

Årsberetning 2022

Årsberetning – Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder

Formandens beretning

Tvistighedsnævnet har i på sine møder i 2022 behandlet i alt 26 sager, mens 15 sager har været behandlet på skriftligt grundlag. 20 af de sager, der er behandlet på et møde, er afsluttet ved kendelse. 20 kendelser er omtalt i denne årsberetning.

Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder har modtaget 4 sager. Der er truffet afgørelse i 3 sager, som alle omtales i årsberetningen.

Sagsbehandlingstiden og beholdningen af sager

Antallet af modtagne sager i Tvistighedsnævnet er steget til 73 sager i 2022 mod 55 sager i 2021 og 70 sager i 2020.

For 2022 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i Tvistighedsnævnet 6,1 måneder, mens den for 2021 var 7,9 måned. Der er således tale om et fald i den gennemsnitlige sagsbehandlingstid siden sidste år.

Der er i 2022 afsluttet 42 sager efter behandling i nævnet mod 49 sager året før. Samtidig er antallet af modtagne sager steget, og beholdningen af sager, der ved årets start var på 23 sager, er ved udgangen af året steget til 37. Tvistighedsnævnet vil derfor fortsat have fokus på sagsbehandlingstiden.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder var 4,8 måneder.

Udflytningen

Som led i udflytningen af statslige arbejdspladser blev sekretariatet for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder med virkning fra den 1. januar 2017 flyttet til Nævnenes Hus i Viborg. Tvistighedsnævnets møder afholdes desuden i Nævnenes Hus i Viborg.

Sagens behandling i Tvistighedsnævnet

Det er vigtigt, at man fra alle sider er opmærksom på, at en sag kan afvikles inden for den tidsmæssige ramme, der er afsat til sagens behandling på nævnsmødet. Der afsættes som udgangspunkt 1½ time til en sag. Heri er medregnet tid til votering og en eventuel tilkendegivelse. Skønner parterne, at det ikke er muligt at afvikle sagen inden for dette tidsrum, er det vigtigt, at man forud for berømmelsen af sagen gør sekretariatet opmærksom på det. Det er desuden af stor betydning for en smidig afvikling af sagerne, at alle relevante bilag er fremsendt til sagens parter og til nævnet forud for mødet i nævnet. Kan sagen ikke afvikles inden for den afsatte tid, må det forventes, at den bliver udsat.

Inhabilitet blandt Tvistighedsnævnets medlemmer

Der er i årsberetningen for 2021 en omtale af inhabilitet for Tvistighedsnævnets medlemmer.

Tvistighedsnævnets medlemmer er omfattet af inhabilitetsreglerne i forvaltningslovens kapitel 2. 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 nævnmødet konstateret, at et medlem er inhabil. Det har betydning, at sager er blevet udsat eller har måttet gå om. For at undgå at inhabilitet først konstateres, når mødet i Tvistighedsnævnet finder sted, har sekretariatet og formanden efter drøftelse med de faste medlemmer af nævnet iværksat en ordning, der indebærer, at de sagkyndige medlemmer, når de er udmeldt af organisationerne og har fået tilsendt sagens akter, modtager en mail fra sekretariatet med anmodning om at bekræfte, at de ikke er inhabile. Mailen indeholder også en vejledning om, hvornår der foreligger inhabilitet. Sekretariatet kan desuden kontaktes, hvis der er spørgsmål.

Ændringer af lovgivningen vedrørende Tvistighedsnævnet

Ved en ændring af udlændingeloven (lov nr. 917 af 21. juni 2022) er Tvistighedsnævnet med virkning fra den 1. juli 2022 blevet klageinstans for tvistigheder mellem praktikanter på landbrugs-, jordbrugs-, veterinær-, skovbrugs- og gartneriområdet og praktikstedet. Ændringen indebærer, at det har været nødvendigt at foretage en række ændringer i bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet med henblik på at sikre, at reglerne heri tager højde for de særlige krav, som den nye sagstype stiller. Arbejdet med en ny bekendtgørelse for Tvistighedsnævnet er derfor blevet forsinket, men den ændrede bekendtgørelse forventes at træde i kraft i løbet af i år.

