

## Årsberetning 2021

Årsberetning – Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder (nu Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder)

### Formandens beretning

Tvistighedsnævnet har i 2021 modtaget 55 sager. Antallet af modtagne sager er således faldet fra 70 sager i 2020 og 69 i 2019.

Tvistighedsnævnet har behandlet 29 sager på sine møder. Tvistighedsnævnet har herudover behandlet 20 sager på skriftligt grundlag. I årsberetningen er der en omtale af 25 kendelser. Herudover er der en omtale af en afgørelse fra Arbejdsretten om Tvistighedsnævntes kompetence til at træffe afgørelse om, hvilken overenskomst der er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Endvidere er der en omtale af en voldgiftskendelse om forrentning af godtgørelser.

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder (nu Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder) har modtaget 3 sager. 2 sager er hævet. Den tredje sag er afgjort i 2022 og omtales derfor ikke i årsberetningen.

### Sagsbehandlingstiden

For 2021 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i Tvistighedsnævnet for afsluttede sager 7,9 måneder, mens den for 2020 var 5,6 måneder og for 2019 4,8 måneder. Der er således tale om en stigning i den gennemsnitlige sagsbehandlingstid.

Stigningen i sagsbehandlingstiden skyldes navnlig, at Tvistighedsnævnet også i 2021 har måttet aflyse en række nævnsmøder i løbet af året på grund af Covid-19, jf. afsnittet nedenfor om betydningen af Covid-19 for nævnets arbejde. En del af de sager, som har måttet omberammes som følge af Covid-19, vil først kunne afvikles i løbet af 2022, og sagsbehandlingstiden for disse sager må derfor forventes at føre til, at den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for afgjorte sager i 2022 fortsat vil være høj. Tvistighedsnævnet vil fortsat have meget fokus på sagsbehandlingstiden i 2022.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder var 0,5 måneder.

### Beholdningen af sager

Tvistighedsnævnet havde primo 2021 34 verserende sager og ultimo 2021 20 verserende sager. Til sammenligning havde Tvistighedsnævnet primo 2020 26 verserende sager og ultimo 2020 34 sager.

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder havde primo 2021 0 verserende sager. Ultimo 2021 havde ankenævnet 1 verserende sag. Ankenævnet modtog ingen sager i 2020.

### Bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet

Et udkast til en ny bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet har været sendt i høring hos en række organisationer. Bekendtgørelsen forventes at træde i kraft den 1. oktober 2022.

### **Covid-19**

Tvistighedsnævnet behandler som udgangspunkt sagerne på møder, som parterne og deres repræsentanter deltager i. På møderne finder der bevisførelse sted i form af parts – og vidneforklaringer. Som følge af Covid-19 restriktioner har Tvistighedsnævnet i januar - april 2021 været nødt til at aflyse de fysiske møder. Det har således været nødvendigt at aflyse i alt 7 mødedage, mens 1 mødedag er anvendt til behandling af sager via Skype. Det har betydet, at sager, som allerede var berammet, har måttet aflyses, og gennemløbstiden for sagerne er som følge deraf blevet forlænget. For at imødegå de udfordringer, som dette har givet i forhold til afviklingen af sagerne, har der været afholdt 4 ekstra mødedage i efteråret 2021. Der er herudover i løbet af året behandlet et større antal sager end sædvanligt på skriftligt grundlag. Tvistighedsnævnet har i 2021 afviklet stort set det samme antal sager som i 2020.

Covid-19 har givet anledning til en række sager om ophævelse af uddannelsesaftaler. Afgørelserne herom kan findes i praksisoversigten under et nyt – midlertidigt – emneord: Corona/Covid-19.

### **Inhabilitet blandt Tvistighedsnævnets medlemmer**

Tvistighedsnævnets medlemmer er omfattet af inhabilitetsreglerne i forvaltningslovens kapitel 2. Det enkelte medlem af nævnet bør allerede, når sagens akter modtages, overveje, om der foreligger inhabilitet, således at inhabiliteten ikke først konstateres under nævnsmødet. I tvivlstilfælde kan sekretariatet kontaktes. Sagens parter kan også rejse spørgsmålet om inhabilitet.

Inhabilitet foreligger efter nævnets praksis fx, hvis man tidligere har repræsenteret en af parterne eller har deltaget i sagens behandling i det faglige udvalg. Medlemmet må heller ikke på anden måde have en sådan tilknytning til en af sagens deltagere, at det er egnet til at vække tvivl om medlemmets upartiskhed. Tvistighedsnævnet har således fx fundet, at et medlem, der var autoriseret som advokatfuldmægtig hos den advokat, der gav møde for den ene part, var inhabil. Den omstændighed, at medlemmer og partrepræsentanter kommer fra samme faglige organisation, indebærer derimod ikke i sig selv, at medlemmet er inhabil.

Det er i en række tilfælde først i forbindelse med nævnsmødet konstateret, at et medlem er inhabil. Det har betydet, at sager er blevet udsat eller har måttet gå om. Sekretariatet vil derfor sammen med formanden for Tvistighedsnævnet i den kommende tid have fokus på at undgå inhabilitet.

### **Et dødsfald**

FH's mangeårige medlem af Tvistighedsnævnet, advokat Pernille Leidersdorff-Ernst, er den 19. september 2021 afgået ved døden efter længere tids sygdom. Hun har med sin høje faglighed og sit store engagement ydet en uvurderlig indsats i Tvistighedsnævnet og vil blive savnet. Æret være hendes minde.

Ida Skouvig

Formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

## **Del 1**

### **Tvistighedsnævnet**

#### **Tvistighedsnævnets medlemmer og sekretariat**

##### **Formand**

Landsdommer Ida Skouvig (1. marts 2020 – 29. februar 2024)

##### **Medlemmer og stedfortrædere**

*Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:*

Advokat Tine Benedikte Skyum (fast medlem) (1. juli 2020 - 30. juni 2024)

Advokat Elisabeth la Cour (stedfortræder) (1. juli 2020 - 30. juni 2024)

Chefkonsulent Stine Graaskov Lemke (stedfortræder) (1. juli 2020 - 30. juni 2024)

*Udpeget af Fagbevægelsens Hovedorganisation*

Advokat Penille Leidersdorff-Ernst (fast medlem) (1. juli 2020 - 19. september 2021), derefter advokat Lene Casadepax (1. juli 2020 - 30. juni 2024)

Advokat Mathias Bukhave (stedfortræder) (1. juli 2020 – 30. juni 2024)

Advokat Berit Lassen (stedfortræder) (12/11 2021- 30/6 2024)

##### **Sekretariatet**

*Sekretariatsfunktionen varetages af:*

Erhvervs- og Vækstministeriet, Nævnenes Hus, Toldboden 2, 8800 Viborg, tlf. nr. 72405600

Henvendelse kan ske til nævnssekretær Simona Kiirsten Simonsen, tlf. nr. 72405600

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

E-mail: [tvist@naevneneshus.dk](mailto:tvist@naevneneshus.dk)

## 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. Ved bekendtgørelse nr. 754 af 16. juni 2016 om ændring i forretningernes fordeling mellem ministrene er ressortansvaret for Tvistighedsnævnet, herunder ansvaret for nævnets nedsættelse og virksomhed, jf. § 64 i lov om erhvervsuddannelser, overført fra ministeren for børn, undervisning og ligestilling til erhvervs- og vækstministeren pr. 1. januar 2017.

Tvistighedsnævnets formål er at træffe afgørelse i sager om tvistigheder mellem elever og oplæringsvirksomheder 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 forlig inden nævnsmødet, 2) parterne indgår et forlig på nævnsmødet efter nævnets tilkendegivelse om sagens udfald eller ved 3) at nævnet træffer afgørelse i sagen ved kendelse.

På mødet kan nævnet træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale samt om erstatning og godtgørelse. Er nævnet ikke den rette myndighed til at behandle sagen, afvises sagen fra behandling ved nævnet. Afgørelser truffet af nævnet kan indbringes for domstolene senest 8 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 Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). 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 fra den 1. januar 2017 af et sekretariat, der stilles til rådighed af Nævnenes Hus, der er en styrelse under Erhvervsministeriet, som leverer sekretariatsbistand til en række nævn. Sekretariatet er placeret i Nævnenes Hus, Toldboden 2, 8800 Viborg.

Tvistighedsnævnet er et uafhængigt, domstolslignende forvaltningsorgan. Nævnet er dermed ikke bundet af instrukser om den enkelte sags behandling fra ministerier eller andre myndigheder. Nævnet er dog en del af den offentlige forvaltning og er derfor underlagt almindelige forvaltningsretlige regler ved sin behandling af sagerne, jf. § 4 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet. Nævnet er 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, jf. bekendtgørelse nr. 729 af 29. juni 2012 som ændret ved bekendtgørelse nr. 1657 af 16. december 2016.

## **2.**

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

De nedenfor omtalte kendelser kan i deres helhed ses på Tvistighedsnævnets hjemmeside

Kendelser og domme vedrører et eller flere af nedennævnte emner:

- **Afvisning/Bortfald**
- **Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis**
- **Arbejdstidsdirektivet**
- **Corona/Covid-19**
- **Ferieloven**
- **Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59**
- **Forskelsbehandlingsloven**  
(Forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse)
- **Funktionærloven**
- **Hjemvisning til fagligt udvalg**
- **Injurier**
- **Konkurrerende overenskomster**
- **Ligebehandlingsloven**
- **Ligelønsloven**
- **Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2**
- **Mangelfuld uddannelse**
- **Nævnets kompetence**
- **Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2**
- **Ophævelse af uddannelsesaftalen**
  1. virksomhedens ensidige ophævelse
  2. Elevens ensidige ophævelse
  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)
- **Processuelle spørgsmål**
- **Prøvetid, EUL § 60, stk. 2**

- **Renter**
- **Sagsomkostninger**, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3
- **Sygdom** (se ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)
- **Særlige lønreguleringsspørgsmål**
- **Tortgodtgørelse** (godtgørelse for retsstridig krænkelse af frihed, fred, ære eller person)
- **Udeblivelse**, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15
- **Virksomhedsoverdragelse**

## Afvisning/Bortfald

### *Kendelse af 10. februar 2021 i sag 40.2020*

En elev var af den opfattelse, at virksomheden havde hjemsendt ham den 16. marts 2020 på grund af arbejdsmangel i anledning af nedlukningen som følge af corona, og hans fagforening skrev derfor til virksomheden, at eleven havde krav på løn under hjemsendelse. Virksomheden reagerede ikke, men udfyldte og underskrev ca. 2 måneder senere en blanket om ophævelse, hvori var anført, at eleven ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen ved at udeblive efter den 16. marts 2020. Blanketten blev sendt til erhvervsskolen, men ikke til eleven. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at uddannelsesaftalen var ophævet af virksomheden, og at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at eleven uberettiget var udeblevet. Eleven havde derfor krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Da virksomheden først i forbindelse med et forligsmøde den 29. juni 2020 udleverede en kopi af ophævelsen til eleven, kunne ophævelsen først regnes fra dette tidspunkt, og eleven havde derfor krav på løn til den 29. juni 2020. I en lønseddel havde virksomheden opgjort elevens løn til 10.183,13 kr., men havde deri fratrukket et beløb af præcis samme størrelse med teksten "Køb af reservedele", således at der var 0 kr. til udbetaling. Eleven var af den opfattelse, at han højst skyldte 1.500 kr., og trods opfordring fra eleven fremsendte virksomheden ikke dokumentation for kravet. Allerede på grund af den manglende dokumentation afviste Tvistighedsnævnet at tage stilling til, om virksomheden havde kunnet foretage modregning. Eleven havde ved sagens indbringelse nedlagt påstand om et beløb på 3.660 kr. i morarente. Tvistighedsnævnet bemærkede, at lønkrav kan kræves forrentet med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato, og at beløbet på 3.660 kr. ikke oversteg det rentebeløb, som eleven havde krav på fra de enkelte ydelsers forfaldsdato til sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet. Rentekravet blev derfor taget til følge. Der var ikke i øvrigt nedlagt påstand om renter.

### *Kendelse af 10. februar 2021 i sag 44.2020*

4 elever gjorde gældende, at de havde krav på overarbejdsbetaling som følge af, at de havde haft undervisning på erhvervsskolen på Grundlovsdag, der ifølge Industriens Funktionæroverenskomst, som fandt anvendelse for uddannelsesaftalerne, var en fridag. Virksomheden bestred, at eleverne havde krav herpå ifølge overenskomsten. Der var i Tvistighedsnævnet uenighed om forståelsen af bestemmelsen i overenskomsten, og da uenigheden havde betydning for sagens afgørelse, blev sagen afvist fra behandling i Tvistighedsnævnet i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2.

#### *Kendelse af 16. juni 2021 i sag 59.2020*

En speditjonsvirksomhed indgik uddannelsesaftaler med 2 elever, A og B, om en kontoruddannelse med specialerne spedition og shipping. I uddannelsesaftalerne var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet angivet som "HK". Eleverne gjorde efterfølgende et efterbetalingskrav gældende vedrørende pension, fritvalg og feriefri dag. Der var ikke enighed om, hvilken overenskomst der fandt anvendelse. Virksomheden kontaktede HK' lokale afdeling, der oplyste, at Funktionæroverenskomsten for handel og service mellem DI overenskomst II og HK Privat/Handel fandt anvendelse. Denne overenskomst gav ikke ret til pension, og A oplyste på baggrund heraf, at hun fastholdt kravet vedrørende fritvalg og feriefridage. Virksomheden betalte derefter A og B's krav vedrørende disse poster. B indbragte sagen for Tvistighedsnævnet, der ved kendelse af 19. november 2019 fandt, at Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK fandt anvendelse, og at B derfor havde krav på pension. På baggrund af nævnets kendelse vedrørende B indbragte A herefter en sag for Tvistighedsnævnet med påstand om pension. Virksomheden påstod sagen afvist med henvisning til, at der til fuld og endelig afgørelse var indgået et forlig mellem parterne, der indebar, at A ikke havde krav på pension. Tvistighedsnævnet tog ikke påstanden om afvisning til følge. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at A frafaldt kravet på pension som følge af oplysningen om, at uddannelsesaftalen var omfattet af en overenskomst, som ikke gav krav herpå, og at der ikke efter korrespondancen mellem parterne eller efter forudsætningerne for accepten var tilstrækkeligt grundlag for at antage, at A derved havde tilsigtet at indgå en aftale, der indebar, at hun var afskåret fra på ny at rejse kravet om pension. Sagen blev udsat på realitetsbehandling og blev herefter forliget mellem parterne.

#### *Kendelse af 1. november 2021 i sag 15.2021*

I en uddannelsesaftale for en elev, der skulle uddannes som hestemanager, var der i rubrikken vedrørende den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet anført "GLS-A 3F". Efter at uddannelsen var afsluttet, rejste eleven over for virksomheden krav vedrørende bl.a. overtidsbetaling, feriegodtgørelse, feriefri dag/fritvalgskonto og pension. Endvidere nedlagdes der påstand om en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Virksomheden påstod frifindelse og nedlagde desuden en selvstændig påstand om betaling af et beløb, der angaves at skyldes for arbejdsvægring vedrørende undervisning. Under mødet i Tvistighedsnævnet gav virksomheden ikke møde, og Tvistighedsnævnet afviste derfor virksomhedens selvstændige krav i medfør af princippet i § 21 i bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet tog elevens lønkrav mv. til følge. Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse på 5.000 kr. efter ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet lagde herved vægt på, at det måtte anses for en væsentlig mangel, at det ikke klart fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken kollektive overenskomst der fandt anvendelse, men at der i den konkrete situation ikke var reel tvivl om, at det var jordbrugsoverenskomsten, der fandt anvendelse, ligesom det ikke kunne antages at være den upræcise angivelse, der var årsag til tvisten.

## **Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis**

*Kendelse af 21. oktober 2021 i sag 67.2020*

I en uddannelsesaftale for en elev, der skulle have en handelsuddannelse, der rettede sig mod erhvervsdrivende, var anført, at han skulle have en detailhandelsuddannelse. Det fremgik ikke af uddannelsesaftalen, hvilken kollektive overenskomst der fandt anvendelse inden for uddannelsesområdet, idet der i rubrikken hertil alene var angivet et beløb på 11.730 kr. Der var endvidere sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen var højere end den gældende mindstebetaling for elever, og det var anført, at lønnen ved uddannelsens start var fastsat til 12.000 kr. pr måned. Efter ca. 4 måneder hævede eleven aftalen og gjorde herefter et efterbetalingskrav på 16.139,73 kr. gældende vedrørende løn, tillæg for studentereksamen, fritvalg og pension. Endvidere blev der rejst krav om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Virksomheden var enig med eleven i, at der var indgået aftale om en handelsuddannelse, der rettede sig mod erhvervsdrivende, men bestred, at eleven havde krav på mere end 12.000 kr. pr. måned i løn. Tvistighedsnævnet fandt på baggrund af oplysningerne om, hvilken uddannelse eleven skulle have, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem HK Handel og Dansk Erhverv, og at eleven i medfør af erhvervsuddannelseslovens 55 havde krav på at blive aflønnet i henhold hertil. Kravet vedrørende løn mv., der var opgjort i overensstemmelse med overenskomsten, blev derfor taget til følge. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at ansættelsesbeviset var mangelfuldt, og at manglerne var væsentlige, hvorfor godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven blev fastsat til 10.000 kr.

