Eleven tilkendt krav på betaling af feriefri fridage under henvisning til EUL § 55, stk. 2.

Kendelse af 14. november 2008 i sag 08.2008.
Eleven tilkendt blandt andet aften- og weekendtillæg i medfør af EUL § 55, stk. 2. Arbejdsgiveren havde ikke indgået nogen kollektiv overenskomst.

Kendelse af 11. november 2008 i sag 18.2007.
Lagt til grund, at Dansk Metal og Dansk Industri på det omhandlede uddannelsesområde har deltaget i de faglige udvalg, og at Industriens Overenskomst er den mest udbredte på området. Under henvisning til EUL § 55, stk. 2, og § 64, stk. 2, og Højesterets dom, UfR 2008 side 1897, fandt nævnet, at Dansk Metal og Dansk Industri i sagen måtte anses for de forhandlingsberettigede organisationer inden for det pågældende uddannelsesområde. Tvistighedsnævnet fandt herefter, at udtrykket “kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet” i § 55, stk. 2, i et tilfælde som det foreliggende, hvor der inden for området er flere kollektive overenskomster, må forstås som den overenskomst, der er indgået af de forhandlingsberettigede organisationer, i den foreliggende sag Industriens Overenskomst. I konsekvens heraf skulle

elevens løn mindst udgøre den løn, der er fastsat i Industriens Overenskomst. (Sagen er indbragt for domstolene.)

Kendelse af 3. november 2008 i sag 30.2007.
Søgnehelligdagsbetaling anset for omfattet af lønbegrebet i EUL § 55, stk. 2.

Kendelse af 9. juni 2008 i sag 68.2007.
Arbejdsgiveren havde ikke indgået kollektiv overenskomst. Eleven blev i medfør af EUL § 55, stk. 2, tilkendt overtidbetaling og betaling for feriefridage. Da arbejdsgiveren ikke havde indgået nogen kollektiv overenskomst, men i uddannelsesaftalen ud for overenskomst havde anført "HK", fandtes det betænkeligt at anse ansættelsesbevislovens § 2, nr. 10 for tilsidesat. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Arbejdsgiveren blev også frifundet under henvisning til, at der ikke er krav om oplysning om adressen på det arbejdssted, hvor arbejdet ikke hovedsagligt udføres, jf. ansættelsesbevislovens § 2, nr. 2. Som følge af, at en e-mail fra arbejdsgiveren måtte anses for at have haft til hensigt at afskære eleven fra muligheden for at blive ansat i adskillige virksomheder og i forbindelse hermed havde haft krænkende og ydmygende karakter, fik eleven tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr. efter erstatningsansvarslovens § 26.

Kendelse af 14. april 2008 i sag 59.2007.
Eleven blev blandt andet tilkendt pension under henvisning til lønbegrebet i EUL § 55, stk. 2.

Kendelse af 13. marts 2008 i sag 59.2008.
Elevens ophævelse af uddannelsesaftalen fandtes berettiget, idet arbejdsgiveren efter en afgørelse fra fællesudvalget ikke længere kunne uddanne eleven. Eleven havde, uanset at arbejdsgiveren ikke var omfattet af kosmetikfagets overenskomst, også krav på forskudttidstillæg, jf. EUL § 55, stk. 2.

Kendelse af 3. marts 2008 i sag 56.2007.
Arbejdsgiveren var ikke medlem af nogen arbejdsgiverforening og havde ikke indgået nogen overenskomst. Under henvisning til EUL § 55, stk. 2, og overenskomsten mellem Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark, der indeholder bestemmelser om pension til elever, og da lønbegrebet må antages også at omfatte pension, fandtes eleven berettiget til pensionsbeløb. Da arbejdsgiveren ikke under ansættelsen havde indbetalt pension, skulle arbejdsgiveren betale såvel firma- som medarbejderandel. Eleven blev desuden tilkendt 1.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven under henvisning til, at den manglende oplysning om overenskomst reelt ikke havde haft betydning for ansættelsesforholdet eller for afgørelsen af pensionsspørgsmålet.

Mangelfuld uddannelse

Kendelse af 20. februar 2008 i sag 50.2007.
Elevens ansættelse hos arbejdsgiveren fandtes, blandt andet under henvisning til, at arbejdsgiveren, der ikke gav møde under forhandlingen

af sagen, ikke på nogen måde havde imødegået elevens standpunkt, at være uden uddannelsesmæssig værdi. Eleven, der havde været nødt til at tage hele uddannelsesforløbet om, blev erstatningsmæssigt stillet på samme måde, som han efter nævnets praksis ville være ved en berettiget ophævelse af uddannelsesaftalen, og blev tilkendt 30.000 kr. i erstatning.

Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2

Ingen kendelse.

Ophævelse af uddannelses- aftalen

Kendelserne vedrørende ophævelse af uddannelsesaftaler er opdelt i følgende undergrupper:

- 1. Ensidig ophævelse**
 - 1.1. EUL § 61, stk. 1, grov misligholdelse*
 - 1.1.1. Elevers erstatningskrav
 - 1.1.2. Arbejdsgiveres erstatningskrav
- 2. EUL § 61, stk. 2, væsentlig forudsætning urigtig eller bristet**
- 3. EUL § 61, stk. 3, reklamationfrist 1 måned**
- 4. Gensidig ophævelse**

- 1. Ensidig ophævelse**
 - 1.1. EUL § 61, stk. 1, grov misligholdelse*
 - 1.1.1. Elevers erstatningskrav

Kendelse af 11. november 2008 i sag 14.2008. Elevens ophævelse som følge af manglende afregning af løn og pension var berettiget. Da frisøruddannelsen ikke er omfattet af funktionærloven, og da

en bestemmelse i en tillægskontrakt alene henviste til funktionærlovens almindelige opsigelsesbestemmelser, fandtes der ikke fornødent grundlag for at fastslå, at elevens ansættelsesforhold i sin helhed efter aftale var omfattet af funktionærloven. Eleven fik tilkendt 30.000 kr. i erstatning for ophævelsen og 10.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven under henvisning til mangler, der havde forårsaget tvist.

Højesterets dom af 1. oktober 2008 (UfR 2008 side 1897). I Tvistighedsnævnets årsberetning 2007 omtaltes *kendelse af 16. januar 2006 i sag 10.2005*, ophævelse under henvisning til elevs langvarige sygdom ikke berettiget. Eleven havde på ophævelsestidspunktet været sygemeldt i et år og kunne efter lægelige vurderinger genoptage arbejdet inden for fire måneder. Erstatning på 30.000 kr. Krav om erstatning efter funktionærloven ikke taget til følge under henvisning til, at elever i henhold til EUL ikke kan opsiges efter prøvetiden, hvorfor funktionærlovens § 3 om erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden ikke kan påberåbes. Det blev oplyst, at kendelsen var "stadfæstet" af Sø- og Handelsretten ved dom af 31. maj 2007, og at dommen var anket til Højesteret.

Højesteret afgjorde ved dom af 1. oktober 2008 sagen, der for Højesteret alene drejede sig om spørgsmålet, om eleven var berettiget til minimalerstatning efter funktionærlovens § 3, stk. 2, 3. punktum. Erstatningskravet vedrørte erstatning for løn i den løbende måned efter ophævelsen af uddannelsesafta-

len samt tre måneders løn. Højesteret gav eleven medhold i kravet. Af Højesterets begrundelse fremgår blandt andet:

“Det følger af erhvervsuddannelseslovens § 56, stk. 1, at funktionærlovens regler finder anvendelse på [elevens] uddannelsesaftale i det omfang, det er foreneligt med uddannelsen efter erhvervsuddannelsesloven. Efter forarbejderne til § 56 er udgangspunktet, at der gælder samme retsstilling med hensyn til arbejds- og ansættelsesvilkår for elever som for andre arbejdstagere. Det fremgår endvidere af forarbejderne, at forbeholdet i § 56, stk. 1, sigter til de tilfælde, hvor der er behov for særlige regler til sikring af uddannelsesformålet. Tilkendelse af erstatning efter funktionærlovens § 3 er ikke uforenelig med uddannelsens formål, og det forhold, at en uddannelsesaftale er uopsigelig i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 60, kan ikke føre til, at funktionærlovens § 3 er uanvendelig.

Det fremgår af Tvistighedsnævnets kendelse, at det beløb på 30.000 kr., der er tilkendt [eleven], ikke dækker erstatningskrav efter funktionærlovens § 3.

[Eleven] har herefter krav på minimalerstatning efter funktionærlovens § 3, og Højesteret tager derfor HK Danmarks påstand til følge.”

