



MINISTERIET FOR  
BØRN, UNDERVISNING  
OG LIGESTILLING

**Årsberetning 2015  
fra Tvistighedsnævnet og  
Ankenævnet vedrørende  
Praktikvirksomheder**

---

---

## Årsberetning 2015 fra Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Redaktionsgruppe: Sekretariatet for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder ved sekretariatsleder fuldmægtig Anja Kær Kold, stud. jur. Sibel Zuferov og stud. jur. Julie Elling samt formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, Tine Vuust.

Redaktion, korrektur og produktion: Lotte Davidsen, Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, Presse- og Kommunikationssekretariatet

Grafisk tilrettelæggelse og omslag: Rumfang ApS

Fotos: Lars Skaaning

Publikationen udgives kun elektronisk.

Internetadresse [uvm.dk/tvister2015](http://uvm.dk/tvister2015)

978-87-603-3072-8

Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder. Årsberetning 2015

Udgivet af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, 2016

Eventuelle henvendelser vedrørende publikationen kan rettes til Presse- og Kommunikationssekretariatet i Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling på telefon: 33 92 52 23 eller via e-mail: [pub@uvm.dk](mailto:pub@uvm.dk).

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

---

# Indhold

<b>Formandens beretning</b>	<b>5</b>
<b>Information fra sekretariatet</b>	<b>10</b>
<b>DEL 1: Tvistighedsnævnet</b>	<b>11</b>
<b>Tvistighedsnævnets medlemmer og sekretariat</b>	<b>12</b>
<b>1. Præsentation af Tvistighedsnævnet</b>	<b>13</b>
<b>2. Praksis - omtalte kendelser og domme efter emne (med referat)</b>	<b>15</b>
<b>3. Praksis - omtalte kendelser og domme efter sagsnummer (uden referat)</b>	<b>41</b>
<b>4. Statistik</b>	<b>44</b>

<b>DEL 2: Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder</b>	<b>49</b>
<b>Ankenævnets medlemmer og sekretariat</b>	<b>50</b>
<b>1. Præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder</b>	<b>51</b>
<b>2. Beskrivelse af en typisk sag i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder</b>	<b>52</b>
<b>3. Praksis - omtalte afgørelser efter sagsnummer (med referat)</b>	<b>53</b>
<b>4. Statistik</b>	<b>56</b>

---

# Formandens beretning

Tvistighedsnævnet har på sine møder i 2015 behandlet i alt 49 sager, mens 4 sager har været behandlet på skriftligt grundlag. Der er afsagt i alt 36 kendelser, hvoraf 27 kendelser er omtalt i denne årsberetning. Herudover er omtalt de domme, der har været afsagt i 2015 eller har været offentliggjort i 2015 og ikke er omtalt i årsberetningen for 2014, og som forholder sig til problemstillinger fra Tvistighedsnævnet.

Højesteret har i 2015 haft lejlighed til at udtale sig om den nærmere forståelse af erhvervsuddannelseslovens § 58 i relation til fravær på grund af barsel og graviditet. Det fremgår af bestemmelsens ordlyd, at eleven og virksomheden *kan* indgå aftale om forlængelse af uddannelsestiden, hvis en elev har orlov i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption. Hvis ikke virksomheden og eleven kan blive enige herom, kan eleven kræve spørgsmålet forelagt for det faglige udvalg, der kan forlænge uddannelsesaftalen. Bestemmelsen har givet anledning til sager, hvor Tvistighedsnævnet er blevet bedt om at tage stilling til, om ordet "kan" skal forstås som "skal" i lyset af ligebehandlingslovens regler om forbud mod forskelsbehandling på grund af køn. Tvistighedsnævnet har i årenes løb i flere kendelser lagt den forståelse af bestemmelsen til grund, at eleven inden udløbet af uddannelsesaftalen skulle rette henvendelse til virksomheden med anmodning om forlængelse, og hvis ikke der kunne indgås aftale herom, skulle eleven indbringe sagen for det faglige udvalg med anmodning om en sådan forlængelse. Undlod eleven dette, kunne det efterfølgende ophør af uddannelsesaftalen ikke betegnes som en "afskedigelse" i ligebehandlingslovens (eller erhvervsuddannelseslovens) forstand. Højesteret underkendte ved dommen i U 2015-1318 H denne forståelse af bestemmelsen, idet man udtalte, at arbejdsgiverens nægtelse af at medvirke til en nødvendig forlængelse vil være udtryk for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven, og at selvom initiativet til en forlængelse af uddannelsesaftalen naturligt vil komme fra den gravide, har virksomheden også en forpligtelse til at søge afklaret, om der er

---

behov for forlængelse, og om nødvendigt at indbringe spørgsmålet for det faglige udvalg. Da virksomheden i den konkrete sag ikke havde søgt en sådan afklaring, blev virksomhedens krav over for eleven om at stoppe ved uddannelsesaftalens udløb anset for en afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven, og eleven blev tilkendt en godtgørelse. Spørgsmålet er herefter, om dette også gælder uden for ligebehandlingslovens område, for eksempel i tilfælde af langvarig sygdom, men en sådan sag har endnu ikke været forelagt nævnet.

Det kan i forlængelse heraf bemærkes, at Tvistighedsnævnet forud for Højesterets afgørelse ved kendelse af 11. juli 2014 i sagerne 55.2013, 52.2013 og 49.2013 traf afgørelse om, at der i et tilfælde, hvor spørgsmålet om virksomhedens manglende samtykke til en forlængelse af uddannelsesaftalen i forbindelse med graviditet var blevet indbragt for det faglige udvalg, men hvor det faglige udvalg ikke ville eller kunne træffe afgørelse om forlængelse, forelå en krænkelse af elevens rettigheder i strid med ligebehandlingsloven.

I relation til de elever, der er ansat på funktionærvilkår, bestemte Højesteret ved afgørelsen af 3. november 2014 (U 2015-348 H), som ligeledes er omtalt i årsberetningen for 2014, at en kontorelev ved uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen var berettiget til erstatning efter funktionærlovens § 3 samt en godtgørelse for tab af uddannelsesgode på 15.000 kr. svarende til halvdelen af den godtgørelse, som eleven ville have været berettiget til efter Tvistighedsnævnets faste praksis. Tvistighedsnævnet fulgte op på denne afgørelse ved kendelse af 23. oktober 2014 i sag 44.2015, hvor en vokselev fik medhold i et krav på 25.000 kr. for tab af uddannelsesgode ved siden af minimalerstatningen efter funktionærlovens § 3.

I 2015 har Tvistighedsnævnet ved kendelse af 27. november 2015 i sag 08.2015 truffet afgørelse om, at en funktionærellev, der får tilkendt både erstatning

efter § 3 og godtgørelse efter § 2 b, ikke samtidig har ret til godtgørelse for tab af uddannelsesgode. Det kan – som det fremgår af kendelsen – overvejes, om der i stedet for § 2 b godtgørelse bør ydes en godtgørelse for tab af uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven, hvilken godtgørelse i nogle tilfælde vil kunne være større end den måneds løn, der i flere sager er tilkendt i godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b. Under alle omstændigheder vil dette kunne løses i forbindelse med nedlæggelse af påstandene for nævnet.

Lønbegrebet i erhvervsuddannelseslovens § 55 har i 2015 ikke givet anledning til mange tvistigheder, efter at Højesteret har afgjort, at pension, søgnehellighedsbetaling, fritvalgs lønkonto og feriefridage er løn i bestemmelsens forstand. Med hensyn til pensionsbidrag følger det af flere afgørelser fra Højesteret, at elevens egen andel af pensionsbidraget ikke kan udbetales til eleven med frigørende virkning, men at eleven har ret til indbetaling heraf på en af eleven anvist pensionsordning. Dette bør eleverne og deres organisationer også i forbindelse med formulering af deres påstande for Tvistighedsnævnet være opmærksomme på.

Tvistighedsnævnet har i 2015 fået forelagt sager, hvor den vejledning, som ydes af erhvervsskolerne over for praktikvirksomhederne i relation til indgåelse af uddannelsesaftale og udfyldelse af blanketten i forbindelse hermed samt i forbindelse med ophør af uddannelsesaftaler, har været et tema. Ikke sjældent opfatter virksomhederne erhvervsskolerne registrering af uddannelsesaftalen som en godkendelse af dens indhold, og det sker da også ofte, at erhvervsskolerne retter eller tilføjer noget i de underskrevne uddannelsesaftaler. Det er dog fortsat virksomheden, der er ansvarlig over for eleven for uddannelsesaftalens udformning, og derfor også virksomheden, der for eksempel skal betale en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven for manglende eller ukorrekt udfyldelse af uddannelsesaftalens punkt 8 om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, således som det frem-

---

går af kendelse af 23. oktober 2015 i sag 44.2015. Manglen anses for alvorlig, fordi uddannelsesaftalen uden en korrekt henvisning til overenskomsten ikke indeholder oplysninger om lønnens størrelse og andre lønrettigheder. I sagen 53.2014 havde erhvervsskolen afgivet fejlagtige oplysninger om elevens muligheder for at gå til omprøve, hvilket var afgørende for virksomhedens beslutning om ophævelse af uddannelsesaftalen. Erhvervsskolen havde i den anledning refunderet nogle af virksomhedens lønudgifter til eleven. I sagen 20.2015 havde erhvervsskolen tilsyneladende vejledt virksomheden i strid med erhvervsuddannelsesloven i forbindelse med mulighederne for at afslutte en uddannelsesaftale, hvilket i sagens natur er meget alvorligt. Der er dog ingen tvivl om, at erhvervsskolerne vejleder ud fra de bedste hensigter, men virksomhederne bør dog søge rådgivning andetsteds, hvis man er i tvivl om forhold i forbindelse med erhvervsuddannelserne.

I lighed med sidste år har der også i 2015 kunnet konstateres et mærkbart og glædeligt fald i den gennemsnitlige sagsbehandlingstid, der nu er faldet fra 5,8 måneder til 4,1 måneder. Det er et meget flot resultat, som jo kun har kunnet lade sig gøre i kraft af den store indsats, der ydes af alle parter, såvel de mødende i nævnet og deres repræsentanter som de faste medlemmer fra DA og LO og § 3-dommerne. Jeg vil også gerne takke sekretariatsleder fuldmægtig Anja Kær Kold og de dygtige studenter, som til daglig driver et yderst velfungerende sekretariat og med deres engagement og dedikerede indsats har skabt grundlaget for, at sagerne bliver fremmet og behandlet hurtigt og effektivt i Tvistighedsnævnet og i Ankenævnet for Praktikvirksomheder.



Det har været en stor fornøjelse at arbejde sammen med jer alle i 2015!



**Tine Vuust**

Formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet  
vedrørende Praktikvirksomheder

---

# Information fra sekretariatet

## Tvistighedsnævnet

Der er sket endnu et fald i sagsbehandlingstiden fra 5,8 måneder i 2014 til 4,1 måneder i 2015. Det vurderes at skyldes effekten af de iværksatte tiltag for at nedsætte sagsbehandlingstiden. Sekretariatet har blandt andet omhyggeligt vurderet hver enkelt anmodning om omberømmelse for at opnå en ensartet praksis samt imødekommet færre anmodninger om omberømmelser. Effekten heraf kan allerede ses, idet parterne møder op, selvom de har meddelt, at de ikke ville møde, og der er ligeledes indkommet færre anmodninger om omberømmelser i 2015. Derudover forhåndsberammes møderne, hvilket betyder, at der samtidig med forkyndelse af klageskriftet for indklagede meddeles tidspunkt for behandling af sagen i Tvistighedsnævnet. Sager modtaget i 2015 har i langt de fleste tilfælde fået en mødedato samme år.

## Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder har modtaget 11 sager i 2015. Tre sager er trukket tilbage af klager, fem sager er afgjort, og tre sager er under behandling. Af de fem sager som er afgjort, har Ankenævnet hjemvist to sager til fornyet behandling, tilsidesat to afgørelser truffet af de faglige udvalg og tiltrådt én sag. Der er konstateret et væsentligt fald i sagsbehandlingstiden, der er faldet til under tidligere års niveau.

## Statslig udflytning

Som led i regeringens plan om udflytning af statslige arbejdspladser flytter sekretariatet for begge nævne til Klagenævnenes Hus i Viborg. Det forventes af ske i løbet af sommeren 2016. Der vil ske en overdragelse af opgaverne, da ingen af sekretariatets nuværende medarbejdere følger med.

## Sekretariatets medarbejdere

Studentermehjælpere Pernille Tinndahn-Nielsen og Frida Keller Medic har hver især søgt nye udfordringer. Julie Elling er tiltrådt sekretariatet og varetager sammen med studentermehjælper Sibel Zuferov de daglige opgaver på bedste vis.



**Anja Kær Kold**

Fuldmægtig, sekretariatsleder f. Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder



---

Del 1  
Tvistighedsnævnet

---

---

# Tvistighedsnævnets medlemmer og sekretariat

## **Formand**

Landsdommer Tine Vuust

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

## **Medlemmer og stedfortrædere**

*Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:*

Advokat Tine Benedikte Skyum

Chefkonsulent Simon Neergaard-Holm (*stedfortræder*)

Chefkonsulent Lise E. Bardenfleth (*stedfortræder*)

*Udpeget af Landsorganisationen i Danmark:*

Advokat Ane Kristine Lorentzen

Advokat Pernille Leidersdorff-Ernst (*stedfortræder*)

Advokat Ulrik Mayland (*stedfortræder*)

## **Sekretariatet**

*Sekretariatsfunktionen varetages af:*

Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling,

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet

Telefon: 33 92 38 41

*Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:*

E-mail: **tvist@uvm.dk**

Sekretariatsleder fuldmægtig Anja Kær kold, stud.jur. Sibel Zuferov  
og stud.jur. Julie Elling

---

# 1. Præsentation af Tvistighedsnævnet

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

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

Tvistighedsnævnets møder er offentlige, medmindre nævnet i den konkrete sag beslutter det modsatte. En sag, der er indbragt for Tvistighedsnævnet, kan afgøres ved, at 1) parterne indgår et udenretligt forlig inden nævnsmødet, 2) parterne indgår et indenretligt forlig på nævnsmødet eller ved 3) at

nævnet træffer afgørelse i sagen ved kendelse.