Tvistighedsnævnet har pr. den 1. juli 2023 endnu ikke modtaget klager fra praktikanter.

Opmærksomheden henledes endvidere på de ændringer af erhvervsuddannelsesloven, der er foretaget ved lov nr. 324 af 28. marts 2023 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om arbejdsmiljø og lov om erhvervsuddannelser (Udmøntning af »Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser« og forlængelse af hjemmel til smileyordningen). Ændringerne indebærer bl.a., at der i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, indsættes en undtagelsesbestemmelse, der gør det muligt at se bort fra 1 månedsfristen for ophævelse i sager om seksuel chikane. § 66 a, stk. 2, om, at en elev eller lærling ikke kan optages i skolepraktik, før der er truffet afgørelse eller indgået forlig om afslutning på en tvistighed, finder fremover ikke anvendelse i tvister om seksuel chikane, når tvisten er indbragt for Tvistighedsnævnet. Loven indeholder herudover ændringer af erhvervsuddannelseslovens §§ 46 og 47 af betydning for klageadgangen til Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder.

Ida Skouvig

Formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder

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 Lene Casadepax (1. juli 2020 - 30. juni 2024)

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

Advokat Berit Lassen (stedfortræder) (12. november 2021- 30. juni 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. 72405716

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

E-mail: 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 14. februar 2022 i sag 60.2020

Klager, der i 2015 var blevet diagnosticeret med PTSD, kom i juni 2018 i virksomhedspraktik i en virksomhed, og med virkning fra den 1. juni 2019 blev der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter klager skulle have en kontoruddannelse i virksomheden. Ud over uddannelsesaftalen blev der udarbejdet en ansættelseskontrakt, hvori det bl.a. var anført, at 120-dags reglen i funktionærlovens § 5, stk. 2, fandt anvendelse. Den 12. september 2019 var klager til møde med en overordnet i virksomheden. Mødet forløb på en sådan måde, at klager fik et sammenbrud og måtte hentes på arbejdspladsen af sin mentor, og hun blev samme dag sygemeldt. Klagers læge afgav senest den 6. december 2019 en varighedserklæring, hvoraf fremgik, at klager forventedes at være uarbejdsdygtig på grund af sygdom i yderligere 2 måneder. Den 14. januar 2020 opsagde virksomheden klager med 1 måneds varsel med henvisning til funktionærlovens § 5, stk. 2. Klager rejste herefter krav mod virksomheden om bl.a. godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven, subsidiært efter erhvervsuddannelsesloven, erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og krav efter erstatningsansvarsloven for tabt arbejdsfortjeneste og svie og smerte som følge af personskaade. Tvistighedsnævnet bemærkede, at funktionærlovens § 5, stk. 2, om opsigelse efter 120 sygedage ikke finder anvendelse for elever, der som klager er funktionær, da denne bestemmelse ikke er forenelig med uddannelsesaftalens uopsigelighed, jf. erhvervsuddannelseslovens § 56, stk. 1. Ophævelsen var derfor uberettiget, hvorfor klager af den grund ville have krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Klager havde endvidere krav på erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3, ligesom hun blev tillagt en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet ansættelsesbeviset var mangelfuldt. Nævnet fandt endvidere, at ophævelsen var sket i strid med forskelsbehandlingsloven. Nævnet lagde herved til grund, at klager led af PTSD i en sådan grad, at hun var omfattet af handicapbegrebet, at virksomheden var bekendt dermed, at virksomheden ikke sikrede, at mødet den 12. september 2019 blev afviklet på en måde, der tog fornødent hensyn til klagers handicap, og at det havde den følge, at klager blev sygemeldt, idet hendes gener fra handicapet blev forværret på grund af mødet. Under hensyn til at uddannelsesaftalen blev bragt til ophør med henvisning til sygemeldingen sammenholdt med virksomhedens manglende bestræbelser på at sikre klagers tilbagevenden, fandt nævnet, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling, og at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at det ikke var tilfældet. Nævnet tillagde herefter klager en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven på 9 måneders løn, idet nævnet bemærkede, at klager havde krav på den af de to godtgørelser, der stillede hende bedst. På baggrund af en gennemgang af forarbejderne til erhvervsuddannelseslovens § 65 fandt Tvistighedsnævnet, at nævnet ikke havde kompetence til at tage stilling til, om klager havde pådraget sig en