Kendelse af 9. september 2008 i sag 01.2008. Anset for godtgjort, at eleven var syg under skoleophold og frem til arbejdsgiverens ophævelse af uddan-

nelsesaftalen. Arbejdsgiveren fik på ophævelsestidspunktet underretning om, at eleven led af depression, men bad ikke om nærmere dokumentation. Selv om eleven ikke havde sygemeldt sig, fandtes ophævelsen uberettiget. Erstatningen skønsmæssigt fastsat til 9.000 kr. under hensyntagen til, at arbejdsgiveren efter ophævelsen havde udbetalt løn til eleven. Eleven blev efter sagens resultat samtidig frifundet for arbejdsgiverens erstatningskrav.

Kendelse af 26. maj 2008 i sag 02.2008.

Eleven havde blandt andet krævet erstatning på 35.000 kr. for tab af uddannelsesgode og tre måneders løn i opsigelsesperioden med tillæg af feriegodtgørelse som følge af uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Arbejdsgiveren gav ikke møde for nævnet under sagens behandling. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var uberettiget, og tilkendte som følge heraf eleven en erstatning på 30.000 kr. Sagen blev af arbejdsgiveren indbragt for retten i Kolding, i hvilken forbindelse eleven gjorde samme påstand gældende som for Tvistighedsnævnet. Ved dom af 2. juli 2009 lagde Retten i Kolding blandt andet til grund, at arbejdsgiveren var forpligtet til at betale eleven erstatning som følge af uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Vedrørende erstatningsberegningen hedder det i dommen:

“Der har ikke været uenighed om erstatningskravets beregning, og [eleven] har derfor krav på løn inklusive feriegodtgørelse som opgjort af [eleven] på i alt 36.312,37 kr., jf. funktionær-

lovens § 3, stk. 2, 3. punktum. Retten finder, at [eleven] ikke herudover har krav på erstatning.”

Kendelse af 13. august 2008 i sag 67.2007.

Eleven havde ikke godtgjort, at arbejdsgiveren havde ophævet uddannelsesaftalen, hvorfor arbejdsgiveren blev frifundet for erstatningskrav.

Kendelse af 26. maj 2008 i sag 05.2008.

Ikke grundlag for at anse ophævelse af uddannelsesaftalen, der var formuleret som en ensidig ophævelse, for gensidig. Ophævelsen blev anset for uberettiget, allerede fordi arbejdsgiveren ikke havde gjort gældende, at der skulle være grundlag for en ensidig ophævelse. Elev tilkendt erstatning på 30.000 kr. Eleven blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven under henvisning til, at den manglende oplysning om overenskomst havde givet anledning til tvist.

Kendelse af 14. maj 2008 i sag 03.2008.

Efter en konkret vurdering lagde nævnet til grund, at ansættelsesforholdet var ophørt efter stiltiende aftale mellem parterne. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for krav om erstatning for ophævelse af ansættelsesforholdet eller manglende uddannelse. Der blev efter sagens omstændigheder tilkendt eleven en godtgørelse på 1.000 kr. efter ansættelsesbevisloven for manglende oplysning om overenskomst.

Kendelse af 14. april 2008 i sag 48.2007.

Eleven havde været udsat for en så uacceptabel behandling, herunder i forbindelse med tiltaleformen, at hun var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen. Eleven fik tilkendt erstatning på 50.000 kr. under henvisning til karakteren af misligholdelsen, jf. Tvistighedsnævnets kendelse af 29. juni 2007 i sagerne 43 og 44.2006.

Kendelse af 13. marts 2008 i sag 59.2006.

Elevens ophævelse af uddannelsesaftalen fandtes berettiget, idet arbejdsgiveren efter en afgørelse fra fællesudvalget ikke længere kunne uddanne eleven. Eleven havde, uanset at arbejdsgiveren ikke var omfattet af kosmetikfagets overenskomst, også krav på forskudttidstillæg, jf. EUL § 55, stk. 2.

Kendelse af 4. marts 2008 i sag 55.2007.

Arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen var ikke berettiget. Det fandtes bevist, at eleven, der ikke var mødt på arbejde to dage, havde orienteret arbejdsgiveren om sin personlige situation på en sådan måde, at arbejdsgiveren måtte indse, at der reelt var tale om en sygemelding. Eleven tilkendt en erstatning på 30.000 kr., idet der ikke forelå omstændigheder, der kunne begrunde en fravigelse af erstatningens størrelse i hverken opad- eller nedadgående retning.

Kendelse af 21. januar 2008 i sag 51.2007.

Arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen fandtes berettiget som følge af elevens illoyalitet, idet det var



godtgjort, at eleven under ansættelsen havde medvirket til udarbejdelse af en offentligt tilgængelig hjemmeside, der reklamerede for ydelser, der var delvist sammenfaldende med arbejdsgiverens.

1.1.2. Arbejdsgiveres erstatningskrav

Kendelse af 9. september 2008 i sag 01.2008.

Anset for godtgjort, at eleven var syg under skoleophold og frem til arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen. Arbejdsgiveren fik på ophævelsestidspunktet underretning om, at eleven led af depression, men bad ikke om nærmere dokumentation. Selv om eleven ikke havde sygemeldt sig, fandtes ophævelsen uberettiget. Erstatningen skønsmæssigt fastsat til 9.000 kr. under hensyntagen til, at arbejdsgiveren efter ophævelsen havde udbetalt løn til eleven. Eleven blev efter sagens resultat samtidig frifundet for arbejdsgiverens erstatningskrav.

2. EUL § 61, stk. 2, væsentlig forudsætning urigtig eller bristet

Kendelse af 14. maj 2008 i sag 04.2008.

Arbejdsgiveren stoppede lønudbetaling efter meddelelse fra jobcenter om ophør af dagpengeudbetaling som følge af elevens manglende medvirken ved kommunens opfølgning. Efterfølgende ophævede arbejdsgiveren ansættelsesforholdet under henvisning til elevens helbredsmæssige forhold. Nævnet fandt, at arbejdsgiveren havde været berettiget til at standse lønudbetalingen som følge af, at dagpengeudbetalingen var blevet standset på grund af forhold, som eleven selv var ansvarlig for. Efter indholdet af en lægeerklæ-

ring sammenholdt med varigheden af elevens sygefravær, cirka otte måneder, fandtes arbejdsgiveren berettiget til at ophæve ansættelsesforholdet under henvisning til bristede forudsætninger, jf. EUL § 61, stk. 2. Den omstændighed, at eleven på trods af lægeerklæringen tilbød at genoptage arbejdet, samt hans forklaring om, hvorledes han efterfølgende havde kunnet arbejde, kunne ikke føre til andet resultat.

Kendelse af 14. april 2008 i sag 64.2007.

Arbejdsgiveren havde ophævet uddannelsesaftalen, fordi de ansatte, der skulle forestå oplæringen af eleven, var fratrukket. Arbejdsgiveren fik ikke medhold i, at ophævelsen under henvisning til bristede forudsætninger var berettiget, idet det er arbejdsgiverens ansvar at sikre, at betingelserne for at kunne uddanne eleven er opfyldt. Eleven tilkendt en erstatning på 30.000 kr. Det fremgik af uddannelsesaftalen, at eleven skulle aflønnes hver 14. dag, men eleven var reelt månedslønnet. Arbejdsgiveren blev frifundet for et krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven under henvisning til, at ændringen af lønudbetalingsterminen var sket efter aftale parterne imellem og manglens karakter.

Kendelse af 29. februar 2008 i sag 34.2007.

Arbejdsgiverens påstand om, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var berettiget som følge af bristede forudsætninger, blev ikke taget til følge. Eleven var døvstum. Der var ikke i uddannelsesaftalen taget noget forbehold i relation til elevens handicap og eventuel

offentlig støtte i forbindelse hermed. Den omstændighed, at arbejdsgiveren, efter kommunens beslutning om ophør med udbetaling af revalideringsydelse, selv måtte afholde elevens løn i overensstemmelse med den indgåede kontrakt, kunne ikke begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven tilkendt en erstatning på 30.000 kr., idet der ikke fandtes at foreligge særlige omstændigheder, der kunne begrunde en højere erstatning end den efter nævnets praksis sædvanlige.

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

Kendelse af 14. november 2008 i sag 25.2008. Efter en konkret vurdering fandtes eleven at skulle have ophævet uddannelsesaftalen en måned tidligere, hvorfor lønkravet kun blev anerkendt frem til dette tidspunkt. Eleven fik til lige tilkendt erstatning for ophævelse.

4. Gensidig ophævelse

Ingen kendelse.

Overenskomstfortolkning

Ingen kendelse.

Passivitet

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

Ingen kendelse.

Pension, EUL § 55, stk. 2

Kendelse af 14. april 2008 i sag 59.2007. Eleven blev blandt andet tilkendt pension under henvisning til lønbegrebet i EUL § 55, stk. 2.