*Kendelse af 1. november 2021 i sag 15.2021*

I en uddannelsesaftale for en elev, der skulle uddannes som hestemanager, var der i rubrikken vedrørende den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet anført "GLS-A 3F". Efter at uddannelsen var afsluttet, rejste eleven over for virksomheden krav vedrørende bl.a. overtidsbetaling, feriegodtgørelse, feriefritidage/fritvalgskonto og pension. Endvidere nedlagdes der påstand om en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Virksomheden påstod frifindelse og nedlagde desuden en selvstændig påstand om betaling af et beløb, der angaves at skyldes for arbejdsvægring vedrørende undervisning. Under mødet i Tvistighedsnævnet gav virksomheden ikke møde, og Tvistighedsnævnet afviste derfor virksomhedens selvstændige krav i medfør af princippet i § 21 i bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet tog elevens lønkrav mv. til følge. Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse på 5.000 kr. efter ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet lagde herved vægt på, at det måtte anses for en væsentlig mangel, at det ikke klart fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken kollektive overenskomst der fandt anvendelse, men at der i den konkrete situation ikke var reel tvivl om, at det var jordbrugsoverenskomsten, der fandt anvendelse, ligesom det ikke kunne antages at være den upræcise angivelse, der var årsag til tvisten.

## **Arbejdstidsdirektivet**

Ingen kendelser



## **Corona/Covid-19**

### *Kendelse af 10. februar 2021 i sag 40.2020*

En elev var af den opfattelse, at virksomheden havde hjemsendt ham den 16. marts 2020 på grund af arbejdsmangel i anledning af nedlukningen som følge af corona, og hans fagforening skrev derfor til virksomheden, at eleven havde krav på løn under hjemsendelse. Virksomheden reagerede ikke, men udfyldte og underskrev ca. 2 måneder senere en blanket om ophævelse, hvori var anført, at eleven ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen ved at udeblive efter den 16. marts 2020. Blanketten blev sendt til erhvervsskolen, men ikke til eleven. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at uddannelsesaftalen var ophævet af virksomheden, og at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at eleven uberettiget var udeblevet. Eleven havde derfor krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Da virksomheden først i forbindelse med et forligsmøde den 29. juni 2020 udleverede en kopi af ophævelsen til eleven, kunne ophævelsen først regnes fra dette tidspunkt, og eleven havde derfor krav på løn til den 29. juni 2020. I en lønseddel havde virksomheden opgjort elevens løn til 10.183,13 kr., men havde deri fratrukket et beløb af præcis samme størrelse med teksten "Køb af reservedele", således at der var 0 kr. til udbetaling. Eleven var af den opfattelse, at han højst skyldte 1.500 kr., og trods opfordring fra eleven fremsendte virksomheden ikke dokumentation for kravet. Allerede på grund af den manglende dokumentation afviste Tvistighedsnævnet at tage stilling til, om virksomheden havde kunnet foretage modregning. Eleven havde ved sagens indbringelse nedlagt påstand om et beløb på 3.660 kr. i morarente. Tvistighedsnævnet bemærkede, at lønkrav kan kræves forrentet med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato, og at beløbet på 3.660 kr. ikke oversteg det rentebeløb, som eleven havde krav på fra de enkelte ydelsers forfaldsdato til sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet. Rentekravet blev derfor taget til følge. Der var ikke i øvrigt nedlagt påstand om renter.

### *Kendelse af 22. december 2021 i sag 47.2020*

En elev indgik med virkning fra den 1. marts 2020 en aftale med en tandlægeklinik om uddannelse som tandklinikassistent. Den 25. februar 2020 oplyste eleven, at hun var gravid. Den 11. marts 2020 holdt statsministeren pressemøde om nedlukning af Danmark. Den 14. marts 2020 blev der indgået en trepartsaftale om hjemsendelse og lønrefusion. Den 16. marts 2020 udsendte Sundhedsstyrelsen et notat, hvoraf fremgik, at tandlægeklinikker indtil udgangen af juni 2020 kun måtte varetage kritiske funktioner. Samme dag blev der udsendt et notat om sundhedsmæssig forsvarlig tilrettelæggelse af arbejdet. Af notatet fremgik bl.a., at gravide skulle betragtes som en risikogruppe. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at der den 16. marts 2020 blev afholdt en samtale, hvorunder virksomhedens ejere opfordrede eleven til at bringe uddannelsesaftalen til ophør som følge af graviditeten, og at det måtte have stået virksomheden klart, at eleven ikke ønskede, at aftalen blev bragt til ophør. 2 dage senere ophævede virksomheden uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter ligebehandlingsloven påhvilede virksomheden at godtgøre, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke fandt sted, fordi eleven var gravid, også selv om ophævelsen fandt sted i prøvetiden. Under hensyn til forløbet af samtalen den 16. marts 2020 og den efterfølgende ophævelse fandt Tvistighedsnævnet, at der var skabt en sådan formodning for, at ophævelsen helt eller delvist skyldtes graviditeten, at virksomheden ikke alene med henvisning til den vanskelige økonomiske situation, som nedlukningen havde givet anledning til, havde bevist, at ophævelsen

ikke skyldtes graviditeten. Dette resultat blev også støttet af, at der på tidspunktet for ophævelsen var indgået en trepartsaftale, der uanset usikkerheden om rækkevidden i forhold til elever, gav grundlag for en forventning hos virksomheden om økonomisk støtte, og at det – i lyset af, at elevens prøvetid først udløb den 1. juni 2020 - ikke var påtrængende nødvendigt at træffe en afgørelse om ophævelse med det samme uden at afvente en afklaring af muligheden for refusion vedrørende elever. Da det herefter kunne lægges til grund, at ophævelsen skyldtes elevens graviditet, tillagde Tvistighedsnævnet hende en godtgørelse efter ligebehandlingsloven, der blev udmålt til 6 måneders løn.

#### *Kendelse af 1. november 2021 i sag 49.2020*

En elev indgik med virkning fra den 13. januar 2020 en aftale med en tandlægeklinik om uddannelse som tandklinikassistent. Den 11. marts 2020 holdt statsministeren pressemøde om nedlukning af Danmark. Den 12. marts 2020 orienterede eleven ejeren af klinikken om, at hun var gravid. Den 14. marts 2020 blev der indgået en trepartsaftale om hjemsendelse og lønrefusion. Den 16. marts 2020 udsendte Sundhedsstyrelsen et notat, hvoraf fremgik, at tandlægeklinikker indtil udgangen af juni 2020 kun måtte varetage kritiske funktioner. Samme dag blev der udsendt et notat om sundhedsmæssig forsvarlig tilrettelæggelse af arbejdet. Af notatet fremgik bl.a., at gravide skulle betragtes som en risikogruppe. Den 17. marts 2020 om morgenen orienterede eleven virksomheden om, at hun var syg, og sammen dag oplyste hun kl. 18.04 som svar på en besked fra klinikkens ejer om varigheden, at der var tale om graviditetsbetinget sygdom, og at hun ville være tilbage nogle dage senere. Ved besked samme dag kl. 18.44 ophævede virksomhedens ejer uddannelsesaftalen under henvisning til "din prøveperiode og bl.a. grundet den gældende situation på klinikken og i branchen". Der var udover eleven flere ansatte i klinikken, herunder 2 elever og 3 tandplejere. Der blev fremlagt en række oplysninger om virksomhedens økonomi, og ejeren af virksomheden forklarede om sine dispositioner i forhold til det øvrige personale. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter ligebehandlingsloven påhvilede virksomheden at godtgøre, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke fandt sted, fordi eleven var gravid, også selv om ophævelsen fandt sted i prøvetiden. Under hensyn til, at ophævelsen fandt sted mindre end en time efter, at eleven havde orienteret virksomheden om, at hun var sygemeldt på grund af graviditetsbetinget sygdom, og at det måtte lægges til grund, at virksomheden ikke samtidigt ophævede uddannelsesaftalen for en anden elev, der ligeledes var ansat på prøve, fandt nævnet, at der var skabt en så klar formodning for, at ophævelsen skyldtes elevens graviditet, at virksomheden ikke alene ved en henvisning til den økonomiske situation havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen ikke skyldtes graviditeten. Tvistighedsnævnet henviste desuden til, at der på tidspunktet for ophævelsen var indgået en trepartsaftale, der uanset usikkerhed om rækkevidden gav virksomheden grundlag for en forventning om økonomisk støtte, og at virksomheden, der allerede i april 2020 indgik aftale om ansættelse af nye elever, ikke tilbød den gravide elev genansættelse. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 89.586,90 kr., der svarede til 6 måneders løn. Godtgørelsen blev forrentet fra sagens anlæg.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

#### *Kendelse af 16. november i sag 54.2020*

En elev indgik med virkning fra den 20. januar 2020 en aftale med en tandlæge om uddannelse som tandklinikassistent. Den 11. marts 2020 holdt statsministeren pressemøde om nedlukning af Danmark. Den 12. marts 2020 orienterede eleven tandlægen om, at hun var gravid. Den 14. marts 2020 blev der indgået en trepartsaftale om hjemsendelse og lønrefusion. Den 16. marts 2020 udsendte Sundhedsstyrelsen et notat, hvoraf fremgik, at tandlægeklinikker indtil udgangen af juni 2020 kun måtte varetage kritiske funktioner. Samme dag blev der udsendt et notat om sundhedsmæssig forsvarlig tilrettelæggelse af arbejdet. Af notatet fremgik bl.a., at gravide skulle betragtes som en risikogruppe. Den 17. marts 2020 ophævede tandlægen uddannelsesaftalen med henvisning til, at aftalebogen var næsten tom som følge af corona. Eleven rejste på baggrund af ophævelsen krav om en godtgørelse efter ligebehandlingsloven. På tandlægeklinikken var der udover tandlægen og eleven kun en klinikassistent ansat. Tandlægen forklarede, at det var nødvendigt at afskedige på grund af virksomhedens økonomi, og at hun ikke kunne undvære den erfarne klinikassistent. Tandlægen fremlagde endvidere en række oplysninger om virksomhedens økonomi. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter ligebehandlingsloven påhvilede virksomheden at godtgøre, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke fandt sted, fordi eleven var gravid, også selv om ophævelsen fandt sted i prøvetiden. Nævnet lagde til grund, at meddelelsen af 16. marts 2020 om, at tandlægeklinikker kun måtte varetage kritiske funktioner, utvivlsomt indebar, at der opstod en vanskelig økonomisk situation for virksomheden. Nævnet fandt herefter på baggrund af forklaringen fra tandlægen sammenholdt med oplysningerne om virksomhedens økonomiske forhold, at det kunne lægges til grund, at tandlægen den 17. marts 2020, hvor ophævelsen fandt sted, forventede, at Sundhedsstyrelsens beslutning ville få betydelige konsekvenser for virksomhedens indtjening, og at der ikke ville være beskæftigelse til begge ansatte. Det kunne endvidere lægges til grund, at lønnen udgjorde en ikke uvæsentlig del af virksomhedens udgifter. På den baggrund var der ikke grundlag for at tilsidesætte tandlægen forklaring om, at hun af økonomiske grunde fandt det nødvendigt at afskedige den ene af sine ansatte. Under hensyn til, at uddannelsesaftalen som følge af, at prøvetiden ikke var udløbet, kunne uddannelsesaftalen bringes til ophør med det samme og dermed give en øjeblikkelig besparelse. Sammenholdt med elevens meget begrænsede erfaring i forhold til klinikassistentens erfaring fandt nævnet derfor, at virksomheden havde godtgjort, at afskedigelsen af eleven ikke var begrundet i hendes graviditet. Trepartsaftalen af 14. marts 2020 kunne ikke føre til et andet resultat. Virksomheden blev derfor frifundet for elevens krav om godtgørelse efter ligestillingsloven.

#### *Kendelse af 27. september 2021 i sag 06.2021*

En virksomhed ophævede den 18. november 2020 en uddannelsesaftale med en malerlærling bl.a. med henvisning til, at lærlingen ofte havde været fraværende pga. coronatest. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet det efter bevisførelsen blev lagt til grund, at eleven havde været fraværende som følge af, at han efter anbefaling fra corona hotline var gået i selvisolation med henblik på at få foretaget en PCR-test, og at han havde orienteret virksomheden herom. Hans fravær i den anledning indebar derfor ikke en misligholdelse af uddannelsesaftalen. Da det, der i øvrigt var anført som begrundelse for ophævelsen, heller ikke indebar, at ophævelsen var berettiget, havde lærlingen krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Det fremgik ikke af uddannelsesaftalen, at lærlingen var ansat som voksenlærling, og det var heller ikke gjort gældende i klageskriftet, bortset fra at det indirekte fremgik af, at kravet om godtgørelse var angivet til 53.000 kr., som er taksten for en voksenallev. Tvistighedsnævnet fandt

på den baggrund, at virksomheden ikke havde haft fornøden anledning til at komme med bemærkninger til, om der var sket ansættelse som voksenlærling. Godtgørelsen blev derfor fastsat til 40.000 kr.

Twistighedsnævnet tog endvidere et lønkrav til følge. Virksomheden var ophørt, men da det var en personligt drevet virksomhed, hæftede ejeren af virksomheden for kravet. Lærlingen erkendte, at han skyldte ejeren af virksomheden for et lån, men Twistighedsnævnet fandt, at det faldt uden for nævnets kompetence at bestemme, hvorledes der skulle forholdes med beløbet, og det blev derfor ikke modregnet i det beløb, som virksomheden skyldte lærlingen.

#### *Kendelse af 24. november 2021 i sag 07.2021*

En virksomhed, der med virkning fra den 9. januar 2019 havde indgået en uddannelsesaftale med en godschaufførlev, ophævede den 21. oktober 2020 aftalen med henvisning til, at eleven ikke levede op til virksomhedens mål. Virksomhedens ejer forklarede, at der havde været flere forskellige ting, som ikke havde været tilfredsstillende, senest havde eleven i maj 2020 fået en bøde for at køre for stærkt i en firmabil, og desuden havde elevens samlede fravær været for stort. Fraværet bestod i, at eleven havde haft to længere sygemeldinger, dels fordi han havde fået fjernet mandler, dels fordi han var blevet påkørt af en ladcykel. Desuden havde han været hjemsendt i 2½ måned under nedlukningen. Ophævelsen fandt sted dagen efter, at eleven blev raskmeldt efter påkørslen. Twistighedsnævnet fandt, at det, som virksomheden havde anført, ikke indebar, at betingelserne for ophævelse af uddannelsesaftalen var opfyldt. Nævnet lagde herved særligt vægt på, at der ikke var grundlag for at anse elevens sygefravær og fravær på grund af nedlukningen for en misligholdelse af uddannelsesaftalen, og at de øvrige forhold, der var anført til støtte for ophævelsen, lå langt tilbage i tiden og i øvrigt for en dels vedkommende måtte anses for ubetydelige. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode.

#### *Kendelse af 24. november 2021 i sag 14.2021*

En virksomhed, der med virkning fra den 20. januar 2020 havde indgået en uddannelsesaftale med en godschaufførlev, ophævede aftalen den 13. januar 2021. Der var ikke anført nogen begrundelse for ophævelsen. Virksomhedens ejer forklarede under mødet i nævnet, at hun hævdede uddannelsesaftalen, fordi eleven på det tidspunkt var sygemeldt, og fordi der havde været så mange episoder, uden at der var udsigt til bedring. Eleven var på tidspunktet for ophævelsen sygemeldt med en brækket hånd, efter at han i frustration over et familiemedlems død havde slået hånden ind i en væg den 30. november 2020. Af sagen fremgik i øvrigt bl.a., at eleven i juni 2020 havde fået en bøde for at køre for stærkt i en firmabil, og at virksomhedens ejer den 13. november 2020 havde påtalt elevens fravær, herunder at han mange gange var blevet hjemme pga. mistanke om corona. Twistighedsnævnet fandt, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at betingelserne for ophævelse af uddannelsesaftalen var opfyldt. Nævnet henviste herved til, at hastighedsbøden var af ældre dato, at de omstændigheder, hvorunder eleven havde brækket hånden, ikke indebar, at hans fravær i den anledning var en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, og at der ikke var grundlag for at anse det øvrige fravær for ulovligt. Endelig anførte nævnet, at forhold, som virksomheden først var blevet bekendt med efter ophævelsen, ikke kunne føre til et andet resultat. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode.