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

Nævnets afgørelser og forlig, der indgås på nævnsmødet, kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrdelse af domme og indenretlige forlig, jf. § 65, stk. 3, i lov om erhvervsuddannelser og § 24, stk. 5, i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet.

Nævnet består af en formand, som er landsdommer, og to faste medlemmer. De faste medlemmer beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Lands-

organisationen i Danmark (LO). I hver sag tiltrædes nævnet desuden af to medlemmer (de såkaldte § 3-dommere), som udpeges af de forhandlingsberettigede organisationer inden for det relevante erhvervsområde, jf. § 64, stk. 1-2, i erhvervsuddannelsesloven og § 3 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet. § 3-dommerne udpeges af henholdsvis arbejdsgiver- og arbejdstagersiden og skal have en særlig indsigt i det arbejdsområde, som sagen vedrører.

Nævnet betjenes af et sekretariat, der stilles til rådighed af undervisningsministeren. Sekretariatet er placeret i Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, der er en del af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling.

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

---

der. Nævnet er dog en del af den offentlige forvaltning og er derfor underlagt almindelige forvaltningsretlige regler ved sin behandling af sagerne, jf. § 4 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet. Nævnet er dog ikke omfattet af Folketingets Ombudsmands kompetence, jf. § 7, stk. 3, i lov om Folketingets Ombudsmand, hvorefter ombudsmanden ikke behandler klager over nævn, der i betryggende former træffer afgørelse om tvister mellem private, selv om vedkommende nævn i anden sammenhæng betragtes som tilhørende den offentlige forvaltning, jf. lovbekendtgørelse nr. 349 af 22. marts 2013.

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

---

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

De nedenfor omtalte kendelser kan i deres helhed ses på [www.retsinfo.dk](http://www.retsinfo.dk).

Kendelserne ligger i retsinformation samlet under *lov om erhvervsuddannelser* og findes her ved at klikke på linket: [www.retsinfo.dk](http://www.retsinfo.dk).

**Kendelser og domme vedrører et eller flere af nedennævnte emner:**

- **Funktionærloven**
- **Hjemvisning til fagligt udvalg**
- **Injurier**
- **Konkurrerende overenskomster**
- **Ligebehandlingsloven**  
Forskelsbehandling på grund af køn, herunder for eksempel graviditet, barsel, chikane og sexchikane
- **Ligelønsloven**
- **Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2**
- **Mangelfuld uddannelse**
- **Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2**
- **Ophævelse af uddannelsesaftalen**
  1. Virksomhedens ensidige ophævelse
- **1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse**
- **1.2. EUL § 61, stk. 2, bristede eller urigtige forudsætninger**
- 2. Elevens ensidige ophævelse
  - **2.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse**
  - **2.2. EUL § 61, stk. 2, bristede eller urigtige forudsætninger**
- 3. EUL § 61, stk. 3, reklamationsfrist 1 måned
- 4. Gensidig ophævelse
- **Overenskomstfortolkning**
- **Passivitet** (spørgsmål om bortfald af et krav, fordi dette ikke er gjort gældende inden for rimelig tid)
- **Prøvetid, EUL § 60, stk. 2**
- **Sagsomkostninger**, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3

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

## Afvisning/Bortfald

### *Kendelse af 4. maj 2015 i sag 10.2015*

Under sin uddannelse krævede eleven efterbetaling af en uges løn samt fritvalgs lønkonto, ferietillæg og feriefridage for hele uddannelsesperioden med i alt 56.258,93 kr. og feriegodtgørelse med 16.918,23 kr. Under et møde på virksomheden den 1. maj 2014 mellem eleven og indehaveren blev opgørelsen underskrevet af begge parter med følgende påtegning: "Kr. 56.258,93 er afreg-

net 1/5-14. Feriepenge tilgår via Pro-løn kr. 16.918,23 kr." Virksomheden gjorde under sagen gældende, at beløbet blev betalt kontant under mødet, og fremsatte endvidere en række modkrav for indkøb af materialer til privat forbrug, udgifter til telefon og omkodning af låse på grund af manglende aflevering af firmanøgle og firmatelefon samt parkeringsbøder. Tvistighedsnævnet bemærkede, at der ikke forelå nogen form for dokumentation for betaling af lønbeløbet, for eksempel i form af regnskabsbilag eller lønsedler, og fandt det herefter ikke godtgjort, at eleven havde modtaget lønnen kontant. Eleven fik derfor medhold i sit efterbetalingskrav. Virksomhedens selvstændige påstande hidrørte ikke fra uddannelsesforholdet og blev derfor afvist.

### *Kendelse af 19. oktober 2015 i sag 28.2015*

Eleven havde været ansat som staldmedarbejder i 3 måneder i en svine-stald og 3 måneder i en kostald, inden han blev ansat i virksomheden som staldmedarbejder i kostalden i

8 måneder, hvorefter der blev indgået aftale om uddannelse til landbrugsassistent. Eleven fremsatte under mødet i det faglige udvalg krav om aflønning som voksen arbejder efter Jordbrugsoverenskomstens § 25 m, hvorefter voksne elever anbefales aflønning som voksen arbejder, medmindre der foreligger saglige grunde til ikke at tilbyde denne løn. Det kan for eksempel være, hvis eleven kun har en ganske kortvarig erfaring inden for overenskomstområdet, det vil sige væsentlig mindre end 12 måneder. Nævnet fandt, at eleven ikke havde frafaldet krav på aflønning som voksen arbejder i forbindelse med, at krav på andre løndele blev frafaldet forud for mødet i det faglige udvalg. Kravet blev imidlertid afvist i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2, idet en stillingtagen til, om eleven skulle have voksenløn, indebærer en fortolkning af overenskomsten, og idet de faste medlemmer af nævnet ikke var enige om at behandle fortolkningsspørgsmålet.



## Ansættelsesbevisloven

*Kendelse af 9. april 2015 i sagerne 04.2015 og 05.2015*

Eleverne ophævede deres uddannelsesaftaler i prøvetiden efter knap 2 måneders praktikperiode, hvor de havde arbejdet i gennemsnit 58,3 timer om ugen. De rejste herefter krav om blandt andet godtgørelse for overtrædelse af arbejdstidsdirektivet, selvom de på grund af ophævelserne ikke havde arbejdet i de 4 måneder, der i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet er angivet som referenceperiode. Tvistighedsnævnet fandt på trods heraf, at eleverne hver havde krav på en godtgørelse på 20.000 kr., idet der ikke var noget, der tydede på, at arbejdstiden i de næste to måneder ville ændret sig i forhold til de forudgående måneder, og idet virksomheden ikke havde svaret eller givet møde under sagen. Eleverne fik endvidere medhold i et krav på godtgørelse efter ansættelsesbevisloven med 7.500 kr., idet det ikke fremgik af uddannelsesaftalerne, hvilken overens-

komst der var gældende for uddannelsesområdet.

*Kendelse af 17. april 2015 i sag 09.2015*

Eleven rejste efter uddannelsesaftalens ophør krav om efterbetaling af løn, herunder af pensionsbeløb, samt godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet der under punkt 8 i uddannelsesaftalen om navnet på den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet alene var anført "HK". Referenceoverenskomsten var Landsoverenskomsten, Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service, indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat og HK HANDEL. Eleven fik medhold i sit efterbetalingskrav, dog således at et flertal af nævnet fandt, at eleven ikke kunne kræve sit eget pensionsbidrag udbetalt til sig selv (igen), og at pensionsbidraget derfor skulle indbetales til en af eleven anvist pensionsordning. Virksomheden skulle endvidere betale 7.500 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet anførelsen af "HK" om referenceoverenskom-

sten og en manglende angivelse af nogle individuelle lønbestemmelser i overenskomsten udgjorde en mangel i ansættelsesbevislovens forstand.

*Kendelse af 18. juni 2015 i sag 64.2014*

Uddannelsesaftalen blev ophævet af virksomheden med den begrundelse, at eleven var ulovligt udeblevet ved en eftermiddag at have forladt arbejdspladsen i vrede før arbejdstids ophør og derefter ikke var mødt på arbejde den følgende dag. Nævnet lagde elevens forklaring til grund om, at hun var syg og havde sygemeldt sig over for virksomheden den pågældende eftermiddag, hvorfor ophævelsen var uberettiget. Der fandtes trods elevens forklaring om chikane fra arbejdsgiverens side og efterfølgende psykiske problemer ikke grundlag for at tilkende eleven en forhøjet godtgørelse i forhold til den almindelige praksis, og eleven fik herefter medhold i et krav på 30.000 kr. for tab af uddannelsesgode. Eleven fik endvidere tilkendt 10.000 kr. i godtgørelse efter ansæt-

---

telsesbevisloven, idet det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken kollektiv overenskomst der var gældende for uddannelsesforholdet, og dette havde haft betydning for en tvist mellem parterne om lønnens størrelse og indbåret risiko for betydelige løntab. Der blev under sagen tillige givet eleven medhold i et krav på efterbetaling af løn på cirka 89.000 kr.

---

*Kendelse af 23. oktober 2015 i sag 44.2015*  
Virksomheden var medlem af DI Overenskomst I og dermed omfattet af Industriens Overenskomst indgået mellem CO Industri og Dansk Industri, som indeholder bestemmelser for voksenalringsområdet omfattet af overenskomsten. Eleven skulle uddannes som lageroperatør, og punkt 8 i uddannelsesaftalen var ikke udfyldt. Spørgsmålet var, om eleven, der var aflønnet efter Industriens Overenskomst, efter erhvervsuddannelseslovens § 55 i stedet havde ret til aflønning efter landtransportområdets læringsoverenskomst, Fællesoverenskom-

sten indgået mellem DI Overenskomst II/DI Overenskomst I og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen. Eleven havde endvidere rejst krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet fandt med henvisning til UfR 2008-1897 H og Østre Landsrets dom af 14. april 2010 (22. afd. B-879-09), at det var Fællesoverenskomsten, der skulle danne grundlag for lønnen, idet der blev lagt afgørende vægt på, at kun 3F Transportgruppen var medlem af det faglige udvalg på arbejdstagersiden, og at arbejdstagerparten i Industriens Overenskomst, CO Industri herunder 3F Industrigruppen, således ikke medvirkede ved transport- og logistikelevuddannelsernes tilrettelæggelse. Eleven fik derfor medhold i sit efterbetalingskrav. Eleven fik endvidere tilkendt 10.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det i relation hertil ikke fritog virksomheden for ansvar, at erhvervsskolen havde medvirket ved udfyldelse af uddannelsesaftalen.

---

*Højesterets dom af 24. november 2014 (U 2015-642 H)*

Eleven fik medhold i et krav mod praktikvirksomheden om betaling af arbejdsgiverandelen af pensionsbidraget til en pensionsordning oprettet af eleven samt fritvalgs lønkonto, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Om kravet på godtgørelse efter ansættelsesbevisloven udtalte Højesteret: "Ifølge uddannelsesaftalen udgør lønnen den gældende mindstebetaling for elever og fremgår af den overenskomst, der gælder for uddannelsen. Imidlertid er der ingen angivelse af lønnens størrelse eller af den relevante kollektive overenskomst, og uddannelsesaftalen indeholder derfor ikke tilstrækkelige oplysninger om [elevens] løn- og ansættelsesvilkår. Arbejdsgiverselskabet har således ikke opfyldt sin oplysningspligt efter ansættelsesbevislovens § 2, og [eleven] er derfor berettiget til en godtgørelse efter lovens § 6. ... I denne sag har der været tvist om ansættelsesforholdet, som korrekt opfyldelse af oplysningspligten kunne have afværget. De utilstrækkelige oplysning-

ger om løn- og ansættelsesvilkårene i uddannelsesaftalen er momenter, der taler for at gå op over det nævnte beløb på 7.500 kr., idet [eleven] herved blev udsat for risiko for tab af det ikke ubetydelige beløb, som har været omtvistet i sagen. Herefter, og da der ikke er momenter, som taler for at gå ned, tiltræder Højesteret, at godtgørelsen efter ansættelsesbevislovens § 6, stk. 1, 2. pkt., bør fastsættes til 10.000 kr., jf. herved også Højesterets dom af 3. november 2014 (sag nr. 23/2014).”

## Ferieloven

*Kendelse af 17. april 2015 i sag 07.2015*  
Virksomheden anerkendte et krav om betaling for søgnehellidage, men afviste at betale feriepenge for manglende afholdelse af 12,5 feriedage i det optjeningsår, hvor eleven begyndte som elev. Der var enighed om, at eleven i medfør af ferielovens § 9 kunne have afholdt 25 dages ferie med løn vedrørende dette optjeningsår, men eleven havde kun afholdt 17 dages ferie, fordi hun

ikke fik løn under ferien og kun fik udbetalt feriegodtgørelse fra tidligere ansættelse for 12,5 feriedage. Tvistighedsnævnet udtalte, at den yderligere ret til ferie med løn, der ikke er optjent, men alene følger af ferielovens § 9, bortfalder ved fratræden, også selvom eleven måtte have været afskåret fra at holde ferie på grund af en feriehindring. Eleven havde derfor kun krav på betaling for de 4,5 yderligere feriedage, som hun havde afholdt uden løn. Med hensyn til søgnehellidagsbetalingen var overenskomstparterne enige om, at overenskomstens bestemmelser herom praktiseres således, at søgnehellidage betales efter samme principper som betaling til ferieordningen i øvrigt, således at krav på søgnehellidagsbetaling reduceres i forhold til den afholdte ferie i det ferieår, hvori fratrædelse sker. Eleven havde derfor – trods virksomhedens anerkendelse af det fulde krav - kun ret til en forholds-mæssig del af det opgjorte krav på søgnehellidagsbetaling.

