




UNDERVISNINGS  
MINISTERIET

---

# Tvistighedsnævnets og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders årsberetning 2009

---



Undervisningsministeriet 2010



---

# **Tvistighedsnævnets og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders årsberetning 2009**

---

---

## **Tvistighedsnævnets og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders årsberetning 2009**

Publikationen er udgivet uden for Undervisningsministeriets publikationsserier

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

Redaktion, korrektur og produktion: Werner Hedegaard, Undervisningsministeriet, Kommunikationssekretariatet

Grafisk tilrettelæggelse og omslag: Rumfang ApS

Fotos: Lars Skaaning

1. udgave, 1. oplag, august 2010: 850 stk.

ISBN: 978-87-603-2888-6

ISBN: (WWW) 978-87-603-2889-3

Internetadresse: [www.uvm.dk/tvister2009](http://www.uvm.dk/tvister2009)

Udgivet af Undervisningsministeriet, 2010

Bestilles (ISBN 978-87-603-2888-6) hos: NBC Ekspedition, tlf. 56 36 40 40, fax 56 36 40 39 eller e-mail: [ekspedition@nbcas.dk](mailto:ekspedition@nbcas.dk)

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

eller hos boghandlere

Tryk: Scanprint

Trykt med vegetabiliske trykfarver på ubestrøget miljøcertificeret papir

Printed in Denmark 2010

Eventuelle henvendelser af indholdsmæssig karakter rettes til Kommunikationssekretariatet i Undervisningsministeriet, telefon: 33 92 50 57 eller e-mail: [pub@uvm.dk](mailto:pub@uvm.dk)

**Om fotomotiver i publikationen: Undervisningsministeriet og fotografen gør opmærksom på, at ingen af fotografierne i publikationen viser elever eller praktikvirksomheder, som har været del af en tvist.**

---

# Indhold

<b>Formandens beretning</b>	<b>5</b>
<b>Del 1: Tvistighedsnævnet</b>	<b>9</b>
Tvistighedsnævnets medlemmer og sekretariat	<b>10</b>
<b>1. Præsentation af Tvistighedsnævnet</b>	<b>11</b>
<b>2. Beskrivelse af en typisk sag i Tvistighedsnævnet</b>	<b>12</b>
Opgave og love	<b>12</b>
Sagen indbringes	<b>12</b>
Krav til klagen	<b>12</b>
Sagens behandling	<b>12</b>
Sagens afslutning	<b>13</b>
<b>3. Praksis</b>	<b>16</b>
Afvisning/Bortfald	<b>17</b>
Ansættelsesbevisloven	<b>19</b>
Ferieloven	<b>22</b>
Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59	<b>22</b>
Forskelsbehandlingsloven; forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse	<b>23</b>
Funktionærloven	<b>23</b>
Hjemvisning til fagligt udvalg	<b>25</b>
Injurier	<b>25</b>
Konkurrerende overenskomster	<b>25</b>
Ligebehandlingsloven; forskelsbehandling på grund af køn, herunder for eksempel graviditet, barsel, chikane og sexchikane	<b>25</b>
Ligelønsloven	<b>26</b>
Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2.	<b>26</b>
Mangelfuld uddannelse	<b>31</b>

Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2	31
Ophævelse af uddannelsesaftalen	31
Overenskomstfortolkning	41
Passivitet (spørgsmål om bortfald af et krav, fordi dette ikke er gjort gældende inden for rimelig tid)	41
Prøvetid, EUL § 60, stk. 2	41
Sagsomkostninger, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3	41
Sygdom (se Ophævelse af uddannelsesaftalen punkt 2)	41
Særlige lønreguleringsspørgsmål	41
Tortgodtgørelse (godtgørelse for retsstridig krænkelse af frihed, fred, ære eller person)	43
Udeblivelse, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15	43
Virksomhedsoverdragelse	43
<b>4. Omtalte kendelser efter sagsnummer</b>	<b>45</b>
<b>5. Statistik 2009</b>	<b>56</b>
<b>Del 2: Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder</b>	<b>59</b>
Medlemmer og sekretariat	60
<b>1. Præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder</b>	<b>61</b>
<b>2. Beskrivelse af en typisk sag i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder</b>	<b>62</b>
Sagen indbringes	62
Krav til klagen	62
Sagens behandling	62
Relevante love	63
<b>3. Praksis</b>	<b>64</b>
<b>4. Statistik</b>	<b>66</b>

---

# Formandens beretning

I denne Årsberetning 2009 er der vedrørende Tvistighedsnævnet foretaget mindre ændringer i afsnittet “Praksis”. Gruppen “Afvisning” har fået tilføjet “Bortfald”, jævnfør kendelsen af 9. november 2009 i sag 24.2009. Gruppen “Pension” er fjernet, således at afgørelser vedrørende pension findes i gruppen “Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2”.

Det skal bemærkes, at der er en del af Tvistighedsnævnets kendelser, for eksempel i sager om godtgørelse efter lov om ansættelsesbeviser, lønbegrebet og erstatningskrav ved siden af minimalerstatning efter funktionærloven, der bliver afsagt med dissens, typisk således, at der er fire voterende, der stemmer for ét resultat og tre voterende, der stemmer for et andet resultat. Dette er ikke omtalt ved gengivelsen af de enkelte kendelser i årsberetningen, hvor det i givet fald er flertalsresultatet, der refereres.

Der er i årsberetningen omtalt domme, der har taget stilling til kendelser afsagt af Tvistighedsnævnet. Af særlig juridisk interesse kan følgende nævnes:

Under “Ferieloven” er Højesterets dom UfR 2009 side 3007 H omtalt. Højesteret stadfæstede Sø- og Handelsrettens dom, og som omtalt i Årsberetning 2008, var Sø- og Handelsretten nået frem til samme resultat som Tvistighedsnævnet. Sagen vedrørte spørgsmålet om elevs særlige ret til betalt ferie i det første hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er begyndt.

Under “Forskelsbehandlingsloven” er Sø- og Handelsrettens dom UfR 2009 side 1948 S omtalt. Sagen vedrørte handicapbegrebet, og Sø- og Handelsretten nåede frem til samme resultat som Tvistighedsnævnet.

Under “Lønbegrebet” er Sø- og Handelsrettens dom UfR 2010 side 288 S omtalt. Sagen vedrørte søgnehelligdagsbetaling, og Sø- og Handelsretten nåede frem til samme resultat som Tvistighedsnævnet og anførte, at søgnehelligdagsbetaling, der reelt træder i stedet for elevens almindelige grundløn, i dag udgør en sædvanlig og naturlig del af den overenskomstanstillede timelønnedes løn og er omfattet af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Dommen er anket til Højesteret.

Under “Lønbegrebet” og “Særlige lønreguleringsspørgsmål” er Østre Landsrets dom af 14. april 2010 omtalt. Sagen vedrører spørgsmålet om, hvem der kan antages at være de forhandlingsberettigede organisationer, og hvordan udtrykket “kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet” i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, må forstås i et tilfælde, hvor der er flere kollektive overenskomster inden for det samme uddannelsesområde. Landsretten nåede frem til samme resultat som Tvistighedsnævnet, hvor efter det er den overenskomst, der er indgået af de forhandlingsberettigede organisationer, der er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Dommen er anket til Højesteret.

Under “Ophævelse”, punkt 2 er Vestre Landsrets dom af 11. december 2009 omtalt. Tvistighedsnævnet havde tilkendt en elev erstatning som følge af, at arbejdsgiveren havde ophævet uddannelsesaftalen under henvisning til, at de ansatte, der skulle forestå oplæringen af eleven, var fratrådt. Sagen blev indbragt for en byret, der fri fandt arbejdsgiveren. Vestre Landsret stad-

fæstede byrettens dom blandt andet under henvisning til, at det fandtes overvejende betænkeligt at lade arbejdsgiveren bære risikoen for forudsætningernes svigten.

Som også nævnt i min beretning i Årsberetning 2008, får Tvistighedsnævnet ikke automatisk underretning om eventuel indbringelse for domstolene af nævnets kendelser. Tvistighedsnævnet vil fortsat gerne underrettes herom. Og er der blandt de omtalte kendelser i denne årsberetning nogle, der er indbragt for domstolene, uden at det er nævnt i årsberetningen, vil vi også meget gerne orienteres herom.

Som eksempler på principielle kendelser fra Tvistighedsnævnet i 2009 kan følgende nævnes:

Tvistighedsnævnet har under "Ophævelse", punkt 1.1.1., i kendelse af 18. december 2009 i sag 33.2009 blandt andet anført, at den omstændighed, at eleven i en periode ikke havde fået løn, og at arbejdsgiveren til sidst blev taget under konkursbehandling, kunne li-gestilles med uberettiget ophævelse fra arbejdsgiverens side.

Tvistighedsnævnet har under "Ophævelse", punkt 1.1.1., i kendelse af 12. oktober 2009 i sag 77.2008 tilkendt en elev en erstatning på 50.000 kroner for uberettiget ophævelse. Efter Tvistighedsnævnets praksis er udgangspunktet for erstatningsfastsættelsen 30.000 kroner. I denne sag henviste Tvistighedsnævnet til, at arbejdsgiverens ophævelse skete efter en sygdomsmeddelelse, der var forårsaget af arbejdsgiverens mands helt urimelige behandling af eleven, og at han reelt var elevens arbejdsleder.

Tvistighedsnævnet har under "Ophævelse", punkt 1.1.1., i kendelse af 27. april 2009 i sag 51.2008 taget stilling til et principielt spørgsmål efter Højesterets dom UfR 2009 side 97, hvor Højesteret fastslog, at elever, der er omfattet af funktionærloven, ved en uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen har krav på minimalerstatning i medfør af funktionærlovens § 3. I sagen 51.2008 påstod eleven dels minimalerstatning, dels erstatning for tab af uddannelsesgode svarende til Tvistighedsnævnets hidtidige praksis. Tvistighedsnævnets flertal fandt, at eleven, der fik medhold i kravet på

minimalerstatning, ikke havde krav på yderligere erstatning, idet den erstatning, der tilkendtes eleven i medfør af funktionærlovens § 3, i realiteten var identisk med – og beløbsmæssigt større – end den erstatning, eleven i Tvistighedsnævnets hidtidige praksis ville være blevet tilkendt. Tvistighedsnævnet afsagde den 17. august 2009 i sag 08.2009 og den 20. oktober 2009 i sag 83.2008 tilsvarende kendelser. Kendelsen af 20. oktober 2009 i sag 83.2009 er indbragt for domstolene.

Som det fremgår af afsnittet om statistik, er antallet af indbragte sager for Tvistighedsnævnet steget betydeligt i 2009, nemlig med 40 procent. Den omstændighed, at antallet af virksomheder, der går konkurs, er steget, er formentlig en del af forklaringen herpå. Som følge af den kraftige forøgelse af sagsantallet, er den gennemsnitlige sagsbehandlingstid steget, både fra klageskriftet er modtaget og til sagen er afsluttet, og fra en sag har været forhandlet i nævnet og indtil der bliver afsagt kendelse. Tvistighedsnævnet vil så vidt muligt tilstræbe, at sagsbehandlingstiden ikke stiger yderligere og i bedste fald bliver kortere, men vi



har jo ikke indflydelse på, hvor mange sager der indbringes.

Som det fremgår af afsnittet om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, har der været et begrænset antal sager.

Lov nr. 1527 af 27. december 2009 om ændring af lov om erhvervsuddannelser, lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse, lov om erhvervsgrunduddannelse m.v. og lov om produktionsskoler (Tilskud til udlændinges deltagelse i erhvervsuddannelse, Tvistighedsnævnets kompetence, omlægning af finansieringsmodellen for erhvervsgrunduddannelse, permanentgørelse af produktionsskoleforsøg for elever fra Sydslesvig m.v.) trådte i kraft den 1. januar 2010.

Lovændringen indebærer, at særreglen i lov om erhvervsuddannelser, der gælder for tvistigheder mellem elever og praktikvirksomheder inden for social- og sundhedsuddannelsen, den pædagogiske assistentuddannelse og landbrugsuddannelsen, ophæves, således at disse uddannelser som de øvrige erhvervsuddannelser vil blive omfattet

af Tvistighedsnævnets kompetence. Tvistighedsnævnets kompetence vedrørende social- og sundhedsuddannelsen, den pædagogiske assistentuddannelse og landbrugsuddannelsen omfatter tvistigheder, der er opstået efter lovens ikrafttræden, i forbindelse med uddannelsesaftaler påbegyndt den 1. juli 2008 eller senere. Tvistigheden anses for opstået på tidspunktet for den begivenheds indtræden, som begrundet tvistigheden.

Lovændringen indebærer desuden, at formanden for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder skal være landsdommer. Derved lovfæstes den administrative praksis, som har været gældende siden 1991, hvorefter formanden for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder har været landsdommer.

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.

**Mogens Kroman,**

Formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

*Maj 2010*





---

# 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)  
Chefkonsulent 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.  
Telefon: 3392 5600. E-mail: [tvist@uvm.dk](mailto:tvist@uvm.dk)

Fuldmægtig Stine Kvist 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. 1<sup>1</sup>.

Nævnet har til formål at træffe afgørelse i sager om tvistigheder mellem elever og praktikvirksomheder inden for erhvervsuddannelserne, jf. § 1 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet<sup>2</sup>. 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 Retsplejelovens<sup>3</sup> 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 landsdommer, og fire faste medlemmer, hvoraf to beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og to efter indstilling fra Landsorganisationen i Danmark (LO). Endvi-

dere 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.

---

<sup>1</sup> Lov nr. 211 af 5. april 1989 om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 510 af 19. maj 2010

<sup>2</sup> Bekendtgørelse nr. 896 af 6. november 1992 om Tvistighedsnævnet

<sup>3</sup> Lov om rettens pleje, jf. lovbekendtgørelse nr. 1053 af 29. oktober 2009

---

# 2

## Beskrivelse af en typisk sag i Tvistighedsnævnet

### – en kort introduktion

- Opgave og love
- Sagen indbringes
- Krav til klagen
- Sagens behandling
- Sagens afgørelse

#### Opgave og love

Tvistighedsnævnets opgave er at behandle sager, hvor en 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 at indsende sit 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 et klageskrift og et 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 (DA)



- To medlemmer udpeget af Landsorganisationen i Danmark (LO).

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

#### **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.





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

Hvis klageren ikke møder op, bortfalder sagen.

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 over-

veje, 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, jf. lovbekendtgørelse nr. 510 af 19. maj 2010
- Bekendtgørelse nr. 896 af 6. november 1992 om Tvistighedsnævnet
- Et udvalg af nævnets kendelser kan findes på [www.retsinfo.dk](http://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.retsinfo.dk](http://www.retsinfo.dk)

Kendelserne er omtalt i en eller flere af nedennævnte grupper:

- **Afvisning/Bortfald**
- **Ansættelsesbevisloven**
- **Ferieloven**
- **Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59**
- **Forskelsbehandlingsloven;** forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse
- **Funktionærloven**
- **Hjemvisning til fagligt udvalg**
- **Injurier**
- **Konkurrerende overenskomster**
- **Ligebehandlingsloven;** forskelsbehandling på grund af køn, herunder for eksempel graviditet, barsel, chikane og sexchikane
- **Ligelønsloven**
- **Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2**
- **Mangelfuld uddannelse**
- **Nævnets sammensætning**
- **Ophævelse af uddannelsesaftalen**
  1. Ensidig ophævelse
    - 1.1. *EUL § 61, stk. 1, væsentlig 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)
- **Prøvetid, EUL § 60, stk. 2**
- **Sagsomkostninger, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnets § 16, stk. 3**
- **Sygdom**  
(se Ophævelse af uddannelsesaftalen punkt 2)
- **Særlige lønreguleringsspørgsmål**
- **Tortgodtgørelse**  
(godtgørelse for retsstridig krænkelse af frihed, fred, ære eller person)
- **Virksomhedsoverdragelse**
- **Udeblivelse, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15**

### Afvisning/Bortfald

*Kendelse af 9. november 2009 i sag 24.2009.*  
Da klageren ikke personligt gav møde for Tvistighedsnævnet og ikke havde lovligt forfald, besluttede formanden, at sagen skulle bortfalde, jævnfør bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12 og 14.