personskade, som var omfattet af erstatningsansvarsloven. Klagers krav vedrørende erstatning og godtgørelse for personskade blev derfor afvist fra behandling i nævnet.

Kendelse af 22. november 2022 i sag 25.2022

En klager indbragte en sag for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af et lønkrav for perioden fra den 15. juni 2020 til den 3. maj 2022 og en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at klager havde indgået en uddannelsesaftale som malerlærling med virkning fra den 3. august 2020, og at hun i tiden forud herfor havde været ansat som arbejdsmand i virksomheden. Tvistighedsnævnet tog herefter alene kravet for perioden fra den 3. august 2020 til den 3. maj 2022 til følge, idet nævnet bemærkede, at nævnet kun har kompetence til at behandle tvister mellem elever/lærlinge og deres oplæringsvirksomhed, jf. erhvervsuddannelseslovens § 63, og at nævnet derfor ikke kunne tage stilling til den del af kravet, der vedrørte ansættelsen som arbejdsmand. Nævnet tog ikke kravet om godtgørelse for mistet uddannelsesgode til følge. Nævnet lagde herved til grund, at det var lærlingen, der ophævede uddannelsesaftalen, og at hun ikke havde bevist, at ophævelsen skyldtes en væsentlig misligholdelse fra virksomhedens side.

Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis

Kendelse af 14. november 2022 i sag 05.2020

En elev, der skulle uddannes som tjener, indgik aftale med et rederi om uddannelse på en færge, der var registreret i Dansk Internationalt Skibsregister. I uddannelsesaftalen var anført, at særoverenskomsten for kokkelærlinge mellem virksomheden og Dansk Metals Maritime Afdeling for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS) fandt anvendelse. Eleven meldte sig efterfølgende ind i 3F, der var af den opfattelse, at eleven havde krav på at blive aflønnet efter elevoverenskomsten mellem 3F og HORESTA, idet denne overenskomst er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet for tjeneruddannelsen. Eleven gjorde derfor krav på forskellen mellem lønnen i henhold til særoverenskomsten for kokkelærlinge og elevoverenskomsten. Virksomheden bestred, at eleven havde krav på aflønning efter elevoverenskomsten, som ikke er en DIS-overenskomst, idet det blev gjort gældende, at alene DIS-overenskomster finder anvendelse for tjenesteforhold om bord på skibe indregistreret i Dansk Internationalt Skibsregister. Der var herefter forligsforhandlinger mellem parterne, herunder om indgåelse af en DIS-overenskomst for tjener elever, men da der ikke kunne opnås enighed, indbragte eleven sagen for Tvistighedsnævnet med krav om løn i henhold til elevoverenskomsten. Eleven nedlagde desuden påstand om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis efter ansættelsesbevisloven med henvisning til, at der blev henvist til en forkert overenskomst i uddannelsesaftalen. Virksomheden påstod frifindelse og gjorde særligt vedrørende dette krav gældende, at ansættelsesbevisloven efter lovens § 1 ikke finder anvendelse for søfarende. Tvistighedsnævnet frifandt virksomheden. Nævnet lagde på baggrund af § 10, stk. 1, i lov om Dansk Internationalt Skibsregister sammenholdt med forarbejderne til grund, at registreringen af færgen i Dansk Internationalt Skibsregister indebar, at kun DIS-overenskomster fandt anvendelse for ansatte på færgen, herunder også for elever. Da elevoverenskomsten mellem HORESTA og 3F ikke er en DIS-overenskomst, fandt overenskomsten ikke anvendelse på uddannelsesaftalen, selv om elevoverenskomsten i øvrigt er den kollektive overenskomst for uddannelsen som tjener. Nævnet konstaterede derfor, at der