Kendelse af 3. marts 2008 i sag 56.2007. Arbejdsgiveren var ikke medlem af nogen arbejdsgiverforening og havde ikke indgået nogen overenskomst. Under henvisning til EUL § 55, stk. 2, og overenskomsten mellem Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark, der indeholder bestemmelser om pension til elever, og da lønbegrebet må antages også at omfatte pension, fandtes eleven berettiget til pensionsbeløb. Da arbejdsgiveren ikke under ansættelsen havde indbetalt pension, skulle arbejdsgiveren betale såvel firma- som medarbejderandel. Eleven blev desuden tilkendt 1.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven under henvisning til, at den manglende oplysning om overenskomst reelt ikke havde haft betydning for ansættelsesforholdet eller for afgørelsen af pensionsspørgsmålet.

Prøvetid, EUL § 60, stk. 2

Ingen kendelse.

Sagsomkostninger, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3

Kendelse af 23. maj 2008 i sag 41.2007. Spørgsmål om godtgørelse efter forskelsbehandlingslov, for tort og efter

ansættelsesbevisloven. Der fandtes efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at det påhvilede arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket, jf. lovens § 7 a. Efter bevisførelsen havde eleven ikke godtgjort, at arbejdsgiveren havde udøvet chikanøs forskelsbehandling på grund af religion og etnisk oprindelse. Det fandtes heller ikke godtgjort, at arbejdsgiveren havde udtalt sig krænkende om elevens seksuelle orientering. Det fandtes ej heller godtgjort, at arbejdsgiveren havde udsat eleven for krænkende behandling i forbindelse med arbejdsmiljøet eller ved en tyverianmeldelse til politiet. Da der ikke i uddannelsesaftalen var oplyst noget om overenskomstforhold, blev eleven tilkendt en godtgørelse på 1.000 kr. efter ansættelsesbevisloven under henvisning til, at den manglende oplysning ikke havde givet anledning til tvist og i øvrigt måtte anses for undskyldelig. Eleven havde krævet dækning for udgifter til psykolog og sagsomkostninger. Da eleven ikke havde haft psykologudgifter, idet disse var betalt af HK, blev kravet allerede af den grund ikke taget til følge. Der var endelig ikke grundlag for at fravige Tvistighedsnævnets praksis, hvorefter hver part bærer egne omkostninger.

Sygdøm

(se Ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)

Ingen kendelse.

Særlige lønregulerings-spørgsmål

Kendelse af 11. november i sag 18.2007.

Lagt til grund, at Dansk Metal og Dansk Industri på det omhandlede uddannelsesområde har deltaget i de faglige udvalg, og at Industriens Overenskomst er den mest udbredte på området. Under henvisning til EUL § 55, stk. 2, og § 64, stk. 2, og Højesterets dom, UfR 2008 side 1897, fandt nævnet, at Dansk Metal og Dansk Industri i sagen måtte anses for de forhandlingsberettigede organisationer inden for det pågældende uddannelsesområde. Tvistighedsnævnet fandt herefter, at udtrykket "kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet" i § 55, stk. 2, i et tilfælde som det foreliggende, hvor der inden for området er flere kollektive overenskomster, må forstås som den overenskomst, der er indgået af de forhandlingsberettigede organisationer, i den foreliggende sag Industriens Overenskomst. I konsekvens heraf skulle elevens løn mindst udgøre den løn, der er fastsat i Industriens Overenskomst. (Sagen er indbragt for domstolene.)

Kendelse af 14. maj 2008 i sag 04.2008.

Arbejdsgiveren stoppede lønudbetaling efter meddelelse fra jobcenter om ophør af dagpengeudbetaling som følge af elevens manglende medvirken ved kommunens opfølgning. Efterfølgende ophævede arbejdsgiveren ansættelsesforholdet under henvisning til elevens helbredsmæssige forhold. Nævnet fandt, at arbejdsgiveren havde været berettiget til at standse lønudbetalingen som følge af, at dagpengeudbeta-

lingen var blevet standset på grund af forhold, som eleven selv var ansvarlig for. Efter indholdet af en lægeerklæring sammenholdt med varigheden af elevens sygefravær, cirka otte måneder, fandtes arbejdsgiveren berettiget til at ophæve ansættelsesforholdet under henvisning til bristede forudsætninger, jf. EUL § 61, stk. 2. Den omstændighed, at eleven på trods af lægeerklæringen tilbød at genoptage arbejdet samt hans forklaring om, hvorledes han efterfølgende havde kunnet arbejde, kunne ikke føre til andet resultat.

Kendelse af 14. april 2008 i sag 65.2007.

Efter en konkret vurdering godtgjort, at det i forbindelse med indgåelsen af uddannelsesaftalen mellem parterne blev aftalt, at eleven i praktikperioderne skulle aflønnes med 145 kr. i timen.

Tortgodtgørelse

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

Kendelse af 9. juni 2008 i sag 68.2007.

Arbejdsgiveren havde ikke indgået kollektiv overenskomst. Eleven blev i medfør af EUL § 55, stk. 2, tilkendt overtidsbetaling og betaling for feriefridage. Da arbejdsgiveren ikke havde indgået nogen kollektiv overenskomst, men i uddannelsesaftalen ud for overenskomst havde anført "HK", fandtes det betænkeligt at anse ansættelsesbevislovens § 2, nr. 10 for tilsidesat. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for krav om godtgørelse efter

ansættelsesbevisloven. Arbejdsgiveren blev også frifundet under henvisning til, at der ikke er krav om oplysning om adressen på det arbejdssted, hvor arbejdet ikke hovedsagligt udføres, jf. ansættelsesbevislovens § 2, nr. 2. Som følge af, at en e-mail fra arbejdsgiveren måtte anses for at have haft til hensigt at afskære eleven fra muligheden for at blive ansat i adskillige virksomheder og i forbindelse hermed havde haft krænkende og ydmygende karakter, fik eleven tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr. efter erstatningsansvarslovens § 26.

Kendelse af 23. maj 2008 i sag 41.2007.

Spørgsmål om godtgørelse efter forskelsbehandlingslov, for tort og efter ansættelsesbevisloven. Der fandtes efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at det påhvilede arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket, jf. lovens § 7 a. Efter bevisførelsen havde eleven ikke godtgjort, at arbejdsgiveren havde udøvet chikanøs forskelsbehandling på grund af religion og etnisk oprindelse. Det fandtes heller ikke godtgjort, at arbejdsgiveren havde udtalt sig krænkende om elevens seksuelle orientering. Det fandtes ej heller godtgjort, at arbejdsgiveren havde udsat eleven for krænkende behandling i forbindelse med arbejdsmiljøet eller ved en tyverianmeldelse til politiet, hvorfor arbejdsgiveren blev frifundet for krav om godtgørelse for tort. Da der ikke i uddannelsesaftalen var oplyst noget om overenskomstforhold, blev eleven tilkendt en godtgørelse på 1.000 kr. efter ansættelsesbevisloven under

henvisning til, at den manglende oplysning ikke havde givet anledning til tvist og i øvrigt måtte anses for undskyldelig. Eleven havde krævet dækning for udgifter til psykolog og sagsomkostninger. Da eleven ikke havde haft psykologudgifter, idet disse var betalt af HK, blev kravet allerede af den grund ikke taget til følge. Der var endelig ikke grundlag for at fravige Tvistighedsnævnets praksis, hvorefter hver part bærer egne omkostninger.

Virkksomhedsoverdragelse

Ingen kendelse.

Udeblivelse, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 15

Kendelse af 20. februar 2008 i sag 50.2007.
Elevens ansættelse hos arbejdsgiveren fandtes, blandt andet under henvisning til, at arbejdsgiveren, der ikke gav møde under forhandlingen af sagen, ikke på nogen måde havde imødegået elevens standpunkt, at være uden uddannelsesmæssig værdi. Eleven, der havde været nødt til at tage hele uddannelsesforløbet om, blev erstatningsmæssigt stillet på samme måde, som han efter nævnets praksis ville være ved en berettiget ophævelse af uddannelsesaftalen og blev tilkendt 30.000 kr. i erstatning.

4

Omtalte kendelser efter sagsnummer

33.2008. Eleven tilkendt krav på betaling af feriefridage under henvisning til EUL § 55, stk. 2.

26.2008. En del af elevens krav omfattede en periode forud for begyndelsestidspunktet for uddannelsesaftalen. Nævnet bemærkede, at det alene kan tage stilling til tvistigheder mellem elever og praktikvirksomheder, jf. EUL § 63, stk. 2, jf. stk. 1.

25.2008. Efter en konkret vurdering fandtes eleven at skulle have ophævet uddannelsesaftalen en måned tidligere, hvorfor lønkravet kun blev anerkendt frem til dette tidspunkt. Eleven fik tillige tilkendt erstatning for ophævelse.