## **Ferieloven**

*Kendelse af 7. maj 2021 i sag 57.2020*

En elev, der færdiggjorde sin uddannelse den 7. februar 2020, rejste dels krav om feriegodtgørelse for optjeningsperioden 1. januar - 31. august 2019, dels for optjeningsperioden 1. september 2019 - 7. februar 2020. Virksomheden bestred kravet med henvisning til, at eleven havde afviklet ferie med fuld løn. På baggrund af oplysninger fra Lønmodtagernes Feriemidler lagde Tvistighedsnævnet til grund, at der for optjeningsperioden 1. september 2019 - 7. februar 2020 var sket indbetaling af det optjente beløb. Vedrørende optjeningsperioden 1. januar - 31. august 2019 bemærkede Tvistighedsnævnet, at eleven i medfør af den dagældende ferielovs § 23, stk. 6, havde krav på, at der ved uddannelsens ophør blev afregnet feriegodtgørelse for den ferie, som han havde optjent i perioden til brug for afholdelse af ferie i ferieåret med start den 1. maj 2020. Den omstændighed, at eleven havde afholdt ferie med løn i 2019 kunne ikke føre til et andet resultat, idet retten til denne ferie med løn var optjent i det optjeningsår, der lå forud. Elevens krav vedrørende optjeningsperioden 1. januar -31. august 2019 blev derfor taget til følge.

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

Ingen kendelser

## **Forskelsbehandlingsloven**

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

*Kendelse af 19. oktober 2021 i sag 39.2020*

En region ophævede en uddannelsesaftale for en elev, der var under uddannelse som lægesekretær, med den begrundelse, at der forelå væsentlige bristede forudsætninger i form af manglende udsigt til, at eleven kunne gennemføre uddannelsen. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med principal påstand om betaling af 213.472,44 kr., hvilket svarede til 9 måneders løn, subsidiært et mindre beløb, der ikke var specificeret. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven forud for sin sygemelding den 14. oktober 2019 havde haft en del sygefravær, men at der ikke var grundlag for at antage, at hun ikke frem til den 14. oktober 2019 havde opnået de fornødne læringsmål. Eleven var fra den 14. oktober 2019 sygemeldt, indtil virksomheden den 8. januar 2020 ophævede uddannelsesaftalen. Af en varighedserklæring fra den 9. december 2019 fremgik, at sygemeldingen regnet fra dette tidspunkt måtte forventes at have en varighed på 12-24 uger, og at eleven inden for dette tidsrum kunne forventes raskmeldt. Tvistighedsnævnet fandt, at et forventet sygefravær af denne varighed ikke gav grundlag for at ophæve uddannelsesaftalen, og bemærkede i den forbindelse, at regionen ikke inden ophævelsen havde foretaget partshøring af eleven eller på anden måde havde haft en dialog med hende om muligheden for at fortsætte uddannelsesaftalen. Ophævelsen af uddannelsesaftalen var derfor sket i strid med erhvervsuddannelsesloven. Eleven havde yderligere gjort

gældende, at ophævelsen tillige var sket i strid med forskelsbehandlingsloven. Tvistighedsnævnet bemærkede, at eleven havde bevisbyrden for, at hun på tidspunktet for ophævelsen havde et handicap, der var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Eleven, der under sagens forberedelse var blevet opfordret af regionen til at fremlægge dokumentation for et handicap, fremlagde under mødet i nævnet et journalnotat, hvoraf fremgik, at hun havde et høretab på det ene øre og havde symptomer, der tydede på Morbus Ménière, men at der også var flere andre mulige forklaringer på lidelsen. Det fremgik ikke af notatet, at der var stillet en endelig diagnose i form af Morbus Ménière på det tidspunkt, hvor notatet sluttede i december 2019. Tvistighedsnævnet fandt på den baggrund, at eleven ikke havde bevist, at hun på tidspunktet for ophævelsen havde et handicap, der var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Tvistighedsnævnet fandt derfor allerede af den grund, at ophævelsen ikke var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Eleven blev derfor tillagt den takstmæssige godtgørelse på 53.000 kr. efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Et spørgsmål om krav i henhold til funktionærloven, som kort var berørt i klageskriftet, uden at der i klageskriftet var opgjort et krav, blev ikke berørt under nævnsmødet. Nævnet bemærkede derfor, at der, sådan som sagen var forelagt under nævnets møde, ikke var grundlag for at tage stilling til, om eleven tillige kunne gøre krav gældende efter funktionærloven.

#### **Funktionærloven**

*Ingen kendelser*

#### **Hjemvisning til fagligt udvalg**

*Ingen kendelser*

#### **Injurier**

*Ingen kendelser*

#### **Konkurrerende overenskomster**

*Kendelse af 12. april 2021 i sag 16.2019*

En elev indgik en aftale med en virksomhed om uddannelse som greenkeeper. I uddannelsesaftalen var punktet om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet ikke udfyldt. Efter at uddannelsen var afsluttet, rejste 3F på vegne af eleven et lønkrav mod virksomheden, der var medlem af GLS-A. Kravet blev rejst i henhold til golfoverenskomsten mellem GLS-A og 3F. Som følge af en uenighed om fortolkning af overenskomsten blev sagen efter anmodning fra parterne sat i bero på, at fortolkningstvisten blev afgjort ved faglig voldgift. Under voldgiftssagen anmodede 3F om, at sagens behandling ved Tvistighedsnævnet blev genoptaget med henvisning til, at 3F nu var af den opfattelse, at det var golfoverenskomsten mellem Danske Anlægsgartnere og 3F, der fandt anvendelse. GLS-A indbragte herefter en sag for Arbejdsretten

med påstand om, at 3F skulle anerkende, at golfoverenskomsten mellem GLS-A og 3F finder anvendelse for elever i virksomheder, der er medlemmer af GLS-A. GLS-A anmodede samtidig Tvistighedsnævnet om at sætte sagen i Tvistighedsnævnet i bero på Arbejdsrettens afgørelse. 3F protesterede mod, at sagen i Tvistighedsnævnet blev sat i bero, og spørgsmålet herom blev derfor behandlet af Tvistighedsnævnet.

Ved Tvistighedsnævnets behandling af spørgsmålet om berosættelse deltog et medlem udpeget af Danske Anlægsgartnere. GLS-A gjorde gældende, at medlemmet i stedet skulle udpeges af GLS-A. Tvistighedsnævnet bestemte, at medlemmet udpeget af Danske Anlægsgartnere skulle deltage og henviste herved til, at uddannelsen som greenkeeper hører under Det faglige uddannelsesudvalg for anlægsgartneri, der består af medlemmer, der er udpeget af 3F og Danske Anlægsgartnere, mens GLS-A ikke er repræsenteret. Overenskomsten mellem Danske Anlægsgartnere og 3F var desuden den repræsentative overenskomst på uddannelsesområdet. Danske Anlægsgartnere måtte derfor anses for den forhandlingsberettigede organisation på arbejdsgiversiden, jf. erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 4.

Tvistighedsnævnet traf herefter afgørelse om, at sagen i Tvistighedsnævnet ikke skulle sættes i bero på Arbejdsrettens afgørelse. Tvistighedsnævnet henviste herved navnlig til, at Tvistighedsnævnet ved afgørelser om lønkrav efter erhvervsuddannelseslovens § 55 havde kompetence til at tage stilling til, hvilken af de to overenskomster der måtte anses for den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Sagen blev derefter udsat på nævnets stillingtagen til, hvilken af de to overenskomster, der fandt anvendelse. Inden Tvistighedsnævnet nåede at tage stilling hertil, blev sagen for Tvistighedsnævnet hævet, idet der blev indgået et udenretligt forlig.

Arbejdsretten har ved dom af 7. maj 2021 afvist den sag, som GLS-A havde anlagt.

## **Ligebehandlingsloven**

### *Kendelse af 22. december 2021 i sag 47.2020*

En elev indgik med virkning fra den 1. marts 2020 en aftale med en tandlægeklinik om uddannelse som tandklinikassistent. Den 25. februar 2020 oplyste eleven, at hun var gravid. Den 11. marts 2020 holdt statsministeren pressemøde om nedlukning af Danmark. Den 14. marts 2020 blev der indgået en trepartsaftale om hjemsendelse og lønrefusion. Den 16. marts 2020 udsendte Sundhedsstyrelsen et notat, hvoraf fremgik, at tandlægeklinikker indtil udgangen af juni 2020 kun måtte varetage kritiske funktioner. Samme dag blev der udsendt et notat om sundhedsmæssig forsvarlig tilrettelæggelse af arbejdet. Af notatet fremgik bl.a., at gravide skulle betragtes som en risikogruppe. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at der den 16. marts 2020 blev afholdt en samtale, hvorunder virksomhedens ejere opfordrede eleven til at bringe uddannelsesaftalen til ophør som følge af graviditeten, og at det måtte have stået virksomheden klart, at eleven ikke ønskede, at aftalen blev bragt til ophør. 2 dage senere ophævede virksomheden uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter ligebehandlingsloven påhvilede virksomheden at godtgøre, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke fandt sted, fordi eleven var gravid, også selv om ophævelsen fandt sted i prøvetiden. Under hensyn til forløbet af samtalen den 16. marts 2020 og den efterfølgende ophævelse fandt Tvistighedsnævnet, at der var skabt en sådan formodning for, at ophævelsen helt eller delvist skyldtes graviditeten, at virksomheden ikke alene med henvisning til den vanskelige økonomiske situation, som nedlukningen havde givet anledning til, havde bevist, at ophævelsen

ikke skyldtes graviditeten. Dette resultat blev også støttet af, at der på tidspunktet for ophævelsen var indgået en trepartsaftale, der uanset usikkerheden om rækkevidden i forhold til elever, gav grundlag for en forventning hos virksomheden om økonomisk støtte, og at det – i lyset af, at elevens prøvetid først udløb den 1. juni 2020 - ikke var påtrængende nødvendigt at træffe en afgørelse om ophævelse med det samme uden at afvente en afklaring af muligheden for refusion vedrørende elever. Da det herefter kunne lægges til grund, at ophævelsen skyldtes elevens graviditet, tillagde Tvistighedsnævnet hende en godtgørelse efter ligebehandlingsloven, der blev udmålt til 6 måneders løn.

#### *Kendelse af 1. november 2021 i sag 49.2020*

En elev indgik med virkning fra den 13. januar 2020 en aftale med en tandlægeklinik om uddannelse som tandklinikassistent. Den 11. marts 2020 holdt statsministeren pressemøde om nedlukning af Danmark. Den 12. marts 2020 orienterede eleven ejeren af klinikken om, at hun var gravid. Den 14. marts 2020 blev der indgået en trepartsaftale om hjemsendelse og lønrefusion. Den 16. marts 2020 udsendte Sundhedsstyrelsen et notat, hvoraf fremgik, at tandlægeklinikker indtil udgangen af juni 2020 kun måtte varetage kritiske funktioner. Samme dag blev der udsendt et notat om sundhedsmæssig forsvarlig tilrettelæggelse af arbejdet. Af notatet fremgik bl.a., at gravide skulle betragtes som en risikogruppe. Den 17. marts 2020 om morgenen orienterede eleven virksomheden om, at hun var syg, og sammen dag oplyste hun kl. 18.04 som svar på en besked fra klinikkens ejer om varigheden, at der var tale om graviditetsbetinget sygdom, og at hun ville være tilbage nogle dage senere. Ved besked samme dag kl. 18.44 ophævede virksomhedens ejer uddannelsesaftalen under henvisning til "din prøveperiode og bl.a. grundet den gældende situation på klinikken og i branchen". Der var udover eleven flere ansatte i klinikken, herunder 2 elever og 3 tandplejere. Der blev fremlagt en række oplysninger om virksomhedens økonomi, og ejeren af virksomheden forklarede om sine dispositioner i forhold til det øvrige personale. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter ligebehandlingsloven påhvilede virksomheden at godtgøre, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke fandt sted, fordi eleven var gravid, også selv om ophævelsen fandt sted i prøvetiden. Under hensyn til, at ophævelsen fandt sted mindre end en time efter, at eleven havde orienteret virksomheden om, at hun var sygemeldt på grund af graviditetsbetinget sygdom, og at det måtte lægges til grund, at virksomheden ikke samtidigt ophævede uddannelsesaftalen for en anden elev, der ligeledes var ansat på prøve, fandt nævnet, at der var skabt en så klar formodning for, at ophævelsen skyldtes elevens graviditet, at virksomheden ikke alene ved en henvisning til den økonomiske situation havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen ikke skyldtes graviditeten. Tvistighedsnævnet henviste desuden til, at der på tidspunktet for ophævelsen var indgået en trepartsaftale, der uanset usikkerhed om rækkevidden gav virksomheden grundlag for en forventning om økonomisk støtte, og at virksomheden, der allerede i april 2020 indgik aftale om ansættelse af nye elever, ikke tilbød den gravide elev genansættelse. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 89.586,90 kr., der svarede til 6 måneders løn. Godtgørelsen blev forrentet fra sagens anlæg.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.



### *Kendelse af 16. november i sag 54.2020*

En elev indgik med virkning fra den 20. januar 2020 en aftale med en tandlæge om uddannelse som tandklinikassistent. Den 11. marts 2020 holdt statsministeren pressemøde om nedlukning af Danmark. Den 12. marts 2020 orienterede eleven tandlægen om, at hun var gravid. Den 14. marts 2020 blev der indgået en trepartsaftale om hjemsendelse og lønrefusion. Den 16. marts 2020 udsendte Sundhedsstyrelsen et notat, hvoraf fremgik, at tandlægeklinikker indtil udgangen af juni 2020 kun måtte varetage kritiske funktioner. Samme dag blev der udsendt et notat om sundhedsmæssig forsvarlig tilrettelæggelse af arbejdet. Af notatet fremgik bl.a., at gravide skulle betragtes som en risikogruppe. Den 17. marts 2020 ophævede tandlægen uddannelsesaftalen med henvisning til, at aftalebogen var næsten tom som følge af corona. Eleven rejste på baggrund af ophævelsen krav om en godtgørelse efter ligebehandlingsloven. På tandlægeklinikken var der udover tandlægen og eleven kun en klinikassistent ansat. Tandlægen forklarede, at det var nødvendigt at afskedige på grund af virksomhedens økonomi, og at hun ikke kunne undvære den erfarne klinikassistent. Tandlægen fremlagde endvidere en række oplysninger om virksomhedens økonomi. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter ligebehandlingsloven påhvilede virksomheden at godtgøre, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke fandt sted, fordi eleven var gravid, også selv om ophævelsen fandt sted i prøvetiden. Nævnet lagde til grund, at meddelelsen af 16. marts 2020 om, at tandlægeklinikker kun måtte varetage kritiske funktioner, utvivlsomt indebar, at der opstod en vanskelig økonomisk situation for virksomheden. Nævnet fandt herefter på baggrund af forklaringen fra tandlægen sammenholdt med oplysningerne om virksomhedens økonomiske forhold, at det kunne lægges til grund, at tandlægen den 17. marts 2020, hvor ophævelsen fandt sted, forventede, at Sundhedsstyrelsens beslutning ville få betydelige konsekvenser for virksomhedens indtjening, og at der ikke ville være beskæftigelse til begge ansatte. Det kunne endvidere lægges til grund, at lønnen udgjorde en ikke uvæsentlig del af virksomhedens udgifter. På den baggrund var der ikke grundlag for at tilsidesætte tandlægen forklaring om, at hun af økonomiske grunde fandt det nødvendigt at afskedige den ene af sine ansatte. Under hensyn til, at uddannelsesaftalen som følge af, at prøvetiden ikke var udløbet, kunne uddannelsesaftalen bringes til ophør med det samme og dermed give en øjeblikkelig besparelse. Sammenholdt med elevens meget begrænsede erfaring i forhold til klinikassistentens erfaring fandt nævnet derfor, at virksomheden havde godtgjort, at afskedigelsen af eleven ikke var begrundet i hendes graviditet. Trepartsaftalen af 14. marts 2020 kunne ikke føre til et andet resultat. Virksomheden blev derfor frifundet for elevens krav om godtgørelse efter ligestillingsloven.

### **Ligelønsloven**

*Ingen kendelser*

### **Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2**

En elev indgik en aftale om uddannelse som anlægsgartner. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var overenskomsten mellem Danske Anlægsgartnere og Fagligt Fælles Forbund om anlægsgartnerarbejde. Eleven rejste krav om betaling for overtid og gjorde gældende, at der skulle beregnes overtid for de timer, der overstiger den ugentlige arbejdstid på 37 timer eller den daglige arbejdstid på 8 timer, også selv om arbejdstiden over en uge holdes inden for de 37 timer.

Tvistighedsnævnet tog kravet til følge og henviste herved til, at det fremgår af overenskomstens § 6, stk. 1, at den ugentlige arbejdstid er 37 timer fordelt med op til 8 timer pr. dag på ugens fem første dage, og at der ikke forelå oplysninger om, at der var indgået en aftale om en anden placering af den ugentlige arbejdstid.