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

*Højesterets dom af 21. januar 2015 i sag 180/2013 (U 2015-1318 H)*

Eleven var på grund af graviditet afskåret fra at færdiggøre sin uddannelse før udløbet af uddannelsesaftalen. Spørgsmålet var, om virksomheden efter erhvervsuddannelseslovens § 58 havde pligt til at forlænge den. Højesteret udtalte, at bestemmelsen må forstås således, at en elev, der bliver gravid, og som påbegynder barselsorlov, inden uddannelsesaftalen er udløbet, kan kræve, at aftalen forlænges i nødvendigt omfang. Arbejdsgiverens nægtelse af at medvirke til en nødvendig forlængelse vil være udtryk for forskelsbehandling på grund af graviditet og barsel i strid med ligestillingsloven. Arbejdsgiveren og eleven skal søge at opnå enighed om forlængelse, og initiativet vil naturligt komme fra den gravide selv. Arbejdsgiveren har imidlertid en forpligtelse til at søge afklaret, om der er behov for forlængelse og om nødvendigt indbringe spørgs-

---

målet for det faglige udvalg. I den konkrete sag fandtes virksomheden ikke at have søgt en sådan afklaring, men havde i stedet bedt eleven om at aflevere sine ejendele, hvilket måtte sidestilles med en afskedigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9. Højesteret udtalte endvidere, at godtgørelse for afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven som udgangspunkt må fastsættes til et beløb, der mindst svarer til 6 måneders løn. Den usikkerhed, der havde været om forståelsen af § 58, var imidlertid en formildende omstændighed, ligesom det kan indgå som en formildende omstændighed, at arbejdsgiveren har tilbudt eleven at gennemføre den resterende del af uddannelsen før udløbet af fraværperioden. Godtgørelsen blev på denne baggrund fastsat til cirka 2 måneders løn. Højesteret ændrede herved landsrettens dom om frifindelse af virksomheden og Tvistighedsnævnets kendelse af 3. februar 2012 i sag 38.2011.

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

*Kendelse af 7. april 2015 i sag 54.2014*  
Uddannelsesaftalen blev ophævet af virksomheden med den begrundelse, at eleven trods tidligere henstillinger og samtaler ikke fungerede i sit arbejde som elev, og at han i en samtale dagen forinden havde oplyst, at han ikke kunne koncentrere sig bedre om arbejdet på grund af en hjerneskade, som han ikke tidligere havde oplyst om. Eleven havde ved ansættelsessamtalen oplyst, at han led af spastisk lammelse, og at dette bevirkede, at han haltede. Han gjorde under sagen gældende, at den spastiske lammelse også medførte en funktionsnedsættelse i form af koncentrationsbesvær, og at ophævelsen af uddannelsesaftalen derfor indobar en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven på

ansættelsestidspunktet ikke vidste, at han også led af koncentrationsbesvær, og at han derfor ikke havde fortiet oplysninger i strid med helbredsoplysningsloven. Ophævelsen af uddannelsesaftalen fandtes ikke at være i strid med forskelsbehandlingsloven og var i øvrigt berettiget. Nævnet lagde herved vægt på blandt andet, at der ikke forelå dokumentation for sammenhængen mellem sygdommen "spastisk lammelse" og elevens mentale vanskeligheder, og at ordene i ophævelsesskrivelsen "din hjerneskade" måtte forstås som en henvisning til elevens forklaring på sine koncentrationsproblemer og ikke som en anerkendelse af, at elevens manglende evner var en følge af elevens sygdom. Virksomheden blev derfor frifundet for krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven og tab af uddannelsesgode.

---

*Kendelse af 27. november 2015 i sag 08.2015*  
Eleven blev i sin praktikperiode sygemeldt med stress og depression, og det blev samtidig tilkendegivet

over for virksomheden, at der var mistanke om mindre personlighedsforstyrrelser. Efter i perioder at have været deltidssygemeldt med forskellige planer for optrapning i arbejdstid, blev eleven efter tre måneder sygemeldt igen på fuld tid og var fraværende, indtil virksomheden 7 måneder senere ophævede uddannelsesaftalen på grund af bristede forudsætninger. I en behandlingsplan, som blev udarbejdet en måned efter ophævelsen, blev elevens diagnose angivet som ”personlighedsforstyrrelse af blandet karakter med histrionisk evasiv samt tvangspræget træk”, og i en statusattest af 30. juni 2014 blev det anført, at der var skånebehov med hensyn til tilbagevenden på arbejdsmarkedet, men at det endnu var for tidligt at udtale sig om, hvorvidt eleven på sigt ville kunne varetage beskæftigelse på ordinære vilkår. Eleven begyndte i aktivering hos en ny arbejdsgiver den 1. december 2014. Nævnet fandt, at eleven ikke havde krav på godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Eleven fik derimod medhold i, at ophævelsen af

uddannelsesaftalen ikke var berettiget, og der blev tilkendt eleven minimalerstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter § 2 b, mens et krav om godtgørelse for tab af uddannelsesgode ikke blev taget til følge.

### **Funktionærloven**

#### *Kendelse af 7. april 2015 i sag 54.2014*

Uddannelsesaftalen blev ophævet af virksomheden med den begrundelse, at eleven trods tidligere henstillinger og samtaler ikke fungerede i sit arbejde som elev, og at han i en samtale dagen forinden havde oplyst, at han ikke kunne koncentrere sig bedre om arbejdet på grund af en hjerneskade, som han ikke tidligere havde oplyst om. Eleven havde ved ansættelsessamtalen oplyst, at han led af spastisk lammelse, og at dette bevirkede, at han haltede. Han gjorde under sagen gældende, at den spastiske lammelse også medførte en funktionsnedsættelse i form af koncentrationsbesvær, og at ophævel-

sen af uddannelsesaftalen derfor indebar en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven på ansættelsestidspunktet ikke vidste, at han også led af koncentrationsbesvær, og at han derfor ikke havde fortiet oplysninger i strid med helbredsoplysningsloven. Ophævelsen af uddannelsesaftalen fandtes ikke at være i strid med forskelsbehandlingsloven og var i øvrigt berettiget. Nævnet lagde herved vægt på blandt andet, at der ikke forelå dokumentation for sammenhængen mellem sygdommen ”spastisk lammelse” og elevens mentale vanskeligheder, og at ordene i ophævelsesskrivelsen ”din hjerneskade” måtte forstås som en henvisning til elevens forklaring på sine koncentrationsproblemer og ikke som en anerkendelse af, at elevens manglende evner var en følge af elevens sygdom. Virksomheden blev derfor frifundet for krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven og tab af uddannelsesgode.

---

**Kendelse af 28. september 2015 i sag 27.2015**  
Eleven meddelte sin daglige leder, at hun var gravid, og sygemeldte sig i den følgende måned på grund af smerter i ryggen. Uddannelsesaftalen blev efter 11 dages sygefravær ophævet af virksomheden med begrundelse om et meget stort fravær under praktikperioden. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven på ophævelsestidspunktet ikke havde haft et fravær, der kunne begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen, og at virksomheden under disse omstændigheder ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen ikke var helt eller delvist begrundet i elevens graviditet. Eleven fik tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn efter ligebehandlingsloven, idet det forhold, at eleven under nævnets behandling af sagen blev tilbudt at færdiggøre sin uddannelse, ikke kunne begrunde en nedsettelse af godtgørelsen. Eleven fik endvidere medhold i sit krav på erstatning efter funktionærlovens § 3, mens virksomheden blev frifundet for et krav om godtgørelse for tab af uddannelsesgode, idet godtgørelsen

efter ligebehandlingsloven ansås for at kompensere for i det væsentlige samme forhold.

---

**Kendelse af 2. november 2015 i sag 45.2015**  
Uddannelsesaftalen blev ophævet med den begrundelse, at virksomheden var under tvangsopløsning. Nævnet fandt, at virksomheden var nærmest til at bære risikoen herfor, og at ophævelsen derfor ikke var berettiget. Eleven fik herefter medhold i sine krav på minimalerstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse for tab af uddannelsesgode, der med henvisning til U 2014-1708 H blev fastsat til 25.000 kr., svarende til halvdelen af den godtgørelse som eleven, der var vokselev, efter nævnets praksis som udgangspunkt ville have været berettiget til.

---

**Kendelse af 2. november 2015 i sag 47.2015**  
Eleven og virksomheden indgik en aftale om uddannelse til tandklinik-assistent med uddannelsesperiode fra den 1. marts 2014 til den 31. au-

gust 2016. På et møde den 9. december 2014 underskrev parterne et tillæg til uddannelsesaftalen, hvorved den ændredes til en kort uddannelsesaftale med afslutning den 1. marts 2015. Eleven gjorde for nævnet gældende, at tillægget var ugyldigt efter aftalelovens § 30, og at ophøret af uddannelsesaftalen derfor skulle sidestilles med en uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen fra virksomhedens side. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at tillægget var blevet underskrevet under omstændigheder, der gav grundlag for at tilsidesætte aftalen, og virksomheden blev derfor frifundet for de rejste krav på erstatning efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b og for tab af uddannelsesgode.

---

**Kendelse af 27. november 2015 i sag 08.2015**  
Eleven blev i sin praktikperiode sygemeldt med stress og depression, og det blev samtidig tilkendegivet over for virksomheden, at der var mistanke om mindre personlighedsforstyrrelser. Efter i perioder at have

været deltidssygemeldt med forskellige planer for optrapning i arbejdstid, blev eleven efter tre måneder sygemeldt igen på fuld tid og var fraværende, indtil virksomheden 7 måneder senere ophævede uddannelsesaftalen på grund af bristede forudsætninger. I en behandlingsplan, som blev udarbejdet en måned efter ophævelsen, blev elevens diagnose angivet som ”personlighedsforstyrrelse af blandet karakter med histrionisk evasiv samt tvangspræget træk”, og i en statusattest af 30. juni 2014 blev det anført, at der var skånebehov med hensyn til tilbagevenden på arbejdsmarkedet, men at det endnu var for tidligt at udtale sig om, hvorvidt eleven på sigt ville kunne varetage beskæftigelse på ordinære vilkår. Eleven begyndte i aktivering hos en ny arbejdsgiver den 1. december 2014. Nævnet fandt, at eleven ikke havde krav på godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Eleven fik derimod medhold i, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke var berettiget, og der blev tilkendt eleven minimalerstatning efter funktionær-

lovens § 3 og godtgørelse efter § 2 b, mens et krav om godtgørelse for tab af uddannelsesgode ikke blev taget til følge.

### Hjemvisning til fagligt udvalg

*Ingen kendelse*

### Injurier

*Ingen kendelse*

### Konkurrerende overenskomster

*Kendelse af 23. oktober 2015 i sag 44.2015* Virksomheden var medlem af DI Overenskomst I og dermed omfattet af Industriens Overenskomst indgået mellem CO Industri og Dansk Industri, som indeholder bestemmelser for voksenlærlinge omfattet af overenskomsten. Eleven skulle uddannes som lageroperatør, og punkt 8 i uddannelsesaftalen var ikke udfyldt. Spørgsmålet var, om eleven, der

var aflønnet efter Industriens Overenskomst, efter erhvervsuddannelseslovens § 55 i stedet havde ret til aflønning efter landtransportområdets lærlingeoverenskomst, Fælles-overenskomsten indgået mellem DI Overenskomst II/DI Overenskomst I og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen. Eleven havde endvidere rejst krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet fandt med henvisning til U 2008-1897 H og Østre Landsrets dom af 14. april 2010 (22. afd. B-879-09), at det var Fællesoverenskomsten, der skulle danne grundlag for lønnen, idet der blev lagt afgørende vægt på, at kun 3F Transportgruppen var medlem af det faglige udvalg på arbejdstagerens side, og at arbejdstagerparten i Industriens Overenskomst, CO Industri herunder 3F Industrigruppen, således ikke medvirkede ved transport- og logistikelevuddannelsens tilrettelæggelse. Eleven fik derfor medhold i sit efterbetalingskrav. Eleven fik endvidere tilkendt 10.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det i rela-

---

tion hertil ikke fritog virksomheden for ansvar, at erhvervsskolen havde medvirket ved udfyldelse af uddannelsesaftalen.

### **Ligebehandlingsloven. Forskelsbehandling på grund af køn, herunder for eksempel graviditet, barsel, chikane og sexchikane**

#### *Kendelse af 12. februar 2015 i sag 41.2014*

Eleven var ansat i virksomhedspraktik og i job med løntilskud i 4 ½ måned, inden hun den 27. august 2013 indgik en uddannelsesaftale med virksomheden. Af et notat, dateret den 27. november 2013, fremgik, at hun blev afskediget på grund af svigtende omsætning, mens det i en ophævelsesblanket underskrevet af virksomheden den 11. februar 2014 var anført, at uddannelsesaftalen blev ophævet i prøvetiden med virkning fra den 26. november 2013. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven fik meddelelse om opsigelsen af uddannelsesaftalen inden prøvetidens udløb, men arbejdede

til dagen efter. Herefter var indklagede afskåret fra at bringe uddannelsesaftalen til ophør efter reglerne i erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, idet nævnet fandt, at det må være en forudsætning for, at en virksomhed kan benytte sig af denne opsigelsesadgang, at opsigelsen ikke blot er meddelt, men at fratræden også er sket inden prøvetidens udløb. Opsigelsen af uddannelsesaftalen blev meddelt på et tidspunkt, hvor eleven var gravid, hvilket virksomheden var bekendt med, og virksomheden havde ikke løftet bevisbyrden for, at opsigelsen ikke var helt eller delvist begrundet i graviditeten. Eleven fik herefter medhold i et krav på godtgørelse efter ligebehandlingsloven svarende til 6 måneders løn, mens der ikke var grundlag for herudover at tilkende hende en godtgørelse for tab af uddannelsesgode.