14.2008. Elevens ophævelse som følge af manglende afregning af løn og pension var berettiget. Da frisøruddannelsen ikke er omfattet af funktionærloven, og da en bestemmelse i en tillægskontrakt alene henviste til funktionærlovens almindelige opsigelsesbestemmelser, fandtes der ikke

fornødent grundlag for at fastslå, at elevens ansættelsesforhold i sin helhed efter aftale var omfattet af funktionærloven. Eleven fik tilkendt 30.000 kr. i erstatning for ophævelsen og 10.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven under henvisning til mangler, der havde forårsaget tvist.

08.2008. Eleven tilkendt blandt andet aften- og weekendtillæg i medfør af EUL § 55, stk. 2. Arbejdsgiveren havde ikke indgået nogen kollektiv overenskomst.

05.2008. Ikke grundlag for at anse en ophævelse af uddannelsesaftalen, der var formuleret som en ensidig ophævelse, for gensidig. Ophævelsen blev anset for uberettiget, allerede fordi arbejdsgiveren ikke havde gjort gældende, at der skulle være grundlag for en ensidig ophævelse. Elev tilkendt erstatning på 30.000 kr. Eleven blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven under henvisning til, at den manglende oplysning om overenskomst havde givet anledning til tvist.

04.2008. Arbejdsgiveren stoppede lønudbetaling efter meddelelse fra jobcenter om ophør af dagpengeudbetaling som følge af elevens manglende medvirken ved kommunens opfølgning. Efterfølgende ophævede arbejdsgiveren ansættelsesforholdet under henvisning til elevens helbredsmæssige forhold. Nævnet fandt, at arbejdsgiveren havde været berettiget til at standse lønudbetalingen som følge af, at dagpengeudbetalingen var blevet standset på grund af forhold, som eleven selv var ansvarlig for. Efter indholdet af en lægeerklæring sammenholdt med varigheden af elevens sygefravær, cirka otte måneder, fandtes arbejdsgiveren berettiget til at ophæve ansættelsesforholdet under henvisning til bristede forudsætninger, jf. EUL § 61, stk. 2. Den omstændighed, at eleven på trods af lægeerklæringen tilbød at genoptage arbejdet samt hans forklaring om, hvorledes han efterfølgende havde kunnet arbejde, kunne ikke føre til andet resultat.

03.2008. Efter en konkret vurdering lagde nævnet til grund, at ansættelsesforholdet var ophørt efter stiltiende aftale mellem parterne. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for krav på erstatning for ophævelse af ansættelsesforholdet eller manglende uddannelse. Der blev efter sagens omstændigheder tilkendt eleven en godtgørelse på 1.000 kr. efter ansættelsesbevisloven for manglende oplysning om overenskomst.

02.2008. Eleven havde blandt andet krævet erstatning på 35.000 kr. for tab af

uddannelsesgode og tre måneders løn i opsigelsesperioden med tillæg af feriegodtgørelse som følge af uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Arbejdsgiveren gav ikke møde for nævnet under sagens behandling. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var uberettiget og tilkendte som følge heraf eleven en erstatning på 30.000 kr. Sagen blev af arbejdsgiveren indbragt for retten i Kolding, i hvilken forbindelse eleven gjorde samme påstand gældende som for Tvistighedsnævnet. Ved dom af 2. juli 2009 lagde Retten i Kolding blandt andet til grund, at arbejdsgiveren var forpligtet til at betale eleven erstatning som følge af uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Vedrørende erstatningsberegningen hedder det i dommen:

“Der har ikke været uenighed om erstatningskravets beregning, og [eleven] har derfor krav på løn inklusive feriegodtgørelse som opgjort af [eleven] på i alt 36.312,37 kr., jf. funktionærlovens § 3, stk. 2, 3. punktum. Retten finder, at [eleven] ikke herudover har krav på erstatning.”

01.2008. Anset for godtgjort, at eleven var syg under skoleophold og frem til arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen. Arbejdsgiveren fik på ophævelsestidspunktet underretning om, at eleven led af depression, men bad ikke om nærmere dokumentation. Selv om eleven ikke havde sygemeldt sig, fandtes ophævelsen uberettiget. Erstatningen skønsmæssigt fastsat til 9.000 kr. under hensyntagen til, at arbejdsgiveren efter ophævelsen havde

udbetalt løn til eleven. Eleven blev efter sagens resultat samtidig frifundet for arbejdsgiverens erstatningskrav.

68.2007. Arbejdsgiveren havde ikke indgået kollektiv overenskomst. Eleven blev i medfør af EUL § 55, stk. 2, tilkendt overtidbetaling og betaling for feriefridage. Da arbejdsgiveren ikke havde indgået nogen kollektiv overenskomst, men i uddannelsesaftalen ud for overenskomst havde anført "HK", fandtes det betænkeligt at anse ansættelsesbevislovens § 2, nr. 10 for tilsidesat. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Arbejdsgiveren blev også frifundet under henvisning til, at der ikke er krav om oplysning om adressen på det arbejdssted, hvor arbejdet ikke hovedsagligt udføres, jf. ansættelsesbevislovens § 2, nr. 2. Som følge af, at en e-mail fra arbejdsgiveren måtte anses for at have haft til hensigt at afskære eleven fra muligheden for at blive ansat i adskillige virksomheder og i forbindelse hermed havde haft krænkende og ydmygende karakter, fik eleven tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr. efter erstatningsansvarslovens § 26.

67.2007. Eleven havde ikke godtgjort, at arbejdsgiveren havde ophævet uddannelsesaftalen, hvorfor arbejdsgiveren blev frifundet for erstatningskrav.

65.2007. Efter en konkret vurdering godtgjort, at det i forbindelse med indgåelsen af uddannelsesaftalen mellem parterne blev aftalt, at eleven

i praktikperioderne skulle aflønnes med 145 kr. i timen.

64.2007. Arbejdsgiveren havde ophævet uddannelsesaftalen, fordi de ansatte, der skulle forestå oplæringen af eleven, var fratrådt. Arbejdsgiveren fik ikke medhold i, at ophævelsen under henvisning til bristede forudsætninger var berettiget, idet det er arbejdsgiverens ansvar at sikre, at betingelserne for at kunne uddanne eleven er opfyldt. Eleven tilkendt en erstatning på 30.000 kr. Det fremgik af uddannelsesaftalen, at eleven skulle aflønnes hver 14. dag, men eleven var reelt månedslønnet. Arbejdsgiveren blev frifundet for et krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven under henvisning til, at ændringen af lønudbetalingsterminen var sket efter aftale parterne imellem og manglens karakter.

59.2007. Eleven blev blandt andet tilkendt pension under henvisning til lønbegrebet i EUL § 55, stk. 2.

56.2007. Arbejdsgiveren var ikke medlem af nogen arbejdsgiverforening og havde ikke indgået nogen overenskomst. Under henvisning til EUL § 55, stk. 2, og overenskomsten mellem Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark, der indeholder bestemmelser om pension til elever, og da lønbegrebet må antages også at omfatte pension, fandtes eleven berettiget til pensionsbeløb. Da arbejdsgiveren ikke under ansættelsen havde indbetalt pension, skulle arbejdsgiveren betale såvel firma- som medarbejderandel.

Eleven blev desuden tilkendt 1.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, under henvisning til at den manglende oplysning om overenskomst reelt ikke havde haft betydning for ansættelsesforholdet eller for afgørelsen af pensionsspørgsmålet.

55.2007. Arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen var ikke berettiget. Det fandtes bevist, at eleven, der ikke var mødt på arbejde to dage, havde orienteret arbejdsgiveren om sin personlige situation på en sådan måde, at arbejdsgiveren måtte indse, at der reelt var tale om en sygemelding. Eleven tilkendt en erstatning på 30.000 kr., idet der ikke forelå omstændigheder, der kunne begrunde en fravigelse af erstatningens størrelse i hverken opad eller nedadgående retning.

51.2007. Arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen fandtes berettiget som følge af elevens illoyalitet, idet det var godtgjort, at eleven under ansættelsen havde medvirket til udarbejdelse af en offentligt tilgængelig hjemmeside, der reklamerede for ydelser, der var delvist sammenfaldende med arbejdsgiverens.

50.2007. Elevens ansættelse hos arbejdsgiveren fandtes, blandt andet under henvisning til at arbejdsgiveren, der ikke gav møde under forhandlingen af sagen, ikke på nogen måde havde imødegået elevens standpunkt, at være uden uddannelsesmæssig værdi. Eleven, der havde været nødt til at tage hele uddannelsesforløbet om, blev

erstatningsmæssigt stillet på samme måde, som han efter nævnets praksis ville være ved en berettiget ophævelse af uddannelsesaftalen og blev tilkendt 30.000 kr. i erstatning.