#### *Kendelse af 5. januar 2021 i sag 38.2020*

En anlægsstruktørelev rejste krav om efterbetaling. Kravet var opgjort således, at der for hver uge var beregnet løn for 37 timer, også for de uger, hvor der ifølge ugesedlerne var arbejdet mindre end 37 timer. Tvistighedsnævnet bemærkede, at eleven har krav på løn for 37 timer pr. uge, uanset om virksomheden har anvendt hans arbejdskraft eller ej, og at eleven ikke efter uddannelsesaftalen var forpligtet til at acceptere en varierende ugentlig arbejdstid. Ved en fejl havde virksomheden anvendt en højere timetakst ved beregningen af den allerede udbetalte løn. Det indebar ikke, at denne timetakst kunne anses for aftalt mellem parterne. Elevens krav på efterbetaling skulle reduceres med det beløb, som den udbetalte løn urigtigt var blevet forhøjet med, idet reglerne om *condictio indebiti* ikke var til hinder for, at der ved opgørelsen af et efterbetalingskrav blev foretaget reduktion med dette beløb.

#### *Kendelse af 24. november 2021 i sag 52.2020*

En elev, der skulle uddannes som skiltetekniker, indgik en restaftale med en virksomhed med uddannelsesperiode fra den 17. juli 2017 til den 14. juni 2019. Ved beregningen af elevens krav på SH efter ophør fratrag virksomheden et beløb, der var udbetalt for løn på helligdage på lønsedlen for juni 2019. Malerforbundet gjorde gældende, at der ikke skulle modregnes med udbetalt løn på helligdage, og henviste herved til, at det af maleroverenskomstens § 13, stk. 9, fremgår, at elever på hele 4. lønperiode (12 måneder) optjener SH betaling og feriefridagsbetaling til brug i første svendeår. Af et referat fra et centralt forligsmøde fremgik, at overenskomstens parter var enige med Malerforbundet. Da overenskomstens parter var enige om, at overenskomstens § 13, stk. 9, skulle forstås således, at der ikke skulle ske fradrag som sket, tog Tvistighedsnævnet elevens krav til følge.

#### *Kendelse af 24. november 2021 i sag 28.2021*

En elev, der var under uddannelse som personvognsmekaniker, gjorde efter uddannelsesaftalens ophør gældende, at han havde et krav på betaling for overtid, og fremlagde til dokumentation herfor virksomhedens tidsregistrering. Virksomhedens ejer var af den opfattelse, at eleven havde brugt overtiden på at arbejde med sine egne biler. Tvistighedsnævnet bemærkede, at virksomhedsejerens opfattelse ikke var støttet af andre oplysninger, at han havde forklaret, at han ikke havde været så meget til stede i virksomheden under elevens ansættelse, og at han i øvrigt først havde givet udtryk for denne opfattelse under sagens behandling i nævnet. Nævnet tog derfor elevens krav om betaling for overtid til følge. Tvistighedsnævnet bemærkede desuden, at det faldt uden for nævnets kompetence at tage stilling til, om virksomheden havde et modkrav mod eleven for køb af reservedele.

## **Mangelfuld uddannelse**

*Ingen kendelser*

## **Nævnets kompetence**

*Kendelse af 12. april 2021 i sag 16.2019*

En elev indgik en aftale med en virksomhed om uddannelse som greenkeeper. I uddannelsesaftalen var punktet om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet ikke udfyldt. Efter at uddannelsen var afsluttet, rejste 3F på vegne af eleven et lønkrav mod virksomheden, der var medlem af GLS-A. Kravet blev rejst i henhold til golfoverenskomsten mellem GLS-A og 3F. Som følge af en uenighed om fortolkning af overenskomsten blev sagen efter anmodning fra parterne sat i bero på, at fortolkningstvisten blev afgjort ved faglig voldgift. Under voldgiftssagen anmodede 3F om, at sagens behandling ved Tvistighedsnævnet blev genoptaget med henvisning til, at 3F nu var af den opfattelse, at det var golfoverenskomsten mellem Danske Anlægsgartnere og 3F, der fandt anvendelse. GLS-A indbragte herefter en sag for Arbejdsretten med påstand om, at 3F skulle anerkende, at golfoverenskomsten mellem GLS-A og 3F finder anvendelse for elever i virksomheder, der er medlemmer af GLS-A. GLS-A anmodede samtidig Tvistighedsnævnet om at sætte sagen i Tvistighedsnævnet i bero på Arbejdsrettens afgørelse. 3F protesterede mod, at sagen i Tvistighedsnævnet blev sat i bero, og spørgsmålet herom blev derfor behandlet af Tvistighedsnævnet.

Ved Tvistighedsnævnets behandling af spørgsmålet om berosættelse deltog et medlem udpeget af Danske Anlægsgartnere. GLS-A gjorde gældende, at medlemmet i stedet skulle udpeges af GLS-A. Tvistighedsnævnet bestemte, at medlemmet udpeget af Danske Anlægsgartnere skulle deltage og henviste herved til, at uddannelsen som greenkeeper hører under Det faglige uddannelsesudvalg for anlægsgartneri, der består af medlemmer, der er udpeget af 3F og Danske Anlægsgartnere, mens GLS-A ikke er repræsenteret. Overenskomsten mellem Danske Anlægsgartnere og 3F var desuden den repræsentative overenskomst på uddannelsesområdet. Danske Anlægsgartnere måtte derfor anses for den forhandlingsberettigede organisation på arbejdsgiversiden, jf. erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 4.

Tvistighedsnævnet traf herefter afgørelse om, at sagen i Tvistighedsnævnet ikke skulle sættes i bero på Arbejdsrettens afgørelse. Tvistighedsnævnet henviste herved navnlig til, at Tvistighedsnævnet ved afgørelser om lønkrav efter erhvervsuddannelseslovens § 55 havde kompetence til at tage stilling til, hvilken af de to overenskomster der måtte anses for den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Sagen blev derefter udsat på nævnets stillingtagen til, hvilken af de to overenskomster, der fandt anvendelse. Inden Tvistighedsnævnet nåede at tage stilling hertil, blev sagen for Tvistighedsnævnet hævet, idet der blev indgået et udenretligt forlig.

Arbejdsretten har ved dom af 7. maj 2021 afvist den sag, som GLS-A havde anlagt.

*Kendelse af 10. februar 2021 i sag 44.2020*

4 elever gjorde gældende at de havde krav på overarbejdsbetaling som følge af, at de havde haft undervisning på erhvervsskolen på Grundlovsdag, der ifølge Industriens Funktionæroverenskomst, som fandt anvendelse for uddannelsesaftalerne, var en fridag. Virksomheden bestred, at eleverne havde krav herpå ifølge overenskomsten. Der var i Tvistighedsnævnet uenighed om forståelsen af bestemmelsen i overenskomsten, og da uenigheden havde betydning for sagens afgørelse, blev sagen afvist fra behandling i Tvistighedsnævnet i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2.

*Kendelse af 4. maj 2021 i sag 56.2020*

En klager gjorde gældende, at der var indgået en uddannelsesaftale mellem ham og en virksomhed, og at han i den anledning havde et lønkrav. Der forelå en udfyldt, men ikke underskrevet uddannelsesaftale. Uddannelsesaftalen var streget over med to diagonale streger og påført teksten "Annulleret ifølg. aftale" Der forelå desuden et håndskrevet notat, hvorpå var anført, at det var aftalt med klager, at kontrakten var ophævet med øjeblikkeligt varsel. Tvistighedsnævnet fandt det bevist, at der var indgået en uddannelsesaftale og tog derfor sagen under påkendelse. Det fremgik ikke af indkomstregisteret, at der var betalt løn, og virksomhedsejerens eget notat om kontant betaling udgjorde ikke fornødent bevis. Klagers lønkrav blev derfor taget til følge over for ejeren af virksomheden personligt, idet den personligt drevne virksomhed var ophørt.

*Kendelse af 16. juni 2021 i sag 59.2020*

En speditjonsvirksomhed indgik uddannelsesaftaler med 2 elever, A og B, om en kontoruddannelse med specialerne spedition og shipping. I uddannelsesaftalerne var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet angivet som "HK". Eleverne gjorde efterfølgende et efterbetalingskrav gældende vedrørende pension, fritvalg og feriefridag. Der var ikke enighed om, hvilken overenskomst der fandt anvendelse. Virksomheden kontaktede HK' lokale afdeling, der oplyste, at Funktionæroverenskomsten for handel og service mellem DI overenskomst II og HK Privat/Handel fandt anvendelse. Denne overenskomst gav ikke ret til pension, og A oplyste på baggrund heraf, at hun fastholdt kravet vedrørende fritvalg og feriefridage. Virksomheden betalte derefter A og B's krav vedrørende disse poster. B indbragte sagen for Tvistighedsnævnet, der ved kendelse af 19. november 2019, fandt at Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service indgik mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK fandt anvendelse, og at B derfor havde krav på pension. På baggrund af nævnets kendelse vedrørende B indbragte A herefter en sag for Tvistighedsnævnet med påstand om pension. Virksomheden påstod sagen afvist med henvisning til, at der til fuld og endelig afgørelse var indgået et forlig mellem parterne, der indebar, at A ikke havde krav på pension. Tvistighedsnævnet tog ikke påstanden om afvisning til følge. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at A frafaldt kravet på pension som følge af oplysningen om, at uddannelsesaftalen var omfattet af en overenskomst, som ikke gav krav herpå, og at der ikke efter korrespondancen mellem parterne eller efter forudsætningerne for accepten var tilstrækkeligt grundlag for at antage, at A derved havde tilsigtet at indgå en aftale, der indebar, at hun var afskåret fra på ny at rejse kravet om pension. Sagen blev udsat på realitetsbehandling og blev herefter forligt mellem parterne.

#### *Kendelse af 27. september 2021 i sag 06.2021*

En virksomhed ophævede den 18. november 2020 en uddannelsesaftale med en malerlærling bl.a. med henvisning til, at lærlingen ofte havde været fraværende pga. coronatest. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet det efter bevisførelsen blev lagt til grund, at eleven havde været fraværende som følge af, at han efter anbefaling fra corona hotline var gået i selvisolation med henblik på at få foretaget en PCR-test, og at han havde orienteret virksomheden herom. Hans fravær i den anledning indebar derfor ikke en misligholdelse af uddannelsesaftalen. Da det, der i øvrigt var anført som begrundelse for ophævelsen, heller ikke indebar, at ophævelsen var berettiget, havde lærlingen krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Det fremgik ikke af uddannelsesaftalen, at lærlingen var ansat som voksenlærling, og det var heller ikke gjort gældende i klageskriftet, bortset fra at det indirekte fremgik af, at kravet om godtgørelse var angivet til 53.000 kr., som er taksten for en vokselev. Tvistighedsnævnet fandt på den baggrund, at virksomheden ikke havde haft fornøden anledning til at komme med bemærkninger til, om der var sket ansættelse som voksenlærling. Godtgørelsen blev derfor fastsat til 40.000 kr. Tvistighedsnævnet tog endvidere et lønkrav til følge. Virksomheden var ophørt, men da det var en personligt drevet virksomhed, hæftede ejeren af virksomheden for kravet. Lærlingen erkendte, at han skyldte ejeren af virksomheden for et lån, men Tvistighedsnævnet fandt, at det faldt uden for nævnets kompetence at bestemme, hvorledes der skulle forholdes med beløbet, og det blev derfor ikke modregnet i det beløb, som virksomheden skyldte lærlingen.

#### *Kendelse af 24. november 2021 i sag 28.2021*

En elev, der var under uddannelse som personvognsmekaniker, gjorde efter uddannelsesaftalens ophør gældende, at han havde et krav på betaling for overtid, og fremlagde til dokumentation herfor virksomhedens tidsregistrering. Virksomhedens ejer var af den opfattelse, at eleven havde brugt overtiden på at arbejde med sine egne biler. Tvistighedsnævnet bemærkede, at virksomhedsejerens opfattelse ikke var støttet af andre oplysninger, at han havde forklaret, at han ikke havde været så meget til stede i virksomheden under elevens ansættelse, og at han i øvrigt først havde givet udtryk for denne opfattelse under sagens behandling i nævnet. Nævnet tog derfor elevens krav om betaling for overtid til følge. Tvistighedsnævnet bemærkede desuden, at det faldt uden for nævnets kompetence at tage stilling til, om virksomheden havde et modkrav mod eleven for køb af reservedele.

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

#### *Kendelse af 12. april 2021 i sag 16.2019*

En elev indgik en aftale med en virksomhed om uddannelse som greenkeeper. I uddannelsesaftalen var punktet om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet ikke udfyldt. Efter at uddannelsen var afsluttet, rejste 3F på vegne af eleven et lønkrav mod virksomheden, der var medlem af GLS-A. Kravet blev rejst i henhold til golfoverenskomsten mellem GLS-A og 3F. Som følge af en uenighed om fortolkning af

overenskomsten blev sagen efter anmodning fra parterne sat i bero på, at fortolkningstvisten blev afgjort ved faglig voldgift. Under voldgiftssagen anmodede 3F om, at sagens behandling ved Tvistighedsnævnet blev genoptaget med henvisning til, at 3F nu var af den opfattelse, at det var golfoverenskomsten mellem Danske Anlægsgartnere og 3F, der fandt anvendelse. GLS-A indbragte herefter en sag for Arbejdsretten med påstand om, at 3F skulle anerkende, at golfoverenskomsten mellem GLS-A og 3F finder anvendelse for elever i virksomheder, der er medlemmer af GLS-A. GLS-A anmodede samtidig Tvistighedsnævnet om at sætte sagen i Tvistighedsnævnet i bero på Arbejdsrettens afgørelse. 3F protesterede mod, at sagen i Tvistighedsnævnet blev sat i bero, og spørgsmålet herom blev derfor behandlet af Tvistighedsnævnet.

Ved Tvistighedsnævnets behandling af spørgsmålet om berosættelse deltog et medlem udpeget af Danske Anlægsgartnere. GLS-A gjorde gældende, at medlemmet i stedet skulle udpeges af GLS-A. Tvistighedsnævnet bestemte, at medlemmet udpeget af Danske Anlægsgartnere skulle deltage og henviste herved til, at uddannelsen som greenkeeper hører under Det faglige uddannelsesudvalg for anlægsgartneri, der består af medlemmer, der er udpeget af 3F og Danske Anlægsgartnere, mens GLS-A ikke er repræsenteret. Overenskomsten mellem Danske Anlægsgartnere og 3F var desuden den repræsentative overenskomst på uddannelsesområdet. Danske Anlægsgartnere måtte derfor anses for den forhandlingsberettigede organisation på arbejdsgiversiden, jf. erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 4.

Tvistighedsnævnet traf herefter afgørelse om, at sagen i Tvistighedsnævnet ikke skulle sættes i bero på Arbejdsrettens afgørelse. Tvistighedsnævnet henviste herved navnlig til, at Tvistighedsnævnet ved afgørelser om lønkrav efter erhvervsuddannelseslovens § 55 havde kompetence til at tage stilling til, hvilken af de to overenskomster der måtte anses for den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Sagen blev derefter udsat på nævnets stillingtagen til, hvilken af de to overenskomster, der fandt anvendelse. Inden Tvistighedsnævnet nåede at tage stilling hertil, blev sagen for Tvistighedsnævnet hævet, idet der blev indgået et udenretligt forlig.

Arbejdsretten har ved dom af 7. maj 2021 afvist den sag, som GLS-A havde anlagt.

## **Ophævelse af uddannelsesaftalen**

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

*Kendelse af 23. november 2021 i sag 34.2020*

En virksomhed ophævede en uddannelsesaftale med henvisning til, at virksomheden ikke havde arbejde til eleven, og eleven rejste derefter dels et lønkrav, dels et krav om godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Virksomheden oplyste inden mødet, at den medarbejder, der skulle repræsentere virksomheden, var syg. Virksomheden blev orienteret om, at der skulle foreligge en lægeerklæring som dokumentation herfor inden mødets start. Da Tvistighedsnævnet ikke modtog en lægeerklæring, behandlede nævnet sagen uden virksomhedens deltagelse. På baggrund af elevens forklaring lagde nævnet til grund, at han havde et lønkrav som opgjort i klageskriftet, dog fandt nævnet, at det på baggrund af en sms-korrespondance mellem eleven og virksomheden måtte lægges til grund, at eleven havde modtaget et kontantbeløb på 2.500 kr., selv om eleven under mødet benægtede dette. Lønkrav blev derfor fratrukket dette beløb.

Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode, idet virksomhedens vanskeligheder af økonomisk karakter, herunder vanskeligheder som følge af manglende ordrer, efter nævnets faste praksis ikke indebærer, at virksomheden er berettiget til at hæve en uddannelsesaftale.