---

*Kendelse af 9. november 2009 i sag 13.2009.*  
Sagen drejede sig om lønudbetaling, der var blevet standset af arbejdsgiveren, fordi kommunen havde truffet afgørelse om standsning af udbetaling af sygedagpenge under henvisning til, at murereleven uden gyldig grund havde undladt at medvirke ved kommunens opfølgning af dagpengesatsen, jævnfør dagpengelovens § 21, stk. 1, punkt 3. Beskæftigelsesnævnet havde stadfæstet kommunens afgørelse. Eleven gjorde til støtte for sin påstand blandt andet gældende, at arbejdsgiverens tilbageholdelse af lønnen var i strid med overenskomstens § 6, stk. 1, om elevløn, herunder at overenskomstens § 33 om dagpengekrav i forbindelse med løn under sygdom, således som § 6 er formuleret, ikke omfatter elever.

Det var elevens opfattelse, at sagen vedrørte overenskomstfortolkning, hvilket arbejdsgiveren ikke var enig i. Tvistighedsnævnets faste medlemmer fandt, at sagen blandt andet omfattede fortolkning af den mellem parterne gældende overenskomst. Da der ikke blandt de faste medlemmer var enighed om, at Tvistighedsnævnet kunne tage stilling til dette fortolkningsspørgsmål, kunne Tvistighedsnævnet ikke behandle sagen, jævnfør EUL § 65, stk. 2. Tvistighedsnævnet afviste derfor sagen.

---

*Kendelse af 24. september 2009 i sag 93.2008.*  
Arbejdsgiveren påstod erstatning for elevens ensidige ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven påstod principalt afvisning af sagen under henvisning til EUL § 61, stk. 3, og det forhold, at arbejdsgiveren først havde rejst sagen 6½ måned efter ophævelsen. Tvistighedsnævnet fandt ikke grundlag for afvisning af sagen og bemærkede, at § 61, stk. 3, ikke drejer sig om, hvor hurtigt en tvistighedsnævns sag skal iværksættes. Tvistighedsnævnet bemærkede, at eleven efter bestemmelsen i § 61, stk. 3, som begrundelse for

sin ophævelse af uddannelsesaftalen alene kunne påberåbe sig karakteren af den afsluttende telefonsamtale mellem ham og arbejdsgiveren. Selv om arbejdsgiverens tone var noget hård, kunne dette forhold alene ikke begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen. Arbejdsgiveren blev derfor tilkendt en erstatning på 4.400 kroner svarende til halvdelen af elevens månedsløn.

---

*Kendelse af 25. maj 2009 i sag 60.2007.*

I forbindelse med en gensidig aftale om ophævelse af uddannelsesaftalen underskrev parterne en erklæring om, at parterne ikke havde nogen gensidige krav mod hinanden. Eleven krævede under sagen overarbejdsbetaling og løn for en ansættelsesperiode forud for begyndelsen af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet afviste denne del af kravet under henvisning til, at nævnet ikke kunne tage stilling til dette lønkrav, jævnfør EUL § 63, stk. 2. Arbejdsgiveren blev frifundet for overarbejdskravet under henvisning til, at der ikke var grundlag for at tilsidesætte parternes erklæring, hvorefter de ikke havde nogen gensidige krav mod hinanden, som ugyldig. Der blev herved lagt vægt på, at eleven, da han underskrev erklæringen, var af den opfattelse, at han havde overarbejdskrav, og at han var klar over, at han ikke havde noget krav mod arbejdsgiveren som følge af den gensidige ophævelse, der var foranlediget af hans egen misligholdelse. Det var endvidere ikke godtgjort, at erklæringen var underskrevet under nogen form for pres fra arbejdsgiverens side. Det kunne endelig ikke antages, at det er en gyldighedsbetingelse for en

sådan erklæring, at den er tiltrådt af fagforeningen.

---

*Kendelse af 2. marts 2009 i sag 46.2008.*

Arbejdsgiveren påstod principalt afvisning af den af eleven anlagte sag under henvisning til, at der ikke var tale om en uddannelsesaftale med hjemmel i erhvervsuddannelsesloven. Tvistighedsnævnet besluttede indledningsvis at tage stilling til afvisningsspørgsmålet. Ansættelsesaftalen var indgået i 2005. Tvistighedsnævnet fandt efter en samlet vurdering af ansættelseskontraktens indhold og omstændighederne i øvrigt, herunder at arbejdsgiveren først i 2007 blev godkendt som praktikvirksomhed, at det foreliggende ansættelsesforhold ikke var omfattet af erhvervsuddannelsesloven. Da Tvistighedsnævnet herefter ikke havde kompetence til at behandle sagen, blev den afvist, jævnfør EUL § 63, stk. 2, jævnfør stk. 1, § 65 og bekendtgørelse nr. 896 af 6. november 1992 om Tvistighedsnævnet, § 1.

---

*Kendelse af 10. februar 2009 i sag 43.2008.*

Arbejdsgiveren indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at eleven skulle anerkende, at et mellem parterne indgået forlig var ugyldigt, og at et eventuelt erstatningsbeløb til eleven burde være mindre. Tvistighedsnævnet fandt, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort nogen omstændigheder, der kunne begrunde, at forliget skulle være ugyldigt. Da der således var indgået forlig, jævnfør EUL § 63, stk. 1, eller dennes analogi, kunne sagen ikke indbringes for Tvistighedsnævnet,

jævnfør § 63, stk. 2, hvorfor elevens afvisningspåstand blev taget til følge.

## Ansættelsesbevisloven

*Kendelse af 18. december 2009 i sag 37.2009.* Arbejdsgiveren ophævede uddannelsesaftalen under henvisning til, at eleven, der var under uddannelse som tømrer, havde startet egen virksomhed. Eleven forklarede, at han havde oprettet et firma for at få rabat ved indkøb til sin kusines ombygning af hus. Det, der var indkøbt, var alene anvendt hertil, bortset fra noget værktøj til ham selv, og der havde ikke været nogen kunder eller indtægter. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at eleven havde misligholdt sine forpligtelser væsentligt, jævnfør EUL § 61, stk. 1, og ophævelsen af uddannelsesaftalen var derfor uberettiget. Eleven fik tilkendt en erstatning på 30.000 kroner. Der var ikke i uddannelsesaftalens punkt 8 oplyst noget om kollektiv overenskomst, og arbejdsgiveren udleverede ikke uddannelsesaftalen til eleven, trods hans anmodning herom. Arbejdsgiveren fremsendte først uddannelsesaftalen til registrering i erhvervsskolen 11 dage før ophævelsen. Under henvisning til manglerne ved uddannelsesaftalen og den manglende udlevering af denne, blev eleven efter ansættelsesbevisloven tilkendt en godtgørelse på 10.000 kroner svarende til knap fire ugers løn.

*Kendelse af 18. december 2009 i sag 33.2009.* Vedrørende ophævelse bemærkede Tvistighedsnævnet, at den omstændighed, at eleven i en periode ikke

havde fået løn, og at arbejdsgiveren til sidst blev taget under konkursbehandling, kunne ligestilles med uberettiget ophævelse fra arbejdsgiverens side, hvorfor eleven havde krav på erstatning for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen med 30.000 kroner samt løndelev, der lå ud over grundlønningen, herunder pension. Der var ikke i uddannelsesaftalens punkt 8 oplyst noget om overenskomst. Efter forholdets karakter fik eleven efter ansættelsesbevisloven tilkendt en godtgørelse på 10.000 kroner svarende til cirka fire ugers løn.

*Kendelse af 18. december 2009 i sag 29.2009.* Vedrørende spørgsmålet om ansættelsesbevis bemærkede Tvistighedsnævnet, at arbejdsgiveren, der havde overtaget virksomheden, som følge deraf havde ansvar for manglerne ved det oprindelige ansættelsesbevis. Der var ikke under punkt 8 i uddannelsesaftalen oplyst noget om overenskomst. Godtgørelsen blev efter sagens omstændigheder fastsat til 5.000 kroner svarende til knap to ugers løn.

*Retten i Viborgs dom af 28. oktober 2009.* I Tvistighedsnævnets årsberetning 2008 side 18 omtales Tvistighedsnævnets kendelse af 23. maj 2008 i sag 41.2007, hvor arbejdsgiveren blev frifundet for krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven og godtgørelse for tort. Arbejdsgiveren blev tilpligtet at betale 1.000 kroner i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Sagen blev indbragt for Retten i Viborg, der ved dom af 28. oktober 2009 tilkendte eleven godtgørelse på

40.000 kroner i medfør af forskelsbehandlingsloven og 5.000 kroner i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Arbejdsgiveren blev frifundet for krav om godtgørelse for tort.

---

*Kendelse af 21. oktober 2009 i sag 90.2008.*  
Arbejdsgiveren havde ikke under punkt 8 i uddannelsesaftalen oplyst noget om kollektiv overenskomst. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven blev det lagt til grund, at der havde været fejl i lønudbetalingen. Godtgørelsen blev fastsat til 12.000 kroner svarende til cirka fire ugers løn.

---

*Kendelse af 17. august 2009 i sag 97.2008.*  
Sagen drejede sig om konsekvensen af arbejdsgiverens konkurs, pension og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Arbejdsgiveren, der på et forligsmøde havde lovet at udbetale manglende løn senest den 2. december 2008 og blev taget under konkursbehandling den 27. januar 2009, måtte anses for reelt at have ophævet ansættelsesforholdet, hvorfor eleven blev tilkendt en erstatning på 30.000 kroner. Arbejdsgiveren var ikke omfattet af nogen overenskomst. Eleven fik tilkendt pension, jævnfør EUL § 55, stk. 2. Det var ikke godtgjort, at den manglende oplysning om overenskomst havde haft betydning for eleven. Da arbejdsgiveren ikke var omfattet af nogen overenskomst, fandtes den manglende udfyldelse af punkt 8, der i givet fald skulle have været en henvisning til overenskomst inden for uddannelsesområdet, jævnfør § 55, stk. 2, undskyldelig. Eleven fik tilkendt en godtgørelse efter

ansættelsesbevisloven på 1.000 kroner, jævnfør § 6, stk. 2.

---

*Kendelse af 17. august 2009 i sag 08.2009.*  
Vedrørende erstatningskrav i forbindelse med ensidig ophævelse bemærkede Tvistighedsnævnet under henvisning til nævnets kendelse af 27. april 2009 i sag 51.2008, at elevens erstatning i medfør af funktionærlovens § 3 udgjorde et større beløb end den erstatning, der ellers efter nævnets praksis som udgangspunkt tilkendes for uberettiget ophævelse. Eleven havde derfor ikke krav på yderligere erstatning. Arbejdsgiveren var ikke omfattet af nogen overenskomst og havde i punkt 8 i uddannelsesaftalen markeret dette med et minustegn. Under henvisning hertil fandt Tvistighedsnævnet ikke grundlag for at tilkende eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

---

*Kendelse af 10. august 2009 i sag 64.2008.*  
Sagen drejede sig blandt andet om, at der i forbindelse med arbejdsgiverens overtagelse af virksomheden ikke var udarbejdet en ny uddannelsesaftale med angivelse af den nye arbejdsgiver. Eleven oplyste, at hun aldrig var blevet gjort bekendt med virksomhedsoverdragelserne. Under henvisning til, at dette er i strid med ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 1, blev eleven tilkendt en godtgørelse på 15.000 kroner svarende til knap seks ugers løn.

---

*Kendelse af 30. juli 2009 i sag 65.2008.*  
Sagen drejede sig blandt om, at eleven flere gange bad om at få sin uddan-

nelsesaftale, men først fik den efter to måneder. Tvistighedsnævnet anførte, at arbejdsgiveren efter ansættelsesbevislovens § 2, stk. 1, senest en måned efter ansættelsesforholdets begyndelse skal give skriftlig oplysning om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet. Godtgørelsen blev fastsat til 5.000 kroner svarende til godt to ugers løn.

---

*Kendelse af 24. april 2009 i sag 53.2008.*

Sagen drejede sig blandt andet om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Det var i uddannelsesaftalens punkt 8 ikke anført, hvilken overenskomst der var gældende for ansættelsesforholdet. Godtgørelsen blev fastsat til 4.000 kroner svarende til cirka 1½ uges løn under henvisning til Vestre Landsrets dom i UfR 2009 side 30 og den omstændighed, at spørgsmålet om korrekt aflønning efter overenskomsten først var gjort gældende efter elevens ophævelse af ansættelsesforholdet og sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet.

---

*Kendelse af 6. marts 2009 i sag 42.2008.*

Sagen drejede sig om pension, feriepenge, manglende løn, erstatning for misligholdelse af uddannelsesaftalen og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Erstatningskravet for misligholdelse var begrundet i den omstændighed, at arbejdsgiveren undlod at betale løn de sidste tre måneder af uddannelsesperioden. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven havde krav på pension, jævnfør EUL § 55, stk. 2, feriepenge og manglende løn. Da ansættelsesforholdet ikke var blevet ophævet, havde

eleven ikke krav på erstatning for misligholdelse, jævnfør EUL § 61, stk. 1. Som følge af mangelfuld udfyldelse af uddannelsesaftalen vedrørende overenskomstforhold fik eleven tilkendt 10.000 kroner i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

---

*Kendelse af 26. januar 2009 i sag 15.2008.*

Sagen drejede sig om godtgørelse for overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9 og ansættelsesbevisloven. Arbejdsgiveren ophævede den 9. november 2007 uddannelsesaftalen inden for prøvetiden under henvisning til, at eleven havde haft 33 fraværssdage ud af 65 arbejdsdage. Der var mellem parterne enighed om, at eleven den 5. september 2007 havde oplyst arbejdsgiveren om, at hun var gravid. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at en del af elevens sygefravær blandt andet skyldtes, at hendes graviditet vanskeliggjorde sygdomsbehandlingen. Det fandtes ikke af arbejdsgiveren godtgjort, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke var begrundet i elevens graviditet. Under henvisning til at eleven på ophævelsestidspunktet havde været ansat i knap tre måneder, blev der givet medhold i kravet om en godtgørelse svarende til seks måneders løn, jævnfør Højesterets dom gengivet i UfR 2002 side 22435/3. I uddannelsesaftalen var der under punkt 8 ikke angivet noget om kollektiv overenskomst, men i en ansættelseskontrakt af samme dato som uddannelsesaftalen var det oplyst, at gagen ville blive reguleret i henhold til gældende overenskomst. Tvistighedsnævnet fandt under henvisning hertil, at den manglende præcisering af, hvilken overenskomst det drejede

sig om, var undskyldelig og fastsatte godtgørelsen herfor til 1.000 kroner, jævnfør ansættelsesbevisloven § 6, stk. 2.

---

*Kendelse af 19. januar 2009 i sag 40.2008.*

Uddannelsesaftalen og en mellem parterne indgået særaftale blev, henset til tidspunkterne for underskrivelsen af dem, betragtet som en samlet uddannelsesaftale. Det blev efter bevisførelsen lagt til grund, at oplysningspligten i ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 2 om arbejdssteder, nr. 8 om lønnen og lønnens udbetalingsterminer og nr. 9 om arbejdstiden, efter en samlet betragtning af de to dokumenter ikke var opfyldt. Eleven fik tilkendt en godtgørelse på 10.000 kroner.

## Ferieloven

*Højesterets dom af 28. september 2009 (UfR 2009 side 3007 H).*

I Tvistighedsnævnets årsberetning 2008 side 17 omtaltes Sø- og Handelsrettens dom af 19. december 2008, der "stadfæstede" Tvistighedsnævnets kendelse af 28. november 2007 i sag 08.2007 om eleveres særlige ret til betalt ferie i det første hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Sø- og Handelsrettens dom blev anket til Højesteret, der stadfæstede Sø- og Handelsrettens dom. Det anføres i præmisserne:

"Efter ferielovens § 7 optjener en lønmodtager ret til betalt ferie for hver måneds ansættelse i det kalenderår, der ligger forud for ferieåret. For elever, der er omfattet af § 9, stk. 1,

gælder den særlige ordning, at de ikke først skal optjene ret til ferie med løn, men har denne ret allerede i det første hele ferieår efter ansættelsesforholdets begyndelse. En tilsvarende ordning gælder efter § 9, stk. 2, for elever, som påbegynder ansættelsesforholdet inden for de to første måneder af ferieåret for så vidt angår dette ferieår.

Dansk Erhverv har under henvisning til Arbejdsdirektoratets vejledende udtalelse og praksis på arbejdsmarkedet gjort gældende, at uddannelsesaftalen skal omfatte et helt ferieår eller, hvis aftalen er indgået i perioden mellem den 1. maj og 30. juni, resten af ferieåret. Højesteret finder ligesom Sø- og Handelsretten, at denne forudsætning om uddannelsesaftalens længde ikke har støtte i bestemmelsens ordlyd eller forarbejder.