48.2007. Eleven havde været udsat for en så uacceptabel behandling, herunder i forbindelse med tiltaleformen, at hun var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen. Eleven fik tilkendt erstatning på 50.000 kr. under henvisning til karakteren af misligholdelsen, jf. Tvistighedsnævnets kendelse af 29. juni 2007 i sagerne 43 og 44.2006.

41.2007. Spørgsmål om godtgørelse efter forskelsbehandlingslov, for tort og efter ansættelsesbevisloven. Der fandtes efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at det påhvilede arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket, jf. lovens § 7 a. Efter bevisførelsen havde eleven ikke godtgjort, at arbejdsgiveren havde udøvet chikanøs forskelsbehandling på grund af religion og etnisk oprindelse. Det fandtes heller ikke godtgjort, at arbejdsgiveren havde udtalt sig krænkende om elevens seksuelle orientering. Det fandtes ej heller godtgjort, at arbejdsgiveren havde udsat eleven for krænkende behandling i forbindelse med arbejdsmiljøet eller ved en tyverianmeldelse til politiet, hvorfor arbejdsgiveren blev frifundet for krav om godtgørelse for tort. Da der ikke i uddannelsesaftalen var oplyst noget om overenskomstforhold, blev eleven tilkendt en godtgørelse på 1.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, under henvisning til at den manglende

oplysning ikke havde givet anledning til tvist og i øvrigt måtte anses for undskyldelig. Eleven havde krævet dækning for udgifter til psykolog og sagsomkostninger. Da eleven ikke havde haft psykologudgifter, idet disse var betalt af HK, blev kravet allerede af den grund ikke taget til følge. Der var endelig ikke grundlag for at fravige Tvistighedsnævnets praksis, hvorefter hver part bærer egne omkostninger.

34.2007. Arbejdsgiverens påstand om, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var berettiget som følge af bristede forudsætninger, blev ikke taget til følge. Eleven var døvstum. Der var ikke i uddannelsesaftalen taget noget forbehold i relation til elevens handicap og eventuel offentlig støtte i forbindelse hermed. Den omstændighed, at arbejdsgiveren, efter kommunens beslutning om ophør med udbetaling af revalideringsydelse, selv måtte afholde elevens løn i overensstemmelse med den indgåede kontrakt, kunne ikke begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven tilkendt en erstatning på 30.000 kr., idet der ikke fandtes at foreligge særlige omstændigheder, der kunne begrunde en højere erstatning end den efter nævnets praksis sædvanlige.

30.2007. Søgnehelligdagsbetaling anset for omfattet af lønbegrebet i EUL § 55, stk. 2.

18.2007. Lagt til grund, at Dansk Metal og Dansk Industri på det omhandlede uddannelsesområde har deltaget i

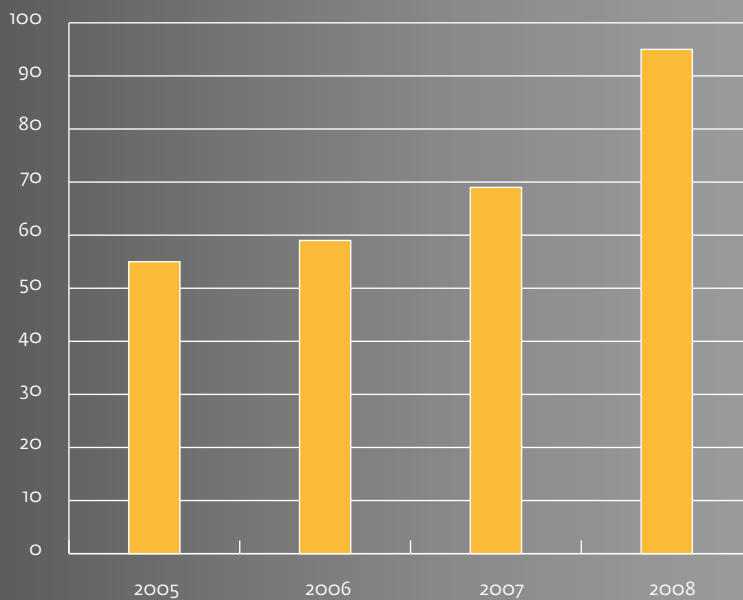
de faglige udvalg, og at Industriens Overenskomst er den mest udbredte på området. Under henvisning til EUL § 55, stk. 2, og § 64, stk. 2 og Højesterets dom, UfR 2008 side 1897, fandt nævnet, at Dansk Metal og Dansk Industri i sagen måtte anses for de forhandlingsberettigede organisationer inden for det pågældende uddannelsesområde. Tvistighedsnævnet fandt herefter, at udtrykket "kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet" i § 55, stk. 2, i et tilfælde som det foreliggende, hvor der inden for området er flere kollektive overenskomster, må forstås som den overenskomst, der er indgået af de forhandlingsberettigede organisationer, i den foreliggende sag Industriens Overenskomst. I konsekvens heraf skulle elevens løn mindst udgøre den løn, der er fastsat i Industriens Overenskomst. (Sagen er indbragt for domstolene.)

59.2006. Elevens ophævelse af uddannelsesaftalen fandtes berettiget, idet arbejdsgiveren efter en afgørelse fra fællesudvalget ikke længere kunne uddanne eleven. Eleven havde, uanset at arbejdsgiveren ikke var omfattet af kosmetikfagets overenskomst, også krav på forskudttidstillæg, jf. EUL § 55, stk. 2.

5

Statistik 2008

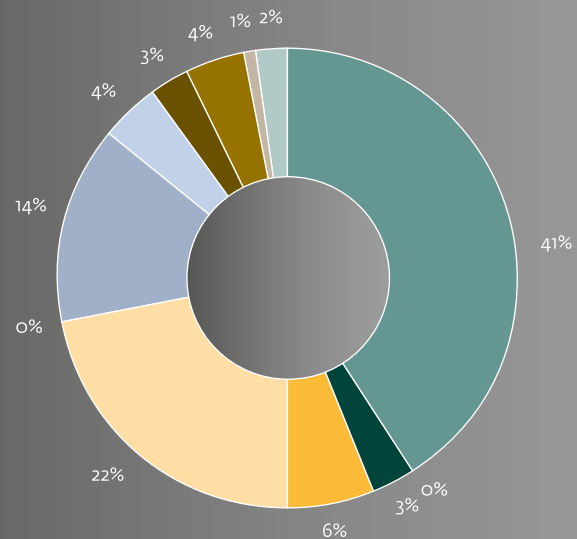
Figur 1. Sager indbragt for Tvistighedsnævnet



Tvistighedsnævnet modtog i 2008 i alt 95 sager, hvilket svarer til 26 flere sager og en stigning på 37,7% i forhold til 2007.

Af de 95 modtagne sager i 2008, blev 92 indgivet af eleven, mens 3 blev indgivet af virksomheden.

Figur 2. Sager fordelt på fagområder



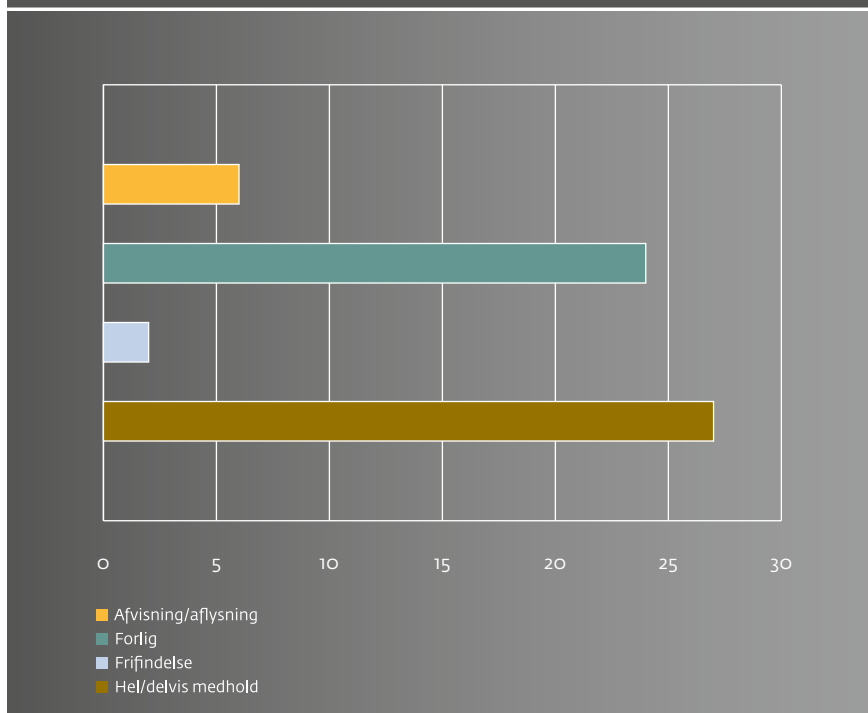
- Bil, fly og andre transportmidler (for eksempel automekaniker, vognmaler og lignende)
- Bygge og anlæg (for eksempel tømrer, murer, bygningsmaler og lignende)
- Bygnings- og brugerservice (for eksempel serviceassistent, sikkerhedsvagt og lignende)
- Dyr, planter og natur (for eksempel anlægsgartner, dyrepasser og lignende)
- Krop og stil (for eksempel frisør, kosmetiker og lignende)
- Mad til mennesker (for eksempel kok, tjener og lignende)
- Medieproduktion (for eksempel fotograf, skiltetekniker og lignende)
- Merkantil (for eksempel kontor- og finansuddannelser og lignende)
- Produktion og udvikling (for eksempel smed, industritekniker (maskine) og lignende)
- Strøm, styring og it (for eksempel datatekniker, elektriker og lignende)
- Sundhed, omsorg og pædagogik (for eksempel social- og sundhedsuddannelsen og lignende)
- Transport og logistik (for eksempel lager- og terminaluddannelsen og lignende)