#### *Kendelse af 19. oktober 2021 i sag 39.2020*

En region ophævede en uddannelsesaftale for en elev, der var under uddannelse som lægesekretær, med den begrundelse, at der forelå væsentlige bristede forudsætninger i form af manglende udsigt til, at eleven kunne gennemføre uddannelsen. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med principal påstand om betaling af 213.472,44 kr., hvilket svarede til 9 måneders løn, subsidiært et mindre beløb, der ikke var specificeret. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven forud for sin sygemelding den 14. oktober 2019 havde haft en del sygefravær, men at der ikke var grundlag for at antage, at hun ikke frem til den 14. oktober 2019 havde opnået de fornødne læringsmål. Eleven var fra den 14. oktober 2019 sygemeldt, indtil virksomheden den 8. januar 2020 ophævede uddannelsesaftalen. Af en varighedserklæring fra den 9. december 2019 fremgik, at sygemeldingen regnet fra dette tidspunkt måtte forventes at have en varighed på 12-24 uger, og at eleven inden for dette tidsrum kunne forventes raskmeldt. Tvistighedsnævnet fandt, at et forventet sygefravær af denne varighed ikke gav grundlag for at ophæve uddannelsesaftalen, og bemærkede i den forbindelse, at regionen ikke inden ophævelsen havde foretaget partshøring af eleven eller på anden måde havde haft en dialog med hende om muligheden for at fortsætte uddannelsesaftalen. Ophævelsen af uddannelsesaftalen var derfor sket i strid med erhvervsuddannelsesloven. Eleven havde yderligere gjort gældende, at ophævelsen tillige var sket i strid med forskelsbehandlingsloven. Tvistighedsnævnet bemærkede, at eleven havde bevisbyrden for, at hun på tidspunktet for ophævelsen havde et handicap, der var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Eleven, der under sagens forberedelse var blevet opfordret af regionen til at fremlægge dokumentation for et handicap, fremlagde under mødet i nævnet et journalnotat, hvoraf fremgik, at hun havde et høretab på det ene øre og havde symptomer, der tydede på Morbus Ménière, men at der også var flere andre mulige forklaringer på lidelsen. Det fremgik ikke af notatet, at der var stillet en endelig diagnose i form af Morbus Ménière på det tidspunkt, hvor notatet sluttede i december 2019. Tvistighedsnævnet fandt på den baggrund, at eleven ikke havde bevist, at hun på tidspunktet for ophævelsen havde et handicap, der var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Tvistighedsnævnet fandt derfor allerede af den grund, at ophævelsen ikke var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Eleven blev derfor tillagt den takstmæssige godtgørelse på 53.000 kr. efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Et spørgsmål om krav i henhold til funktionærloven, som kort var berørt i klageskriftet, uden at der i klageskriftet var opgjort et krav, blev ikke berørt under nævnsmødet. Nævnet bemærkede derfor, at der, sådan som sagen var forelagt under nævnets møde, ikke var grundlag for at tage stilling til, om eleven tillige kunne gøre krav gældende efter funktionærloven.

#### *Kendelse af 10. februar 2021 i sag 40.2020*

En elev var af den opfattelse, at virksomheden havde hjemsendt ham den 16. marts 2020 på grund af arbejdsmangel i anledning af nedlukningen som følge af corona, og hans fagforening skrev derfor til virksomheden, at eleven havde krav på løn under hjemsendelse. Virksomheden reagerede ikke, men

udfyldte og underskrev ca. 2 måneder senere en blanket om ophævelse, hvori var anført, at eleven ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen ved at udeblive efter den 16. marts 2020. Blanketten blev sendt til erhvervsskolen, men ikke til eleven. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at uddannelsesaftalen var ophævet af virksomheden, og at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at eleven uberettiget var udeblevet. Eleven havde derfor krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Da virksomheden først i forbindelse med et forligsmøde den 29. juni 2020 udleverede en kopi af ophævelsen til eleven, kunne ophævelsen først regnes fra dette tidspunkt, og eleven havde derfor krav på løn til den 29. juni 2020. I en lønsedel havde virksomheden opgjort elevens løn til 10.183,13 kr., men havde deri fratrukket et beløb af præcis samme størrelse med teksten "Køb af reservedele", således at der var 0 kr. til udbetaling. Eleven var af den opfattelse, at han højst skyldte 1.500 kr., og trods opfordring fra eleven fremsendte virksomheden ikke dokumentation for kravet. Allerede på grund af den manglende dokumentation afviste Tvistighedsnævnet at tage stilling til, om virksomheden havde kunnet foretage modregning. Eleven havde ved sagens indbringelse nedlagt påstand om et beløb på 3.660 kr. i morarente. Tvistighedsnævnet bemærkede, at lønkrav kan kræves forrentet med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato, og at beløbet på 3.660 kr. ikke oversteg det rentebeløb, som eleven havde krav på fra de enkelte ydelsers forfaldsdato til sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet. Rentekravet blev derfor taget til følge. Der var ikke i øvrigt nedlagt påstand om renter.

#### *Kendelse af 7. juni 2021 i sag 02.2021*

En virksomhed hævdede en uddannelsesaftale med henvisning til, at virksomheden ikke var i stand til at varetage oplæringen af eleven på grund af manglende opgaver. Tvistighedsnævnet tilkendte eleven en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Nævnet henviste herved til, at risikoen for, at virksomheden som følge af svigtende ordretilgang ikke kan opfylde uddannelsesforpligtelsen, påhviler virksomheden, og at det efter nævnets faste praksis ikke indebærer, at der foreligger bristende forudsætninger, der berettiger virksomheden til at ophæve uddannelsesaftalen efter erhvervsuddannelseslovens § 61 stk. 2, jf. herved også Højesterets dom af 12. oktober 2011.

En virksomhed ophævede den 18. november 2020 en uddannelsesaftale med en malerlærling bl.a. med henvisning til, at lærlingen ofte havde været fraværende pga. coronatest. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet det efter bevisførelsen blev lagt til grund, at eleven havde været fraværende som følge af, at han efter anbefaling fra corona hotline var gået i selvisolation med henblik på at få foretaget en PCR-test, og at han havde orienteret virksomheden herom. Hans fravær i den anledning indebar derfor ikke en misligholdelse af uddannelsesaftalen. Da det, der i øvrigt var anført som begrundelse for ophævelsen, heller ikke indebar, at ophævelsen var berettiget, havde lærlingen krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Det fremgik ikke af uddannelsesaftalen, at lærlingen var ansat som voksenlærling, og det var heller ikke gjort gældende i klageskriftet, bortset fra at det indirekte fremgik af, at kravet om godtgørelse var angivet til 53.000 kr., som er taksten for en vokselev. Tvistighedsnævnet fandt på den baggrund, at virksomheden ikke havde haft fornøden anledning til at komme med bemærkninger til, om der var sket ansættelse som voksenlærling. Godtgørelsen blev derfor fastsat til 40.000 kr. Tvistighedsnævnet tog endvidere et lønkrav til følge. Virksomheden var ophørt, men da det var en personligt drevet virksomhed, hæftede ejeren af virksomheden for kravet. Lærlingen erkendte, at han skyldte ejeren af virksomheden for et lån, men Tvistighedsnævnet fandt, at det faldt uden for nævnets



kompetence at bestemme, hvorledes der skulle forholdes med beløbet, og det blev derfor ikke modregnet i det beløb, som virksomheden skyldte lærlingen.

#### *Kendelse af 24. november 2021 i sag 07.2021*

En virksomhed, der med virkning fra den 9. januar 2019 havde indgået en uddannelsesaftale med en godschaufførlev, ophævede den 21. oktober 2020 aftalen med henvisning til, at eleven ikke levede op til virksomhedens mål. Virksomhedens ejer forklarede, at der havde været flere forskellige ting, som ikke havde været tilfredsstillende, senest havde eleven i maj 2020 fået en bøde for at køre for stærkt i en firmabil, og desuden havde elevens samlede fravær været for stort. Fraværet bestod i, at eleven havde haft to længere sygemeldinger, dels fordi han havde fået fjernet mandler, dels fordi han var blevet påkørt af en ladcykel. Desuden havde han været hjemsendt i 2½ måned under nedlukningen. Ophævelsen fandt sted dagen efter, at eleven blev raskmeldt efter påkørslen. Tvistighedsnævnet fandt, at det, som virksomheden havde anført, ikke indebar, at betingelserne for ophævelse af uddannelsesaftalen var opfyldt. Nævnet lagde herved særligt vægt på, at der ikke var grundlag for at anse elevens sygefravær og fravær på grund af nedlukningen for en misligholdelse af uddannelsesaftalen, og at de øvrige forhold, der var anført til støtte for ophævelsen, lå langt tilbage i tiden og i øvrigt for en dels vedkommende måtte anses for ubetydelige. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode.

#### *Kendelse af 24. november 2021 i sag 14.2021*

En virksomhed, der med virkning fra den 20. januar 2020 havde indgået en uddannelsesaftale med en godschaufførlev, ophævede aftalen den 13. januar 2021. Der var ikke anført nogen begrundelse for ophævelsen. Virksomhedens ejer forklarede under mødet i nævnet, at hun hævdede uddannelsesaftalen, fordi eleven på det tidspunkt var sygemeldt, og fordi der havde været så mange episoder, uden at der var udsigt til bedring. Eleven var på tidspunktet for ophævelsen sygemeldt med en brækket hånd, efter at han i frustration over et familiemedlems død havde slået hånden ind i en væg den 30. november 2020. Af sagen fremgik i øvrigt bl.a., at eleven i juni 2020 havde fået en bøde for at køre for stærkt i en firmabil, og at virksomhedens ejer den 13. november 2020 havde påtalt elevens fravær, herunder at han mange gange var blevet hjemme pga. mistanke om corona. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at betingelserne for ophævelse af uddannelsesaftalen var opfyldt. Nævnet henviste herved til, at hastighedsbøden var af ældre dato, at de omstændigheder, hvorunder eleven havde brækket hånden, ikke indebar, at hans fravær i den anledning var en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, og at der ikke var grundlag for at anse det øvrige fravær for ulovligt. Endelig anførte nævnet, at forhold, som virksomheden først var blevet bekendt med efter ophævelsen, ikke kunne føre til et andet resultat. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode.

*Kendelse af 20. oktober 2021 i sag 20.2021*

Mellem en lærling og en virksomhed blev der indgået aftale om, at lærlingen skulle uddannes som "elektriker 2 (4½år-5 moduler)" i perioden fra den 27. november 2017 til den 15. oktober 2021. Den 2. januar 2019 blev lærlingen sygemeldt efter at være kommet til skade med sin albue og hånd i virksomheden. Virksomheden, der tidligere havde modtaget en mulighedserklæring, modtog den 29. oktober 2020 en ny mulighedserklæring, hvoraf bl.a. fremgik, at lærlingens problemstilling ikke syntes forenelig med det beskrevne elektrikerarbejde, at han afventede vurdering i forhold til muligheden for operation, og at han formentlig kunne varetage ikke vægtbelastende arbejde som fx EDB arbejde eller andet kontorarbejde. Varigheden af en ændring i arbejdsfunktionen var forventeligt flere måneder og afhang af, om en operation var en mulighed. Den 18. november 2020 ophævede virksomheden uddannelsesaftalen under henvisning til bristede forudsætninger, idet der ikke var udsigt til, at lærlingen kunne vende tilbage til sin stilling som elektrikerlærling. Lærlingen indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om en godtgørelse for mistet uddannelsesgode, idet han navnlig gjorde gældende, at virksomheden kunne have tilrettelagt arbejdet, så han kunne udføre arbejdet trods sin skade. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomhedens ophævelse af uddannelsesaftalen var berettiget som følge af bristede forudsætninger. Tvistighedsnævnet henviste herved til den lange sygemelding, sygemeldingens fortsatte forventede varighed og til, at lærlingen alene ville kunne udføre ikke-vægtbelastende arbejde. Under hensyn hertil sammenholdt med, at ikke-vægtbelastende arbejde alene udgjorde 5-10% af elektrikernes arbejdsopgaver i virksomheden, og til, at det er en forudsætning for at kunne blive udlært som elektriker, at man har opnået generelle kompetencer - og løbende vedligeholder dem - inden for de grundlæggende elektrikeropgaver, var det umuligt for virksomheden at tilrettelægge et uddannelsesforløb, der indebar, at lærlingen i fornødent omfang kunne opnå de nødvendige kompetencer til at blive uddannet som elektriker inden for den aftalte uddannelsesperiode. Da en forlængelse af uddannelsesaftalen på tidspunktet for ophævelsen samtidig ville have et langt og uvist omfang, var virksomheden ikke forpligtet til at indgå aftale derom.

## **2. Elevens ensidige ophævelse**

*Ingen kendelser.*

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

*Ingen kendelser*

## **4. Gensidig ophævelse**

*Ingen kendelser.*

## **Overenskomstfortolkning**

En elev indgik en aftale om uddannelse som anlægsgartner. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var overenskomsten mellem Danske Anlægsgartnere og Fagligt Fælles Forbund om anlægsgartnerarbejde. Eleven rejste krav om betaling for overtid og gjorde gældende, at der skulle beregnes overtid for de timer, der overstiger den ugentlige arbejdstid på 37 timer eller den daglige

arbejdstid på 8 timer, også selv om arbejdstiden over en uge holdes inden for de 37 timer.

Tvistighedsnævnet tog kravet til følge og henviste herved til, at det fremgår af overenskomstens § 6, stk. 1, at den ugentlige arbejdstid er 37 timer fordelt med op til 8 timer pr. dag på ugens fem første dage, og at der ikke forelå oplysninger om, at der var indgået en aftale om en anden placering af den ugentlige arbejdstid.

#### *Kendelse af 10. februar 2021 i sag 44.2020*

4 elever gjorde gældende at de havde krav på overarbejdsbetaling som følge af, at de havde haft undervisning på erhvervsskolen på Grundlovsdag, der ifølge Industriens Funktionæroverenskomst, som fandt anvendelse for uddannelsesaftalerne, var en fridag. Virksomheden bestred, at eleverne havde krav herpå ifølge overenskomsten. Der var i Tvistighedsnævnet uenighed om forståelsen af bestemmelsen i overenskomsten, og da uenigheden havde betydning for sagens afgørelse, blev sagen afvist fra behandling i Tvistighedsnævnet i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2.

#### *Kendelse af 24. november 2021 i sag 52.2020*

En elev, der skulle uddannes som skiltetekniker, indgik en restaftale med en virksomhed med uddannelsesperiode fra den 17. juli 2017 til den 14. juni 2019. Ved beregningen af elevens krav på SH efter ophør fratrak virksomheden et beløb, der var udbetalt for løn på helligdage på lønsedlen for juni 2019. Malerforbundet gjorde gældende, at der ikke skulle modregnes med udbetalt løn på helligdage, og henviste herved til, at det af maleroverenskomstens § 13, stk. 9, fremgår, at elever på hele 4. lønperiode (12 måneder) optjener SH betaling og feriefridagsbetaling til brug i første svendeår. Af et referat fra et centralt forligsmøde fremgik, at overenskomstens parter var enige med Malerforbundet. Da overenskomstens parter var enige om, at overenskomstens § 13, stk. 9, skulle forstås således, at der ikke skulle ske fradrag som sket, tog Tvistighedsnævnet elevens krav til følge.

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

*Ingen kendelser.*

#### **Processuelle spørgsmål**

#### *Kendelse af 12. april 2021 i sag 16.2019*

En elev indgik en aftale med en virksomhed om uddannelse som greenkeeper. I uddannelsesaftalen var punktet om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet ikke udfyldt. Efter at uddannelsen var afsluttet, rejste 3F på vegne af eleven et lønkrav mod virksomheden, der var medlem af GLS-A. Kravet blev rejst i henhold til golfoverenskomsten mellem GLS-A og 3F. Som følge af en uenighed om fortolkning af overenskomsten blev sagen efter anmodning fra parterne sat i bero på, at fortolkningstvisten blev afgjort

ved faglig voldgift. Under voldgiftssagen anmodede 3F om, at sagens behandling ved Tvistighedsnævnet blev genoptaget med henvisning til, at 3F nu var af den opfattelse, at det var golfoverenskomsten mellem Danske Anlægsgartnere og 3F, der fandt anvendelse. GLS-A indbragte herefter en sag for Arbejdsretten med påstand om, at 3F skulle anerkende, at golfoverenskomsten mellem GLS-A og 3F finder anvendelse for elever i virksomheder, der er medlemmer af GLS-A. GLS-A anmodede samtidig Tvistighedsnævnet om at sætte sagen i Tvistighedsnævnet i bero på Arbejdsrettens afgørelse. 3F protesterede mod, at sagen i Tvistighedsnævnet blev sat i bero, og spørgsmålet herom blev derfor behandlet af Tvistighedsnævnet.