Ferielovens bestemmelser kan ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren, jævnfør § 4, stk. 1. Allerede derfor kan Rema 1000 ApS' forudsætning ved ansættelsen af [eleven] ikke tillægges betydning ved bedømmelsen af hendes retsstilling efter ferieloven. På den anførte baggrund tiltræder Højesteret, at [eleven] har ret til ferie med løn i ferieåret..., og stadfæster derfor dommen."

## 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**

*Retten i Viborgs dom af 28. oktober 2009.* I Tvistighedsnævnets årsberetning 2008 side 18 omtales Tvistighedsnævnets kendelse af 23. maj 2008 i sag 41.2007, hvor arbejdsgiveren blev frifundet for krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven og godtgørelse for tort. Arbejdsgiveren blev tilpligtet at betale 1.000 kroner i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Sagen blev indbragt for Retten i Viborg, der ved dom af 28. oktober 2009 tilkendte eleven godtgørelse på 40.000 kroner i medfør af forskelsbehandlingsloven og 5.000 kroner i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Arbejdsgiveren blev frifundet for krav om godtgørelse for tort.

*Sø- og Handelsrettens dom af 2. april 2009 (UfR 2009 side 1948 S).* I Tvistighedsnævnets årsberetning 2007 side 21 omtales Tvistighedsnævnets kendelse af 28. juni 2007 i sag 24.2006, hvor eleven blev anset for handicappet. Ophævelsen af uddannelsesaftalen fandtes at være i strid med lovens § 2, jævnfør § 7 a, og eleven fik tilkendt en godtgørelse svarende til seks måneders løn. Sagen blev indbragt for byretten, der ved kendelse henviste sagen til Sø- og Handelsretten. Sø- og Handelsretten fandt også, at eleven var handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, og tilkendte eleven en godtgørelse svarende til seks måneders løn, jævnfør forskelsbehandlingslovens § 7.

## **Funktionærloven**

*Kendelse af 20. oktober 2009 i sag 83.2008.* Arbejdsgiveren ophævede efter drøftelser med uddannelsesudvalget uddannelsesaftalen på grund af manglende relevant produktion. Eleven var under uddannelse som datatekniker inden for data- og kommunikationsuddannelsen, der er omfattet af Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 138 af 28. februar 2008 om uddannelse i den erhvervsfaglige fællesindgang Strøm, styring og it. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen ikke kunne anses for berettiget, jævnfør EUL § 61, stk. 1, eller 2. Henset til beskrivelsen af data- og kommunikationsuddannelsen i bekendtgørelsen, herunder at elevens speciale var datateknik, måtte elevens stilling karakteriseres som teknisk bistandsydelse af ikke-håndværksmæssig eller fabriksmæssig art, jævnfør funktionærlovens § 1, stk. 1, litra b, samt UfR 1976 side 802 SH og UfR 2003 side 667 H. Eleven var derfor berettiget til minimalerstatning i medfør af funktionærlovens § 3, der som påstået udgjorde 35.760,66 kroner. Efter Tvistighedsnævnets praksis, jævnfør kendelse af 27. april 2009 i sag 51.2008 fandt Tvistighedsnævnet, at eleven ikke havde krav på yderligere erstatning, idet den erstatning, der var tilkendt i medfør af funktionærloven, i realiteten var identisk med – og beløbsmæssigt større – end den erstatning, som eleven efter Tvistighedsnævnets hidtidige praksis ville være blevet tilkendt som følge af den uberettigede ophævelse af ansættelsesforholdet. Kendelsen er indbragt for domstolene.

---

*Kendelse af 17. august 2009 i sag 08.2009.*  
Vedrørende erstatningskrav i forbindelse med ensidig ophævelse bemærkede Tvistighedsnævnet under henvisning til nævnets kendelse af 27. april 2009 i sag 51.2008, at elevens erstatning i medfør af funktionærlovens § 3 udgjorde et større beløb end den erstatning, der ellers efter nævnets praksis som udgangspunkt tilkendes for uberettiget ophævelse. Eleven havde derfor ikke krav på yderligere erstatning. Arbejdsgiveren var ikke omfattet af nogen overenskomst og havde i punkt 8 i uddannelsesaftalen markeret dette med et minustegn. Under henvisning hertil fandt Tvistighedsnævnet ikke grundlag for at tilkende eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

---

*Kendelse af 27. april 2009 i sag 51.2008.*  
Sagen drejede sig blandt andet om arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at der var grundlag for ophævelsen. Da elevens ansættelsesforhold omfattede butiksarbejde, fandtes eleven at være omfattet af funktionærloven, og eleven havde derfor krav på minimalerstatning i medfør af funktionærlovens § 3, stk. 2, 3. punktum, jævnfør Højesterets dom UfR 2009 side 97. Eleven påstod desuden også erstatning for tab af uddannelsesgode, men fik ikke medhold heri. Det hedder herom i kendelsen:

“Før Højesterets dom i U 2009.97 H fandt Tvistighedsnævnet, at elever, der var omfattet af funktionærloven, ikke havde krav på minimalerstat-

ning efter funktionærlovens § 3. Disse elever blev, ligesom elever, der ikke er omfattet af funktionærloven, som udgangspunkt tilkendt en erstatning på 30.000 kroner, såfremt arbejdsgiveren uberettiget havde ophævet uddannelsesaftalen. Denne erstatning, der tidligere som udgangspunkt var på 25.000 kroner, har efter en mangeårig praksis i Tvistighedsnævnet været opgjort som et rundt beløb, der nogenlunde har svaret til tre måneders løn. I visse tilfælde har erstatningen været fastsat til et højere beløb, jævnfør for eksempel U 1997.966 V, hvor Vestre Landsret i overensstemmelse med Tvistighedsnævnets flertal fastsatte erstatningen til 45.000 kroner. Tvistighedsnævnets flertal havde henvist til elevens indtægtstab, den manglende uddannelse, forstyrrelse af hendes forhold og mistet selvgørelse. Af U 2001.203 V fremgår, at Vestre Landsret tilkendte en elev erstatning for uberettiget ophævelse på 23.000 kroner, der i elevens påstandsopgørelse var anført som erstatning for tabt arbejdsfortjeneste som følge af forsinkelse med at opnå svendeløn. Af U 2006.667 V fremgår, at Tvistighedsnævnet som erstatning for ophævelse af uddannelsesaftalen havde tilkendt eleven 25.000 kroner. Landsretten bemærkede, at der ikke var grundlag for at tilkende eleven anden erstatning for ophævelse end fastsat af Tvistighedsnævnet.

I sagen vedrørende funktionærloven, der blev afgjort af Højesteret, jævnfør U 2009.98 H, var eleven af Tvistighedsnævnet blevet tilkendt en erstatning på 30.000 kroner, der ifølge Tvistighedsnævnets kendelse ikke dækkede erstatningskrav efter funktionærlo-

vens § 3. Det fremgår af Højesterets dom, at sagen for Højesteret alene drejede sig om spørgsmålet, om eleven var berettiget til minimalerstatning efter funktionærlovens § 3, stk. 2, 3. punktum. Det fremgår endvidere af dommen, at det ikke af arbejdsgiveren blev gjort gældende, at den af Tvistighedsnævnet tilkendte erstatning skulle fratrækkes elevens minimalerstatningskrav, såfremt eleven måtte få medhold i sin påstand efter funktionærlovens § 3.

“Flertallet finder herefter, at [eleven] i den foreliggende sag ikke har krav på yderligere erstatning, idet den erstatning, der tilkendes hende i medfør af funktionærlovens § 3, i realiteten er identisk med – og beløbsmæssigt større – end den erstatning, som hun i Tvistighedsnævnets hidtidige praksis ville være blevet tilkendt som følge af den uberettigede ophævelse af ansættelsesforholdet.”

### Hjemvisning til fagligt udvalg

*Ingen kendelse.*

### Injurier

*Ingen kendelse.*

### Konkurrerende overenskomster

*Ingen kendelse.*

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

*Kendelse af 26. januar 2009 i sag 15.2008.*

Sagen drejede sig om godtgørelse for overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9 og ansættelsesbevisloven. Arbejdsgiveren ophævede den 9. november 2007 uddannelsesaftalen inden for prøvetiden, under henvisning til at eleven havde haft 33 fraværdsdage ud af 65 arbejdsdage. Der var mellem parterne enighed om, at eleven den 5. september 2007 havde oplyst arbejdsgiveren om, at hun var gravid. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at en del af elevens sygefravær blandt andet skyldtes, at hendes graviditet vanskeliggjorde sygdomsbehandlingen. Det fandtes ikke af arbejdsgiveren godtgjort, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke var begrundet i elevens graviditet. Under henvisning til, at eleven på ophævelsestidspunktet havde været ansat i knap tre måneder, blev der givet medhold i kravet om en godtgørelse svarende til seks måneders løn, jævnfør Højesterets dom gengivet i UfR 2002 side 22435/3. I uddannelsesaftalen var der under punkt 8 ikke angivet noget om kollektiv overenskomst, men i en ansættelseskontrakt af samme dato som uddannelsesaftalen var det oplyst, at gagen ville blive reguleret i henhold til gældende overenskomst. Tvistighedsnævnet fandt under henvisning hertil, at den manglende præcisering af, hvilken overenskomst det drejede sig om, var undskyldelig og fastsatte godtgørelsen herfor til 1.000 kroner, jævnfør ansættelsesbevisloven § 6, stk. 2.

## Ligelønsloven

*Ingen kendelse.*

### Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2.

*Østre Landsrets dom af 14. april 2010 (B-879-09).*

I Årsberetning 2008 er der side 20 under Lønbegrebet og side 28 under Særlige lønreguleringsspørgsmål omtalt Tvistighedsnævnets kendelse af 11. november 2008 i sag 18.2007. Tvistighedsnævnet fandt under henvisning til EUL § 55, stk. 2, og § 64, stk. 2, og Højesterets dom UfR 2008 side 1897, 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. Tvistighedsnævnets kendelse blev indbragt for byretten og henvist til Østre Landsret. Landsretten nåede frem til samme resultat som Tvistighedsnævnet.

Landsrettens begrundelse er sålydende:

“Højesteret har ved afgørelsen, som er refereret i U2008.1897 H, fastslået, at udtrykket “de forhandlingsberettigede organisationer” i erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 2, må forstås som

de organisationer, der i kraft af deres medlemsdækning og overenskomstdækning på uddannelsesområdet og i kraft af deres medvirken ved elevuddannelsernes tilrettelæggelse repræsenterer den ønskede sagkundskab inden for det pågældende uddannelsesområde.

På baggrund af de af Dansk Metal fremlagte oplysninger om medlemsdækning og overenskomstdækning og den af Susanne Ottesen afgivne forklaring om Metalindustriens Uddannelsesudvalg finder retten, at Dansk Metal og Dansk Industri herefter må anses for de forhandlingsberettigede organisationer inden for det pågældende uddannelsesområde.

Landsretten finder herefter, at udtrykket “kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet” i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, i et tilfælde som her, hvor der er flere kollektive overenskomster inden for samme uddannelsesområde, må forstås som den overenskomst, der er indgået af de forhandlingsberettigede organisationer, det vil sige Industriens Overenskomst som indgået mellem Dansk Metal og Dansk Industri.” Dommen er anket til Højesteret.

---

*Kendelse af 18. december 2009 i sag 33.2009.*

Vedrørende ophævelse bemærkede Tvistighedsnævnet, at den omstændighed, at eleven i en periode ikke havde fået løn, og at arbejdsgiveren til sidst blev taget under konkursbehandling kunne ligestilles med uberettiget ophævelse fra arbejdsgiverens side, hvorfor eleven havde krav på erstat-



ning for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen med 30.000 kroner samt løndele, der lå ud over grundløn-  
nen, herunder pension. Der var ikke i uddannelsesaftalens punkt 8 oplyst noget om overenskomst. Efter forholdets karakter fik eleven efter ansættelsesbevisloven tilkendt en godtgørelse på 10.000 kroner svarende til cirka fire ugers løn.

---

*Kendelse af 9. november 2009 i sagerne 26.2009 og 27.2009.*

Arbejdsgiveren var ikke omfattet af nogen overenskomst. Eleverne fik medhold i krav vedrørende manglende løn, kost under skoleophold, aften- og weekendtillæg, feriepenge og pension.

---

*Sø- og Handelsrettens dom af 20. oktober 2009 (UfR 2010 side 288 S)*

I Tvistighedsnævnets årsberetning 2008 side 21 omtaltes Tvistighedsnævnets kendelse af 3. november 2008 i sag 30.2007, hvor søgnehelligdagsbetaling blev anset for omfattet af lønbegrebet i EUL § 55, stk. 2. Sagen blev indbragt for Sø- og Handelsretten af arbejdsgiveren med påstand om, at Malerforbundet i Danmark som mandatar for eleven skulle anerkende, at arbejdsgiveren ikke skulle betale beløbet i henhold til Tvistighedsnævnets kendelse. Sø- og Handelsretten frifandt eleven. Det anføres i præmisserne:

“Søgnehelligdagsbetaling træder i stedet for den betaling, den timelønsansatte normalt ville opnå på en hverdag, men hvor hverdagen er en helligdag. Betalingen har hjemmel i FAI-overens-

komstens § 6.1, der er referenceoverenskomst for aflønningen af E.

E var som malerelev omfattet af erhvervsuddannelsesloven og dermed lovens § 55, stk. 2. Der er ikke ud fra bestemmelsens ordlyd eller forarbejderne grundlag for at antage, at § 55, stk. 2, alene hjemler krav på den i FAI-overenskomsten § 14.2 fastsatte løn, når henses til, at formålet med bestemmelsen har været at sikre elevers aflønning. Det ændrer ikke herpå, at der i uddannelsesaftalen er nævnt mindstebetaling, og at den tekniske skole har godkendt uddannelsesaftalen.

Lønbegrebet i § 55, stk. 2, må derimod antages at skulle fortolkes i overensstemmelse med det almindelige lønbegreb, således at de ydelser, der er blevet en sædvanlig og naturlig del af aflønningen, er omfattet af lønbegrebet.

Retten finder, at søgnehelligdagsbetaling, der reelt træder i stedet for elevens almindelige grundløn, i dag udgør en sædvanlig og naturlig del af den overenskomstansatte timelønnes løn, hvorfor søgnehelligdagsbetaling er omfattet af lønbegrebet. Da betalingen efter overenskomstens § 14.16 har tilsvarende karakter som søgnehelligdagsbetaling, er den også omfattet af lønbegrebet i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Som følge heraf er E berettiget til at oppebære søgnehelligdagsbetaling som krævet, hvorfor Malerforbundet i Danmark frifindes.”

Dommen er anket til Højesteret.

---

*Kendelse af 10. september 2009 i sagerne 47.2008 og 48.2008.*

Elevernes krav var baseret på overenskomsten mellem 3F og Horesta og vedrørte løndifference, feriefridage, forskudttidstillæg, merarbejde, vagtplaneret overarbejde, helligdage, kost under skoleophold og pension. Indklagede var omfattet af overenskomst mellem RAF 2000 og KF. Eleverne fik medhold i deres krav. Tvistighedsnævnet henviste til, at Tvistighedsnævnet i kendelse af 6. april 2004 i sag 27.2003 (Tvistighedsnævnets årsberetning 2007 side 23) og i kendelse af 27. april 2005 i sag 15.2004 (Tvistighedsnævnets årsberetning 2007 side 23) havde fastslået, at lønnen mindst skal svare til den løn, der er fastsat i den repræsentative overenskomst inden for uddannelsesområdet indgået mellem de forhandlingsberettigede organisationer. I den foreliggende sag var det overenskomsten mellem 3F og Horesta, der opfyldte disse betingelser. Endvidere blev der henvist til Tvistighedsnævnets praksis vedrørende fortolkning af lønbegrebet i erhvervsuddannelsesloven og bevisførelsen vedrørende de enkelte poster.

---

*Kendelse af 10. september 2009 i sagerne 30.2009 og 74.2008.*

Elevens krav udgjorde forskellen på løn beregnet på grundlag af overenskomst indgået mellem Blik- og Rørarbejderforbundet og Tekniq/Dansk VVS og overenskomsten indgået mellem Kristelig Fagforening og Kristelig Arbejdsgiverforening, som eleven var blevet aflønnet efter. Efter sagens oplysninger blev det lagt til grund, at Blik- og Rørarbejderforbundet og Tek-

niq/Dansk VVS på det omhandlede uddannelsesområde havde deltaget i de faglige udvalg, og at organisationernes overenskomst er den mest udbredte på området. Tvistighedsnævnet henviste til § 55, stk. 2, bemærkningerne til lovforslagets § 54, stk. 2, der svarer til lovens § 55, stk. 2, og Højesterets dom UfR 2008 side 1897 vedrørende de forhandlingsberettigede organisationer, jævnfør § 64, stk. 2. Tvistighedsnævnet anførte 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.