---

#### *Kendelse af 28. september 2015 i sag 27.2015*

Eleven meddelte sin daglige leder, at hun var gravid, og sygemeldte sig i den følgende måned på grund af

smarter i ryggen. Uddannelsesaftalen blev efter 11 dages sygefravær ophævet af virksomheden med begrundelse om et meget stort fravær under praktikperioden. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven på ophævelsestidspunktet ikke havde haft et fravær, der kunne begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen, og at virksomheden under disse omstændigheder ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen ikke var helt eller delvist begrundet i elevens graviditet. Eleven fik tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn efter ligebehandlingsloven, idet det forhold, at eleven under nævnets behandling af sagen blev tilbudt at færdiggøre sin uddannelse, ikke kunne begrunde en nedsettelse af godtgørelsen. Eleven fik endvidere medhold i sit krav på erstatning efter funktionærlovens § 3, mens virksomheden blev frifundet for et krav om godtgørelse for tab af uddannelsesgode, idet godtgørelsen efter ligebehandlingsloven ansås for at kompensere for i det væsentlige samme forhold.



---

*Vestre Landsrets dom af 28. januar 2015  
(9. afd. B-2116-13)*

Sagen vedrørte en elev, der skulle uddannes til kosmetiker i et wellness-center. Som led i uddannelsen skulle eleven lade behandlinger udføre på egen krop. Efterfølgende opstod spørgsmålet, om den uddannelsesansvarlige under sådanne behandlinger havde udøvet sexchikane i strid med ligebehandlingsloven, og om virksomheden som arbejdsgiver kunne gøres ansvarlig herfor. Landsretten fandt, at den uddannelsesansvarlige var fremkommet med uønsket verbal ytring og fysisk adfærd, som efter sin karakter var omfattet af ligebehandlingslovens § 1, stk. 6. Eleven havde herefter påvist omstændigheder, der kunne give anledning til at formode, at der var udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, jf. ligebehandlingslovens § 16 a, og virksomheden havde ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket, hvorfor eleven var berettiget til en godtgørelse for ulovlig forskelsbehandling på grund af køn. Kravet om godtgørelse kunne

rejses mod virksomheden som arbejdsgiver for den uddannelsesansvarlige, idet eleven efter uddannelsesaftalens indhold skulle lade behandlinger udføre på egen krop, og idet den uddannelsesansvarliges ytringer og adfærd ikke var sådanne abnorme handlinger, som virksomheden ikke havde kunnet påregne. Herefter fik eleven tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr., hvilket var en stadfæstelse af Tvistighedsnævnets kendelse af 23. november 2012 i sag 80.2011.

---

*Vestre Landsrets dom af 5. maj 2015  
(9. afd. B-1213-13)*

En muslimsk elev var under sin uddannelse til ernæringsassistent blevet pålagt at smage på mad, der indeholdt svinekød, idet hun dog ikke behøvede at spise maden, men kunne spytte ud efter at have smagt på den. Eleven ophævede uddannelsesaftalen efter at have gjort opmærksom på, at hendes religion forbød hende at smage på svinekød, hvortil hun havde fået det svar, at

reglen også gjaldt vegetarer, og at hun så måtte finde på noget andet at lave. Landsretten stadfæstede byrettens dom, hvorved kravet om at smage på svinekød fandtes at udgøre en indirekte forskelsbehandling, jf. forskelsbehandlingslovens § 3, stk. 1. Da reglen ikke var objektivt begrundet i et sagligt formål og hverken var hensigtsmæssig eller nødvendig, havde virksomheden handlet i strid med forskelsbehandlingsloven, og eleven fik tilkendt en godtgørelse på 40.000 kr. Sagen var i første række indbragt for Ligebehandlingsnævnet, der havde tilkendt eleven en godtgørelse på 75.000 kr.

## **Ligelønsloven**

### *Ingen kendelse*

---

## Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

### *Kendelse af 30. januar 2015 i sag 51.2014*

Eleven fremsatte i februar 2014 krav om betaling af løn mv., og ophævede i henhold til en blanket underskrevet den 17. marts 2014 uddannelsesaftalen på grund af manglende lønudbetaling og indberetning til SKAT igennem hele uddannelsesperioden. Virksomhedens ejer forklarede under sagen, at han forinden havde ophævet uddannelsesaftalen på grund af elevens manglende fremsendelse af dokumentation for sygdom. Virksomheden bestred lønkravet under henvisning til, at parterne havde aftalt en månedsløn på maksimalt 10.000 kr., og at eleven havde modtaget større kontantbeløb end de beløb, der fremgik af lønsedlerne. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at eleven havde modtaget kontantbeløb til dækning af lønnen, ligesom en eventuel aftale om betaling af lavere løn end referenceoverenskomsten ikke kunne lægges til grund. Eleven fik derfor medhold i sit krav på efterbetaling af løn og fik endvidere medhold i

kravet på godtgørelse for tab af uddannelsesgode, idet hans ophævelse af uddannelsesaftalen fandtes berettiget, mens virksomhedens ophævelse var uberettiget.

---

### *Kendelse af 17. april 2015 i sag 09.2015*

Eleven rejste efter uddannelsesaftalens ophør krav om efterbetaling af løn, herunder af pensionsbeløb, samt godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet der under punkt 8 i uddannelsesaftalen om navnet på den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet alene var anført "HK". Referenceoverenskomsten var Landsoverenskomsten, Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service, indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat og HK HANDEL. Eleven fik medhold i sit efterbetalingskrav, dog således at et flertal af nævnet fandt, at eleven ikke kunne kræve sit eget pensionsbidrag udbetalt til sig selv (igen), og at pensionsbidraget derfor skulle indbetales til en af eleven anvist pensionsordning. Virksomheden skulle endvidere be-

tale 7.500 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet anførelsen af "HK" om referenceoverenskomsten og en manglende angivelse af nogle individuelle lønbestemmelser i overenskomsten udgjorde en mangel i ansættelsesbevislovens forstand.

---

### *Kendelse af 10. juni 2015 i sag 21.2015*

Eleven, der var fra Litauen, krævede betaling for skolehjem i henhold til Jordbrugsoverenskomsten, der i § 25 j bestemmer, at den skal betales af arbejdsgiveren, hvis eleven ikke kan deltage i undervisning på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl, eller såfremt virksomheden har valgt en fjernere liggende skole. Virksomheden havde accepteret elevens ønske om at gennemføre andet hovedforløb på en anden landbrugsskole end den nærmeste, men Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at eleven på grund af sprogvanskeligheder ikke kunne have gennemført uddannelsen på den nærmeste landbrugsskole. Virksomheden blev derfor frifundet for kravet om betaling.

---

*Højesterets dom af 24. november 2014  
(U 2015-642 H)*

Eleven fik medhold i et krav mod praktikvirksomheden om betaling af arbejdsgiverandelen af pensionsbidraget til en pensionsordning oprettet af eleven samt fritvalgs lønkonto, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Om kravet på godtgørelse efter ansættelsesbevisloven udtalte Højesteret: ”Ifølge uddannelsesaftalen udgør lønnen den gældende mindstebetaling for elever og fremgår af den overenskomst, der gælder for uddannelsen. Imidlertid er der ingen angivelse af lønnens størrelse eller af den relevante kollektive overenskomst, og uddannelsesaftalen indeholder derfor ikke tilstrækkelige oplysninger om [elevens] løn- og ansættelsesvilkår. Arbejdsgiverselskabet har således ikke opfyldt sin oplysningspligt efter ansættelsesbevislovens § 2, og [eleven] er derfor berettiget til en godtgørelse efter lovens § 6. ... I denne sag har der været tvist om ansættelsesforholdet, som korrekt opfyldelse af oplysningspligten kunne have været. De utilstrækkelige oplysnin-

ger om løn- og ansættelsesvilkårene i uddannelsesaftalen er momenter, der taler for at gå op over det nævnte beløb på 7.500 kr., idet [eleven] herved blev udsat for risiko for tab af det ikke ubetydelige beløb, som har været omtvistet i sagen. Herefter, og da der ikke er momenter, som taler for at gå ned, tiltræder Højesteret, at godtgørelsen efter ansættelsesbevislovens § 6, stk. 1, 2. pkt., bør fastsættes til 10.000 kr., jf. herved også Højesterets dom af 3. november 2014 (sag nr. 23/2014).”

### **Mangelfuld uddannelse**

*Ingen kendelse*

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

*Ingen kendelse*

## **Ophævelse af uddannelsesaftalen**

### **1. Virksomhedens ensidige ophævelse**

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

*Kendelse af 30. januar 2015 i sag 51.2014*

Eleven fremsatte i februar 2014 krav om betaling af løn mv., og ophævede i henhold til en blanket underskrevet den 17. marts 2014 uddannelsesaftalen på grund af manglende lønudbetaling og indberetning til SKAT igennem hele uddannelsesperioden. Virksomhedens ejer forklarede under sagen, at han forinden havde ophævet uddannelsesaftalen på grund af elevens manglende fremsendelse af dokumentation for sygdom. Virksomheden bestred lønkravet under henvisning til, at parterne havde aftalt en månedsløn på maksimalt 10.000 kr., og at eleven havde modtaget større kontantbeløb end de beløb, der fremgik af lønsedlerne. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at eleven havde modtaget kontantbeløb til dækning af

---

lønnen, ligesom en eventuel aftale om betaling af lavere løn end referenceoverenskomsten ikke kunne lægges til grund. Eleven fik derfor medhold i sit krav på efterbetaling af løn og fik endvidere medhold i kravet på godtgørelse for tab af uddannelsesgode, idet hans ophævelse af uddannelsesaftalen fandtes berettiget, mens virksomhedens ophævelse var uberettiget.

---

*Kendelse af 8. april 2015 i sag 53.2014*

Eleven indgik aftale med virksomheden om forlængelse af uddannelsesaftalen i 3 måneder, fordi han skulle afsone en fængselsdom, og skulle efter endt skoleophold til en omprøve, som han imidlertid udeblev fra. Eleven forklarede om årsagen hertil, at han ikke kendte prøvetidspunktet, idet han ikke som lovet var blevet ringet op af sin lærer herom. Skolen orienterede samme dag virksomheden om udeblivelsen og tilkendegav, at eleven ikke kunne gennemføre det sidste skoleforløb og indstille sig til svendep prøve. På denne baggrund ophævede virk-

somheden uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven ikke havde ”bestået de manglende fag for at kunne komme på sidste skoleperiode og derved ikke overholdt aftalen ved forlængelse af læreforhold”. Det viste sig imidlertid, at eleven alligevel kunne gå til omprøve, som han bestod en uge efter ophævelsen. Ifølge virksomhedens bogholder anerkendte erhvervsskolen efterfølgende, at eleven ikke var blevet behørigt indkaldt til prøven, og at der var givet mangelfuld information til virksomheden om mulighederne for omprøve, og skolen havde senere betalt en del af virksomhedens lønudgifter til eleven. Tvistighedsnævnet fandt på den baggrund og henset til, at virksomheden ikke havde foretaget nærmere undersøgelser af årsagen til elevens udeblivelse, forinden uddannelsesaftalen blev ophævet, at ophævelsen ikke var berettiget. Eleven fik tilkendt 30.000 kr. for tab af uddannelsesgode.

---

*Kendelse af 24. april 2015 i sag 12.2015*

Eleven havde indgået uddannelsesaftale med A ApS, som pr. 1. februar 2014 udlejede sine lokaler til B ApS og pr. 31. juli 2014 ophævede lejemålet. Eleven fortsatte med at arbejde i lokalerne, indtil han den 22. august 2014 startede i skolepraktik. Eleven krævede betaling for løn mv. af A ApS indtil denne dato samt godtgørelse for tab af uddannelsesgode. Virksomheden afviste kravene, idet man anførte, at der var indgået aftale med B ApS om, at de efter den 1. februar 2014 skulle overtage læreforholdet. Tvistighedsnævnet anså A ApS forpligtet efter den oprindelige uddannelsesaftale, idet der ikke i forbindelse med udlejningen eller senere var indgået en ny uddannelsesaftale med B ApS, og A ApS skulle derfor betale løn mv. som krævet af eleven. A ApS skulle endvidere betale godtgørelse for tab af uddannelsesgode, idet virksomhedens afvisning af at betale eleven løn måtte sidestilles med en ophævelse af uddannelsesaftalen. Sagen var behandlet på skriftligt grundlag.

---

*Kendelse af 8. maj 2015 i sag 20.2015*

Eleven havde underskrevet en uddannelsesaftale, hvori var angivet en uddannelsesperiode fra 17. februar til 10. december 2014. Efter at være påbegyndt et skoleforløb i august 2014 udeblev lønnen. Som begrundelse herfor angav virksomheden, at man havde en aftale med erhvervsskolen om at kunne sende praktikanter tilbage til skolen uden varsel, hvis ikke tingene fungerede, og der blev henvist til en mailkorrespondance, som underbyggede dette. Erhvervsskolen sendte et tillæg til uddannelsesaftalen til virksomheden, hvorved uddannelsesperioden forkortedes, så den udløb den 11. oktober 2014. Tillægget blev registreret hos erhvervsskolen uden elevens underskrift. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven ikke havde tiltrådt denne forkortelse af uddannelsesaftalen, og at han derfor havde krav på løn indtil den 10. december 2014. Derimod fik eleven ikke medhold i et krav på godtgørelse for tab af uddannelsesgode, da uddannelsesaftalen ikke var ophævet.

---

*Kendelse af 26. maj 2015 i sag 14.2015*

Uddannelsesaftalen blev ophævet af virksomheden med den begrundelse, at eleven havde brugt en firmabil, som han havde til rådighed, til privat kørsel, ligesom der blev henvist til to advarsler for gentagne mødeforsinkelser. To af nævnets medlemmer anså det ikke for bevist, at eleven havde anvendt firmabilen til privat kørsel, mens et tredje medlem lagde til grund, at eleven havde kørt privat i bilen og derved overtrådt virksomhedens regler vedrørende brug af firmabil, som han var bekendt med. Denne voterende fandt imidlertid, at en sådan enkeltstående overtrædelse af firmabilsreglerne ikke udgjorde en grov misligholdelse af uddannelsesaftalen, og bemærkede, at tidligere afgivne advarsler vedrørende mødetidspunkter ikke ændrede herved. Ophævelsen af uddannelsesaftalen var derfor uberettiget, og eleven fik tilkendt 30.000 kr. i godtgørelse for tab af uddannelsesgode.