Ved Tvistighedsnævnets behandling af spørgsmålet om berosættelse deltog et medlem udpeget af Danske Anlægsgartnere. GLS-A gjorde gældende, at medlemmet i stedet skulle udpeges af GLS-A. Tvistighedsnævnet bestemte, at medlemmet udpeget af Danske Anlægsgartnere skulle deltage og henviste herved til, at uddannelsen som greenkeeper hører under Det faglige uddannelsesudvalg for anlægsgartnere, der består af medlemmer, der er udpeget af 3F og Danske Anlægsgartnere, mens GLS-A ikke er repræsenteret. Overenskomsten mellem Danske Anlægsgartnere og 3F var desuden den repræsentative overenskomst på uddannelsesområdet. Danske Anlægsgartnere måtte derfor anses for den forhandlingsberettigede organisation på arbejdsgiversiden, jf. erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 4.

Tvistighedsnævnet traf herefter afgørelse om, at sagen i Tvistighedsnævnet ikke skulle sættes i bero på Arbejdsrettens afgørelse. Tvistighedsnævnet henviste herved navnlig til, at Tvistighedsnævnet ved afgørelser om lønkrav efter erhvervsuddannelseslovens § 55 havde kompetence til at tage stilling til, hvilken af de to overenskomster der måtte anses for den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Sagen blev derefter udsat på nævnets stillingtagen til, hvilken af de to overenskomster, der fandt anvendelse. Inden Tvistighedsnævnet nåede at tage stilling hertil, blev sagen for Tvistighedsnævnet hævet, idet der blev indgået et udenretligt forlig.

Arbejdsretten har ved dom af 7. maj 2021 afvist den sag, som GLS-A havde anlagt.

#### *Kendelse af 19. oktober 2021 i sag 39.2020*

En region ophævede en uddannelsesaftale for en elev, der var under uddannelse som lægesekretær, med den begrundelse, at der forelå væsentlige bristede forudsætninger i form af manglende udsigt til, at eleven kunne gennemføre uddannelsen. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med principal påstand om betaling af 213.472,44 kr., hvilket svarede til 9 måneders løn, subsidiært et mindre beløb, der ikke var specificeret. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven forud for sin sygemelding den 14. oktober 2019 havde haft en del sygefravær, men at der ikke var grundlag for at antage, at hun ikke frem til den 14. oktober 2019 havde opnået de fornødne læringsmål. Eleven var fra den 14. oktober 2019 sygemeldt, indtil virksomheden den 8. januar 2020 ophævede uddannelsesaftalen. Af en varighedserklæring fra den 9. december 2019 fremgik, at sygemeldingen regnet fra dette tidspunkt måtte forventes at have en varighed på 12-24 uger, og at eleven inden for dette tidsrum kunne forventes raskmeldt. Tvistighedsnævnet fandt, at et forventet sygefravær af denne varighed ikke gav grundlag for at ophæve uddannelsesaftalen, og bemærkede i den forbindelse, at regionen ikke inden ophævelsen havde foretaget partshøring af eleven eller på anden måde havde haft en dialog med hende om muligheden for at fortsætte uddannelsesaftalen. Ophævelsen af uddannelsesaftalen var derfor sket i strid med erhvervsuddannelsesloven. Eleven havde yderligere gjort

gældende, at ophævelsen tillige var sket i strid med forskelsbehandlingsloven. Tvistighedsnævnet bemærkede, at eleven havde bevisbyrden for, at hun på tidspunktet for ophævelsen havde et handicap, der var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Eleven, der under sagens forberedelse var blevet opfordret af regionen til at fremlægge dokumentation for et handicap, fremlagde under mødet i nævnet et journalnotat, hvoraf fremgik, at hun havde et høretab på det ene øre og havde symptomer, der tydede på Morbus Ménière, men at der også var flere andre mulige forklaringer på lidelsen. Det fremgik ikke af notatet, at der var stillet en endelig diagnose i form af Morbus Ménière på det tidspunkt, hvor notatet sluttede i december 2019. Tvistighedsnævnet fandt på den baggrund, at eleven ikke havde bevist, at hun på tidspunktet for ophævelsen havde et handicap, der var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Tvistighedsnævnet fandt derfor allerede af den grund, at ophævelsen ikke var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Eleven blev derfor tillagt den takstmæssige godtgørelse på 53.000 kr. efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Et spørgsmål om krav i henhold til funktionærloven, som kort var berørt i klageskriftet, uden at der i klageskriftet var opgjort et krav, blev ikke berørt under nævnsmødet. Nævnet bemærkede derfor, at der, sådan som sagen var forelagt under nævnets møde, ikke var grundlag for at tage stilling til, om eleven tillige kunne gøre krav gældende efter funktionærloven.

#### *Kendelse af 27. september 2021 i sag 06.2021*

En virksomhed ophævede den 18. november 2020 en uddannelsesaftale med en malerlærling bl.a. med henvisning til, at lærlingen ofte havde været fraværende pga. coronatest. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet det efter bevisførelsen blev lagt til grund, at eleven havde været fraværende som følge af, at han efter anbefaling fra corona hotline var gået i selvisolation med henblik på at få foretaget en PCR-test, og at han havde orienteret virksomheden herom. Hans fravær i den anledning indebar derfor ikke en misligholdelse af uddannelsesaftalen. Da det, der i øvrigt var anført som begrundelse for ophævelsen, heller ikke indebar, at ophævelsen var berettiget, havde lærlingen krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Det fremgik ikke af uddannelsesaftalen, at lærlingen var ansat som voksenlærling, og det var heller ikke gjort gældende i klageskriftet, bortset fra at det indirekte fremgik af, at kravet om godtgørelse var angivet til 53.000 kr., som er taksten for en vokselev. Tvistighedsnævnet fandt på den baggrund, at virksomheden ikke havde haft fornøden anledning til at komme med bemærkninger til, om der var sket ansættelse som voksenlærling. Godtgørelsen blev derfor fastsat til 40.000 kr. Tvistighedsnævnet tog endvidere et lønkrav til følge. Virksomheden var ophørt, men da det var en personligt drevet virksomhed, hæftede ejeren af virksomheden for kravet. Lærlingen erkendte, at han skyldte ejeren af virksomheden for et lån, men Tvistighedsnævnet fandt, at det faldt uden for nævnets kompetence at bestemme, hvorledes der skulle forholdes med beløbet, og det blev derfor ikke modregnet i det beløb, om virksomheden skyldte lærlingen.

#### *Kendelse af 25. november 2021 i sag 16.2021*

En elev indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed, der var et interessentskab. Virksomheden hævede uddannelsesaftalen, og eleven rejste herefter krav om efterbetaling af løn og godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Sagen blev rejst over for virksomheden og interessenterne. Tvistighedsnævnet tog

kravene til følge og bemærkede i den forbindelse, at virksomheden og interessenterne hæftede solidarisk for kravene.

Tvistighedsnævnet har truffet tilsvarende afgørelser i sagerne 17.2021 og 18.2021.

#### *Kendelse af 12. oktober 2021 i sag 23.2021*

En elev indbragte en sag for Tvistighedsnævnet mod virksomheden A ApS og vedlagde som dokumentation herfor en underskrevet uddannelsesaftale. Den ultimative ejer af denne virksomhed, P, gjorde over for Tvistighedsnævnet gældende, at A ApS ikke var rette indklagede, idet han anførte, at uddannelsesaftalen rettelig var indgået med den personligt drevne virksomhed A v/ P, fra hvis CVR-nummer elevens løn ubestridt var blevet udbetalt. P fremsendte som dokumentation side 1 af en uddannelsesaftale mellem eleven og virksomhed A v/P, men efterkom ikke nævnets opfordring til at fremsende en underskrevet uddannelsesaftale. Under mødet i nævnet gav kun eleven møde. Eleven forklarede om i alt 3 forskellige aftaledokumenter. Tvistighedsnævnet bemærkede, at P var ejer af begge virksomheder, og at han ikke havde givet møde under sagens behandling i nævnet. Under hensyn hertil sammenholdt med den underskrevne aftale, forklaringen fra eleven og den usikkerhed vedrørende rette indklagede, der var opstået som følge af virksomhedens forhold, lagde nævnet i overensstemmelse med elevens påstand til grund, at A ApS var rette indklagede. Det kunne ikke føre til et andet resultat, at P, der havde bestemmende indflydelse i begge selskaber, havde valgt at lade løn og feriegodtgørelse udbetale fra den anden virksomhed.

#### **Prøvetid, EUL § 60, stk. 2**

*Ingen kendelser.*

#### **Renter**

#### *Kendelse af 10. februar 2021 i sag 40.2020*

En elev var af den opfattelse, at virksomheden havde hjemsendt ham den 16. marts 2020 på grund af arbejdsmangel i anledning af nedlukningen som følge af corona, og hans fagforening skrev derfor til virksomheden, at eleven havde krav på løn under hjemsendelse. Virksomheden reagerede ikke, men udfyldte og underskrev ca. 2 måneder senere en blanket om ophævelse, hvori var anført, at eleven ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen ved at udeblive efter den 16. marts 2020. Blanketten blev sendt til erhvervsskolen, men ikke til eleven. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at uddannelsesaftalen var ophævet af virksomheden, og at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at eleven uberettiget var udeblevet. Eleven havde derfor krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Da virksomheden først i forbindelse med et forligsmøde den 29. juni 2020 udleverede en kopi af ophævelsen til eleven, kunne ophævelsen først regnes fra dette tidspunkt, og eleven havde derfor krav på løn til den 29. juni 2020. I en lønseddel havde virksomheden opgjort elevens løn til 10.183,13 kr., men havde deri fratrukket et beløb af

præcis samme størrelse med teksten "Køb af reservedele", således at der var 0 kr. til udbetaling. Eleven var af den opfattelse, at han højest skyldte 1.500 kr., og trods opfordring fra eleven fremsendte virksomheden ikke dokumentation for kravet. Allerede på grund af den manglende dokumentation afviste Tvistighedsnævnet at tage stilling til, om virksomheden havde kunnet foretage modregning. Eleven havde ved sagens indbringelse nedlagt påstand om et beløb på 3.660 kr. i morarente. Tvistighedsnævnet bemærkede, at lønkrav kan kræves forrentet med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato, og at beløbet på 3.660 kr. ikke oversteg det rentebeløb, som eleven havde krav på fra de enkelte ydelsers forfaldsdato til sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet. Rentekravet blev derfor taget til følge. Der var ikke i øvrigt nedlagt påstand om renter.

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

*Ingen kendelser*

### **Sygdом (se ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)**

*Kendelse af 19. oktober 2021 i sag 39.2020*

En region ophævede en uddannelsesaftale for en elev, der var under uddannelse som lægesekretær, med den begrundelse, at der forelå væsentlige bristede forudsætninger i form af manglende udsigt til, at eleven kunne gennemføre uddannelsen. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med principal påstand om betaling af 213.472,44 kr., hvilket svarede til 9 måneders løn, subsidiært et mindre beløb, der ikke var specificeret. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven forud for sin sygemelding den 14. oktober 2019 havde haft en del sygefravær, men at der ikke var grundlag for at antage, at hun ikke frem til den 14. oktober 2019 havde opnået de fornødne læringsmål. Eleven var fra den 14. oktober 2019 sygemeldt, indtil virksomheden den 8. januar 2020 ophævede uddannelsesaftalen. Af en varighedserklæring fra den 9. december 2019 fremgik, at sygemeldingen regnet fra dette tidspunkt måtte forventes at have en varighed på 12-24 uger, og at eleven inden for dette tidsrum kunne forventes raskmeldt. Tvistighedsnævnet fandt, at et forventet sygefravær af denne varighed ikke gav grundlag for at ophæve uddannelsesaftalen, og bemærkede i den forbindelse, at regionen ikke inden ophævelsen havde foretaget partshøring af eleven eller på anden måde havde haft en dialog med hende om muligheden for at fortsætte uddannelsesaftalen. Ophævelsen af uddannelsesaftalen var derfor sket i strid med erhvervsuddannelsesloven. Eleven havde yderligere gjort gældende, at ophævelsen tillige var sket i strid med forskelsbehandlingsloven. Tvistighedsnævnet bemærkede, at eleven havde bevisbyrden for, at hun på tidspunktet for ophævelsen havde et handicap, der var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Eleven, der under sagens forberedelse var blevet opfordret af regionen til at fremlægge dokumentation for et handicap, fremlagde under mødet i nævnet et journalnotat, hvoraf fremgik, at hun havde et høretab på det ene øre og havde symptomer, der tydede på Morbus Ménière, men at der også var flere andre mulige forklaringer på lidelsen. Det fremgik ikke af notatet, at der var stillet en endelig diagnose i form af Morbus Ménière på det tidspunkt, hvor notatet sluttede i december 2019. Tvistighedsnævnet fandt på den baggrund, at eleven ikke havde bevist, at hun på tidspunktet for ophævelsen havde et handicap, der var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Tvistighedsnævnet fandt derfor allerede af den grund, at ophævelsen ikke var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Eleven blev

derfor tillagt den takstmæssige godtgørelse på 53.000 kr. efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Et spørgsmål om krav i henhold til funktionærloven, som kort var berørt i klageskriftet, uden at der i klageskriftet var opgjort et krav, blev ikke berørt under nævnsmødet. Nævnet bemærkede derfor, at der, sådan som sagen var forelagt under nævnets møde, ikke var grundlag for at tage stilling til, om eleven tillige kunne gøre krav gældende efter funktionærloven.

#### *Kendelse af 24. november 2021 i sag 07.2021*

En virksomhed, der med virkning fra den 9. januar 2019 havde indgået en uddannelsesaftale med en godschaufførlev, ophævede den 21. oktober 2020 aftalen med henvisning til, at eleven ikke levede op til virksomhedens mål. Virksomhedens ejer forklarede, at der havde været flere forskellige ting, som ikke havde været tilfredsstillende, senest havde eleven i maj 2020 fået en bøde for at køre for stærkt i en firmabil, og desuden havde elevens samlede fravær været for stort. Fraværet bestod i, at eleven havde haft to længere sygemeldinger, dels fordi han havde fået fjernet mandler, dels fordi han var blevet påkørt af en ladcykel. Desuden havde han været hjemsendt i 2½ måned under nedlukningen. Ophævelsen fandt sted dagen efter, at eleven blev raskmeldt efter påkørslen. Tvistighedsnævnet fandt, at det, som virksomheden havde anført, ikke indebar, at betingelserne for ophævelse af uddannelsesaftalen var opfyldt. Nævnet lagde herved særligt vægt på, at der ikke var grundlag for at anse elevens sygefravær og fravær på grund af nedlukningen for en misligholdelse af uddannelsesaftalen, og at de øvrige forhold, der var anført til støtte for ophævelsen, lå langt tilbage i tiden og i øvrigt for en dels vedkommende måtte anses for ubetydelige. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode.

#### *Kendelse af 24. november 2021 i sag 14.2021*

En virksomhed, der med virkning fra den 20. januar 2020 havde indgået en uddannelsesaftale med en godschaufførlev, ophævede aftalen den 13. januar 2021. Der var ikke anført nogen begrundelse for ophævelsen. Virksomhedens ejer forklarede under mødet i nævnet, at hun hævdede uddannelsesaftalen, fordi eleven på det tidspunkt var sygemeldt, og fordi der havde været så mange episoder, uden at der var udsigt til bedring. Eleven var på tidspunktet for ophævelsen sygemeldt med en brækket hånd, efter at han i frustration over et familiemedlems død havde slået hånden ind i en væg den 30. november 2020. Af sagen fremgik i øvrigt bl.a., at eleven i juni 2020 havde fået en bøde for at køre for stærkt i en firmabil, og at virksomhedens ejer den 13. november 2020 havde påtalt elevens fravær, herunder at han mange gange var blevet hjemme pga. mistanke om corona. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at betingelserne for ophævelse af uddannelsesaftalen var opfyldt. Nævnet henviste herved til, at hastighedsbøden var af ældre dato, at de omstændigheder, hvorunder eleven havde brækket hånden, ikke indebar, at hans fravær i den anledning var en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, og at der ikke var grundlag for at anse det øvrige fravær for ulovligt. Endelig anførte nævnet, at forhold, som virksomheden først var blevet bekendt med efter ophævelsen, ikke kunne føre til et andet resultat. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode.