---

*Kendelse af 17. august 2009 i sag 97.2008.*

Sagen drejede sig om konsekvensen af arbejdsgiverens konkurs, pension og godtgørelse efter ansættelsesbevislov. Arbejdsgiveren, der på et forligsmøde havde lovet at udbetale manglende løn senest den 2. december 2008 og blev taget under konkursbehandling den 27. januar 2009, måtte anses for reelt at have ophævet ansættelsesforholdet, hvorfor eleven blev tilkendt en erstatning på 30.000 kroner. Arbejdsgiveren var ikke omfattet af nogen overenskomst. Eleven fik tilkendt pension, jævnfør EUL § 55, stk. 2. Det var ikke godtgjort, at den manglende oplysning om overenskomst havde haft betydning for eleven. Da arbejdsgiveren ikke var omfattet af nogen overenskomstaf-tale, fandtes den manglende udfyldelse af punkt 8, der i givet fald skulle have været en henvisning til overenskomst inden for uddannelsesområdet,

jævnfør § 55, stk. 2, undskyldelig. Eleven fik tilkendt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 1.000 kroner, jævnfør § 6, stk. 2.

---

*Kendelse af 1. april 2009 i sagerne 17-20.2008.* Tvistighedsnævnet anførte i kendelsen, at efter nævnets praksis omfatter krav efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, også krav på betaling af overarbejdstillæg, pension, feriefridage, friweekender, helligdagsbetaling og kosttilskud, hvis der i overenskomsten inden for uddannelsesområdet er bestemmelser herom.

---

*Kendelse af 18. marts 2009 i sag 57.2008.* Sagen drejede sig om elevens krav på pensionsbidrag vedrørende såvel eleven som arbejdsgiveren. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold under henvisning til tidligere tvistighedsnævnskendelser og Højesterets dom i UfR 1994 side 907/2 i en sag vedrørende fratrædelsesgodtgørelse, hvor det anførtes, at "et sådant pensionsbidrag [er] en så sædvanlig og naturlig del af en arbejdsaftale og af det samlede arbejdsvederlag, at det må anses for at indgå i funktionærens løn."

---

*Kendelse af 6. marts 2009 i sag 44.2008.* Arbejdsgiveren havde ikke indgået nogen overenskomst. Eleven fik medhold i krav om betaling af manglende løn og befordringsgodtgørelse.

---

*Kendelse af 6. marts 2009 i sag 42.2008.* Sagen drejede sig om pension, feriepenge, manglende løn, erstatning for

misligholdelse af uddannelsesaftalen og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Erstatningskravet for misligholdelse var begrundet i den omstændighed, at arbejdsgiveren undlod at betale løn de sidste tre måneder af uddannelsesperioden. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven havde krav på pension, jævnfør EUL § 55, stk. 2, feriepenge og manglende løn. Da ansættelsesforholdet ikke var blevet ophævet, havde eleven ikke krav på erstatning for misligholdelse, jævnfør EUL § 61, stk. 1. Som følge af mangelfuld udfyldelse af uddannelsesaftalen vedrørende overenskomstforhold fik eleven tilkendt 10.000 kroner i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

---

*Kendelse af 5. februar 2009 i sag 38.2008.* Sagen drejede sig om erstatning for afbrudt uddannelsesforløb og efterbetalingsskrav. Eleven ophævede ensidigt uddannelsesaftalen under henvisning til stressrelaterede symptomer. Tvistighedsnævnet fandt efter bevisførelsen, at eleven ikke havde godtgjort væsentlig misligholdelse fra arbejdsgiverens side, der kunne begrunde ophævelse, jævnfør EUL § 61, stk. 1. Det blev derudover bemærket, at ophævelsen i givet fald ikke havde været rettidig, jævnfør § 61, stk. 3. Arbejdsgiveren var ikke omfattet af nogen overenskomst. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven efter EUL § 55, stk. 2, jævnfør 3F-overenskomst, havde krav på løn for manglende spisepauser, overarbejde, pension, aften- og lørdagstillæg, søndagstillæg, friweekender og kost under skoleophold, hvilke beløb måtte fastsættes skønsmæssigt.



*Kendelse af 19. januar 2009 i sag 35.2008.*  
Sagen drejede sig om lønbegrebet og ophævelse af uddannelsesaftalen som følge af elevens sygdom. Vedrørende lønkravet henviste arbejdsgiveren til, at RAF 2000-overenskomsten var gældende for uddannelsesaftalen. Nævnet anførte, at eleven efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på, at lønnen mindst skal udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Da denne overenskomst er overenskomsten mellem 3F og Horesta, havde eleven uanset parternes aftale krav på lønregulering som påstået og også krav på kostløn og løn for arbejde under skoleophold. Arbejdsgiveren anførte til støtte for ophævelsen af uddannelsesaftalen den 7. december 2007, at eleven, der var sygemeldt fra den 20. september 2007, den 8. oktober 2007 havde oplyst, at hun på grund af eksem var sygemeldt på ubestemt tid. Nævnet anførte, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at der den 7. december 2007 som følge af elevens sygdom forelå en bristet væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen, jævnfør EUL § 61, stk. 2, og at ophævelsen af uddannelsesaftalen derfor var uberettiget. Eleven fik herfor tilkendt en erstatning på 30.000 kroner.

### **Mangelfuld uddannelse**

*Ingen kendelse.*

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

*Ingen kendelse.*

### **Ophævelse af uddannelsesaftalen**

Kendelserne vedrørende ophævelse af uddannelsesaftaler er opdelt i følgende undergrupper:

#### **1. Ensidedig ophævelse**

1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig 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**

#### **1. Ensidedig ophævelse**

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

1.1.1 Elevers erstatningskrav

*Kendelse af 18. december 2009 i sag 37.2009.*  
Arbejdsgiveren ophævede uddannelsesaftalen under henvisning til, at eleven, der var under uddannelse som tømrer, havde startet egen virksomhed. Eleven forklarede, at han havde oprettet et firma for at få rabat ved indkøb til sin kusines ombygning af hus. Det, der var indkøbt, var alene anvendt hertil, bortset fra noget værktøj til ham selv, og der havde ikke været nogen kunder eller indtægter. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at eleven havde misligholdt sine forpligtelser væsentligt, jævnfør EUL § 61, stk. 1, og ophævelsen af uddannelsesaftalen var derfor uberettiget. Eleven fik tilkendt en erstatning på 30.000 kroner. Der var ikke i uddannelsesaftalens punkt 8 oplyst noget om kollektiv overenskomst, og arbejdsgiveren udleverede ikke uddannelsesaftalen til

eleven, trods hans anmodning herom. Arbejdsgiveren fremsendte først uddannelsesaftalen til registrering i erhvervsskolen 11 dage før ophævelsen. Under henvisning til manglerne ved uddannelsesaftalen og den manglende udlevering af denne, blev eleven efter ansættelsesbevisloven tilkendt en godtgørelse på 10.000 kroner svarende til knap fire ugers løn.

---

*Kendelse af 18. december 2009 i sag 33.2009.*

Vedrørende ophævelse bemærkede Tvistighedsnævnet, at den omstændighed, at eleven i en periode ikke havde fået løn, og at arbejdsgiveren til sidst blev taget under konkursbehandling kunne ligestilles med uberettiget ophævelse fra arbejdsgiverens side, hvorfor eleven havde krav på erstatning for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen med 30.000 kroner samt løndele, der lå ud over grundlønnen, herunder pension. Der var ikke i uddannelsesaftalens punkt 8 oplyst noget om overenskomst. Efter forholdets karakter fik eleven efter ansættelsesbevisloven tilkendt en godtgørelse på 10.000 kroner svarende til cirka fire ugers løn.

---

*Kendelse af 14. december 2009 i sag 10.2009.*

Arbejdsgiveren opsigde elevens uddannelsesaftale med tre måneders varsel og fritstillede eleven. Det blev præciseret, at ansættelsesforholdet stadig bestod i fritstillingsperioden, og at al tilgodehavende ferie og afspadsering skulle afholdes i fritstillingsperioden. Arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen fandtes uberettiget, idet arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at

eleven havde misligholdt sine forpligtelser væsentligt, jævnfør EUL § 61, stk. 1. Eleven fik i overensstemmelse med Tvistighedsnævnets praksis tilkendt en erstatning på 30.000 kroner. Den omstændighed, at arbejdsgiveren havde opsagt og fritstillet eleven med tre måneders varsel, hvilket der i øvrigt ikke er hjemmel til, kunne ikke føre til, at eleven ikke havde krav på erstatning, også henset til de af arbejdsgiveren anførte betingelser i forbindelse med fritstillingen.

---

*Kendelse af 24. november 2009 i sag 18.2009.*

Sagen drejede sig blandt andet om erstatning for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven, der var vokselev, havde en månedsløn på godt 20.000 kroner. Under henvisning til lønniveauet blev eleven for arbejdsgiverens uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen tilkendt en erstatning på 50.000 kroner.

---

*Kendelse af 20. oktober 2009 i sag 83.2008.*

Arbejdsgiveren ophævede efter drøftelser med uddannelsesudvalget uddannelsesaftalen på grund af manglende relevant produktion. Eleven var under uddannelse som datatekniker inden for data- og kommunikationsuddannelsen, der er omfattet af Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 138 af 28. februar 2008 om uddannelse i den erhvervsfaglige fællesindgang Strøm, styring og it. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen ikke kunne anses for berettiget, jævnfør EUL § 61, stk. 1, eller 2. Henset til beskrivelsen af data- og kommunikationsuddannelsen i bekendtgørelsen, herunder

at elevens speciale var datateknik, måtte elevens stilling karakteriseres som teknisk bistandsydelse af ikke-håndværksmæssig eller fabriksmæssig art, jævnfør funktionærlovens § 1, stk. 1, litra b, samt UfR 1976 side 802 SH og UfR 2003 side 667 H. Eleven var derfor berettiget til minimalerstatning i medfør af funktionærlovens § 3, der som påstået udgjorde 35.760,66 kroner. Efter Tvistighedsnævnets praksis, jævnfør kendelse af 27. april 2009 i sag 51.2008, fandt Tvistighedsnævnet, at eleven ikke havde krav på yderligere erstatning, idet den erstatning, der var tilkendt i medfør af funktionærloven i realiteten var identisk med – og beløbsmæssigt større – end den erstatning, som eleven efter Tvistighedsnævnets hidtidige praksis ville være blevet tilkendt som følge af den uberettigede ophævelse af ansættelsesforholdet. Kendelsen er indbragt for domstolene.

---

*Kendelse af 12. oktober 2009 i sag 77.2008.* Arbejdsgiveren gav ikke møde for Tvistighedsnævnet. Eleven forklarede blandt andet, at arbejdsgiverens mand, der var ansat samme sted, ofte var beruset og tiltalte hende aggressivt og højroset, sådan at kunderne kunne høre det. Det endte ofte med, at hun stod ude i køkkenet og græd. Hun fik det psykisk dårligt og blev sygemeldt. Hun havde efterfølgende været til psykologbehandling og var stadig sygemeldt. Henset til, at arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen skete efter en sygemelding, der var forårsaget af arbejdsgiverens mands helt urimelige behandling af eleven, og at han reelt var elevens arbejdsleder, blev godtgørelsen for den uberettigede op-

hævelse af uddannelsesaftalen fastsat til 50.000 kroner som påstået.

---

*Kendelse af 8. oktober 2009 i sag 07.2009.* Sagen drejede sig blandt andet om elevens ophævelse af uddannelsesaftalen som følge af vold fra en afdelingsleder. Arbejdsgiveren var ikke sikker på, at eleven havde været udsat for vold, men afskedigede afdelingslederen. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at eleven havde været udsat for vold fra afdelingslederen, og at ophævelsen af uddannelsesaftalen derfor var berettiget. Eleven blev tilkendt 30.000 kroner i erstatning. Arbejdsgiveren blev frifundet for krav vedrørende tort og svie og smerte, idet et sådant krav i givet fald måtte rejses over for afdelingslederen personligt.

---

*Kendelse af 17. august 2009 i sag 97.2008.* Sagen drejede sig om konsekvensen af arbejdsgiverens konkurs, pension og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Arbejdsgiveren, der på et forligsmøde havde lovet at udbetale manglende løn senest den 2. december 2008 og blev taget under konkursbehandling den 27. januar 2009, måtte anses for reelt at have ophævet ansættelsesforholdet, hvorfor eleven blev tilkendt en erstatning på 30.000 kroner. Arbejdsgiveren var ikke omfattet af nogen overenskomst. Eleven fik tilkendt pension, jævnfør EUL § 55, stk. 2. Det var ikke godtgjort, at den manglende oplysning om overenskomst havde haft betydning for eleven. Da arbejdsgiveren ikke var omfattet af nogen overenskomst, fandtes den manglende udfyldelse af punkt 8, der i givet fald skulle

have været en henvisning til overenskomst inden for uddannelsesområdet, jævnfør § 55, stk. 2, undskyldelig. Eleven fik tilkendt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 1.000 kroner, jævnfør § 6, stk. 2.

---

*Kendelse af 17. august 2009 i sag 08.2009.*  
Vedrørende erstatningskrav i forbindelse med ensidig ophævelse bemærkede Tvistighedsnævnet under henvisning til nævnets kendelse af 27. april 2009 i sag 51.2008, at elevens erstatning i medfør af funktionærlovens § 3 udgjorde et større beløb end den erstatning, der ellers efter nævnets praksis som udgangspunkt tilkendes for uberettiget ophævelse. Eleven havde derfor ikke krav på yderligere erstatning. Arbejdsgiveren var ikke omfattet af nogen overenskomst og havde i punkt 8 i uddannelsesaftalen markeret dette med et minustegn. Under henvisning hertil fandt Tvistighedsnævnet ikke grundlag for at tilkende eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

---

*Kendelse af 1. maj 2009 i sag 62.2008.*  
Eleven krævede erstatning for uberettiget ophævelse af ansættelsesforholdet samt merudgifter til transport, herunder køb af en bil. Eleven fik medhold i, at ophævelsen var uberettiget og fik tilkendt en erstatning på 30.000 kroner. Der fandtes ikke grundlag for at tilkende klageren erstatning for merudgifter til transport.

---

*Kendelse af 27. april 2009 i sag 51.2008.*

Sagen drejede sig blandt andet om arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at der var grundlag for ophævelsen. Da elevens ansættelsesforhold omfattede butiksarbejde, fandtes eleven at være omfattet af funktionærloven, og eleven havde derfor krav på minimalerstatning i medfør af funktionærlovens § 3, stk. 2, 3. punktum, jævnfør Højesterets dom UfR 2009 side 97. Eleven påstod desuden også erstatning for tab af uddannelsesgode, men fik ikke medhold heri. Det hedder herom i kendelsen:

“Før Højesterets dom i U 2009.97 H fandt Tvistighedsnævnet, at elever, der var omfattet af funktionærloven, ikke havde krav på minimalerstatning efter funktionærlovens § 3. Disse elever blev, ligesom elever, der ikke er omfattet af funktionærloven, som udgangspunkt tilkendt en erstatning på 30.000 kroner, såfremt arbejdsgiveren uberettiget havde ophævet uddannelsesaftalen. Denne erstatning, der tidligere som udgangspunkt var på 25.000 kroner, har efter en mangeårig praksis i Tvistighedsnævnet været opgjort som et rundt beløb, der nogenlunde har svaret til tre måneders løn. I visse tilfælde har erstatningen været fastsat til et højere beløb, jævnfør for eksempel U 1997.966 V, hvor Vestre Landsret i overensstemmelse med Tvistighedsnævnets flertal fastsatte erstatningen til 45.000 kroner. Tvistighedsnævnets flertal havde henvist til elevens indtægtstab, den manglende uddannelse, forstyrrelse af hendes forhold og mistet selvagtelse. Af U 2001.203 V fremgår,



at Vestre Landsret tilkendte en elev erstatning for uberettiget ophævelse på 23.000 kroner, der i elevens påstandsopgørelse var anført som erstatning for tabt arbejdsfortjeneste som følge af forsinkelse med at opnå svendeløn. Af U 2006.667 V fremgår, at Tvistighedsnævnet som erstatning for ophævelse af uddannelsesaftalen havde tilkendt eleven 25.000 kroner. Landsretten bemærkede, at der ikke var grundlag for at tilkende eleven anden erstatning for ophævelse end fastsat af Tvistighedsnævnet.