---

*Kendelse af 28. maj 2015 i sag 24.2014*

Under et skoleophold blev der på værelserne hos to elever fundet henholdsvis hash og rygeremedier. Eleverne modtog en advarsel fra skolen og forpligtede sig til at deltage i samtaler på et rusmiddelcenter. Virksomheden ophævede uddannelsesaftalerne med den begrundelse, at besiddelse og indtagelse af narkotiske stoffer under skoleophold var helt uacceptabelt. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at hashen tilhørte en af elevernes værelseskammerat, at ingen af eleverne havde været påvirkede af stoffer i skole- eller arbejdstiden, og at eleverne kun havde prøvet at ryge hash ved enkeltstående lejligheder uden for skolens område. På den baggrund fandtes ophævelsen af uddannelsesaftalerne uberettiget, og eleverne blev tilkendt en godtgørelse for tab af uddannelsesgode på 30.000 kr.

---

*Kendelse af 18. juni 2015 i sag 64.2014*

Uddannelsesaftalen blev ophævet af virksomheden med den begrundelse, at eleven var ulovligt ude-

---

blevet ved en eftermiddag at have forladt arbejdspladsen i vrede før arbejdstids ophør og derefter ikke var mødt på arbejde den følgende dag. Nævnet lagde elevens forklaring til grund om, at hun var syg og havde sygemeldt sig over for virksomheden den pågældende eftermiddag, hvorfor ophævelsen var uberettiget. Der fandtes trods elevens forklaring om chikane fra arbejdsgiverens side og efterfølgende psykiske problemer ikke grundlag for at tilkende eleven en forhøjet godtgørelse i forhold til den almindelige praksis, og eleven fik herefter medhold i et krav på 30.000 kr. for tab af uddannelsesgode. Eleven fik endvidere tilkendt 10.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken kollektiv overenskomst der var gældende for uddannelsesforholdet, og dette havde haft betydning for en tvist mellem parterne om lønnens størrelse og indebåret risiko for betydelige løntab. Der blev under sagen tillige givet eleven medhold i et krav på efterbetaling af løn på cirka 89.000 kr.

---

**Kendelse af 19. juni 2015 i sag 16.2015**

Eleven skulle uddannes som bygningsmaler med uddannelsesperiode fra 7. april 2014 til 6. april 2015. Eleven opsagde uddannelsesaftalen den 20. maj 2014, uden at der dog skete en formel afbrydelse af uddannelsesforholdet, og den 27. oktober 2014 blev uddannelsesaftalen genoptaget. Den 25. januar 2015 ophævede virksomheden uddannelsesaftalen. Nævnet fandt under disse omstændigheder, at ophævelsen var sket efter prøvetidens udløb, og tilkendte eleven en godtgørelse for tab af uddannelsesgode på 30.000 kr.

---

**Kendelse af 27. august 2015 i sag 25.2015**

Eleven modtog en skriftlig advarsel for at komme for sent på arbejde gentagne gange og fik samtidig udleveret en ny arbejdsplan. Dagen efter blev uddannelsesaftalen ophævet. Elevens forklaring om, at han var mødt næste dag i overensstemmelse med den nye arbejdsplan, var ikke imødegået af virksomheden, som var udeblevet fra mødet i nævnet. Herefter fandtes ophævelsen at

være uberettiget, og der tilkendtes eleven en godtgørelse på 30.000 kr. for tab af uddannelsesgode.

---

**Kendelse af 27. august 2015 i sag 29.2015**

Uddannelsesaftalen blev ophævet af virksomheden med den begrundelse, at eleven havde taget dunke med brændstof fra arbejdspladsen og havde lånt nogle maskiner uden tilladelse. Virksomheden henviste som dokumentation for forholdene til observationer foretaget af nogle ansatte, som ikke afgav forklaring under sagens behandling i Tvistighedsnævnet. Nævnet fandt det ikke godtgjort, at eleven havde stjålet benzin eller på anden måde groft havde misligholdt sit uddannelsesforhold, og tilkendte derfor eleven en godtgørelse på 30.000 kr. for tab af uddannelsesgode.

---

**Kendelse af 2. november 2015 i sag 45.2015**

Uddannelsesaftalen blev ophævet med den begrundelse, at virksomheden var under tvangsopløsning. Nævnet fandt, at virksomheden var

nærmest til at bære risikoen herfor, og at ophævelsen derfor ikke var berettiget. Eleven fik herefter medhold i sine krav på minimalerstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse for tab af uddannelsesgode, der med henvisning til U 2014.1708H blev fastsat til 25.000 kr., svarende til halvdelen af den godtgørelse som eleven, der var vokselev, efter nævnets praksis som udgangspunkt ville have været berettiget til.

---

*Kendelse af 2. november 2015 i sag 47.2015*  
Eleven og virksomheden indgik en aftale om uddannelse til tandklinik-assistent med uddannelsesperiode fra den 1. marts 2014 til den 31. august 2016. På et møde den 9. december 2014 underskrev parterne et tillæg til uddannelsesaftalen, hvorved den ændredes til en kort uddannelsesaftale med afslutning den 1. marts 2015. Eleven gjorde for nævnet gældende, at tillægget var ugyldigt efter aftalelovens § 30, og at ophøret af uddannelsesaftalen derfor skulle sidestilles med en uberettiget

ophævelse af uddannelsesaftalen fra virksomhedens side. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at tillægget var blevet underskrevet under omstændigheder, der gav grundlag for at tilsidesætte aftalen, og virksomheden blev derfor frifundet for de rejste krav på erstatning efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b og for tab af uddannelsesgode.

---

*Kendelse af 6. november 2015 i sag 43.2015*  
Eleven havde haft brækket en finger og fik efter få dages arbejde betændelse i fingeren. Hun sygemeldte sig samme dag pr. sms til virksomhedens indehaver, der kvitterede for modtagelse af sygemeldingen pr. sms. Hun orienterede de to følgende morgener pr. sms virksomheden om, at hun endnu ikke kunne vende tilbage til arbejdet, men modtog den anden morgen besked om, at hun skulle ringe til virksomheden, idet en sms "ikke duede". Uddannelsesaftalen blev herefter ophævet med virkning fra den første sygedag med den begrundelse, at eleven ikke

på korrekt vis havde orienteret virksomheden om årsagen til sin udeblivelse. Nævnet fandt, at det forhold, at eleven havde sygemeldt sig pr. sms i stedet for telefonisk, ikke udgjorde en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, og eleven fik dermed medhold i et krav på godtgørelse for tab af uddannelsesgode på 30.000 kr.

---

*Kendelse af 21. december 2015 i sag 52.2015*  
Eleven havde sygemeldt sig over for skolen, hvilket virksomheden var bekendt med, men hun havde ikke givet meddelelse til virksomheden om sin sygdom i forbindelse med, at hun efter skoleopholdet skulle have været startet i praktik på ny. Virksomheden ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven var ulovligt udeblevet, men fik ikke medhold heri. Eleven havde derfor krav på godtgørelse for tab af uddannelsesgode og løn og pension til den dag, hvor hun gennem sin fagforening modtog meddelelse om ophævelsen, og ikke til den senere dag, hvor hun modtog

---

ophævelsesblanketten fra erhvervsskolen.

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

*Kendelse af 14. januar 2015 i sag 63.2014*  
Uddannelsesaftalerne for to elever blev ophævet af virksomheden på grund af ”ekstrem ordrenedgang”. Da ophævelserne ikke var begrundet i forhold, som eleverne bar ansvaret for, tilkom der eleverne en godtgørelse for tab af uddannelsesgode, som under hensyn til, at eleverne var voksenelever, blev udmålt til 50.000 kr.

---

*Kendelse af 7. april 2015 i sag 54.2014*  
Uddannelsesaftalen blev ophævet af virksomheden med den begrundelse, at eleven trods tidligere henstillinger og samtaler ikke fungerede i sit arbejde som elev, og at han i en samtale dagen forinden havde oplyst, at han ikke kunne koncentrere sig bedre om arbejdet på grund af en hjerneskode, som

han ikke tidligere havde oplyst om. Eleven havde ved ansættelsessamtalen oplyst, at han led af spastisk lammelse, og at dette bevirkede, at han haltede. Han gjorde under sagen gældende, at den spastiske lammelse også medførte en funktionsnedsættelse i form af koncentrationsbesvær, og at ophævelsen af uddannelsesaftalen derfor indebar en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven på ansættelsestidspunktet ikke vidste, at han også led af koncentrationsbesvær, og at han derfor ikke havde fortiet oplysninger i strid med helbredsoplysningsloven. Ophævelsen af uddannelsesaftalen fandtes ikke at være i strid med forskelsbehandlingsloven og var i øvrigt berettiget. Nævnet lagde herved vægt på blandt andet, at der ikke forelå dokumentation for sammenhængen mellem sygdommen ”spastisk lammelse” og elevens mentale vanskeligheder, og at ordene i ophævelsesskrivelsen ”din hjerneskode” måtte forstås som en henvisning til elevens forklaring på sine koncentrationspro-

blemer og ikke som en anerkendelse af, at elevens manglende evner var en følge af elevens sygdom. Virksomheden blev derfor frifundet for krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven og tab af uddannelsesgode.

---

*Kendelse af 26. juni 2015 i sag 24.2015*  
Eleven indgik en uddannelsesaftale med A ApS, som også gennem hele uddannelsesforholdet betalte elevens løn. A ApS havde et søsterselskab, B ApS, som var registreret på samme adresse som A ApS, og hvis CVR-nr. var anført på ophævelsesblanketten. Uanset personsammenfaldet og den fælles virksomhedsadresse fandt nævnet det ikke godtgjort, at elevens uddannelsesforhold var blevet overført til B ApS, eller at der var arbejdsretlig identitet mellem de to selskaber. B ApS blev derfor frifundet for elevens krav i anledning af ophævelsen af uddannelsesaftalen.



---

### *Kendelse af 27. november 2015 i sag 08.2015*

Eleven blev i sin praktikperiode sygemeldt med stress og depression, og det blev samtidig tilkendegivet over for virksomheden, at der var mistanke om mindre personlighedsforstyrrelser. Efter i perioder at have været deltidssygemeldt med forskellige planer for optrapning i arbejdstid, blev eleven efter tre måneder sygemeldt igen på fuld tid, og var fraværende, indtil virksomheden 7 måneder senere ophævede uddannelsesaftalen på grund af bristede forudsætninger. I en behandlingsplan, som blev udarbejdet en måned efter ophævelsen, blev elevens diagnose angivet som ”personlighedsforstyrrelse af blandet karakter med histrionisk evasiv samt tvangspræget træk”, og i en statusattest af 30. juni 2014 blev det anført, at der var skånebehov med hensyn til tilbagevenden på arbejdsmarkedet, men at det endnu var for tidligt at udtale sig om, hvorvidt eleven på sigt ville kunne varetage beskæftigelse på ordinære vilkår. Eleven begyndte i aktivering hos en ny arbejdsgiver den 1. decem-

ber 2014. Nævnet fandt, at eleven ikke havde krav på godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Eleven fik derimod medhold i, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke var berettiget, og der blev tilkendt eleven minimalerstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter § 2 b, mens et krav om godtgørelse for tab af uddannelsesgode ikke blev taget til følge.

## **2. Elevens ensidige ophævelse**

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

#### *Kendelse af 30. januar 2015 i sag 51.2014*

Eleven fremsatte i februar 2014 krav om betaling af løn mv., og ophævede i henhold til en blanket underskrevet den 17. marts 2014 uddannelsesaftalen på grund af manglende lønudbetaling og indberetning til SKAT igennem hele uddannelsesperioden. Virksomhedens ejer forklarede under sagen, at han forinden havde ophævet uddannelsesaftalen på grund af ele-

vens manglende fremsendelse af dokumentation for sygdom. Virksomheden bestred lønkravet under henvisning til, at parterne havde aftalt en månedsløn på maksimalt 10.000 kr., og at eleven havde modtaget større kontantbeløb end de beløb, der fremgik af lønsedlerne. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at eleven havde modtaget kontantbeløb til dækning af lønnen, ligesom en eventuel aftale om betaling af lavere løn end referenceoverenskomsten ikke kunne lægges til grund. Eleven fik derfor medhold i sit krav på efterbetaling af løn og fik endvidere medhold i kravet på godtgørelse for tab af uddannelsesgode, idet hans ophævelse af uddannelsesaftalen fandtes berettiget, mens virksomhedens ophævelse var uberettiget.

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

*Ingen kendelse*

---

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

*Ingen kendelse*

### 4. Gensidig ophævelse

*Ingen kendelse*

### Overenskomstfortolkning

*Ingen kendelse*

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

*Ingen kendelse*

### Prøvetid, EUL § 60, stk. 2

*Kendelse af 12. februar 2015 i sag 41.2014*  
Eleven var ansat i virksomhedspraktik og i job med løntilskud i 4 ½ måned, inden hun den 27. august 2013

indgik en uddannelsesaftale med virksomheden. Af et notat, dateret den 27. november 2013, fremgik, at hun blev afskediget på grund af svigtende omsætning, mens det i en ophævelsesblanket underskrevet af virksomheden den 11. februar 2014 var anført, at uddannelsesaftalen blev ophævet i prøvetiden med virkning fra den 26. november 2013. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven fik meddelelse om opsigelsen af uddannelsesaftalen inden prøvetidens udløb, men arbejdede til dagen efter. Herefter var indklagede afskåret fra at bringe uddannelsesaftalen til ophør efter reglerne i erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, idet nævnet fandt, at det må være en forudsætning for, at en virksomhed kan benytte sig af denne opsigelsesadgang, at opsigelsen ikke blot er meddelt, men at fratræden også er sket inden prøvetidens udløb. Opsigelsen af uddannelsesaftalen blev meddelt på et tidspunkt, hvor eleven var gravid, hvilket virksomheden var bekendt med, og virksomheden havde ikke løftet bevisbyrden for, at opsigelsen

ikke var helt eller delvist begrundet i graviditeten. Eleven fik herefter medhold i et krav på godtgørelse efter ligebehandlingsloven svarende til 6 måneders løn, mens der ikke var grundlag for herudover at tilkende hende en godtgørelse for tab af uddannelsesgode.