*Kendelse af 20. oktober 2021 i sag 20.2021*

Mellem en lærling og en virksomhed blev der indgået aftale om, at lærlingen skulle uddannes som "elektriker 2 (4½år-5 moduler)" i perioden fra den 27. november 2017 til den 15. oktober 2021. Den 2. januar 2019 blev lærlingen sygemeldt efter at være kommet til skade med sin albue og hånd i virksomheden. Virksomheden, der tidligere havde modtaget en mulighedserklæring, modtog den 29. oktober 2020 en ny mulighedserklæring, hvoraf bl.a. fremgik, at lærlingens problemstilling ikke syntes forenelig med det beskrevne elektrikerarbejde, at han afventede vurdering i forhold til muligheden for operation, og at han formentlig kunne varetage ikke vægtbelastende arbejde som fx EDB arbejde eller andet kontorarbejde. Varigheden af en ændring i arbejdsfunktionen var forventeligt flere måneder og afhang af, om en operation var en mulighed. Den 18. november 2020 ophævede virksomheden uddannelsesaftalen under henvisning til bristede forudsætninger, idet der ikke var udsigt til, at lærlingen kunne vende tilbage til sin stilling som elektrikerlærling. Lærlingen indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om en godtgørelse for mistet uddannelsesgode, idet han navnlig gjorde gældende, at virksomheden kunne have tilrettelagt arbejdet, så han kunne udføre arbejdet trods sin skade. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomhedens ophævelse af uddannelsesaftalen var berettiget som følge af bristede forudsætninger. Tvistighedsnævnet henviste herved til den lange sygemelding, sygemeldingens fortsatte forventede varighed og til, at lærlingen alene ville kunne udføre ikke-vægtbelastende arbejde. Under hensyn hertil sammenholdt med, at ikke-vægtbelastende arbejde alene udgjorde 5-10% af elektrikernes arbejdsopgaver i virksomheden, og til, at det er en forudsætning for at kunne blive udlært som elektriker, at man har opnået generelle kompetencer - og løbende vedligeholder dem - inden for de grundlæggende elektrikeropgaver, var det umuligt for virksomheden at tilrettelægge et uddannelsesforløb, der indebar, at lærlingen i fornødent omfang kunne opnå de nødvendige kompetencer til at blive uddannet som elektriker inden for den aftalte uddannelsesperiode. Da en forlængelse af uddannelsesaftalen på tidspunktet for ophævelsen samtidig ville have et langt og uvist omfang, var virksomheden ikke forpligtet til at indgå aftale derom.

### **Særlige lønreguleringsspørgsmål**

*Ingen kendelser*

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

*Ingen kendelser*

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

*Kendelse af 23. november 2021 i sag 34.2020*

En virksomhed ophævede en uddannelsesaftale med henvisning til, at virksomheden ikke havde arbejde til eleven, og eleven rejste derefter dels et lønkrav, dels et krav om godtgørelse for mistet uddannelsesgode.

Virksomheden oplyste inden mødet, at den medarbejder, der skulle repræsentere virksomheden, var syg. Virksomheden blev orienteret om, at der skulle foreligge en lægeerklæring som dokumentation herfor inden mødets start. Da Tvistighedsnævnet ikke modtog en lægeerklæring, behandlede nævnet sagen uden virksomhedens deltagelse. På baggrund af elevens forklaring lagde nævnet til grund, at han havde et lønkrav som opgjort i klageskriftet, dog fandt nævnet, at det på baggrund af en sms-korrespondance mellem eleven og virksomheden måtte lægges til grund, at eleven havde modtaget et kontantbeløb på 2.500 kr., selv om eleven under mødet benægtede dette. Lønkrav blev derfor fratrukket dette beløb. Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode, idet virksomhedens vanskeligheder af økonomisk karakter, herunder vanskeligheder som følge af manglende ordrer, efter nævnets faste praksis ikke indebærer, at virksomheden er berettiget til at hæve en uddannelsesaftale.

#### *Kendelse af 1. november 2021 i sag 15.2021*

I en uddannelsesaftale for en elev, der skulle uddannes som hestemanager, var der i rubrikken vedrørende den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet anført "GLS-A 3F". Efter at uddannelsen var afsluttet, rejste eleven over for virksomheden krav vedrørende bl.a. overtidsbetaling, feriegodtgørelse, feriefritage/fritvalgskonto og pension. Endvidere nedlagdes der påstand om en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Virksomheden påstod frifindelse og nedlagde desuden en selvstændig påstand om betaling af et beløb, der angaves at skyldes for arbejdsvægring vedrørende undervisning. Under mødet i Tvistighedsnævnet gav virksomheden ikke møde, og Tvistighedsnævnet afviste derfor virksomhedens selvstændige krav i medfør af princippet i § 21 i bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet tog elevens lønkrav mv. til følge. Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse på 5.000 kr. efter ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet lagde herved vægt på, at det måtte anses for en væsentlig mangel, at det ikke klart fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken kollektive overenskomst der fandt anvendelse, men at der i den konkrete situation ikke var reel tvivl om, at det var jordbrugsoverenskomsten, der fandt anvendelse, ligesom det ikke kunne antages at være den upræcise angivelse, der var årsag til tvisten.

#### **Virksomhedsoverdragelse**

##### *Kendelse af 18. februar 2021 i sag 55.2020*

En elev indgik en uddannelsesaftale med virksomhed A for perioden fra den 1. maj 2018 til den 3. januar 2020. Pr. 1. januar 2020 overtog virksomhed B driften af virksomhed A. Eleven blev ifølge svendebrevet udlært den 3. januar 2020 og fik herefter ansættelse i virksomhed B. Eleven rejste efterfølgende et efterbetalingskrav mod virksomhed A og gjorde desuden kravet gældende mod virksomhed B med henvisning til, at eleven måtte anses for virksomhedsoverdraget. Virksomhed B bestred, at der forelå en virksomhedsoverdragelse, og sagen blev derefter indbragt for Tvistighedsnævnet alene mod virksomhed A, der under sagens behandling gik konkurs. Tvistighedsnævnet tog elevens krav til følge og bemærkede i den forbindelse, at virksomhed A, uanset om der var sket en virksomhedsoverdragelse, fortsat hæftede for kravet.

## **Afgørelser af interesse for Tvistighedsnævnet**

*Arbejdsrettens dom af 7. maj 2021 (sag nr. 2020.-1434)*

GLS-A indbragte i forlængelse af Tvistighedsnævnets sag 16. 2019 en sag for Arbejdsretten med påstand om, at 3F Den Grønne Gruppe skulle anerkende, at golfoverenskomsten mellem GLS-A og 3F Den Grønne Gruppe finder anvendelse for erhvervsuddannelser under uddannelse til greenkeeper/groundsman i virksomheder, der er medlemmer af GLS-A. 3F nedlagde påstand om afvisning. Arbejdsretten anførte herom bl.a. følgende:

”Tvisten mellem parterne angår derimod, om virksomheder, der aflønner elever efter GLS-A overenskomstens bestemmelser, handler i strid med erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, hvorefter lønnen til elever mindst skal udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Kompetencen til at afgøre dette spørgsmål tilkommer Tvistighedsnævnet, jf. Erhvervsuddannelseslovens § 63, og de almindelige domstole, jf. lovens § 65, stk. 4. Som følge heraf afvises klagers påstand 1.”

Se i øvrigt Tvistighedsnævnets kendelse af 12. april 2021 i sag 16.2019.

*Kendelse af 4. februar 2022 i faglig voldgift (FV 2021-515)*

I en voldgiftssag mellem FH og DA om muligheden for, at Afskedigelsesnævnet kan pålægge arbejdsgivere at betale procesrente efter renteloven af godtgørelser, som nævnet tilkender arbejdstagere for usaglig afskedigelse, udtalte opmændene følgende om ”Rentelovens deklaratoriske regler”:

”Renteloven gælder efter § 1, stk. 1, for rente af ”pengekrav på formuerettens område”. En ansættelsesaftale mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager inden for DA/FH området vedrører efter opmændenes opfattelse ”formuerettens område” som nævnt i rentelovens § 1, stk. 1. Krav, der udspringer af ansættelsesaftalen, f.eks. krav på efterbetaling af løn og pension og erstatning for manglende overholdelse af det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel, er endvidere ”pengekrav” i bestemmelsens forstand.

Opmændene finder, at krav på godtgørelse for usaglig (urimelig) afskedigelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, tillige må anses for pengekrav efter rentelovens § 1, stk. 1. Opmændene har lagt vægt på, at kravet er begrundet i, at arbejdsgiveren har misligholdt ansættelsesaftalen ved at foretage den usaglige afskedigelse (opsigelse) af lønmodtageren. Det kan ikke føre til en anden vurdering, at godtgørelsen ikke – som f.eks. efterbetaling af løn – tilsigter at dække et allerede lidt økonomisk tab. I lighed hermed anses f.eks. krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b for pengekrav efter rentelovens § 1, stk. 1.

Efter rentelovens § 2 skal der ikke betales rente for det tidsrum, der ligger forud for ”forfaldsdagen”. Forfaldsdagen er efter almindelig obligationsretlig terminologi den dag, da fordringshaveren kan kræve betaling. Forfaldsdagen i rentelovens § 2 skal næppe forstås i

overensstemmelse med den nævnte sædvanlige terminologi, idet det ikke ville være naturligt eller rimeligt, at kreditor kunne kræve morarente, før debtors betalingspligt var indtrådt. Med "forfaldsdagen" i rentelovens § 2 sigtes der derfor til handlingstiden eller "den sidste rettidige betalingsdag", jf. bl.a. Lars Lindencrone Petersen, Renteloven med kommentarer (5. udgave, 2017), s. 70 f. Opmændene finder, at forfaldsdagen for så vidt angår krav på godtgørelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, normalt må være den dag, hvor arbejdsgiveren misligholdt ansættelsesaftalen ved at foretage den usaglige afskedigelse (opsigelse). Arbejdsgiverens pligt til at betale godtgørelse og medarbejderens krav på at modtage godtgørelse indtræder således normalt fra meddelelsen af opsigelsen. Dette gælder, selv om parterne måtte være uenige om, hvorvidt afskedigelsen (opsigelsen) er usaglig – og medarbejderen som følge heraf har krav på godtgørelse – og selv om dette spørgsmål først måtte blive endeligt afgjort, når Afskedigelsesnævnet har truffet beslutning herom (ved tilkendegivelse eller kendelse).

Efter det anførte vil der tidligst kunne kræves rente af et godtgørelsesbeløb tilkendt efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, fra dagen for opsigelsen af arbejdstageren, jf. rentelovens § 2. Begyndelsestidspunktet for forrentningen skal i øvrigt fastsættes efter rentelovens § 3. Da forfaldsdagen for krav på godtgørelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, litra e, ikke er fastsat i forvejen, kan der ikke kræves rente af godtgørelsesbeløb allerede fra den dag, hvor lønmodtageren blev opsagt, jf. rentelovens § 3, stk. 1. Er der ikke fremsat anmodning om betaling af et bestemt beløb i godtgørelse, således at der efter rentelovens § 3, stk. 2, jf. stk. 3, kan kræves rente 30 dage efter anmodningens fremsættelse, vil godtgørelsesbeløbet kunne kræves forrentet fra den dag, da fordringshaveren begyndte retsforfølgning til betaling af gælden, jf. rentelovens § 3, stk. 4. Retsforfølgning til betaling af gælden må normalt anses for påbegyndt den dag, da Afskedigelsesnævnet modtog et klageskrift med påstand om betaling af godtgørelse."

### 3.

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

### Omtalte kendelser afsagt i 2021 efter sagsnummer

16.2019 – Kendelse af 12. april 2021

- Konkurrerende overenskomster
- Nævnets kompetence
- Nævnets sammensætning
- Processuelle spørgsmål

26.2020 – Kendelse af 11. januar 2021

- Lønbegrebet

34.2020 – Kendelse af 23. november 2021

- Ophævelse

- Udeblivelse

38.2020 – Kendelse af 5. januar 2021

- Lønbegrebet

39.2020 – Kendelse af 19. oktober 2021

- Forskelsbehandlingsloven
- Processuelle spørgsmål
- sygdom
- Ophævelse

40.2020 – Kendelse af 10. februar 2021

- Afvisning/bortfald
- Corona/Covid-19
- Rente
- Ophævelse

44.2020 – Kendelse af 10. februar 2021

- Nævnets kompetence
- Overenskomstfortolkning

47.2020 – Kendelse af 22. december 2021

- Corona/Covid-19
- Ligebehandlingsloven

49.2020 – Kendelse af 1. november 2021

- Corona/Covid-19
- Ligebehandlingsloven

52.2020 – Kendelse af 24. november 2021

- Lønbegrebet
- Overenskomstfortolkning

54.2020 – Kendelse af 16. november 2021

- Corona/Covid-19
- Ligebehandlingsloven

55.2020 – Kendelse af 18. februar 2021

- Virksomhedsoverdragelse

56.2020 – Kendelse af 4. maj 2021

- Nævnets kompetence

57.2020 – Kendelse af 7. maj 2021

- Ferieloven

59.2020 – Kendelse af 16. juni 2021

- Afvisning/Bortfald
- Nævnets kompetence

67.2020 – Kendelse af 21. oktober 2021

- Ansættelsesbevisloven

02.2021 – Kendelse af 7. juni 2021

- Ophævelse

06.2021 – Kendelse af 27. september 2021

- Corona/Covid-19
- Nævnets kompetence
- Processuelle forhold
- Virksomhedens ophævelse

07.2021 – Kendelse af 24. november 2021

- Corona/Covid-19
- Ophævelse
- Sygdom

14.2021 – Kendelse af 24. november 2021

- Corona/Covid-19
- Ophævelse
- sygdom

15.2021 – Kendelse af 1. november 2021

- Afvisning/bortfald
- Ansættelsesbevisloven
- Udeblivelse

16.2021 – Kendelse af 25. november 2021

- Processuelle forhold

17.2021 – Kendelse af 25. november 2021

- Processuelle forhold

18.2021 – Kendelse af 25. november 2021

- Processuelle forhold

20.2021 – Kendelse af 20. oktober 2021

- Sygdom
- Ophævelse

23.2021 – Kendelse af 12. oktober 2021

- Processuelle forhold

28.2021 – Kendelse af 24. november 2021

- Lønbegrebet
- Nævnets kompetence

## 4.

### Statistik

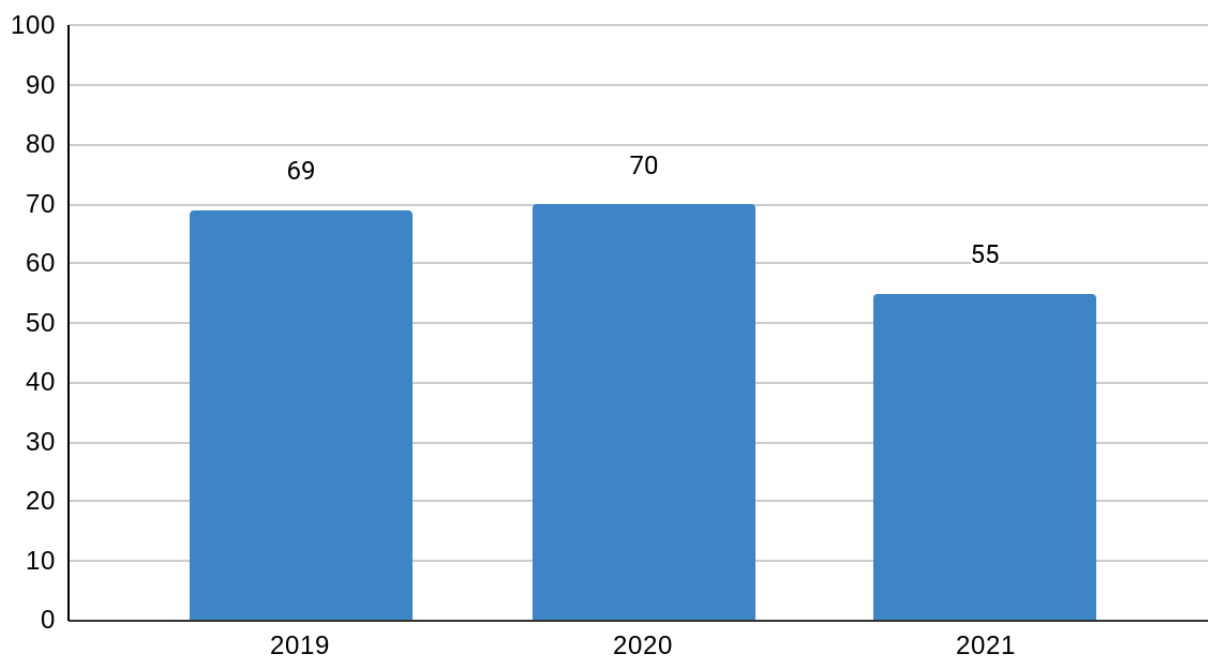
Tvistighedsnævnet har modtaget 55 sager i 2021.

Tvistighedsnævnet har behandlet 29 sager på sine møder. Heraf er 1 sag udsat, 12 sager er afsluttet ved indenretlige forlig, mens der er afsagt kendelse i de øvrige. Tvistighedsnævnet har herudover behandlet 20 sager på skriftligt grundlag. Der er i alt afsagt 36 kendelser. Heraf har 33 kendelser afsluttet sagens behandling. 1 kendelse er dog først afsagt i 2022 og medregnes derfor ikke i statistikken for 2021. I 3 sager er der truffet delafgørelser, der ikke har afsluttet sagens behandling. Der er således i 2021 afsluttet 44 sager efter behandling i nævnet.