Tvistighedsnævnet afholdt i 2008 i alt 17 nævnsmøder.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for Tvstighedsnævnets sager i 2008 (fra klageskriftet er modtaget til sagen er afsluttet) var 6,3 måneder.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid, fra en sag bliver behandlet i nævnet, og indtil der bliver afsagt kendelse i sagen, var i 2008 22 dage.

Figur 3. Afsagte kendelser, indgåede forlig mv.





Del 2 **Ankenævnet vedrørende** **Praktikvirksomheder**

Ankenævnets medlemmer og sekretariat

Formand

Beskikket i perioden 1. august 2008 til 31. juli 2012
Landsdommer Mogens Kroman

Medlemmer

Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening
Chefkonsulent Simon Neergaard-Holm

Udpeget af Landsorganisationen i Danmark
Faglig sekretær Gert Svendsen

Udpeget af KL og Danske Regioner i forening
Direktør Kenneth Kristensen, Københavns Kommune,
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

Udpeget af Finansministeriet
Kontorchef Klaus Matthiesen, Personalestyrelsen

Sekretariatet

c/o Undervisningsministeriet
Vester Voldgade 123,
1552 København V.
Tlf. : 3392 5600. E-mail: Tvist@uvm.dk

Fuldmægtig Stine Tøfting-Kristiansen
Ekspeditionssekretær Lene Delfs
Stud.jur. Julie Aarslev Schmidt

1 Præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder har hjemmel i lov om erhvervsuddannelser og er nedsat af undervisningsministeren, jf. § 47, stk. 2⁵.

Nævnet har til formål at træffe afgørelse af klager over, at en virksomheds ansøgning om godkendelse som praktiksted efter erhvervsuddannelseslovens § 46, stk. 1, ikke fuldt ud er imødekommet, jf. § 1, stk. 1, i bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder⁶. Nævnet træffer tillige afgørelse i sager, hvor der ankes over et fagligt udvalgs afgørelse truffet i medfør af § 44, stk. 4, og 5, i erhvervsuddannelsesloven, jf. § 1, stk. 2, i bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder.

Ankenævnets prøvelse omfatter både retlige spørgsmål og det faglige skøn, som udøves af et fagligt udvalg. Ankenævnet kan tilsidesætte en afgørelse truffet af et fagligt udvalg og kan sætte sin egen afgørelse i stedet.

Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ

myndighed, jf. § 47, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser. Ankenævnets afgørelser kan derimod indbringes for domstolene.

Nævnet betjenes af et sekretariat, der er stillet til rådighed af undervisningsministeren.

Formanden skal være dommer. Et medlem beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og et medlem efter indstilling fra Landsorganisationen i Danmark (LO). Der beskikkes tillige et medlem efter fælles indstilling fra KL (Kommunernes Landsforening) og Danske Regioner, samt et medlem efter indstilling fra Finansministeriet, jf. § 47, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser.

I behandlingen af en klagesag deltager formanden, medlemmet indstillet af LO og et arbejdsgivermedlem, jf. § 47, stk. 3, i lov om erhvervsuddannelser.

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder er et uafhængigt domstolslignende forvaltningsorgan, hvorfor

nævnet ikke er bundet af instrukser fra undervisningsministeren eller andre myndigheder om den enkelte sags behandling og afgørelse. Ankenævnet er dog en del af den offentlige forvaltning, og de almindelige forvaltningsretlige regler finder anvendelse for nævnets virke. Ankenævnet er omfattet af Folketingets Ombudsmands kompetence.

Det fremgår af bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder § 4, stk. 1, og 2, at Ankenævnets afgørelser træffes på skriftligt grundlag ved mundtlig forhandling mellem nævnets medlemmer, og at formanden i særlige tilfælde kan udsende en sag til medlemmerne til skriftlig afgørelse. I nævnet har der udviklet sig en praksis for, at sagerne udsendes til skriftlig afgørelse.

De nærmere regler for sekretariatets og nævnets fremgangsmåde ved behandlingen af en sag er fastsat i bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder.

⁵ Lov nr. 211 af 05/04/1989, jf. LBK nr. 1244 af 23/10/2007 om erhvervsuddannelser.

⁶ BEK nr. 1517 af 13/12/2007 om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder.

2

Beskrivelse af en typisk sag i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

– en kort introduktion

Sagen indbringes

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder har til opgave at behandle ankesager, hvor en virksomheds ansøgning om godkendelse som praktiksted ikke fuldt ud er imødekommet af det faglige udvalg. Anken indbringes af pågældende virksomhed.

Anke over et fagligt udvalgs afgørelse i medfør af § 44, stk. 4 og 5, i erhvervsuddannelsesloven kan indgives af den virksomhed, som afgørelsen vedrører, eller af vedkommende faglige organisation.

Krav til klagen

Sagen skal indbringes skriftligt for Ankenævnet. Anken skal indeholde oplysninger om, hvilket udvalg der har truffet den afgørelse, der klages over. Det skal endvidere fremgå af anken, hvorledes klageren ønsker afgørelsen ændret. Relevante dokumenter skal vedlægges i kopi.

Sagens behandling

Ved modtagelsen i Ankenævnets sekretariat får sagen et sagsnummer. Det letter sagsbehandlingen ved efterfølgende henvendelser, hvis sagsnummeret oplyses.

Sekretariatet sender derefter den modtagne sag til det relevante faglige udvalg, der får en frist for at komme med en udtalelse til brug for nævnets behandling af sagen.

Det faglige udvalgs udtalelse skal indsendes til sekretariatet med kopi til modparten. Klageren vil herefter have mulighed for at komme med bemærkninger til det indsendte.

Når sagen er klar til, at Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder kan træffe afgørelse i sagen, udsendes sagen til nævnets medlemmer til skriftlig afgørelse. Nævnet træffer sine afgørelser ved stemmeflertal.

I kendelsen beskrives sagen, og den indeholder tillige nævnets begrundelse for afgørelsen.

Nævnets afgørelser meddeles klageren i anbefalet brev.

Relevante love

- Lov om erhvervsuddannelser. Lovbekendtgørelse nr. 1244 af 23. oktober 2007.
- Bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder. Bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007.



3

Praksis

De nedenfor omtalte afgørelser kan i deres helhed ses på www.retsinformation.dk.⁷

Stadfæstelse af de faglige udvalgs afgørelse

01.2008, afgørelse af 30. maj 2008 vedrørende uddannelsen til anlægsgartner. Virksomheden klagede over ikke at være blevet godkendt som praktikvirksomhed. Det faglige udvalg havde fundet, at det foreviste arbejde havde en sådan kvalitet, at der ikke var basis for at uddanne elever. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at ændre det faglige udvalgs afgørelse. Ankenævnet

lagde til grund, at virksomheden ikke havde faguddannet personale, der kunne forestå oplæringen af en elev.

06.2008, afgørelse af 5. marts 2009 vedrørende uddannelsen til frisør. Det faglige udvalg havde truffet afgørelse om, at der ikke kunne ansættes nye elever i en frisørvirksomhed, før der var ansat en uddannet frisør på fuld tid. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at ændre det faglige udvalgs afgørelse. Ankenævnet lagde vægt på, at tilstedeværelsen af faguddannet personale er en forudsætning for at sikre en faglig forsvarlig oplæring af eleven, og at det faglige

⁷ Ankenævnets afgørelser er tilknyttet den seneste lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 1244 af 23. oktober 2007. Ved søgning i Retsinformation skal der i søgefeltet derfor indtastes lovbekendtgørelsens nummer samt årstal, ligesom feltet "Søg i regler" skal være markeret. Herefter vil brugerne blive præsenteret for et søgeresultat, der henviser til en side, hvor det er muligt at se den fuldstændige lovbekendtgørelse om erhvervsuddannelser. Når den fuldstændige lovtekst er fundet frem, vil der nederst i højre kolonne på denne side i en tekstboks være oplyst, at der er yderligere dokumenter tilknyttet lovbekendtgørelsen. En fuldstændig oversigt over Ankenævnets afgørelser findes under "Afgørelser truffet i henhold til denne retsfor-skrift".

udvalg havde tilbudt en ikke uddannet indehaver, der havde arbejdet som frisør i 37 år, at få foretaget en kompetenceafklaring med henblik på at gå op til svendeprøve.