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

*Ingen kendelse*

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

*Kendelse af 7. april 2015 i sag 54.2014*  
Uddannelsesaftalen blev ophævet af virksomheden med den begrundelse, at eleven trods tidligere henstillinger og samtaler ikke fungerede i sit arbejde som elev, og at han i en samtale dagen forinden havde oplyst, at han ikke kunne koncentrere sig bedre om arbejdet på grund af en hjerneskade, som han ikke tidligere havde oplyst om.

Eleven havde ved ansættelsessamtalen oplyst, at han led af spastisk lammelse, og at dette bevirkede, at han haltede. Han gjorde under sagen gældende, at den spastiske lammelse også medførte en funktionsnedsættelse i form af koncentrationsbesvær, og at ophævelsen af uddannelsesaftalen derfor indebar en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven på ansættelsestidspunktet ikke vidste, at han også led af koncentrationsbesvær, og at han derfor ikke havde fortiet oplysninger i strid med helbredsoplysningsloven. Ophævelsen af uddannelsesaftalen fandtes ikke at være i strid med forskelsbehandlingsloven og var i øvrigt berettiget. Nævnet lagde herved vægt på blandt andet, at der ikke forelå dokumentation for sammenhængen mellem sygdommen ”spastisk lammelse” og elevens mentale vanskeligheder, og at ordene i ophævelsesskrivelsen ”din hjerneskade” måtte forstås som en henvisning til elevens forklaring på sine koncentrationsproblemer og ikke som en anerkendelse

af, at elevens manglende evner var en følge af elevens sygdom. Virksomheden blev derfor frifundet for krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven og tab af uddannelsesgode.

---

*Kendelse af 18. juni 2015 i sag 64.2014*

Uddannelsesaftalen blev ophævet af virksomheden med den begrundelse, at eleven var ulovligt udeblevet ved en eftermiddag at have forladt arbejdspladsen i vrede før arbejdstids ophør og derefter ikke var mødt på arbejde den følgende dag. Nævnet lagde elevens forklaring til grund om, at hun var syg og havde sygemeldt sig over for virksomheden den pågældende eftermiddag, hvorfor ophævelsen var uberettiget. Der fandtes trods elevens forklaring om chikane fra arbejdsgiverens side og efterfølgende psykiske problemer ikke grundlag for at tilkende eleven en forhøjet godtgørelse i forhold til den almindelige praksis, og eleven fik herefter medhold i et krav på 30.000 kr. for tab af uddannelsesgode. Eleven fik endvidere tilkendt

10.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken kollektiv overenskomst der var gældende for uddannelsesforholdet, og dette havde haft betydning for en tvist mellem parterne om lønnens størrelse og indebåret risiko for betydelige løntab. Der blev under sagen tillige givet eleven medhold i et krav på efterbetaling af løn på cirka 89.000 kr.

---

*Kendelse af 28. september 2015 i sag 27.2015*

Eleven meddelte sin daglige leder, at hun var gravid, og sygemeldte sig i den følgende måned på grund af smerter i ryggen. Uddannelsesaftalen blev efter 11 dages sygefravær ophævet af virksomheden med begrundelse om et meget stort fravær under praktikperioden. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven på ophævelsestidspunktet ikke havde haft et fravær, der kunne begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen, og at virksomheden under disse omstændigheder ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen ikke

---

var helt eller delvist begrundet i elevens graviditet. Eleven fik tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn efter ligebehandlingsloven, idet det forhold, at eleven under nævnets behandling af sagen blev tilbudt at færdiggøre sin uddannelse, ikke kunne begrunde en nedsettelse af godtgørelsen. Eleven fik endvidere medhold i sit krav på erstatning efter funktionærlovens § 3, mens virksomheden blev frifundet for et krav om godtgørelse for tab af uddannelsesgode, idet godtgørelsen efter ligebehandlingsloven ansås for at kompensere for i det væsentlige samme forhold.

---

*Kendelse af 6. november 2015 i sag 43.2015*  
Eleven havde haft brækket en finger og fik efter få dages arbejde betændelse i fingeren. Hun sygemeldte sig samme dag pr. sms til virksomhedens indehaver, der kvitterede for modtagelse af sygemeldingen pr. sms. Hun orienterede de to følgende morgener pr. sms virksomheden om, at hun endnu ikke kunne vende tilbage til arbejdet, men modtog

den anden morgen besked om, at hun skulle ringe til virksomheden, idet en sms "ikke duede". Uddannelsesaftalen blev herefter ophævet med virkning fra den første sygedag med den begrundelse, at eleven ikke på korrekt vis havde orienteret virksomheden om årsagen til sin udeblivelse. Nævnet fandt, at det forhold, at eleven havde sygemeldt sig pr. sms i stedet for telefonisk, ikke udgjorde en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, og eleven fik dermed medhold i et krav på godtgørelse for tab af uddannelsesgode på 30.000 kr.

---

*Kendelse af 27. november 2015 i sag 08.2015*  
Eleven blev i sin praktikperiode sygemeldt med stress og depression, og det blev samtidig tilkendegivet over for virksomheden, at der var mistanke om mindre personlighedsforstyrrelser. Efter i perioder at have været deltidssygemeldt med forskellige planer for optrapning i arbejdstid, blev eleven efter tre måneder sygemeldt igen på fuld tid, og var fraværende, indtil virksomheden

7 måneder senere ophævede uddannelsesaftalen på grund af bristede forudsætninger. I en behandlingsplan, som blev udarbejdet en måned efter ophævelsen, blev elevens diagnose angivet som "personlighedsforstyrrelse af blandet karakter med histrionisk evasiv samt tvangspræget træk", og i en statusattest af 30. juni 2014 blev det anført, at der var skånebehov med hensyn til tilbagevenden på arbejdsmarkedet, men at det endnu var for tidligt at udtale sig om, hvorvidt eleven på sigt ville kunne varetage beskæftigelse på ordinære vilkår. Eleven begyndte i aktivering hos en ny arbejdsgiver den 1. december 2014. Nævnet fandt, at eleven ikke havde krav på godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Eleven fik derimod medhold i, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke var berettiget, og der blev tilkendt eleven minimalerstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter § 2 b, mens et krav om godtgørelse for tab af uddannelsesgode ikke blev taget til følge.

---

*Kendelse af 21. december 2015 i sag 52.2015*  
Eleven havde sygemeldt sig over for skolen, hvilket virksomheden var bekendt med, men hun havde ikke givet meddelelse til virksomheden om sin sygdom i forbindelse med, at hun efter skoleopholdet skulle have været startet i praktik på ny. Virksomheden ophævede uddannelsesaftalen med den begrundelse, at eleven var ulovligt udeblevet, men fik ikke medhold heri. Eleven havde derfor krav på godtgørelse for tab af uddannelsesgode og løn og pension til den dag, hvor hun gennem sin fagforening modtog meddelelse om ophævelsen, og ikke til den senere dag, hvor hun modtog ophævelsesblanketten fra erhvervsskolen.

### Særlige lønreguleringsspørgsmål

*Kendelse af 30. januar 2015 i sag 51.2014*  
Eleven fremsatte i februar 2014 krav om betaling af løn mv., og ophævede i henhold til en blanket underskrevet den 17. marts 2014 uddannelsesaftalen på grund af manglende lønudbetaling og ind-

beretning til SKAT igennem hele uddannelsesperioden. Virksomhedens ejer forklarede under sagen, at han forinden havde ophævet uddannelsesaftalen på grund af elevens manglende fremsendelse af dokumentation for sygdom. Virksomheden bestred lønkravet under henvisning til, at parterne havde aftalt en månedsløn på maksimalt 10.000 kr., og at eleven havde modtaget større kontantbeløb end de beløb, der fremgik af lønsedlerne. Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at eleven havde modtaget kontantbeløb til dækning af lønnen, ligesom en eventuel aftale om betaling af lavere løn end referenceoverenskomsten ikke kunne lægges til grund. Eleven fik derfor medhold i sit krav på efterbetaling af løn og fik endvidere medhold i kravet på godtgørelse for tab af uddannelsesgode, idet hans ophævelse af uddannelsesaftalen fandtes berettiget, mens virksomhedens ophævelse var uberettiget.

---

*Kendelse af 9. april 2015 i sagerne 04.2015 og 05.2015*  
Eleverne ophævede deres uddannelsesaftaler i prøvetiden efter knap 2 måneders praktikperiode, hvor de havde arbejdet i gennemsnit 58,3 timer om ugen. De rejste herefter krav om blandt andet godtgørelse for overtrædelse af arbejdstidsdirektivet, selvom de på grund af ophævelserne ikke havde arbejdet i de 4 måneder, der i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet er angivet som referenceperiode. Tvistighedsnævnet fandt på trods heraf, at eleverne hver havde krav på en godtgørelse på 20.000 kr., idet der ikke var noget, der tydede på, at arbejdstiden i de næste to måneder ville have ændret sig i forhold til de forudgående måneder, og idet virksomheden ikke havde svaret eller givet møde under sagen. Eleverne fik endvidere medhold i et krav på godtgørelse efter ansættelsesbevisloven med 7.500 kr., idet det ikke fremgik af uddannelsesaftalerne, hvilken overenskomst der var gældende for uddannelsesområdet.

---

**Kendelse af 17. april 2015 i sag 07.2015**  
Virksomheden anerkendte et krav om betaling for søgnehelligdage, men afviste at betale feriepenge for manglende afholdelse af 12,5 feriedage i det optjeningsår, hvor eleven begyndte som elev. Der var enighed om, at eleven i medfør af ferielovens § 9 kunne have afholdt 25 dages ferie med løn vedrørende dette optjeningsår, men eleven havde kun afholdt 17 dages ferie, fordi hun ikke fik løn under ferien og kun fik udbetalt feriegodtgørelse fra tidligere ansættelse for 12,5 feriedage. Tvistighedsnævnet udtalte, at den yderligere ret til ferie med løn, der ikke er optjent, men alene følger af ferielovens § 9, bortfalder ved fratræden, også selvom eleven måtte have været afskåret fra at holde ferie på grund af en feriehindring. Eleven havde derfor kun krav på betaling for de 4,5 yderligere feriedage, som hun havde afholdt uden løn. Med hensyn til søgnehelligdaysbetalingen var overenskomstparterne enige om, at overenskomstens bestemmelser herom praktiseres således, at søgnehelligdage betales ef-

ter samme principper som betaling til ferieordningen i øvrigt, således at krav på søgnehelligdaysbetaling reduceres i forhold til den afholdte ferie i det ferieår, hvori fratrædelse sker. Eleven havde derfor – trods virksomhedens anerkendelse af det fulde krav – kun ret til en forholdsmæssig del af det opgjorte krav på søgnehelligdaysbetaling.

---

**Kendelse af 4. maj 2015 i sag 10.2015**  
Under sin uddannelse krævede eleven efterbetaling af en uges løn samt fritvalgs lønkonto, ferietillæg og feriefridage for hele uddannelsesperioden med i alt 56.258,93 kr. og feriegodtgørelse med 16.918,23 kr. Under et møde på virksomheden den 1. maj 2014 mellem eleven og indehaveren blev opgørelsen underskrevet af begge parter med følgende påtegning: ”Kr. 56.258,93 er afregnet 1/5-14. Feriepenge tilgår via Pro-løn kr. 16.918,23 kr.” Virksomheden gjorde under sagen gældende, at beløbet blev betalt kontant under mødet, og fremsatte endvidere en række modkrav for indkøb af

materialer til privat forbrug, udgifter til telefon og omkodning af låse på grund af manglende aflevering af firmanøgle og firmatelefon samt parkeringsbøder. Tvistighedsnævnet bemærkede, at der ikke forelå nogen form for dokumentation for betaling af lønbeløbet for eksempel i form af regnskabsbilag eller lønsedler, og fandt det herefter ikke godtgjort, at eleven havde modtaget lønnen kontant. Eleven fik derfor medhold i sit efterbetalingskrav. Virksomhedens selvstændige påstande hidrørte ikke fra uddannelsesforholdet og blev derfor afvist.

---

**Kendelse af 8. maj 2015 i sag 20.2015**  
Eleven havde underskrevet en uddannelsesaftale, hvori var angivet en uddannelsesperiode fra 17. februar til 10. december 2014. Efter at være påbegyndt et skoleforløb i august 2014 udeblev lønnen. Som begrundelse herfor angav virksomheden, at man havde en aftale med erhvervsskolen om at kunne sende praktikanter tilbage til skolen uden varsel, hvis ikke tingene funge-

rede, og der blev henvist til en mailkorrespondance, som underbyggede dette. Erhvervsskolen sendte et tillæg til uddannelsesaftalen til virksomheden, hvorved uddannelsesperioden forkortedes, så den udløb den 11. oktober 2014. Tillægget blev registreret hos erhvervsskolen uden elevens underskrift. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven ikke havde tiltrådt denne forkortelse af uddannelsesaftalen, og at han derfor havde krav på løn indtil den 10. december 2014. Derimod fik eleven ikke medhold i et krav på godtgørelse for tab af uddannelsesgode, da uddannelsesaftalen ikke var ophævet.

---

#### *Kendelse af 10. juni 2015 i sag 21.2015*

Eleven, der var fra Litauen, krævede betaling for skolehjem i henhold til Jordbrugsoverenskomsten, der i § 25 j bestemmer, at den skal betales af arbejdsgiveren, hvis eleven ikke kan deltage i undervisning på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl, eller såfremt virksomheden har valgt en fjernere liggende

skole. Virksomheden havde accepteret elevens ønske om at gennemføre andet hovedforløb på en anden landbrugsskole end den nærmeste, men Tvistighedsnævnet fandt det ikke godtgjort, at eleven på grund af sprogvanskeligheder ikke kunne have gennemført uddannelsen på den nærmeste landbrugsskole. Virksomheden blev derfor frifundet for kravet om betaling.