ikke var en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, og at der derfor ikke var grundlag for at tage elevens krav om betalingen af differencen mellem lønnen i henhold til de to overenskomster til følge. Allerede som følge heraf havde eleven ikke krav på en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Tvistighedsnævnet bemærkede at der ikke herved var taget stilling til, om der var hjemmel til at tillægge en elev til søs en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis efter ansættelsesbevisloven.

Kendelse af 3. januar 2022 i sag 61.2020

I en uddannelsesaftale for en elev, der som vokselev skulle uddannes som advokatsekretær, var under punktet "Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet" anført "Som udgangspunkt HK, men det er forbundet med en vis usikkerhed". Erhvervsskolen rettede teksten således, at der kun stod "HK". Der var sat kryds i rubrikken, hvorefter den ugentlige arbejdstid var 37 timer. I et særskilt ansættelsesbevis, som uddannelsesaftalen henviste til, var bl.a. anført, at ansættelsen ikke var omfattet af en overenskomst, at arbejdstiden var aftalt til 42 timer, at overarbejde måtte påregnes, at lønnen udgjorde 24.500 kr. pr. måned, og at eleven ikke var omfattet af en pensionsordning. Uddannelsesaftalen startede den 5. februar 2019, og den 9. december 2019 sygemeldte eleven sig som følge af stress. Den 20. januar 2020 indkaldte virksomheden eleven til en mulighedssamtale. Den 21. januar 2020 oplyste eleven i en sms, at han ikke var stand til at deltage. Samtidig spurgte eleven, om virksomheden ønskede en lægeerklæring. Virksomheden besvarede ikke sms'en, men ophævede den 28. februar 2020 uddannelsesaftalen med virkning fra den 31. maj 2020. Ophævelsen var ikke begrundet. Eleven gjorde herefter krav på bl.a. godtgørelse efter funktionærloven § 2 b eller erhvervsuddannelsesloven for uberettiget ophævelse, pension og fritvalgskonto, feriefridage, overarbejdsbetaling, godtgørelse efter arbejdstidsloven og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Under mødet i nævnet udeblev virksomheden, og Tvistighedsnævnet, der konstaterede, at der ikke forelå lovligt forfald, idet der ikke var fremsendt en lægeerklæring inden mødets start, behandlede sagen. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet sygdomsforløbet, der havde varet knap 3 måneder, og elevens afbud til en mulighedssamtale, ikke i sig selv kunne begrunde en ophævelse. Tvistighedsnævnet bemærkede herved, at virksomheden ikke på noget tidspunkt havde anmodet om dokumentation for fraværet, heller ikke i forhold til afbuddet til mulighedssamtalen, og at der ikke var grundlag for at tilsidesætte elevens forklaring om sygdommen. Eleven havde modtaget løn i opsigelsesperioden i medfør af funktionærlovens § 3, og en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven ville derfor kun udgøre 26.500 kr. svarende til halvdelen af en sædvanlig godtgørelse. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, idet denne godtgørelse, der skønsmæssigt blev fastsat til 30.000 kr., stillede eleven bedst. Tvistighedsnævnet tog kravet på pension mv. til følge med henvisning til, at eleven efter erhvervsuddannelseslovens § 55 havde krav på at blive aflønnet i henhold til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, som var Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv og HK/Privat og HK HANDEL. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven havde modtaget løn for 42 timers arbejde om ugen, men at han havde arbejdet mere end dette pr. uge. Overarbejdet blev honoreret med et skønsmæssigt fastsat beløb. Tvistighedsnævnet fandt, at der ikke var grundlag for at tillægge eleven en godtgørelse efter arbejdstidsdirektivloven. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at eleven, der ikke havde foretaget en timeregistrering, ikke alene ved sin egen forklaring havde bevist, at hans rettigheder i henhold til denne lov var krænket. Nævnet bemærkede

herved, at der ikke efter loven er grundlag for at stille krav om, at en virksomhed stiller et tidsregistreringssystem til rådighed med den konsekvens, at undladelse heraf kommer virksomheden bevismæssigt til skade. Tvistighedsnævnet tillagde eleven en godtgørelse på 15.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet nævnet fandt, at virksomheden havde givet modstridende og vildledende oplysninger, der havde givet anledning til risiko for et betydeligt tab.