Tilsidesættelse af det faglige udvalgs afgørelse

Det faglige udvalgs afgørelse: 03.2008, afgørelse af 7. juli 2008 vedrørende uddannelsen til dyrepasser.

Virksomheden klagede over det faglige udvalgs afgørelse, hvorefter en godkendelse som praktiksted for to elever under uddannelse til dyrepasser blev inddraget, og virksomheden blev godkendt som praktiksted for en elev. Ankenævnet tilsidesatte det faglige udvalgs afgørelse under henvisning til, at der ikke forelå faglige grunde til at reducere antallet af elever, der kunne være i praktik i virksomheden. Den omstændighed, at der aktuelt ikke var indgået uddannelsesaftale med elever, eller at der i de seneste år ikke havde været mere end en elev beskæftiget, kunne ikke begrunde en reduktion i virksomhedens oprindelige godken-

delse. Ankenævnet bemærkede, at den omstændighed, at virksomheden valgte at ansætte udenlandske elever, der opholdt sig i landet på lovligt grundlag, ikke havde betydning for, hvorvidt virksomheden kunne anses for egnet til at varetage en funktion som praktikvirksomhed. I forbindelse med en klage til Folketingets Ombudsmand som følge af bemærkningen om udlændinge oplyste ankenævnet, at denne alene var medtaget, fordi klagerens advokat havde anført, at der med udvalget havde været en drøftelse herom, og fordi udvalget ikke var fremkommet med bemærkninger hertil. Ankenævnet havde ikke herved taget stilling til det principielle spørgsmål om betydningen af udenlandske elever i forbindelse med godkendelse af praktikvirksomheder. Ombudsmanden meddelte herefter, at han på det foreliggende grundlag ikke foretog sig mere i sagen.

04.2008, afgørelse af 2. juli 2008 vedrørende uddannelsen til væksthushavter og væksthushavterassistent. Det faglige udvalg havde konstateret, at virksomheden ikke havde ud-

dannelsesaftaler med elever under uddannelse til væksthushandler eller væksthushandlerassistent, og de seneste år alene havde haft uddannelsesaftale med en enkelt elev. Det faglige udvalg havde under henvisning hertil afslået en anmodning om godkendelse til at have fire elever og begrænset den hidtidige godkendelse af virksomheden fra at kunne have to elever til at kunne have én elev. Ankenævnet tilsidesatte det faglige udvalgs afgørelse, således at virksomheden var berettiget til som hidtil at beskæftige to elever i uddannelsen som væksthushandler eller væksthushandlerassistent. Ankenævnet fandt, at der ikke forelå faglige grunde til at reducere antallet af elever. Den omstændighed, at virksomheden aktuelt ikke havde indgået uddannelsesaftale med elever inden for dette område eller ikke havde haft mere end én elev beskæftiget i de seneste år, kunne ikke begrunde en reduktion i virksomhedens oprindelige godkendelse. Ankenævnet lagde også vægt på, at det faglige udvalg ikke havde besigtiget virksomheden på trods af, at den var blevet sammenlagt med en anden virksomhed og dermed var blevet udvidet i forhold til den hidtidige godkendelse. Nævnet fandt, at virksomheden burde have været besigtiget med henblik på at afgøre, om den kunne godkendes til fire elever, som ansøgt af virksomheden. Ankenævnet bemærkede, at det faglige udvalg på grundlag af afgørelsen burde foretage en besigtigelse af virksomheden.

06.2006, afgørelse af 2. oktober 2007 vedrørende uddannelsen til gastronom, specialet kok.

Virksomheden var blevet godkendt med begrænsninger, således at der ikke kunne uddannes kokke. Ankenævnet tilsidesatte det faglige udvalg's afgørelse, således at virksomheden blev godkendt til at ansætte elever i uddannelsen gastronom, specialet kok. Ankenævnet lagde til grund, at virksomheden opfyldte kravene i bekendtgørelsen om gastronomuddannelse, herunder at eleven ville kunne få en tilstrækkelig erfaring med selskaber, og bemærkede, at det ikke af bekendtgørelsen fremgår, at det er et krav, at der skal være klassiske retter på menuen.

01.2006, afgørelse af 6. juni 2006 vedrørende uddannelsen til butiksmedhjælper (detailhandel). Virksomheden klagede over ikke at være blevet godkendt som praktikvirksomhed. Ankenævnet tilsidesatte det faglige udvalgs afgørelse, idet det blev lagt til grund, at der var arbejdsopgaver, der modsvarede praktikreglerne om uddannelse som butiksmedhjælperlev. Der blev herunder lagt vægt på, at det faglige udvalg ikke havde redegjort for, hvilke af de i praktikreglerne nævnte opgaver en elev ikke ville kunne få tilstrækkeligt kendskab til. Et mindretal af nævnets medlemmer lagde vægt på besigtigelsesrapportens beskrivelse af forretningen og fandt på grundlag heraf, at der ikke var tilstrækkelige arbejdsopgaver, der modsvarede uddannelsens praktikregler.

09.2005, afgørelse af 29. november 2005 vedrørende uddannelsen til hospitalsteknisk assistent.

Virksomheden, et sygehus, klagede over ikke at være blevet godkendt som praktikvirksomhed til uddannelse af elever i den praktiske del af erhvervsuddannelsen som hospitalsteknisk assistent med speciale i neurofysiologi. Ankenævnet tilsidesatte det faglige udvalgs afgørelse under henvisning til, at der ikke var foretaget en konkret vurdering af sygehusets uddannelsesmuligheder. Ankenævnet lagde til grund, at der på sygehuset var personale, der kunne forestå den faglige oplæring af en elev i overensstemmelse med praktikreglerne vedrørende hospitalsteknisk assistent.

10.2005, afgørelse af 21. november 2005 vedrørende uddannelsen til film- og tv-produktion.

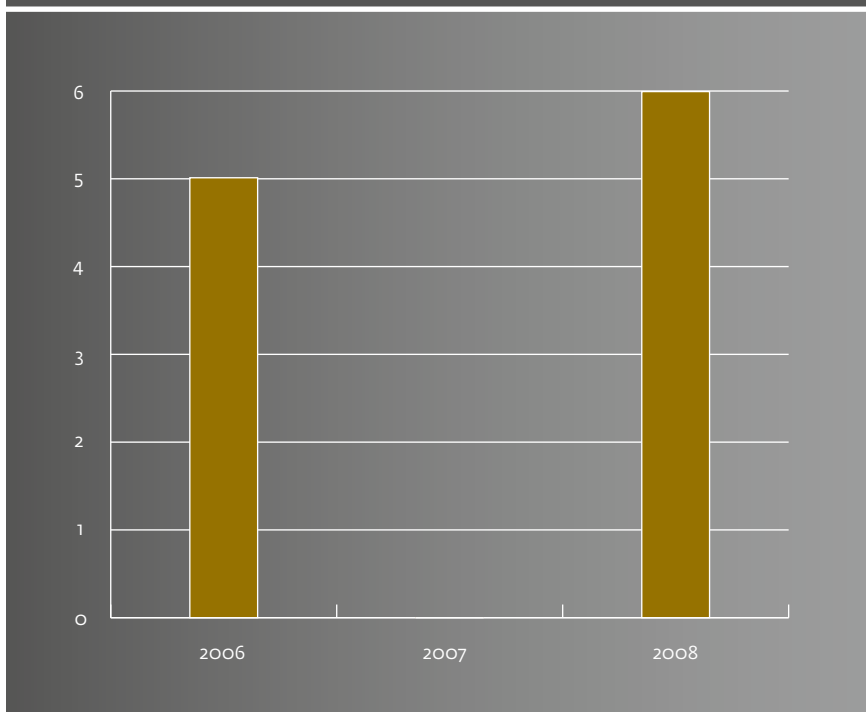
En virksomhed klagede over ikke at være blevet godkendt som uddannelsessted for en FTP-elev (film- og tv-produktion). Det faglige udvalg, der havde afslået godkendelse, havde oplyst, at man havde fået oplyst, at den person, der skulle forestå uddannelsen, havde en uddannelse fra Svenska Yrkeshögskolen, Nykarleby, Finland. Ankenævnet forelagde den pågældendes uddannelsesbevis for CIRIUS med henblik på afklaring af, hvilken uddannelse der var tale om. CIRIUS indhentede blandt andet oplysninger fra skolen i Finland. Oplysninger blev forelagt det faglige udvalg, men det gav ikke anledning til ændring af den trufne afgørelse. Ankenævnet tilsidesatte det faglige udvalgs afgørelse, idet nævnet lagde til grund, at den uddannelsesansvarlige havde en uddannelse, der kunne sidestilles med en professionsbacheloruddannelse.