---

#### *Kendelse af 28. oktober 2015 i sag 37.2015*

Af uddannelsesaftalen fremgik, at lønnen ved uddannelsens begyndelse var aftalt til 140 kr. pr. time, der skulle udbetales månedsvis på grundlag af en 37 timers arbejdsuge. På elevens lønsedler fra november 2011 til september 2013 var anført en differentieret timesats, således at der blev betalt blandt andet 140 kr. for "akkordtimer" og 100 kr. for "servicetimer". Nævnet fandt, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at der var indgået en mundtlig aftale om en anden løn end 140 kr. i timen, og at det forhold, at eleven tidligt i sommeren

2012 gjorde indsigelse over for løn-udbetalingerne og først efter uddannelsesaftalens ophør i efteråret 2013 rejste krav om efterbetaling af løn, ikke var tilstrækkeligt bevis for en mundtlig aftale om differentieret aflønning som hævdet af virksomheden. Eleven fik derfor medhold i sit efterbetalingskrav.

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

*Ingen kendelse*

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

*Ingen kendelse*

#### **Virksomhedsoverdragelse**

#### *Kendelse af 26. juni 2015 i sag 24.2015*

Eleven indgik en uddannelsesaftale med A ApS, som også gennem hele uddannelsesforholdet betalte

---

elevens løn. A ApS havde et søsterselskab, B ApS, som var registreret på samme adresse som A ApS, og hvis CVR-nr. var anført på ophævelsesblanketten. Uanset personsammenfaldet og den fælles virksomhedsadresse fandt nævnet det ikke godtgjort, at elevens uddannelsesforhold var blevet overført til B ApS, eller at der var arbejdsretlig identitet mellem de to selskaber. B ApS blev derfor frifundet for elevens krav i anledning af ophævelsen af uddannelsesaftalen.



---

### 3.

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

#### Omtalte kendelser afsagt i 2015 efter sagsnummer:

---

##### 24.2014 – kendelse af 28. maj 2015

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

---

##### 41.2014 – kendelse af 12. februar 2015

- Ligebehandlingsloven; forskelsbehandling på grund af køn, herunder for eksempel graviditet, barsel, chikane og sexchikane
- Prøvetid, EUL § 60, stk. 2

---

##### 51.2014 – kendelse af 30. januar 2015

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

- ophævelse, 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse
- Særlige lønregulerings spørgsmål

---

##### 53.2014 – kendelse af 8. april 2015

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

---

##### 54.2014 – kendelse af 7. april 2015

- Forskelsbehandlingsloven; forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse
- Funktionærloven
- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophævelse, 1.2. EUL § 61, stk. 2, bristede eller urigtige forudsætninger
- Sygdom

---

##### 63.2014 – kendelse af 14. januar 2015

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

---

##### 64.2014 – kendelse af 18. juni 2015

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

---

##### 04.2015 og 05.2015 – kendelser af 9. april 2015

- Ansættelsesbevisloven
- Særlige lønregulerings spørgsmål

---

##### 07.2015 – kendelse af 17. april 2015

- Ferieloven
- Særlige lønregulerings spørgsmål

---

*08.2015 – kendelse af 27. november 2015*

- Forskelsbehandlingsloven; forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse
- Funktionærloven
- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophævelse, 1.2. EUL § 61, stk. 2, bristede eller urigtige forudsætninger
- Sygdom

---

*09.2015 – kendelse af 17. april 2015*

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

---

*10.2015 – kendelse af 4. maj 2015*

- Afvisning/bortfald
- Særlige lønreguleringsspørgsmål

---

*12.2015 – kendelse af 24. april 2015*

- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige ophæ-

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

---

*14.2015 – kendelse af 26. maj 2015*

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

---

*16.2015 – kendelse af 19. juni 2015*

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

---

*20.2015 – kendelse af 8. maj 2015*

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

---

*21.2015 – kendelse af 10. juni 2015*

- Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2
- Særlige lønreguleringsspørgsmål

---

*24.2015 – kendelse af 26. juni 2015*

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

---

*25.2015 – kendelse af 27. august 2015*

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

---

*27.2015 – kendelse af 28. september 2015*

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

---

*28.2015 – kendelse af 19. oktober 2015*

- Afvisning/bortfald

---

29.2015 – kendelse af 27. august 2015

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

---

37.2015 – kendelse af 28. oktober 2015

- Særlige lønregulerings spørgsmål

---

43.2015 – kendelse af 6. november 2015

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

---

44.2015 – kendelse af 23. oktober 2015

- Ansættelsesbevisloven
- Konkurrerende overenskomster

---

45.2015 og 47.2015 – kendelser af 2. november 2015

- Ophævelse af uddannelsesaftalen, 1. Virksomhedens ensidige

- ophævelse, 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse
- Funktionærloven

---

52.2015 – kendelse af 21. december 2015

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

### **Omtalte domme afsagt i 2015 efter dato:**

---

Højesterets dom af 24. november 2014 (U 2015-642 H)

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

---

Højesterets dom af 21. januar 2015 i sag 180/2013 (U 2015-1318 H)

- Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59

---

Vestre Landsrets dom af 28. januar 2015 (9. afd. B-2116-13)

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

---

Vestre Landsrets dom af 5. maj 2015 (9. afd. B-1213-13)

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

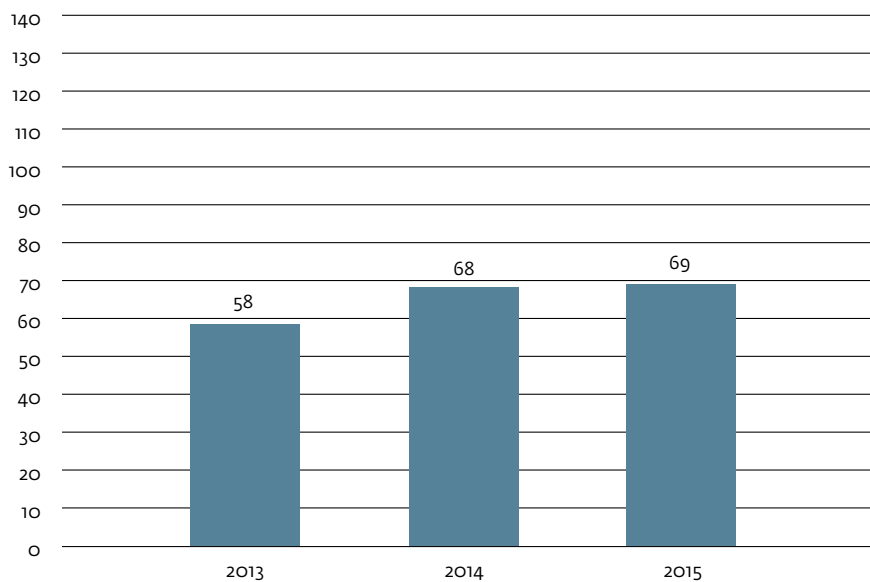
---

## 4. Statistik

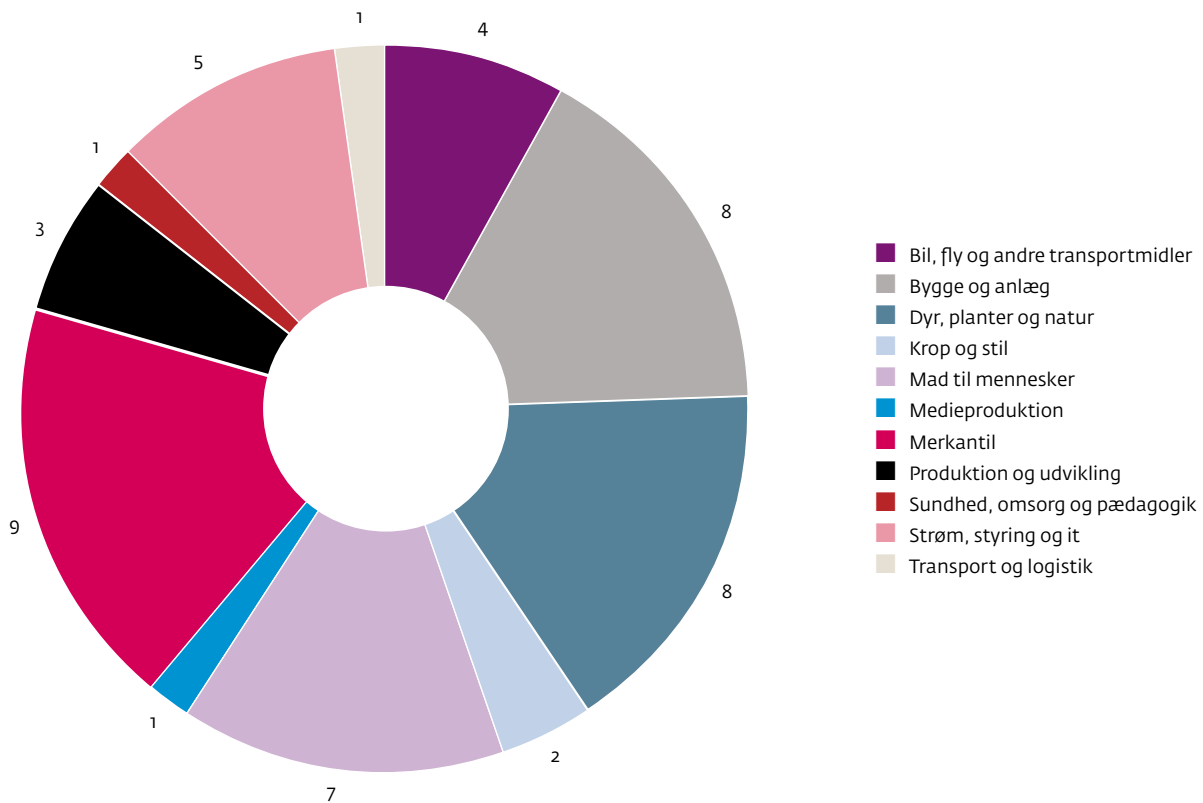
Tvistighedsnævnet modtog i 2015 i alt 69 sager. Bemærk at antal modtagne sager (grundet nævnets sagsbehandlingstid) ikke er lig med antal behandlede sager i året.

---

**Figur 1. Sager modtaget i Tvistighedsnævnet**



Figur 2. Antal sager behandlet i 2015 fordelt på fagområder

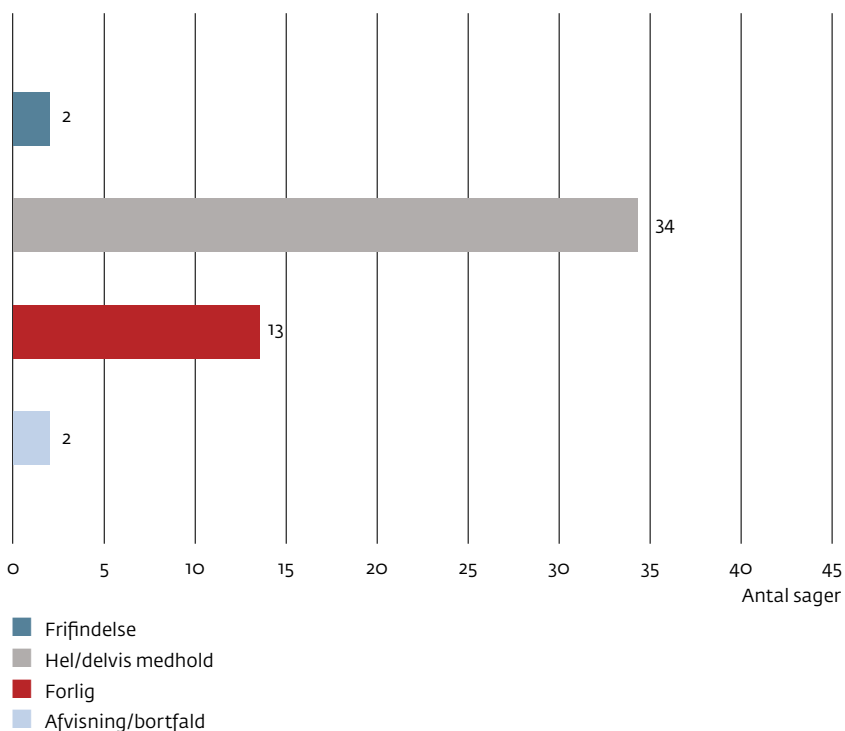


Tvistighedsnævnet afholdt i 2015 i alt 21 nævnsmøder.

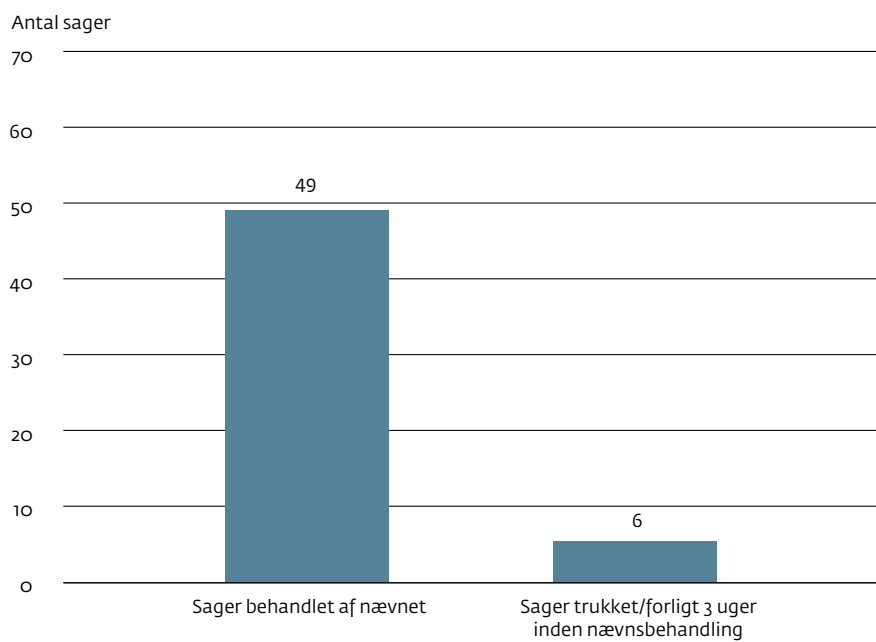
I 2015 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid 4,1 måneder (124 dage) for sager afsluttet på et nævnsmøde i året. Der gik i gennemsnit 16 dage fra nævnsmødet, til der forelå en kendelse i sagen.