25 sager er sluttet udenretligt.

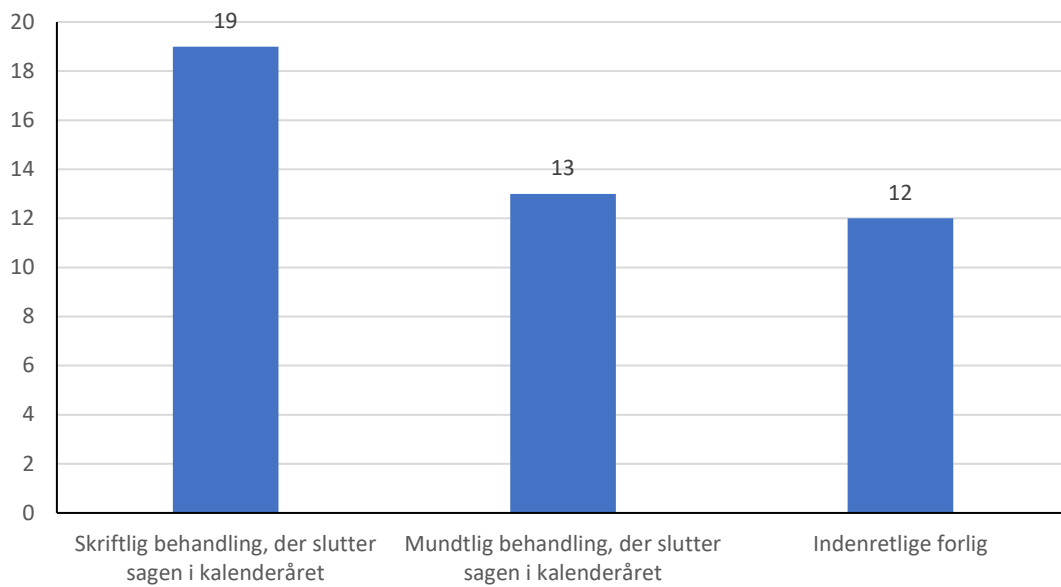
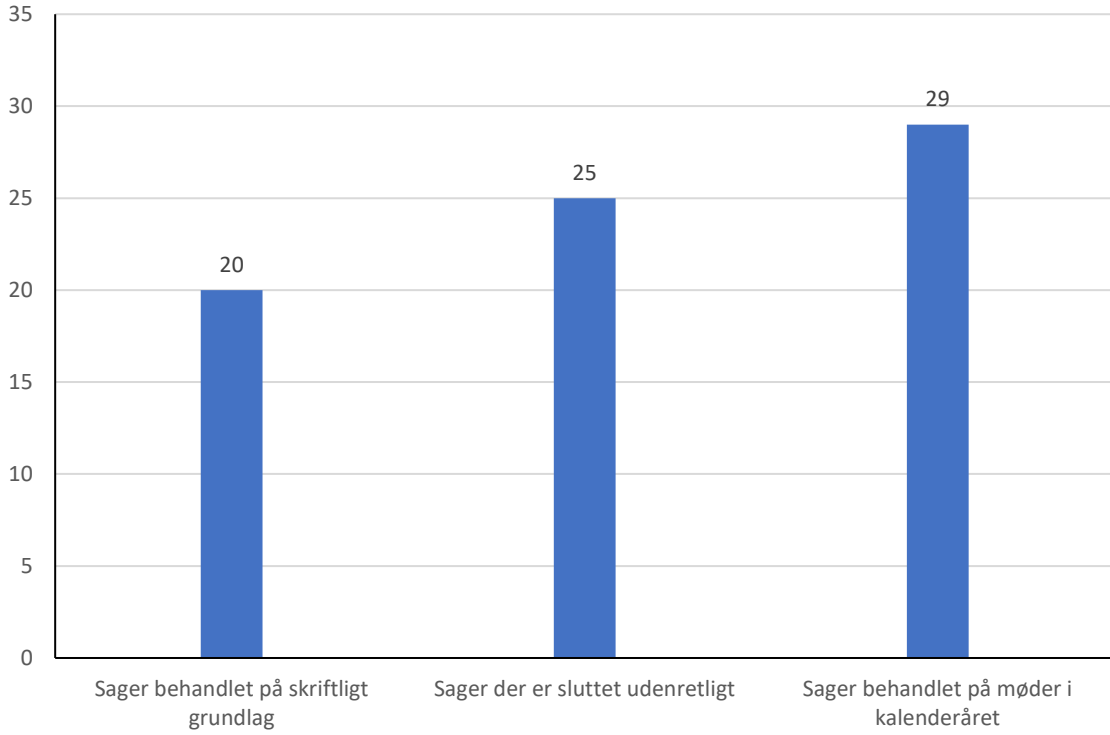
Tvistighedsnævnet, der primo 2021 havde 34 verserende sager, havde ultimo 2021 20 verserende sager.

#### Sager modtaget i Tvistighedsnævnet

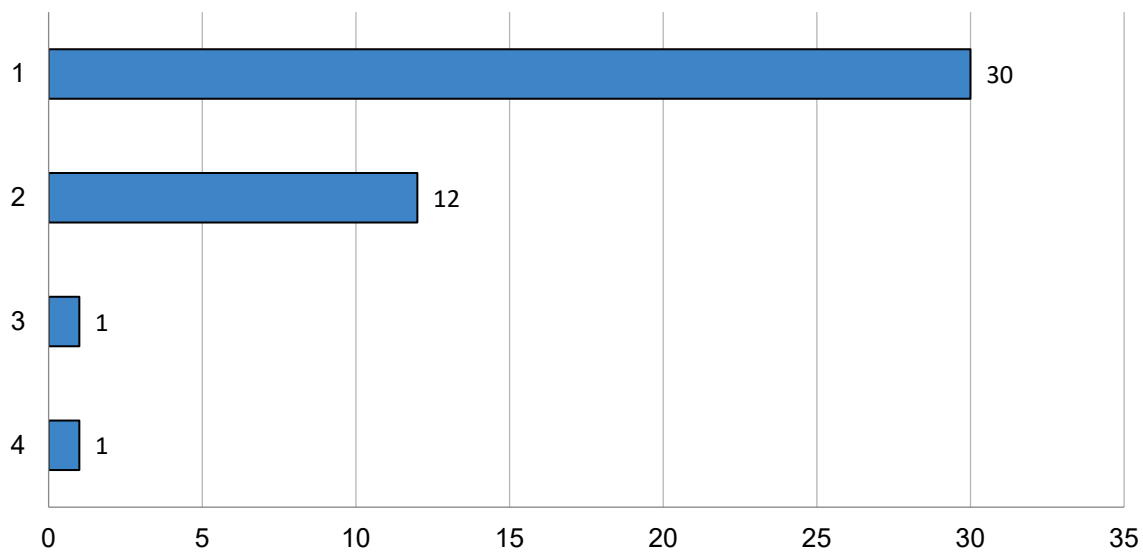




## Sagernes forløb



## Kendelser og forlig i afsluttede sager



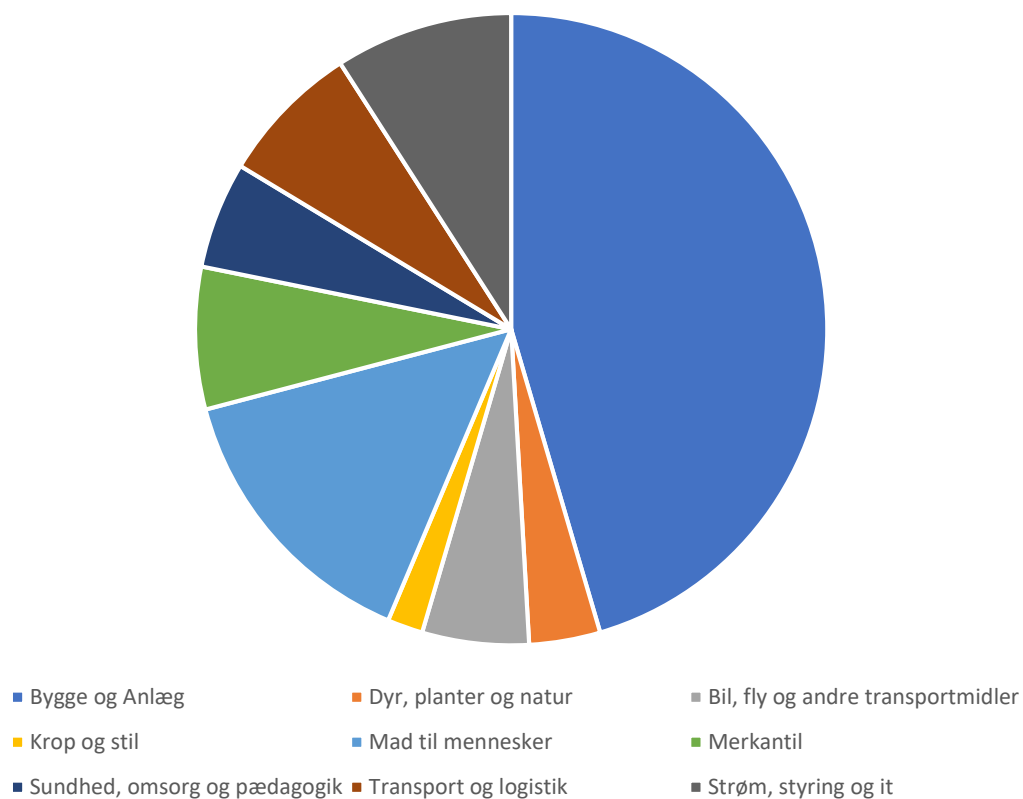
1: Hel/delvis medhold

2: Forlig

3: Frifindelse

4: Afvisning

## Sager behandlet i 2021 fordelt på fagområder



Tvistighedsnævnet har i 2021 haft i alt 18 mødedage.

I 2021 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i Tvistighedsnævnet 7,9 måneder.

Der gik i gennemsnit 21 dage fra nævnsmødet, til der forelå en kendelse i sagen.

## **Del 2**

### **Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder (nu Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder)**

#### **Formand:**

Landsdommer Ida Skouvig (beskikket i perioden 1. marts 2020 til 29. februar 2024)

#### **Medlemmer**

*Udpeget af Fagbevægelsens Hovedorganisation:*

Konsulent Trine Rasmussen (1/7 2019-30/6 2023)

Advokat Pernille Leidersdorff-Ernst (suppleant) (11/10 2019-19/9 2021)

*Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:*

Chefkonsulent Karina Beg Poulsen (20/2 2021 – 19/2 2025)

Chefkonsulent Alex Hooshier (suppleant) (1/7 2019- 30/6 2023)

*Udpeget af KL og Danske Regioner i Danmark:*

Michael Christian Wolffhechel (2020-2024).

Chefkonsulent Ursula Dybmoose (suppleant) (1/7 2019-30/6 2023)

*Udpeget af Finansministeriet:*

Teamleder Signe Ploug Hansen (11/10 2019-30/6 2023)

Specialkonsulent Josephine Tækker (suppleant) (11/10 2019-30/6 2023)

#### **Sekretariatet**

*Sekretariatsfunktionen varetages fra 1. januar 2017 af:*

Erhvervs- og Vækstministeriet, Nævnenes Hus, Toldboden 2, 8800 Viborg, tlf. nr. 72405600

Henvendelse kan ske til nævnssekretær Simona Kiirsten Simonsen, tlf. nr. 72405600

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

E-mail: [ankenævn@naevneneshus.dk](mailto:ankenævn@naevneneshus.dk)

1.

## Præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder (nu Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder)

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder er nedsat af undervisningsministeren, jf. § 47, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser. Ved bekendtgørelse nr. 754 af 16. juni 2016 om ændring i forretningernes fordeling mellem ministrene er ressortansvaret for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, herunder ansvaret for nævnets nedsættelse og virksomhed, jf. § 47, stk. 2-4, i lov om erhvervsuddannelser, overført fra ministeren for børn, undervisning og ligestilling til erhvervs- og vækstministeren pr. 1. januar 2017.

Ankenævnet 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 hjemvise 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), Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), KL og Danske Regioner i forening og Finansministeriet, jf. § 47, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser. Det fremgår af erhvervsuddannelseslovens § 47, stk. 3, hvilke medlemmer der deltager i en afgørelse.

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder er et uafhængigt, domstolslignende forvaltningsorgan. Nævnet er derfor ikke bundet af instrukser om de enkelte sagers afgørelse fra ministeren eller andre myndigheder. Ankenævnet er dog en del af den offentlige forvaltning og dermed underlagt almindelige forvaltningsretlige regler for behandling af sager. Folketingets Ombudsmand har anset sig for kompetent til at behandle klager over nævnets afgørelser.

De nærmere regler for ankenævnets og sekretariatets fremgangsmåde ved behandlingen af en klagesag fremgår af bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007 om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder.

Efter fast praksis behandles ankenævnets sager på skriftligt grundlag. Der er, 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.

## **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 eller af den faglige organisation, som virksomheden er medlem af.

#### **Krav til klageren**

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 nævntes 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 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.

Klager underrettes om nævnets afgørelse med anbefalet brev. Samtidig sendes en kopi af afgørelsen med posten til det pågældende faglige udvalg.

#### **Relevante love**

- Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 51 af 22. januar 2020
- Bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, jf. bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007.

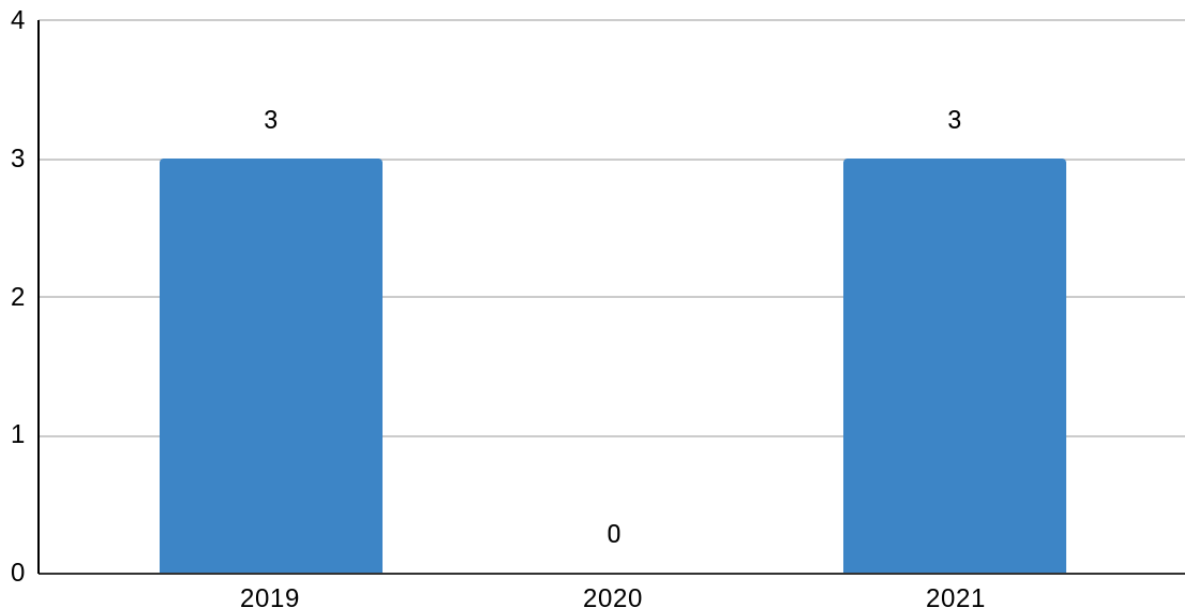
## **3.**

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

Ankenævnet har ikke truffet afgørelser i sager i 2021.

# Statistik

## Sager modtaget i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

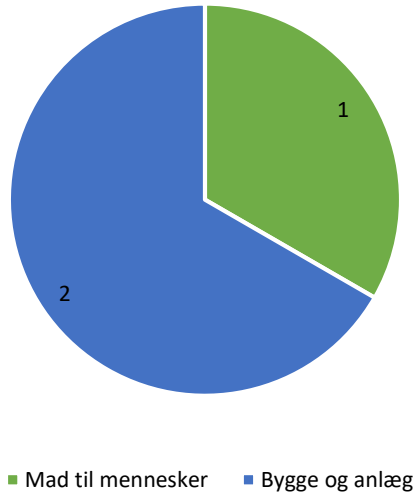


Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder modtog i 2021 i alt 3 sager.

2 sager er hævet uden behandling, mens den tredje sag er afgjort i 2022.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid var 0,5 måneder.

## Antal af sager i 2021 fordelt på fagområder



Ankenævnet har modtaget 1 sag inden for Mad til mennesker og 2 sager inden for Bygge- og anlæg.