176.2001, afgørelse af 10. september 2001 vedrørende uddannelsen til bager. En bagervirksomhed klagede over at være blevet frakendt sin godkendelse som praktikvirksomhed for bagerelever. Det faglige udvalg havde begrundet sin afgørelse med, at virksomhedens sortiment inden for alle produktområder var blevet for smalt, og at der var produktområder, der faktisk ikke blev fremstillet. Ankenævnet besøgte som led i ankesagens behandling virksomheden med henblik på afdækning af virksomhedens produktsortiment, produktionsformer samt udstyr. Ankenævnet ændrede det faglige udvalgs afgørelse og godkendte virksomheden som praktikvirksomhed for elever i bageruddannelsen. Ankenævnet lagde i sin afgørelse til grund, at virksomhedens produkter inden for brød- og kagetyper, kransekagebagværk, cremer og fyldninger havde tilstrækkelig bredde til, at virksomheden kunne gennemføre praktikuddannelsen i overensstemmelse med de praktikregler, der er fastsat i bageruddannelsen.

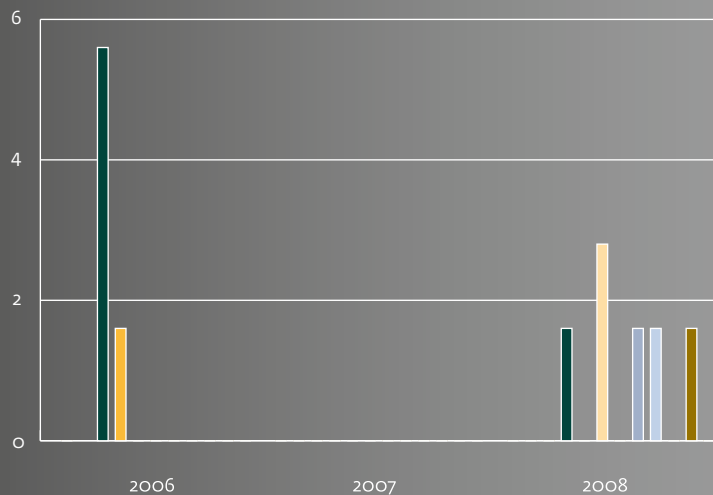
4

Statistik

Figur 1. Sager indbragt for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder



Figur 2. Sager fordelt på fagområder

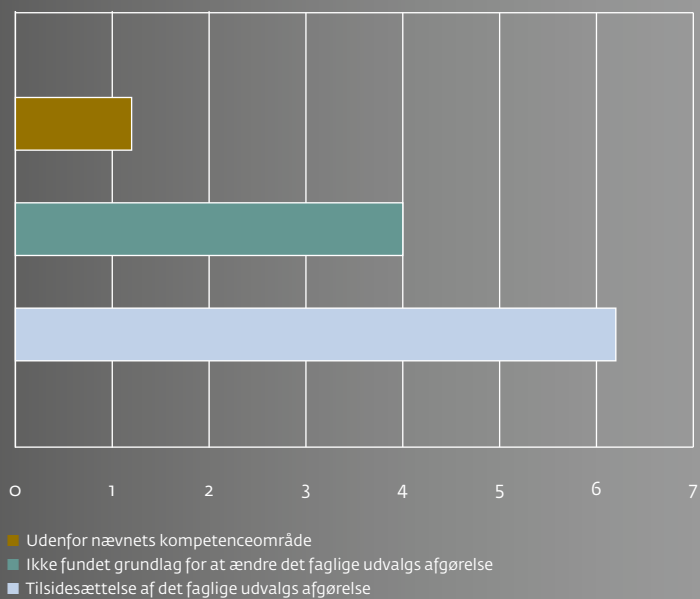


- Bil, fly og andre transportmidler (for eksempel automekaniker, vognmaler og lignende)
- Bygge og anlæg (for eksempel tømrer, murer, bygningsmaler og lignende)
- Bygnings- og brugerservice (for eksempel serviceassistent, sikkerhedsvagt og lignende)
- Dyr, planter og natur (for eksempel anlægsgartner, dyrepasser og lignende)
- Krop og stil (for eksempel frisør, kosmetiker og lignende)
- Mad til mennesker (for eksempel kok, tjener og lignende)
- Medieproduktion (for eksempel fotograf, skiltetekniker og lignende)
- Merkantil (for eksempel kontor- og finansuddannelser og lignende)
- Produktion og udvikling (for eksempel smed, industritekniker (maskine) og lignende)
- Strøm, styring og it (for eksempel datatekniker, elektriker og lignende)
- Sundhed, omsorg og pædagogik (for eksempel social- og sundhedsuddannelsen og lignende)
- Transport og logistik (for eksempel lager- og terminaluddannelsen og lignende)

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager indbragt for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder i 2008 (fra klageskriftet er modtaget, til sagen er afsluttet) var 2,7 måneder.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager indbragt for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder i 2006 (fra klageskriftet er modtaget, til sagen er afsluttet) var 4,4 måneder

Figur 3. Udfaldet af sagerne



Undervisningsministeriets håndbogsserie

I denne serie udsender Undervisningsministeriet publikationer med baggrundsorientering om lovgivningen, uddannelser og enkelte fag samt vejledninger om god praksis mv. Håndbøgerne er rettede mod uddannelsernes drift.

Visse af de trykte publikationer – som i oversigten er forsynet med et ISBN-nummer – kan mod betaling af et ekspeditionsgebyr rekvireres hos Nordisk Bog Center eller hos boghandlere.

Andre publikationer kan købes samme sted. For priser se: <http://www.uvm.dk/service/Publikationer.aspx>.

Internetpublikationer kan til eget brug frit downloades fra <http://www.uvm.dk/service/Publikationer.aspx>

2009:

Nr. 1 – 2009: Praktik i pædagoguddannelsen – uddannelse, opgaver og ansvar (ISBN 978-87-603-2734-6) (Videregående uddannelser)

Nr. 2 – 2009: Erhvervsrettet andetsprogsdansk i erhvervsuddannelserne – råd og vink (internetpublikation) (Erhvervsfaglige uddannelser)

Nr. 3-49 – 2009: Fælles Mål 2009-faghæfter (internetpublikationer) (Grundskolen)

Nr. 50 – 2009: Tvistighedsnævnets og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders årsberetning 2008 (978-87-603-2819-0) (Erhvervsfaglige uddannelser)

Nr. 51 – 2009: Sikkerhed og kriseberedskab – råd og vejledning til skoler og uddannelsesinstitutioner (internetpublikation) (Skoler og uddannelsesinstitutioner)

2008:

Nr. 1 – 2008: Håndbog om individuel kompetencevurdering i AMU – vurdering og anerkendelse af realkompetencer inden for arbejdsmarkedsuddannelserne (ISBN 978-87-603-2675-2) (Arbejdsmarkedsuddannelser)

Nr. 2 – 2008: Erhvervsøkonomi i erhvervsuddannelserne – råd og vink (internetpublikation) (Erhvervsfaglige uddannelser)

Nr. 3 – 2008: Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse – en håndbog (ISBN 978-87-603-2680-6) (Voksen- og efteruddannelser)

Nr. 4 – 2008: Tvistighedsnævntes årsberetning 2007 (ISBN 978-87-603-2706-3) (Erhvervsfaglige uddannelser)

Nr. 5 – 2008: Censor ved faglige prøver i erhvervsuddannelserne (internetpublikation) (Erhvervsfaglige uddannelser)

Nr. 6 – 2009: Realkompetence – parat til GUV-start på SOSU (ISBN 978-87-603-2732-2) (Erhvervsfaglige uddannelser)

Tvistighedsnævnets og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders årsberetning 2008

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

Årsberetning 2008 indeholder en præsentation af Tvistighedsnævnet, fortegnelse over nævnets faste medlemmer og 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 2008 og statistiske oplysninger om kendelserne.

Årsberetningen og de kommende årsberetninger indeholder også omtale af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder samt afgørelser truffet af ankenævnet. I denne årsberetning er der ud over afgørelser truffet i 2008 også medtaget udvalgte afgørelser fra tidligere år.

ISBN 978-87-603-2819-0



9 788760 328190

Undervisningsministeriet