Det bemærkes, at den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i 2015 ville have været 3,9 måneder, såfremt ingen sager var blevet omberammet.

Figur 3. Antal sager behandlet af Tvistighedsnævnet i 2015 – afsagte kendelser, indgåede forlig m.v.



**Figur 4. Sager afsluttet i 2015**









---

Del 2  
Ankenævnet vedrørende  
Praktikvirksomheder

---

---

# Medlemmer og sekretariat

## **Formand**

Landsdommer Tine Vuust

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

## **Medlemmer**

*Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:*

Chefkonsulent Simon Neergaard-Holm

Chefkonsulent Maria Bille Høeg (*Stedfortræder*)

*Udpeget af Landsorganisationen i Danmark:*

Konsulent Trine Rasmussen

*Udpeget af KL og Danske Regioner i forening:*

Direktør Kenneth Kristensen, Københavns Kommune, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

*Udpeget af Finansministeriet:*

Kontorchef Ida Krarup, Moderniseringsstyrelsen

## **Sekretariat**

*Sekretariatsfunktionen varetages af:*

Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling,

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet

Telefon: 33 92 38 41

*Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:*

E-mail: **tvist@uvm.dk**

Sekretariatsleder fuldmægtig Anja Kær Kold, stud.jur. Sibel Zuferov og stud.jur. Julie Elling

---

# 1. Præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

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

Nævnet træffer afgørelse i sager, hvor det faglige udvalg ikke fuldt ud har imødekommet en virksomheds ansøgning om at blive godkendt som praktiksted efter § 46, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, jf. lovens § 47, stk. 1, og § 1, stk. 1, i bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder.

Ankenævnets prøvelse omfatter både retlige spørgsmål og det faglige udvalgs skøn i sagen. Ankenævnet kan i den forbindelse tilsidesætte det faglige udvalgs afgørelse og sætte sin egen afgørelse i stedet eller tilbagevise sagen til fornyet behandling i udvalget.

Ankenævnets afgørelser kan indbringes for domstolene.

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

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

Efter fast praksis behandles ankenævnets sager alene på skriftligt grund-

lag. Der er imidlertid, jf. § 4, stk. 1 og 2, i bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder mulighed for, at ankenævnet kan behandle sagerne på skriftligt grundlag ved mundtlig forhandling mellem nævnets medlemmer.

Ankenævnet betjenes af et sekretariat, som er placeret i Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, der er en del af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling.

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

---

## 2.

# Beskrivelse af en typisk sag i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

### **Sagen indbringes**

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder behandler klager fra virksomheder, hvor det faglige udvalg helt eller delvist ikke har godkendt virksomheden som praktikvirksomhed. Klagen kan enten indgives af virksomheden selv eller af den faglige organisation, som virksomheden er medlem af.

### **Krav til klagen**

Klagen skal være skriftlig og indeholde oplysninger om, hvilket fagligt udvalg der har truffet afgørelse i sagen, og hvordan klager ønsker sagen afgjort. Relevante dokumenter skal vedlægges i kopi.

### **Sagens behandling**

Ved modtagelsen i nævnets sekretariat får sagen et sagsnummer. Sagsnummeret bedes oplyst ved efterfølgende henvendelser om sagen.

Sekretariatet sender herefter klagen i høring hos det relevante faglige udvalg. Udvalget får typisk en frist på to uger til at komme med en udtalelse i sagen.

Det faglige udvalg sender sin udtalelse om sagen til sekretariatet med kopi til klager. Klager har i den forbindelse mulighed for at komme med bemærkninger til udtalelsen.

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

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

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

### **Relevante love**

- Lov om erhvervsuddannelser med senere ændringer, jf. lovbekendtgørelse nr. 789 af 16. juni 2015
- Bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, jf. bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007

---

### 3.

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

---

*02.2015, afgørelse af 9. september 2015*

En zoologisk virksomhed fik af det faglige udvalg afslag på godkendelse som praktikplads for to elever til uddannelsen dyrepasser med specialet dyr i zoologiske anlæg med den begrundelse, at virksomheden ikke var egnet til uddannelse af de pågældende elever, at virksomheden anså eleverne som billig arbejdskraft og ikke som elever med oplæring og uddannelse som formål, samt at virksomheden ikke kunne give eleverne tilfredsstillende oplæringsforhold, herunder sikre dem ordentlige ansættelsesforhold og et godt arbejdsmiljø. Ankenævnet tilsidesatte afgørelsen, således at det faglige udvalg hurtigst muligt skulle iværksætte en godkendelsessag. Ankenævnet lagde herved til grund, at der ikke forelå konkrete grunde til at frygte for elevernes sikkerhed eller forhold i øvrigt, og fandt, at der i stedet for afslag burde gives virksomheden en tidsbegrænset tilladelse med betingelse om,

at virksomheden skulle overholde kravene til udarbejdelse af praktikplaner, kontinuerlighed i elevansvarlige oplærere samt beskrivelse af sikkerhedsprocedurerne i forbindelse med elevernes færden i anlæg med dyr.

---

*03.2015, afgørelse af 25. august 2015*

En malervirksomhed havde fået afslag på godkendelse som praktiksted for malerlærlinge med den begrundelse, at der var tale om en virksomhed, som tidligere var gået konkurs. Ankenævnet hjemviste afgørelsen til fornyet behandling i det faglige udvalg, idet der på det foreliggende grundlag ikke fandtes at være identitet mellem klagerens virksomhed og den konkursramte virksomhed, og idet der ikke var redegjort nærmere for, hvilke konkrete opgaver virksomheden ikke ville kunne tilbyde elever for at opnå målene på bygningsmaleruddannelsen.

---

*05.2015, afgørelse af 9. december 2015*

Et ridecenter var godkendt som praktiksted for én elev til dyrepasserassistent/dyrepasser med specialet heste, men fik af det faglige udvalg afslag på godkendelse til yderligere 2-3 elever, fordi man fandt, at centeret ikke kunne beskæftige elever på fuld tid året rundt udelukkende med pasning og pleje af heste, og med bemærkning om, at ridning med turister og funktioner som turguide på rideture ikke er en del af undervisningen for den pågældende uddannelse. Ankenævnet tilsidesatte afgørelsen, således at det faglige udvalg hurtigst muligt skulle iværksætte en godkendelsessag. Ankenævnet lagde herved til grund, at der var tilstrækkeligt arbejde til minimum to elever og lagde endvidere vægt på virksomhedens størrelse og varierede opgaver samt på, at turistridning ikke var en overvejende hovedbeskæftigelse og ikke i sig selv var en hindring i forhold til at nå uddannelsens mål. Anke-

---

nævnet bemærkede blandt andet, at i det omfang, et afslag begrundes i, at der ikke er de nødvendige forhold til stede omkring oplæringsforhold, skal det samtidig vurderes, om en begrænset eller betinget godkendelse via en supplerende uddannelsesaftale kan etableres på skole eller anden virksomhed.

---

*06.2015, afgørelse af 9. december 2015*

Et murerfirma havde af det faglige udvalg fået afslag på godkendelse som praktikvirksomhed inden for murerfaget, fordi der ikke var ansat en faglært murer i virksomheden. Ankenævnet hjemviste sagen til fornyet behandling i det faglige udvalg, idet afgørelsen, der ikke var ledsaget af en begrundelse og en vejledning, led af væsentlige mangler, og idet man burde have udtalt sig om, hvad der skulle til for at opnå godkendelsen og for eksempel tilbyde kompetenceafklaring med henblik på, at den ikke uddannede murer med 25 års erfaring kunne gå op til svendepøve.

---

*07.2015, afgørelse af 9. december 2015*

Ankenævnet stadfæstede det faglige udvalgs afgørelse, hvorefter et ejendomsselskab med aktiviteter hovedsagligt inden for køb, salg og udlejning af ejendomme blev nægtet godkendelse som praktikvirksomhed for gulvlæggerlærlinge. Det faglige udvalg havde ved afgørelsen lagt vægt på, at der ikke syntes at være tilstrækkeligt mange gulvfaglige arbejdsopgaver, og at den medarbejder, der var ansat på virksomheden til gulvarbejde, nok havde erhvervs-mæssig erfaring, men ikke svendebrev.



---

## 4. Statistik

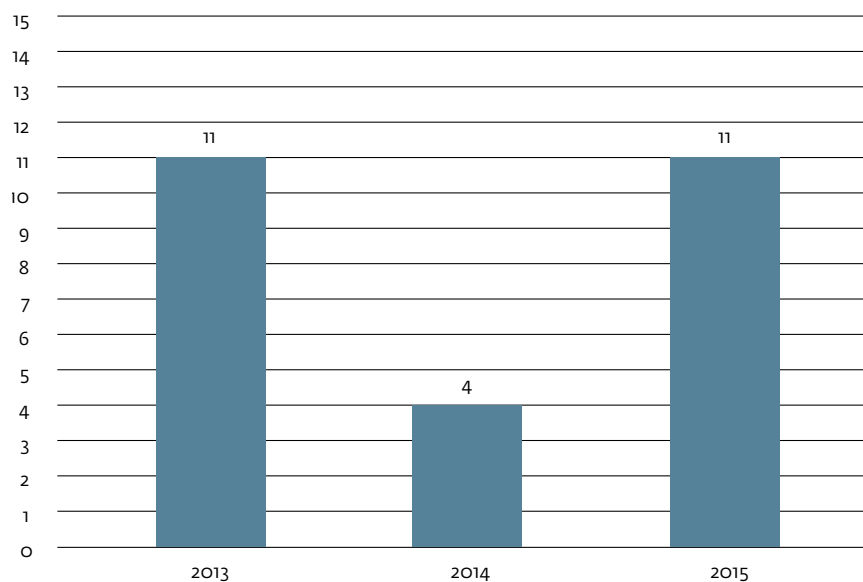
Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder modtog i 2015 i alt 11 sager.

Ankenævnet har behandlet fem sager i 2015, hvoraf én afgørelse er tiltrådt, to afgørelser er tilsidesat, og to afgørelser hjemvist til fornyet behandling i det faglige udvalg.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager behandlet af nævnet i 2015 var 2,6 måneder. Til sammenligning var sagsbehandlingstiden i 2013 og 2014 henholdsvis 4,2 og 5,5 måneder.

---

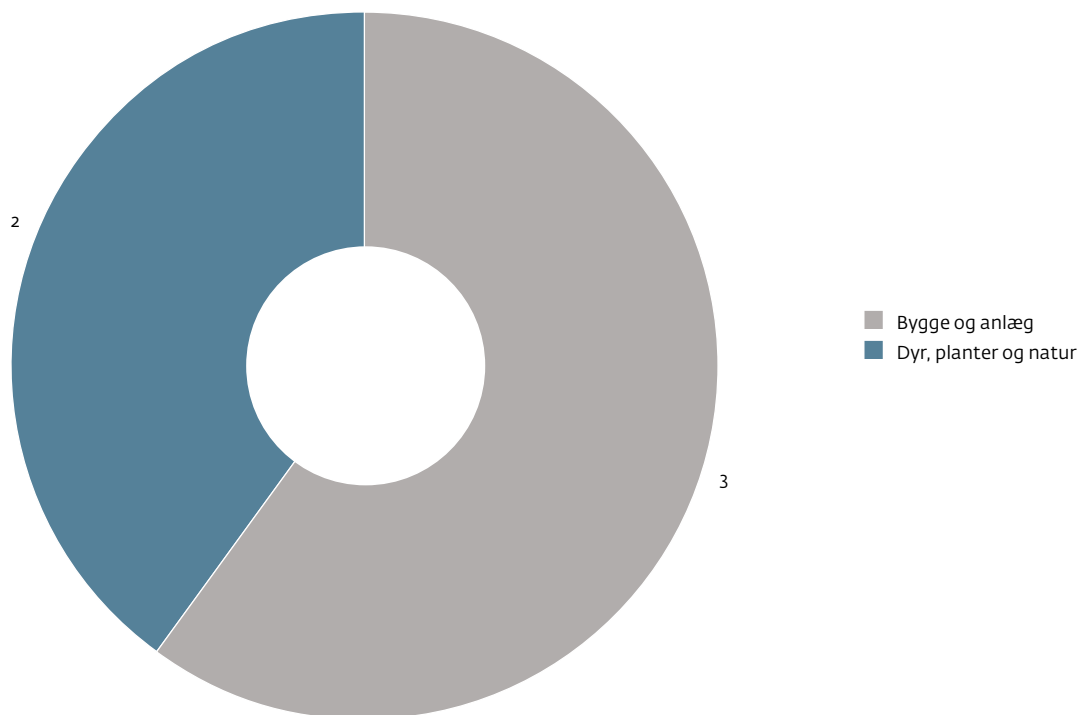
Figur 1. Sager modtaget i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder





---

Figur 2. Antal sager behandlet i 2015 fordelt på fagområder



---

## Årsberetning 2015 fra Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

---

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

Årsberetning 2015 indeholder en præsentation af Tvistighedsnævnet og en fortegnelse over nævnets faste medlemmer og de ansatte i sekretariatet. Derudover indeholder årsberetningen omtale af 27 udvalgte kendelser i 2015 og statistiske oplysninger om blandt andet sagsbehandlingstiden.

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