I sagen vedrørende funktionærloven, der blev afgjort af Højesteret, jævnfør U 2009.98 H, var eleven af Tvistighedsnævnet blevet tilkendt en erstatning på 30.000 kroner, der ifølge Tvistighedsnævnets kendelse ikke dækkede erstatningskrav efter funktionærlovens § 3. Det fremgår af Højesterets dom, at sagen for Højesteret alene drejede sig om spørgsmålet, om eleven var berettiget til minimalerstatning efter funktionærlovens § 3, stk. 2, 3. punktum. Det fremgår endvidere af dommen, at det ikke af arbejdsgiveren blev gjort gældende, at den af Tvistighedsnævnet tilkendte erstatning skulle fratrækkes elevens minimalerstatningskrav, såfremt eleven måtte få medhold i sin påstand efter funktionærlovens § 3.

Flertallet finder herefter, at [eleven] i den foreliggende sag ikke har krav på yderligere erstatning, idet den erstatning, der tilkendes hende i medfør af funktionærlovens § 3, i realiteten er identisk med – og beløbsmæssigt større – end den erstatning, som hun i Tvistighedsnævnets hidtidige praksis ville være blevet tilkendt som følge af

den uberettigede ophævelse af ansættelsesforholdet.”

---

*Kendelse af 6. marts 2009 i sag 42.2008.*

Sagen drejede sig om pension, feriepenge, manglende løn, erstatning for misligholdelse af uddannelsesaftalen og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Erstatningskravet for misligholdelse var begrundet i den omstændighed, at arbejdsgiveren undlod at betale løn de sidste tre måneder af uddannelsesperioden. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven havde krav på pension, jævnfør EUL § 55, stk. 2, feriepenge og manglende løn. Da ansættelsesforholdet ikke var blevet ophævet, havde eleven ikke krav på erstatning for misligholdelse, jævnfør EUL § 61, stk. 1. Som følge af mangelfuld udfyldelse af uddannelsesaftalen vedrørende overenskomstforhold fik eleven tilkendt 10.000 kroner i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

---

*Kendelse af 5. februar 2009 i sag 38.2008.*

Sagen drejede sig om erstatning for afbrudt uddannelsesforløb og efterbetalingsskrav. Eleven ophævede ensidigt uddannelsesaftalen under henvisning til stressrelaterede symptomer. Tvistighedsnævnet fandt efter bevisførelsen, at eleven ikke havde godtgjort væsentlig misligholdelse fra arbejdsgiverens side, der kunne begrunde ophævelse, jævnfør EUL § 61, stk. 1. Det blev derudover bemærket, at ophævelsen i givet fald ikke havde været rettidig, jævnfør § 61, stk. 3. Arbejdsgiveren var ikke omfattet af nogen overenskomst. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven efter EUL § 55, stk. 2, jævnfør

3F-overenskomst, havde krav på løn for manglende spisepauser, overarbejde, pension, aften- og lørdagstillæg, søndagstillæg, friweekender og kost under skoleophold, hvilke beløb måtte fastsættes skønsmæssigt.

### 1.1.2. Arbejdsgiveres erstatningskrav

*Kendelse af 24. september 2009 i sag 93.2008.* Arbejdsgiveren påstod erstatning for elevens ensidige ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven påstod principalt afvisning af sagen under henvisning til EUL § 61, stk. 3, og det forhold, at arbejdsgiveren først havde rejst sagen 6½ måned efter ophævelsen. Tvistighedsnævnet fandt ikke grundlag for afvisning af sagen, idet § 61, stk. 3, ikke drejer sig om, hvor hurtigt en tvistighedsnævns sag skal iværksættes. Tvistighedsnævnet bemærkede, at eleven efter bestemmelsen i § 61, stk. 3, som begrundelse for sin ophævelse af uddannelsesaftalen alene kunne påberåbe sig karakteren af den afsluttende telefonsamtale mellem ham og arbejdsgiveren. Selv om arbejdsgiverens tone var noget hård, kunne dette forhold alene ikke begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen. Arbejdsgiveren blev derfor tilkendt en erstatning på 4.400 kroner svarende til halvdelen af elevens månedsløn.

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

*Vestre Landsrets dom af 11. december 2009.* Tvistighedsnævnet tilkendte i kendelse af 14. april 2008 i sag 64.2007 (Årsberetning 2008 side 26) en elev en erstatning på 30.000 kroner for uberettiget ophævelse. Ophævelsen var af arbejdsgive-

ren begrundet med, at de ansatte, der skulle forestå oplæringen af eleven, var fratrådt. Sagen blev indbragt for byretten, der frifandt arbejdsgiveren. Dommen blev anket til Vestre Landsret. Landsretten stadfæstede byrettens dom. Det hedder i flertallets præmisser blandt andet:

“... det var kendeligt for [eleven], at uddannelsesaftalen mellem parterne afgørende forudsatte, at der under forløbet var ansat en faglært frisør hos [arbejdsgiveren], og at der derfor bestod en risiko for, at uddannelsen måtte afbrydes, hvis det ikke lykkedes at fastholde denne situation. Efter bevisførelsen, herunder praktikpladskonsulentens forklaring om det svage udbud af praktikpladser og frisørsassistenter i foråret 2007, tiltrædes det ligeledes, at [arbejdsgiveren] gjorde, hvad der var muligt for at få ansat en ny faglært frisør og - da dette ikke kunne lade sig gøre - at søge sikret, at [eleven] kunne fortsætte under en anden uddannelsesaftale. Dette svarer til de forpligtelser, som [arbejdsgiveren] havde efter den tidligere lov om lærlingeforhold. Ved anvendelsen af erhvervsuddannelseslovens § 61 må det antages, at disse principper fortsat skal have vejledende betydning, jævnfør forarbejderne til erhvervsuddannelseslovens §§ 60-61 samt betænkning nr. 1112/1987 om grundlæggende erhvervsuddannelse, side 301. Generelt er der en betydelig samfundsinteresse og en tilsvarende interesse hos de uddannelsessøgende forbundet med, at der fremkaldes et tilstrækkeligt udbud af praktikpladser, og i betragtning heraf finder vi det overvejende betænkeligt at lade [arbejdsgiveren] bære risikoen

for forudsætningernes svigten og således anse [arbejdsgiverens] ophævelse af uddannelsesaftalen under de nævnte omstændigheder for et ansvarspådragende retsbrud, jævnfør erhvervsuddannelseslovens § 61.”

---

*Kendelse af 9. november 2009 i sag 09.2009.* Arbejdsgiveren ophævede uddannelsesaftalen den 4. november 2008 som følge af elevens langvarige sygdom. I 2008 havde eleven frem til ophævelses-tidspunktet 149 sygedage. Tvistighedsnævnet anførte, at det af de afgivne forklaringer fremgik, at eleven i september 2008 havde oplyst over for arbejdsgiveren, at der var tre til seks måneders ventetid på operation, og at der derefter kunne gå nogen tid, før han var arbejdsklar. Arbejdsgiveren reagerede ikke umiddelbart herpå, herunder ved enten at ophæve uddannelsesaftalen inden for fristen på en måned, jævnfør EUL § 61, stk.3, eller ved at anmode om lægeerklæring vedrørende den forventede varighed af elevens sygdom med henblik på eventuelt at måtte ophæve uddannelsesaftalen. Under disse omstændigheder fandt Tvistighedsnævnet, at arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen ikke var berettiget. Eleven var voksenalder og havde en månedsløn på 20.000 kroner. Under henvisning hertil blev erstatningen for uberettiget ophævelse fastsat til 50.000 kroner. Arbejdsgiveren blev frifundet for et erstatningskrav svarende til manglende opsigelsesvarsel. Tvistighedsnævnet anførte herom, at der efter Tvistighedsnævnets praksis ikke er grundlag for at tilkende erstatning både efter erhvervsuddannelsesloven og overenskomsten. Endvidere

er der – i modsætning til funktionærlovens § 3 – ikke i Industriens overenskomst regler om erstatning for uberettiget bortvisning af elever.

---

*Kendelse af 20. januar 2009 i sag 30.2008.*

Arbejdsgiveren, der på tidspunktet for forhandlingen af sagen var taget under konkursbehandling, havde ophævet to elevers uddannelsesaftaler som følge af betalingsstandsning. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven havde krav på løn frem til ophævelses-tidspunktet, feriepenge, søgnehellighedsbetaling, pensionsbeløb, befordringsrefusion, feriefridage og erstatning som følge af uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen, men ikke krav på opsigelsesvarsel. Da elevens krav, som opgjort af Tvistighedsnævnet, allerede var dækket af LG, blev arbejdsgiveren frifundet.

---

*Kendelse af 20. januar 2009 i sag 28.2008.*

Arbejdsgiveren, der på tidspunktet for forhandlingen af sagen var taget under konkursbehandling, havde ophævet to elevers uddannelsesaftaler som følge af betalingsstandsning. Eleverne fik tilkendt skattefri godtgørelse efter TIB-overenskomstens § 29, pensionsbidrag, godtgørelse for misligholdelse af uddannelsesaftalen og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, men ikke erstatning for løn fra ophævelses-tidspunktet til tidspunktet, hvor eleverne fik nyt arbejde, idet Tvistighedsnævnet fandt, at der ikke var hjemmel hertil i overenskomsten.



---

*Kendelse af 19. januar 2009 i sag 35.2008.*  
Sagen drejede sig om lønbegrebet og ophævelse af uddannelsesaftalen som følge af elevens sygdom. Vedrørende lønkravet henviste arbejdsgiveren til, at RAF 2000-overenskomsten var gældende for uddannelsesaftalen. Nævnet anførte, at eleven efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på, at lønnen mindst skal udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Da denne overenskomst er overenskomsten mellem 3F og Horesta, havde eleven uanset parternes aftale krav på lønregulering som påstået og også krav på kostløn og løn for arbejde under skoleophold. Arbejdsgiveren anførte til støtte for ophævelsen af uddannelsesaftalen den 7. december 2007, at eleven, der var sygemeldt fra den 20. september 2007, den 8. oktober 2007 havde oplyst, at hun på grund af eksem var sygemeldt på ubestemt tid. Nævnet anførte, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at der den 7. december 2007 som følge af elevens sygdom forelå en bristet væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen, jævnfør EUL § 61, stk. 2, og at ophævelsen af uddannelsesaftalen derfor var uberettiget. Eleven fik derfor tilkendt en erstatning på 30.000 kroner.

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

*Kendelse af 9. november 2009 i sag 09.2009.*  
Arbejdsgiveren ophævede uddannelsesaftalen den 4. november 2008 som følge af elevens langvarige sygdom. I 2008 havde eleven frem til ophævelses-tidspunktet 149 sygedage. Tvistighedsnævnet anførte, at det af de afgivne

forklaringer fremgik, at eleven i september 2008 havde oplyst over for arbejdsgiveren, at der var tre til seks måneders ventetid på operation, og at der derefter kunne gå nogen tid, før han var arbejdsklar. Arbejdsgiveren reagerede ikke umiddelbart herpå, herunder ved enten at ophæve uddannelsesaftalen inden for fristen på en måned, jævnfør EUL § 61, stk. 3, eller ved at anmode om lægeerklæring vedrørende den forventede varighed af elevens sygemelding med henblik på eventuelt at måtte ophæve uddannelsesaftalen. Under disse omstændigheder fandt Tvistighedsnævnet, at arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen ikke var berettiget. Eleven var voksenalder og havde en månedsløn på 20.000 kroner. Under henvisning hertil blev erstatningen for uberettiget ophævelse fastsat til 50.000 kroner. Arbejdsgiveren blev frifundet for et erstatningskrav svarende til manglende opsigelsesvarsel. Tvistighedsnævnet anførte herom, at der efter Tvistighedsnævnets praksis ikke er grundlag for at tilkende erstatning både efter erhvervsuddannelsesloven og overenskomsten. Endvidere er der – i modsætning til funktionærlovens § 3 – ikke i Industriens overenskomst regler om erstatning for uberettiget bortvisning af elever.

---

*Kendelse af 24. september 2009 i sag 93.2008.*  
Arbejdsgiveren påstod erstatning for elevens ensidige ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven påstod principalt afvisning af sagen under henvisning til EUL § 61, stk. 3, og det forhold, at arbejdsgiveren først havde rejst sagen 6½ måned efter ophævelsen. Tvistighedsnævnet fandt ikke grundlag for

afvisning af sagen, idet § 61, stk. 3, ikke drejer sig om, hvor hurtigt en tvistighedsnævns sag skal iværksættes. Tvistighedsnævnet bemærkede, at eleven efter bestemmelsen i § 61, stk. 3, som begrundelse for sin ophævelse af uddannelsesaftalen alene kunne påberåbe sig karakteren af den afsluttende telefonsamtale mellem ham og arbejdsgiveren. Selv om arbejdsgiverens tone var noget hård, kunne dette forhold alene ikke begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen. Arbejdsgiveren blev derfor tilkendt en erstatning på 4.400 kroner svarende til halvdelen af elevens månedsløn.

---

*Kendelse af 24. september 2009 i sag 79.2008.* Arbejdsgiveren havde ikke godtgjort, at der inden for en måned før ophævelses tidspunktet havde været væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen fra elevens side, jævnfør EUL § 61, stk. 1 og 3. Arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen var derfor ikke berettiget, og eleven fik tilkendt en erstatning på 30.000 kroner.

---

*Kendelse af 5. februar 2009 i sag 38.2008.* Sagen drejede sig om erstatning for afbrudt uddannelsesforløb og efterbetalingsskrav. Eleven ophævede ensidigt uddannelsesaftalen under henvisning til stressrelaterede symptomer. Tvistighedsnævnet fandt efter bevisførelsen, at eleven ikke havde godtgjort væsentlig misligholdelse fra arbejdsgiverens side, der kunne begrunde ophævelse, jævnfør EUL § 61, stk. 1. Det blev derudover bemærket, at ophævelsen i givet fald ikke havde været rettidig, jævnfør § 61, stk. 3. Arbejdsgiveren

var ikke omfattet af nogen overenskomst. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven efter EUL § 55, stk. 2, jævnfør 3F-overenskomst, havde krav på løn for manglende spisepauser, overarbejde, pension, aften- og lørdagstillæg, søndagstillæg, friweekender og kost under skoleophold, hvilke beløb måtte fastsættes skønsmæssigt.

#### **4. Gensidig ophævelse**

*Kendelse af 25. maj 2009 i sag 60.2007.*

I forbindelse med en gensidig aftale om ophævelse af uddannelsesaftalen underskrev parterne en erklæring om, at parterne ikke havde nogen gensidige krav mod hinanden. Eleven krævede under sagen overarbejdsbetaling og løn for en ansættelsesperiode forud for begyndelsen af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet afviste denne del af kravet under henvisning til, at nævnet ikke kunne tage stilling til dette lønkrav, jævnfør EUL § 63, stk. 2. Arbejdsgiveren blev frifundet for overarbejdskravet under henvisning til, at der ikke var grundlag for at tilsidesætte parternes erklæring, hvorefter de ikke havde nogen gensidige krav mod hinanden, som ugyldig. Der blev herved lagt vægt på, at eleven, da han underskrev erklæringen, var af den opfattelse, at han havde overarbejdskrav, og at han var klar over, at han ikke havde noget krav mod arbejdsgiveren som følge af den gensidige ophævelse, der var foranlediget af hans egen misligholdelse. Det var endvidere ikke godtgjort, at erklæringen var underskrevet under nogen form for pres fra arbejdsgiverens side. Det kunne endelig ikke antages, at det er en gyldighedsbetingelse for en

sådan erklæring, at den er tiltrådt af fagforeningen.

### Overenskomstfortolkning

*Kendelse af 9. november 2009 i sag 13.2009.*  
Sagen drejede sig om lønuddbetaling, der var blevet standset af arbejdsgiveren, fordi kommunen havde truffet afgørelse om standsning af udbetaling af sygedagpenge under henvisning til, at murerleven uden gyldig grund havde undladt at medvirke ved kommunens opfølgning af dagpengesatsen, jævnfør dagpengelovens § 21, stk. 1, punkt 3. Beskæftigelsesnævnet havde stadfæstet kommunens afgørelse. Eleven gjorde til støtte for sin påstand blandt andet gældende, at arbejdsgiverens tilbageholdelse af lønnen var i strid med overenskomstens § 6, stk. 1, om elevløn, herunder at overenskomstens § 33 om dagpengekrav i forbindelse med løn under sygdom, således som § 6 er formuleret, ikke omfatter elever. Det var elevens opfattelse, at sagen vedrørte overenskomstfortolkning, hvilket arbejdsgiveren ikke var enig i. Tvistighedsnævnets faste medlemmer fandt, at sagen blandt andet omfattede fortolkning af den mellem parterne gældende overenskomst. Da der ikke blandt de faste medlemmer var enighed om, at Tvistighedsnævnet kunne tage stilling til dette fortolknings spørgsmål, kunne Tvistighedsnævnet ikke behandle sagen, jævnfør EUL § 65, stk. 2. Tvistighedsnævnet afviste derfor sagen.

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

*Ingen kendelse.*

### Prøvetid, EUL § 60, stk. 2

*Ingen kendelse.*

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

*Ingen kendelse.*

### Sygdøm (se Ophævelse af uddannelsesaftalen punkt 2)

*Ingen kendelse.*

### Særlige lønreguleringsspørgsmål

*Østre Landsrets dom af 14. april 2010 (B-879-09).*

I Årsberetning 2008 er side 20 under Lønbegrebet og side 28 under Særlige lønreguleringsspørgsmål omtalt Tvistighedsnævnets kendelse af 11. november 2008 i sag 18.2007. Tvistighedsnævnet fandt under henvisning til EUL § 55, stk. 2, og § 64, stk. 2, og Højesterets dom UfR 2008 side 1897, at Dansk Metal og Dansk Industri i sagen måtte anses for de forhandlingsberettede organisationer inden for det pågældende uddannelsesområde. Tvistighedsnævnet fandt herefter, at ud-

trykket “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. Tvistighedsnævnets kendelse blev indbragt for byretten og henvist til Østre Landsret. Landsretten nåede frem til samme resultat som Tvistighedsnævnet.

Landsrettens begrundelse er sålydende:

“Højesteret har ved afgørelsen, som er refereret i U2008.1897 H, fastslået, at udtrykket “de forhandlingsberettigede organisationer” i erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 2, må forstås som de organisationer, der i kraft af deres medlemsdækning og overenskomstdækning på uddannelsesområdet og i kraft af deres medvirken ved elevuddannelsernes tilrettelæggelse repræsenterer den ønskede sagkundskab inden for det pågældende uddannelsesområde.

På baggrund af de af Dansk Metal fremlagte oplysninger om medlemsdækning og overenskomstdækning og den af Susanne Ottesen afgivne forklaring om Metalindustriens Uddannelsesudvalg, finder retten, at Dansk Metal og Dansk Industri herefter må anses for de forhandlingsberettigede organisationer inden for det pågældende uddannelsesområde.

Landsretten finder herefter, at udtrykket “kollektiv overenskomst inden for

uddannelsesområdet” i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, i et tilfælde som her, hvor der er flere kollektive overenskomster inden for samme uddannelsesområde, må forstås som den overenskomst, der er indgået af de forhandlingsberettigede organisationer, det vil sige Industriens Overenskomst som indgået mellem Dansk Metal og Dansk Industri.” Dommen er anket til Højesteret.

---

*Kendelse af 12. maj 2009 i sag 89.2008.*

Sagen drejede sig blandt andet om manglende sygeløn til eleven og forhøjelse af elevens krav under sagens forberedelse. Tvistighedsnævnet anførte, at forhøjelsen af kravet ikke var blevet forelagt arbejdsgiveren, og allerede af den grund kunne der ikke gives eleven medhold bortset fra et beløb, som arbejdsgiveren over for det faglige udvalg havde erkendt at skyldte eleven. Det blev endvidere antaget, at det også for elevens vedkommende i henhold til bygningsoverenskomsten var en forudsætning for krav på sygeløn, at eleven var dagpengeberettiget i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser, jævnfør Tvistighedsnævnets kendelse af 14. maj 2008 i sag 04.2008. Da elevens dagpenge var stoppet som følge af forhold, som han selv var ansvarlig for, blev arbejdsgiveren frifundet for kravet om sygeløn efter dette tidspunkt.

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

*Retten i Viborgs dom af 28. oktober 2009.* I Tvistighedsnævnets årsberetning 2008 side 18 omtales Tvistighedsnævnets kendelse af 23. maj 2008 i sag 41.2007, hvor arbejdsgiveren blev frifundet for krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven og godtgørelse for tort. Arbejdsgiveren blev tilpligtet at betale 1.000 kroner i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Sagen blev indbragt for Retten i Viborg, der ved dom af 28. oktober 2009 tilkendte eleven godtgørelse på 40.000 kroner i medfør af forskelsbehandlingsloven og 5.000 kroner i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Arbejdsgiveren blev frifundet for krav om godtgørelse for tort.

---

*Kendelse af 8. oktober 2009 i sag 07.2009.* Sagen drejede sig blandt andet om elevens ophævelse af uddannelsesaftalen som følge af vold fra en afdelingsleder. Arbejdsgiveren var ikke sikker på, at eleven havde været udsat for vold, men afskedigede afdelingslederen. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at eleven havde været udsat for vold fra afdelingslederen, og at ophævelsen af uddannelsesaftalen derfor var berettiget. Eleven blev tilkendt 30.000 kroner i erstatning. Arbejdsgiveren blev frifundet for krav vedrørende tort og svie og smerte, idet et sådant krav i givet fald måtte rejses over for afdelingslederen personligt.

## **Udeblivelse, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15**

*Kendelse af 9. november 2009 i sag 24.2009.* Da klageren ikke personligt gav møde for Tvistighedsnævnet og ikke havde lovligt forfald, besluttede formanden, at sagen skulle bortfalde, jævnfør bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12 og 14.

## **Virksomhedsoverdragelse**

*Kendelse af 18. december 2009 i sag 29.2009.* Vedrørende spørgsmålet om ansættelsesbevis bemærkede Tvistighedsnævnet, at arbejdsgiveren, der havde overtaget virksomheden, som følge deraf havde ansvar for manglerne ved det oprindelige ansættelsesbevis. Der var ikke under punkt 8 i uddannelsesaftalen oplyst noget om overenskomst. Godtgørelsen blev efter sagens omstændigheder fastsat til 5.000 kroner svarende til knap to ugers løn.



---

## 4

# Omtalte kendelser efter sagsnummer

37.2009. Arbejdsgiveren ophævede uddannelsesaftalen under henvisning til, at eleven, der var under uddannelse som tømrer, havde startet egen virksomhed. Eleven forklarede, at han havde oprettet et firma for at få rabat ved indkøb til sin kusines ombygning af hus. Det, der var indkøbt, var alene anvendt hertil, bortset fra noget værktøj til ham selv, og der havde ikke været nogen kunder eller indtægter. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at eleven havde misligholdt sine forpligtelser væsentligt, jævnfør EUL § 61, stk. 1, og ophævelsen af uddannelsesaftalen var derfor uberettiget. Eleven fik tilkendt en erstatning på 30.000 kroner. Der var ikke i uddannelsesaftalens punkt 8 oplyst noget om kollektiv overenskomst, og arbejdsgiveren udleverede ikke uddannelsesaftalen til eleven, trods hans anmodning herom. Arbejdsgiveren fremsendte først uddannelsesaftalen til registrering i erhvervsskolen 11 dage før ophævelsen. Under henvisning til manglerne ved uddannelsesaftalen og den manglende udlevering af denne, blev eleven efter ansættelsesbevisloven tilkendt en godtgørelse på 10.000 kroner svarende til knap fire ugers løn.

33.2009. Vedrørende ophævelse bemærkede Tvistighedsnævnet, at den omstændighed, at eleven i en periode ikke havde fået løn, og at arbejdsgiveren til sidst blev taget under konkursbehandling, kunne ligestilles med uberettiget ophævelse fra arbejdsgiverens side, hvorfor eleven havde krav på erstatning for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen med 30.000 kroner samt løndelev, der lå ud over grundlønningen, herunder pension. Der var ikke i uddannelsesaftalens punkt 8 oplyst noget om overenskomst. Efter forholdets karakter fik eleven efter ansættelsesbevisloven tilkendt en godtgørelse på 10.000 kroner svarende til cirka fire ugers løn.

30.2009. Elevens krav udgjorde forskellen på løn beregnet på grundlag af overenskomst indgået mellem Blik- og Rørarbejderforbundet og Tekniq/Dansk VVS og overenskomsten indgået mellem Kristelig Fagforening og Kristelig Arbejdsgiverforening, som eleven var blevet aflønnet efter. Efter sagens oplysninger blev det lagt til grund, at Blik- og Rørarbejderforbundet og Tekniq/Dansk VVS på det omhandlede ud-

dannelsesområde havde deltaget i de faglige udvalg, og at organisationernes overenskomst er den mest udbredte på området. Tvistighedsnævnet henviste til § 55, stk. 2, bemærkningerne til lovforslagets § 54, stk. 2, der svarer til lovens § 55, stk. 2, og Højesterets dom UfR 2008 side 1897 vedrørende de forhandlingsberettigede organisationer, jævnfør § 64, stk. 2. Tvistighedsnævnet anførte 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.

29.2009. Vedrørende spørgsmålet om ansættelsesbevis bemærkede Tvistighedsnævnet, at arbejdsgiveren, der havde overtaget virksomheden, som følge deraf havde ansvar for manglerne ved det oprindelige ansættelsesbevis. Der var ikke under punkt 8 i uddannelsesaftalen oplyst noget om overenskomst. Godtgørelsen blev efter sagen omstændigheder fastsat til 5.000 kroner svarende til knap to ugers løn.

26.2009 og 27.2009. Arbejdsgiveren var ikke omfattet af nogen overenskomst. Eleverne fik medhold i krav vedrørende manglende løn, kost under skoleophold, aften- og weekendtillæg, feriepenge og pension.

24.2009. Da klageren ikke personligt gav møde for Tvistighedsnævnet og ikke havde lovligt forfald, besluttede

formanden, at sagen skulle bortfalde, jævnfør bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12 og 14.

18.2009. Sagen drejede sig blandt andet om erstatning for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven, der var vokselev, havde en måneds løn på godt 20.000 kroner. Under henvisning til lønniveauet blev eleven for arbejdsgiverens uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen tilkendt en erstatning på 50.000 kroner.

13.2009. Sagen drejede sig om lønudbetaling, der var blevet standset af arbejdsgiveren, fordi kommunen havde truffet afgørelse om standsning af udbetaling af sygedagpenge under henvisning til, at murerleven uden gyldig grund havde undladt at medvirke ved kommunens opfølgning af dagpengesatsen, jævnfør dagpengelovens § 21, stk. 1, punkt 3. Beskæftigelsesnævnet havde stadfæstet kommunens afgørelse. Eleven gjorde til støtte for sin påstand blandt andet gældende, at arbejdsgiverens tilbageholdelse af lønnen var i strid med overenskomstens § 6, stk. 1, om elevløn, herunder at overenskomstens § 33 om dagpengekrav i forbindelse med løn under sygdom, således som § 6 er formuleret, ikke omfatter elever. Det var elevens opfattelse, at sagen vedrørte overenskomstfortolkning, hvilket arbejdsgiveren ikke var enig i. Tvistighedsnævnets faste medlemmer fandt, at sagen blandt andet omfattede fortolkning af den mellem parterne gældende overenskomst. Da der ikke blandt de faste medlemmer var enighed om, at



Tvistighedsnævnet kunne tage stilling til dette fortolkningsspørgsmål, kunne Tvistighedsnævnet ikke behandle sagen, jævnfør EUL § 65, stk. 2. Tvistighedsnævnet afviste derfor sagen.

---

10.2009. Arbejdsgiveren opsagde elevens uddannelsesaftale med tre måneders varsel og fritstillede eleven. Det blev præciseret, at ansættelsesforholdet stadig bestod i fritstillingsperioden, og at al tilgodehavende ferie og afspadsering skulle afholdes i fritstillingsperioden. Arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen fandtes uberettiget, idet arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at eleven havde misligholdt sine forpligtelser væsentligt, jævnfør EUL § 61, stk. 1. Eleven fik i overensstemmelse med Tvistighedsnævnets praksis tilkendt en erstatning på 30.000 kroner. Den omstændighed, at arbejdsgiveren havde opsagt og fritstillet eleven med tre måneders varsel, hvilket der i øvrigt ikke er hjemmel til, kunne ikke føre til, at eleven ikke havde krav på erstatning, også henset til de af arbejdsgiveren anførte betingelser i forbindelse med fritstillingen.

---

09.2009. Arbejdsgiveren ophævede uddannelsesaftalen den 4. november 2008 som følge af elevens langvarige sygdom. I 2008 havde eleven frem til ophævelses tidspunktet 149 sygedage. Tvistighedsnævnet anførte, at det af de afgivne forklaringer fremgik, at eleven i september 2008 havde oplyst over for arbejdsgiveren, at der var tre til seks måneders ventetid på operation, og at der derefter kunne gå nogen tid, før han var arbejdsklar. Arbejds-

giveren reagerede ikke umiddelbart herpå, herunder ved enten at ophæve uddannelsesaftalen inden for fristen på en måned, jævnfør EUL § 61, stk.3, eller ved at anmode om lægeerklæring vedrørende den forventede varighed af elevens sygdomsmeddelelse med henblik på eventuelt at måtte ophæve uddannelsesaftalen. Under disse omstændigheder fandt Tvistighedsnævnet, at arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen ikke var berettiget. Eleven var vokselev og havde en månedsløn på 20.000 kroner. Under henvisning hertil blev erstatningen for uberettiget ophævelse fastsat til 50.000 kroner. Arbejdsgiveren blev frifundet for et erstatningskrav svarende til manglende opsigelsesvarsel. Tvistighedsnævnet anførte herom, at der efter Tvistighedsnævnets praksis ikke er grundlag for at tilkende erstatning både efter erhvervsuddannelsesloven og overenskomsten. Endvidere er der – i modsætning til funktionærlovens § 3 – ikke i Industriens overenskomst regler om erstatning for uberettiget bortvisning af elever.

---

08.2009. Vedrørende erstatningskrav i forbindelse med ensidig ophævelse bemærkede Tvistighedsnævnet under henvisning til nævnets kendelse af 27. april 2009 i sag 51.2008, at elevens erstatning i medfør af funktionærlovens § 3 udgjorde et større beløb end den erstatning, der ellers efter nævnets praksis som udgangspunkt tilkendes for uberettiget ophævelse. Eleven havde derfor ikke krav på yderligere erstatning. Arbejdsgiveren var ikke omfattet af nogen overenskomst og havde i punkt 8 i uddannelsesaftalen markeret

dette med et minustegn. Under henvisning hertil fandt Tvistighedsnævnet ikke grundlag for at tilkende eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

---

07.2009. Sagen drejede sig blandt andet om elevens ophævelse af uddannelsesaftalen som følge af vold fra en afdelingsleder. Arbejdsgiveren var ikke sikker på, at eleven havde været udsat for vold, men afskedigede afdelingslederen. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at eleven havde været udsat for vold fra afdelingslederen, og at ophævelsen af uddannelsesaftalen derfor var berettiget. Eleven blev tilkendt 30.000 kroner i erstatning. Arbejdsgiveren blev frifundet for krav vedrørende tort og svie og smerte, idet et sådant krav i givet fald måtte rejses over for afdelingslederen personligt.

---

97.2008. Sagen drejede sig om konsekvensen af arbejdsgiverens konkurs, pension og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Arbejdsgiveren, der på et forligsmøde havde lovet at udbetale manglende løn senest den 2. december 2008 og blev taget under konkursbehandling den 27. januar 2009, måtte anses for reelt at have ophævet ansættelsesforholdet, hvorfor eleven blev tilkendt en erstatning på 30.000 kroner. Arbejdsgiveren var ikke omfattet af nogen overenskomst. Eleven fik tilkendt pension, jævnfør EUL § 55, stk. 2. Det var ikke godtgjort, at den manglende oplysning om overenskomst havde haft betydning for eleven. Da arbejdsgiveren ikke var omfattet af nogen overens-

komst, fandtes den manglende udfyldelse af punkt 8, der i givet fald skulle have været en henvisning til overenskomst inden for uddannelsesområdet, jævnfør § 55, stk. 2, undskyldelig. Eleven fik tilkendt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 1.000 kroner, jævnfør § 6, stk. 2.

---

93.2008. Arbejdsgiveren påstod erstatning for elevens ensidige ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven påstod principalt afvisning af sagen under henvisning til EUL § 61, stk. 3, og det forhold, at arbejdsgiveren først havde rejst sagen 6½ måned efter ophævelsen. Tvistighedsnævnet fandt ikke grundlag for afvisning af sagen, idet § 61, stk. 3, ikke drejer sig om, hvor hurtigt en tvistighedsnævns sag skal iværksættes. Tvistighedsnævnet bemærkede, at eleven efter bestemmelsen i § 61, stk. 3, som begrundelse for sin ophævelse af uddannelsesaftalen alene kunne påberåbe sig karakteren af den afsluttende telefonsamtale mellem ham og arbejdsgiveren. Selv om arbejdsgiverens tone var noget hård, kunne dette forhold alene ikke begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen. Arbejdsgiveren blev derfor tilkendt en erstatning på 4.400 kroner svarende til halvdelen af elevens månedsløn.

---

90.2008. Arbejdsgiveren havde ikke under punkt 8 i uddannelsesaftalen oplyst noget om kollektiv overenskomst. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven blev det lagt til grund, at der havde været fejl i lønudbetalingen.

Godtgørelsen blev fastsat til 12.000 kroner svarende til cirka fire ugers løn.

---

89.2008. Sagen drejede sig blandt andet om manglende sygeløn til eleven og forhøjelse af elevens krav under sagens forberedelse. Tvistighedsnævnet anførte, at forhøjelsen af kravet ikke var blevet forelagt arbejdsgiveren, og allerede af den grund kunne der ikke gives eleven medhold bortset fra et beløb, som arbejdsgiveren over for det faglige udvalg havde erkendt at skyldte eleven. Det blev endvidere antaget, at det også for elevens vedkommende i henhold til bygningsoverenskomsten var en forudsætning for krav på sygeløn, at eleven var dagpengeberettiget i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser, jævnfør Tvistighedsnævnets kendelse af 14. maj 2008 i sag 04.2008. Da elevens dagpenge var stoppet som følge af forhold, som han selv var ansvarlig for, blev arbejdsgiveren frifundet for kravet om sygeløn efter dette tidspunkt.

---

83.2008. Arbejdsgiveren ophævede efter drøftelser med uddannelsesudvalget uddannelsesaftalen på grund af manglende relevant produktion. Eleven var under uddannelse som datatekniker inden for data- og kommunikationsuddannelsen, der er omfattet af Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 138 af 28. februar 2008 om uddannelse i den erhvervsfaglige fællesindgang Strøm, styring og it. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen ikke kunne anses for berettiget, jævnfør EUL § 61, stk. 1, eller 2. Henset til beskrivelsen af data- og kommunikationsuddannelsen i bekendtgørelsen,

herunder at elevens speciale var data-teknik, måtte elevens stilling karakteriseres som teknisk bistandsydelse af ikke-håndværksmæssig eller fabriksmæssig art, jævnfør funktionærlovens § 1, stk. 1, litra b, samt UfR 1976 side 802 SH og UfR 2003 side 667 H. Eleven var derfor berettiget til minimalerstatning i medfør af funktionærlovens § 3, der som påstået udgjorde 35.760,66 kroner. Efter Tvistighedsnævnets praksis, jævnfør kendelse af 27. april 2009 i sag 51.2008 fandt Tvistighedsnævnet, at eleven ikke havde krav på yderligere erstatning, idet den erstatning, der var tilkendt i medfør af funktionærloven, i realiteten var identisk med – og beløbsmæssigt større – end den erstatning, som eleven efter Tvistighedsnævnets hidtidige praksis ville være blevet tilkendt som følge af den uberettigede ophævelse af ansættelsesforholdet.

---

79.2008. Arbejdsgiveren havde ikke godtgjort, at der inden for en måned før ophævelsestidspunktet havde været væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen fra elevens side, jævnfør EUL § 61, stk. 1 og 3. Arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen var derfor ikke berettiget, og eleven fik tilkendt en erstatning på 30.000 kroner.

---

77.2008. Arbejdsgiverens gav ikke møde for Tvistighedsnævnet. Eleven forklarede blandt andet, at arbejdsgiverens mand, der var ansat samme sted, ofte var beruset og tiltalte hende aggressivt og højroret, sådan at kunderne kunne høre det. Det endte ofte med, at hun stod ude i køkkenet og græd. Hun fik det psykisk dårligt og blev sygemeldt.

Hun havde efterfølgende været til psykologbehandling og var stadig sygemeldt. Henset til at arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen skete efter en sygemelding, der var forårsaget af arbejdsgiverens mands helt urimelige behandling af eleven, og at han reelt var elevens arbejdsleder, blev godtgørelsen for den uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen fastsat til 50.000 kroner som påstået.

74.2008. Elevens krav udgjorde forskellen på løn beregnet på grundlag af overenskomst indgået mellem Blik- og Rørarbejderforbundet og Tekniq/Dansk VVS og overenskomsten indgået mellem Kristelig Fagforening og Kristelig Arbejdsgiverforening, som eleven var blevet aflønnet efter. Efter sagens oplysninger blev det lagt til grund, at Blik- og Rørarbejderforbundet og Tekniq/Dansk VVS på det omhandlede uddannelsesområde havde deltaget i de faglige udvalg, og at organisationernes overenskomst er den mest udbredte på området. Tvistighedsnævnet henviste til § 55, stk. 2, bemærkningerne til lovforslagets § 54, stk. 2, der svarer til lovens § 55, stk. 2, og Højesterets dom UfR 2008 side 1897 vedrørende de forhandlingsberettigede organisationer, jævnfør § 64, stk. 2. Tvistighedsnævnet anførte 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.

65.2008. Sagen drejede sig blandt andet om, at eleven flere gange bad om at få sin uddannelsesaftale, men først fik den efter to måneder. Tvistighedsnævnet anførte, at arbejdsgiveren efter ansættelsesbevislovens § 2, stk. 1, senest en måned efter ansættelsesforholdets begyndelse skal give skriftlige oplysning om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet. Godtgørelsen blev fastsat til 5.000 kroner svarende til godt to ugers løn.

64.2008. Sagen drejede sig blandt andet om, at der i forbindelse med arbejdsgiverens overtagelse af virksomheden ikke var udarbejdet en ny uddannelsesaftale med angivelse af den nye arbejdsgiver. Eleven oplyste, at hun aldrig var blevet gjort bekendt med virksomhedsoverdragelserne. Under henvisning til, at dette er i strid med ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 1, blev eleven tilkendt en godtgørelse på 15.000 kroner svarende til knap seks ugers løn.

62.2008. Elevens krævede erstatning for uberettiget ophævelse af ansættelsesforholdet samt merudgifter til transport, herunder køb af en bil. Eleven fik medhold i, at ophævelsen var uberettiget og fik tilkendt en erstatning på 30.000 kroner. Der fandtes ikke grundlag for at tilkende klageren erstatning for merudgifter til transport.

57.2008. Sagen drejede sig om elevens krav på pensionsbidrag vedrørende såvel eleven som arbejdsgiveren. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold under

henvisning til tidligere tvistighedsnævnskendelser og Højesterets dom i UfR 1994 side 907/2 i en sag vedrørende fratrædelsesgodtgørelse, hvor det anførtes, at “et sådant pensionsbidrag [er] en så sædvanlig og naturlig del af en arbejdsaftale og af det samlede arbejdsvederlag, at det må anses for at indgå i funktionærens løn.”

---

53.2008. Sagen drejede sig blandt andet om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Det var i uddannelsesaftalens punkt 8 ikke anført, hvilken overenskomst der var gældende for ansættelsesforholdet. Godtgørelsen blev fastsat til 4.000 kroner svarende til cirka 1½ uges løn under henvisning til Vestre Landsrets dom i UfR 2009 side 30 og den omstændighed, at spørgsmålet om korrekt aflønning efter overenskomsten først var gjort gældende efter elevens ophævelse af ansættelsesforholdet og sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet.

---

51.2008. Sagen drejede sig blandt andet om arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at der var grundlag for ophævelsen. Da elevens ansættelsesforhold omfattede butiksarbejde, fandtes eleven at være omfattet af funktionærloven, og eleven havde derfor krav på minimalerstatning i medfør af funktionærlovens § 3, stk. 2, 3. punktum, jævnfør Højesterets dom UfR 2009 side 97. Eleven påstod desuden også erstatning for tab af uddannelsesgode, men fik ikke medhold heri. Det hedder herom i kendelsen:

“Før Højesterets dom i U 2009.97 H fandt Tvistighedsnævnet, at elever, der var omfattet af funktionærloven, ikke havde krav på minimalerstatning efter funktionærlovens § 3. Disse elever blev, ligesom elever, der ikke er omfattet af funktionærloven, som udgangspunkt tilkendt en erstatning på 30.000 kroner, såfremt arbejdsgiveren uberettiget havde ophævet uddannelsesaftalen. Denne erstatning, der tidligere som udgangspunkt var på 25.000 kroner, har efter en mangeårig praksis i Tvistighedsnævnet været opgjort som et rundt beløb, der nogenlunde har svaret til tre måneders løn. I visse tilfælde har erstatningen været fastsat til et højere beløb, jævnfør for eksempel U 1997.966 V, hvor Vestre Landsret i overensstemmelse med Tvistighedsnævnets flertal fastsatte erstatningen til 45.000 kroner. Tvistighedsnævnets flertal havde henvist til elevens indtægtstab, den manglende uddannelse, forstyrrelse af hendes forhold og mistet selvagtelse. Af U 2001.203 V fremgår, at Vestre Landsret tilkendte en elev erstatning for uberettiget ophævelse på 23.000 kroner, der i elevens påstandsopgørelse var anført som erstatning for tabt arbejdsfortjeneste som følge af forsinkelse med at opnå svendeløn. Af U 2006.667 V fremgår, at Tvistighedsnævnet som erstatning for ophævelse af uddannelsesaftalen havde tilkendt eleven 25.000 kroner. Landsretten bemærkede, at der ikke var grundlag for at tilkende eleven anden erstatning for ophævelse end fastsat af Tvistighedsnævnet.

I sagen vedrørende funktionærloven, der blev afgjort af Højesteret, jævnfør U 2009.98 H, var eleven af Tvistigheds-

nævnet blevet tilkendt en erstatning på 30.000 kroner, der ifølge Tvistighedsnævnets kendelse ikke dækkede erstatningskrav efter funktionærlovens § 3. Det fremgår af Højesterets dom, at sagen for Højesteret alene drejede sig om spørgsmålet, om eleven var berettiget til minimalerstatning efter funktionærlovens § 3, stk. 2, 3. punktum. Det fremgår endvidere af dommen, at det ikke af arbejdsgiveren blev gjort gældende, at den af Tvistighedsnævnet tilkendte erstatning skulle fratrækkes elevens minimalerstatningskrav, såfremt eleven måtte få medhold i sin påstand efter funktionærlovens § 3.

Flertallet finder herefter, at [eleven] i den foreliggende sag ikke har krav på yderligere erstatning, idet den erstatning, der tilkendes hende i medfør af funktionærlovens § 3, i realiteten er identisk med – og beløbsmæssigt større – end den erstatning, som hun i Tvistighedsnævnets hidtidige praksis ville være blevet tilkendt som følge af den uberettigede ophævelse af ansættelsesforholdet.”

47.2008 og 48.2008. Elevernes krav var baseret på overenskomsten mellem 3F og Horesta og vedrørte løndifference, feriefridage, forskudttidstillæg, merarbejde, vagtplaneret overarbejde, helligdage, kost under skoleophold og pension. Indklagede var omfattet af overenskomst mellem RAF 2000 og KF. Eleverne fik medhold i deres krav. Tvistighedsnævnet henviste til, at Tvistighedsnævnet i kendelse af 6. april 2004 i sag 27.2003 (Tvistighedsnævnets årsberetning 2007 side 23) og i kendelse

af 27. april 2005 i sag 15.2004 (Tvistighedsnævnets årsberetning 2007 side 23) havde fastslået, at lønnen mindst skal svare til den løn, der er fastsat i den repræsentative overenskomst inden for uddannelsesområdet indgået mellem de forhandlingsberettigede organisationer. I den foreliggende sag var det overenskomsten mellem 3F og Horesta, der opfyldte disse betingelser. Endvidere blev der henvist til Tvistighedsnævnets praksis vedrørende fortolkning af lønbegrebet i erhvervsuddannelsesloven og bevisførelsen vedrørende de enkelte poster.

46.2008. Arbejdsgiveren påstod principalt afvisning af den af eleven anlagte sag under henvisning til, at der ikke var tale om en uddannelsesaftale med hjemmel i erhvervsuddannelsesloven. Tvistighedsnævnet besluttede indledningsvis at tage stilling til afvisningsspørgsmålet. Ansættelsesaftalen var indgået i 2005. Tvistighedsnævnet fandt efter en samlet vurdering af ansættelseskontraktens indhold og omstændighederne i øvrigt, herunder at arbejdsgiveren først i 2007 blev godkendt som praktikvirksomhed, at det foreliggende ansættelsesforhold ikke var omfattet af erhvervsuddannelsesloven. Da Tvistighedsnævnet herefter ikke havde kompetence til at behandle sagen, blev denne afvist, jævnfør EUL § 63, stk. 2, jævnfør stk. 1, § 65 og bekendtgørelse nr. 896 af 6. november 1992 om Tvistighedsnævnet, § 1.

44.2008. Arbejdsgiveren havde ikke indgået nogen overenskomst. Eleven fik

medhold i krav om betaling af manglende løn og befordringsgodtgørelse.

---

43.2008. Arbejdsgiveren indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at eleven skulle anerkende, at et mellem parterne indgået forlig var ugyldigt, og at et eventuelt erstatningsbeløb til eleven burde være mindre. Tvistighedsnævnet fandt, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort nogen omstændigheder, der kunne begrunde, at forliget skulle være ugyldigt. Da der således var indgået forlig, jævnfør EUL § 63, stk. 1, eller dennes analogi, kunne sagen ikke indbringes for Tvistighedsnævnet, jævnfør § 63, stk. 2, hvorfor elevens afvisningspåstand blev taget til følge.

---

42.2008. Sagen drejede sig om pension, feriepenge, manglende løn, erstatning for misligholdelse af uddannelsesaftalen og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Erstatningskravet for misligholdelse var begrundet i den omstændighed, at arbejdsgiveren undlod at betale løn de sidste tre måneder af uddannelsesperioden. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven havde krav på pension, jævnfør EUL § 55, stk. 2, feriepenge og manglende løn. Da ansættelsesforholdet ikke var blevet ophævet, havde eleven ikke krav på erstatning for misligholdelse, jævnfør EUL § 61, stk. 1. Som følge af mangelfuld udfyldelse af uddannelsesaftalen vedrørende overenskomstforhold fik eleven tilkendt 10.000 kroner i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

---

40.2008. Uddannelsesaftalen og en mellem parterne indgået særftale blev, henset til tidspunkterne for underskrivelsen af dem, betragtet som en samlet uddannelsesaftale. Det blev efter bevisførelsen lagt til grund, at oplysningspligten i ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 2 om arbejdssteder, nr. 8 om lønnen og lønnens udbetalingsterminer og nr. 9 om arbejdstiden, efter en samlet betragtning af de to dokumenter ikke var opfyldt. Eleven fik tilkendt en godtgørelse på 10.000 kroner.

---

38.2008. Sagen drejede sig om erstatning for afbrudt uddannelsesforløb og efterbetalingskrav. Eleven ophævede ensidigt uddannelsesaftalen under henvisning til stressrelaterede symptomer. Tvistighedsnævnet fandt efter bevisførelsen, at eleven ikke havde godtgjort væsentlig misligholdelse fra arbejdsgiverens side, der kunne begrunde ophævelse, jævnfør EUL § 61, stk. 1. Det blev derudover bemærket, at ophævelsen i givet fald ikke havde været rettidig, jævnfør § 61, stk. 3. Arbejdsgiveren var ikke omfattet af nogen overenskomst. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven efter EUL § 55, stk. 2, jævnfør 3F-overenskomst, havde krav på løn for manglende spisepauser, overarbejde, pension, aften- og lørdagstillæg, søndagstillæg, friweekender og kost under skoleophold, hvilke beløb måtte fastsættes skønsmæssigt.

---

35.2008. Sagen drejede sig om lønbeholdet og ophævelse af uddannelsesaftalen som følge af elevens sygdom. Vedrørende lønkravet henviste arbejdsgiveren til, at RAF 2000-overenskom-

sten var gældende for uddannelsesaftalen. Nævnet anførte, at eleven efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på, at lønnen mindst skal udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Da denne overenskomst er overenskomsten mellem 3F og Horesta, havde eleven uanset parternes aftale krav på lønregulering som påstået og også krav på kostløn og løn for arbejde under skoleophold. Arbejdsgiveren anførte til støtte for ophævelsen af uddannelsesaftalen den 7. december 2007, at eleven, der var sygemeldt fra den 20. september 2007, den 8. oktober 2007 havde oplyst, at hun på grund af eksem var sygemeldt på ubestemt tid. Nævnet anførte, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at der den 7. december 2007 som følge af elevens sygdom forelå en bristet væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen, jævnfør EUL § 61, stk. 2, og at ophævelsen af uddannelsesaftalen derfor var uberettiget. Eleven fik herfor tilkendt en erstatning på 30.000 kroner.

30.2008. Arbejdsgiveren, der på tidspunktet for forhandlingen af sagen var taget under konkursbehandling, havde ophævet to elevers uddannelsesaftaler som følge af betalingsstandsning. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven havde krav på løn frem til ophævelses tidspunktet, feriepenge, søgnehelligdagsbetaling, pensionsbeløb, befordringsrefusion, feriefridage og erstatning som følge af uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen, men ikke krav på opsigelsesvarsel. Da elevens krav som opgjort af Tvistighedsnævnet allerede

var dækket af LG, blev arbejdsgiveren frifundet.

28.2008. Arbejdsgiveren, der på tidspunktet for forhandlingen af sagen var taget under konkursbehandling, havde ophævet to elevers uddannelsesaftaler som følge af betalingsstandsning. Eleverne fik tilkendt skattefri godtgørelse efter TIB-overenskomstens § 29, pensionsbidrag, godtgørelse for misligholdelse af uddannelsesaftalen og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, men ikke erstatning for løn fra ophævelses tidspunktet til tidspunktet, hvor eleverne fik nyt arbejde, idet Tvistighedsnævnet fandt, at der ikke var hjemmel hertil i overenskomsten.

17-20.2008. Tvistighedsnævnet anførte i kendelsen, at efter nævnets praksis omfatter krav efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, også krav på betaling af overarbejdstillæg, pension, feriefridage, friweekender, helligdagsbetaling og kosttilskud, hvis der i overenskomsten inden for uddannelsesområdet er bestemmelser herom.

15.2008. Sagen drejede sig om godtgørelse for overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9 og ansættelsesbevisloven. Arbejdsgiveren ophævede den 9. november 2007 uddannelsesaftalen inden for prøvetiden under henvisning til, at eleven havde haft 33 fraværdsdage ud af 65 arbejdsdage. Der var mellem parterne enighed om, at eleven den 5. september 2007 havde oplyst arbejdsgiveren om, at hun var gravid. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at en del



af elevens sygefravær blandt andet skyldtes, at hendes graviditet vanskeliggjorde sygdomsbehandlingen. Det fandtes ikke af arbejdsgiveren godtgjort, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke var begrundet i elevens graviditet. Under henvisning til, at eleven på ophævelsestidspunktet havde været ansat i knap tre måneder, blev der givet medhold i kravet om en godtgørelse svarende til seks måneders løn, jævnfør Højesterets dom gengivet i UfR 2002 side 22435/3. I uddannelsesaftalen var der under punkt 8 ikke angivet noget om kollektiv overenskomst, men i en ansættelseskontrakt af samme dato som uddannelsesaftalen var det oplyst, at gagen ville blive reguleret i henhold til gældende overenskomst. Tvistighedsnævnet fandt under henvisning hertil, at den manglende præcisering af, hvilken overenskomst det drejede sig om, var undskyldelig og fastsatte godtgørelsen herfor til 1.000 kroner, jævnfør ansættelsesbevisloven § 6, stk. 2.

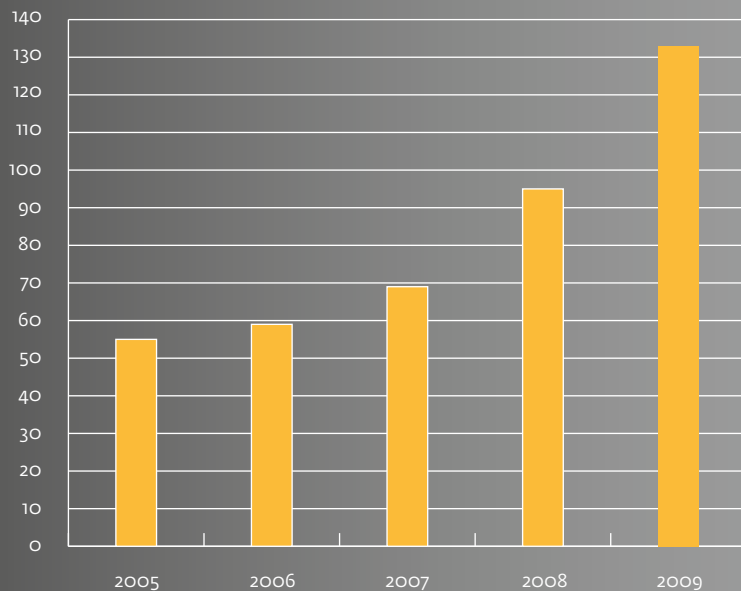
# 5

## Statistik 2009

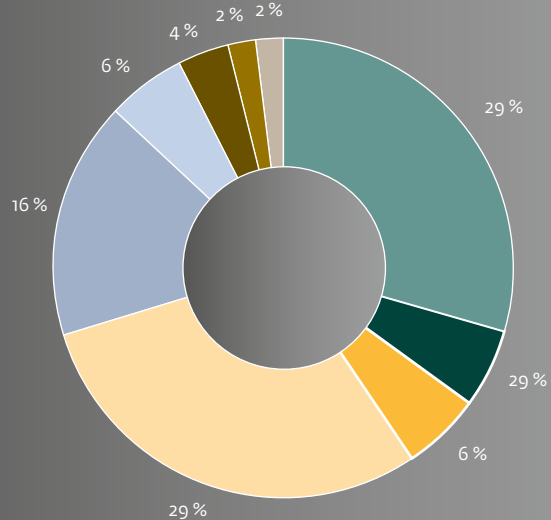
Tvistighedsnævnet modtog i 2009 i alt 133 sager, hvilket svarer til 38 flere sager og en stigning på 40 procent i forhold til 2008.

Af de 133 modtagne sager i 2009 blev 131 indgivet af eleven, mens to blev indgivet af virksomheden.

Figur 1. Sager indbragt for Tvistighedsnævnet



Figur 2. Sager fordelt på fagområder



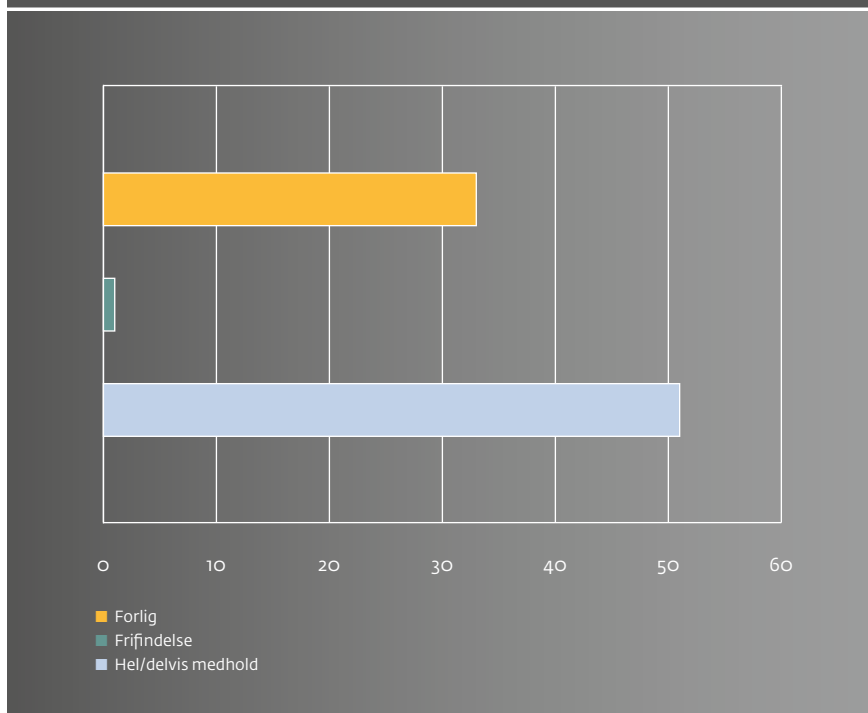
- Bil, fly og andre transportmidler (for eksempel automekaniker, vognmaler og lignende)
- Bygge og anlæg (for eksempel tømrer, murer, bygningsmaler og lignende)
- Bygnings- og brugerservice (for eksempel serviceassistent, sikkerhedsvagt og lignende)
- Dyr, planter og natur (for eksempel anlægsgartner, 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 2009 i alt 29 nævnsmøder.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for Tvstighedsnævnets sager i 2009 (fra klageskriftet er modtaget, til sagen er afsluttet) var 9,5 måneder.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid, fra en sag bliver behandlet i nævnet, og indtil der bliver afsagt kendelse i sagen, var i 2009 1,8 måneder.

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 Kvist 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. 2<sup>5</sup>.

Nævnet har til formål at træffe afgørelse af klager over, at en virksomheds ansøgning om godkendelse som praktiksted efter lov om erhvervsuddannelser, § 46, stk. 1, ikke fuldt ud er imødekommet, jf. § 1, stk. 1, i bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder<sup>6</sup>. Nævnet træffer tillige afgørelse i sager, hvor der ankes over et fagligt udvalgs afgørelse truffet i medfør af § 44, stk. 4, og 5, i lov om erhvervsuddannelser, 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 landsdommer. 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 § 4, stk. 1 og 2, i bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, 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.

---

<sup>5</sup> Lov nr. 211 af 5. april 1989 om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 510 af 19. maj 2010

<sup>6</sup> Bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 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 lov om erhvervsuddannelser 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. Klager 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, så 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, jf. lovbekendtgørelse nr. 510 af 19. maj 2010
- Bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007 om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder.





---

# 3

## Praksis

De nedenfor omtalte afgørelser kan i deres helhed ses på [www.retsinformation.dk](http://www.retsinformation.dk).<sup>7</sup>

### Stadfæstelse af de faglige udvalgs afgørelse

*06.2008.* Afgørelse af 5. marts 2009 er omtalt i Tvistighedsnævnets og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders årsberetning 2008 side 44.

---

*01.2009.* Afgørelse af 14. oktober 2009. En skovbrugsvirksomhed klagede over en afgørelse, hvor Det faglige Uddannelsesudvalg for Jordbrug havde

godkendt virksomheden med begrænsninger til én elev. Uddannelsesudvalget oplyste, at man havde fremsendt en ny godkendelse til virksomheden som følge af ændringer i uddannelsens opbygning. Der var blandt andet etableret specialer i uddannelsen, som krævede, at godkendelsen blev ændret i henhold hertil. Samtidig havde udvalget besluttet at fastsætte begrænsninger i elevantallet, hvor det skønnedes nødvendigt under hensyntagen til oplæringsmulighederne i virksomheden. Under henvisning hertil og til, at tilstedeværelsen af faguddannet personale er en forudsætning for at sikre en forsvarlig oplæring, og at der ikke ville være tilstrækkelig opsyn og instruk-

---

<sup>7</sup> Ankenævnets afgørelser er tilknyttet den seneste lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 510 af 19. maj 2010. 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 retsforskrift".



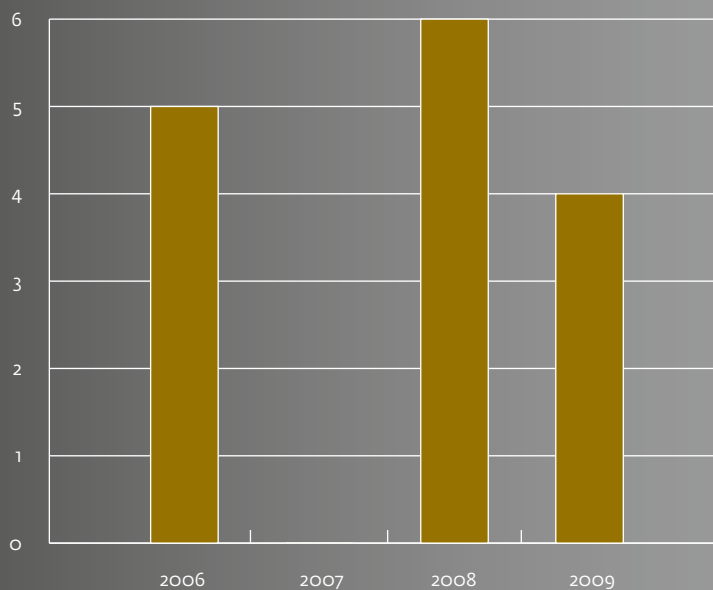
tion af en læremester inden for uddannelsesområdet, fandt Ankenævnet ikke grundlag for at ændre det faglige uddannelsesudvalgs afgørelse.

---

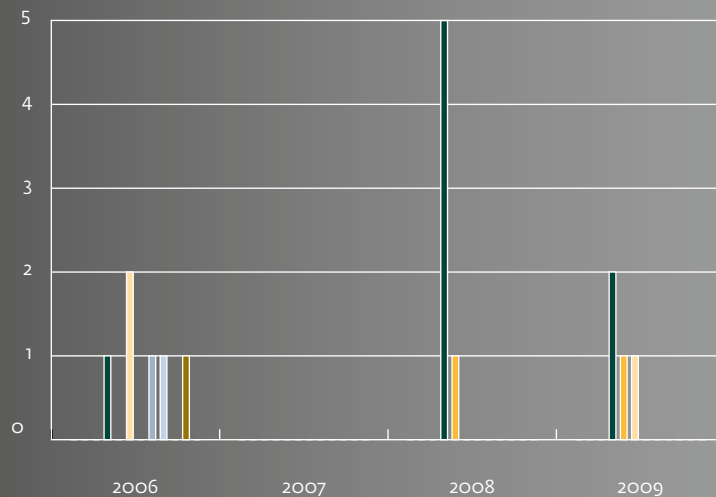
# 4

## Statistik

Figur 1. Sager indbragt for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder



Figur 2. Sager fordelt på fagområder



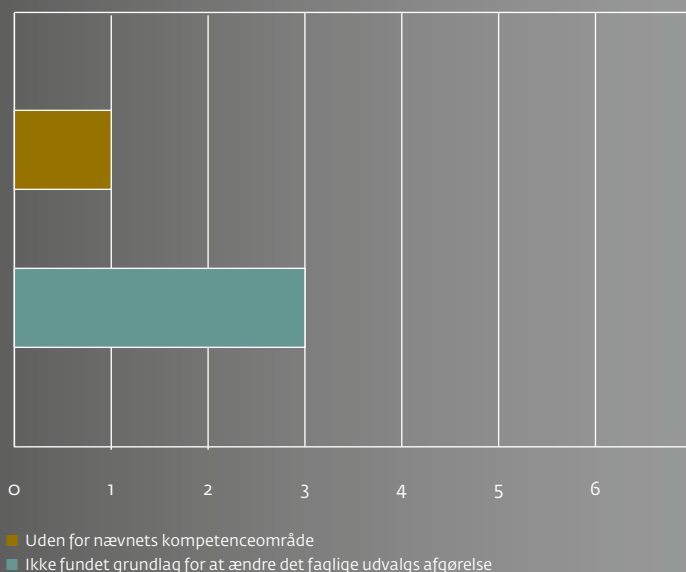
- Bil, fly og andre transportmidler (for eksempel automekaniker, vognmaler og lignende)
- Bygge og anlæg (for eksempel tømrer, murer, bygningsmaler og lignende)
- Bygnings- og brugerservice (for eksempel serviceassistent, sikkerhedsvagt og lignende)
- Dyr, planter og natur (for eksempel anlægsgartner, 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 2009 (fra klageskriftet er modtaget, til sagen er afsluttet) var 5,7 måneder.

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















---

# Tvistighedsnævnets og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders årsberetning 2009

---

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

Årsberetning 2009 indeholder en præsentation af Tvistighedsnævnet og en fortegnelse over nævnets faste medlemmer og de ansatte i sekretariatet. Der er en beskrivelse af en typisk sag fra indbringelse af klageskrift til mundtlig forhandling i Tvistighedsnævnet og sagens afgørelse. Derudover indeholder årsberetningen omtale af udvalgte kendelser i 2009 og statistiske oplysninger om kendelserne.

Årsberetningen indeholder også omtale af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder samt afgørelser truffet af ankenævnet.

ISBN 978-87-603-2888-6



9 788760 328886 >

**Undervisningsministeriet**