Kendelse af 10. maj 2022 i sag 33.2021

En elev, der havde været i lære som kok, gjorde efter uddannelsens afslutning et efterbetalingskrav gældende mod virksomheden. Kravet blev bestridt af virksomheden. Tvistighedsnævnet bemærkede, at elevens opgørelse over arbejdstiden var lavet på baggrund af de sporadiske oplysninger om vagtplaner og tidsregistrering, som han selv var i besiddelse af, og i øvrigt på baggrund af oplysningerne om hans normale arbejdstid, som parterne var enige om. Virksomheden, der havde bestridt rigtigheden af opgørelsen, havde såvel før som under sagens behandling i nævnet undladt at fremlægge oplysninger om registreringen af arbejdstiden i det system, som virksomheden havde anvendt. Det kunne endvidere efter oplysningerne fra virksomhedens repræsentant lægges til grund, at virksomheden ved aflønningen ikke var gået frem efter overenskomstens bestemmelser, idet der var anvendt en "timebank", ligesom der var udbetalt et fast månedligt løntillæg i stedet for de overenskomstmæssige tillæg. Under disse omstændigheder fandt nævnet, at elevens opgørelse af sin arbejdstid som udgangspunkt måtte lægges til grund, dog blev kravet skønsmæssigt reduceret med et mindre beløb på grund af den bevismæssige usikkerhed. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Eleven blev tillagt en godtgørelse på 1.000 kr. for mangelfuldt ansættelsesbevis, idet den kollektive overenskomst i uddannelsesaftalen var anført som "3F". Nævnet lagde vægt på, at manglen ikke kunne antages at have haft betydning for parterne, herunder for tvisten.

Kendelse af 27. juni 2022 i sag 02.2022

En elev, der var fyldt 25 år, indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed. Det fremgik ikke af uddannelsesaftalen, hvad eleven skulle uddannes som. Under punktet om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var anført "GLS-A". Eleven ophævede uddannelsesaftalen i prøvetiden og rejste et krav mod virksomheden vedrørende feriepenge, SH-betaling, fritvalgsopsparing, kørselsgodtgørelse og pension. Kravene blev efterfølgende betalt af virksomheden bortset fra pensionen, idet virksomheden bestred, at eleven opfyldte betingelserne for at få pension. Eleven rejste desuden krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven var ansat som voksenelev, at han under ansættelsen var blevet aflønnet som voksen, og at han i sit hidtidige ansættelsesforhold havde været omfattet af en arbejdsmarkedspension. Han havde derfor efter overenskomsten krav på pension fra uddannelsesaftalens start. Da hans eget pensionsbidrag var blevet udbetalt til ham, havde han efter Højesterets praksis krav på at få betalt såvel sit eget pensionsbidrag som virksomhedens pensionsbidrag. Kravet vedrørende pension blev derfor taget til følge. Nævnet fandt endvidere, at ansættelsesbeviset var mangelfuldt, og at manglen var væsentlig, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt oplysninger om, hvad klager skulle uddannes til, og da den relevante overenskomst ikke

kunne identificeres alene på grundlag af betegnelsen GLS-A. Under hensyn hertil sammenholdt med, at årsagen til tvisten skyldtes manglende kendskab til overenskomstens bestemmelser om pension, og da aflønningen også på andre punkter havde været i strid med overenskomsten, blev godtgørelsen i overensstemmelse med elevens påstand fastsat til 7.500 kr.

Kendelse af 16. maj 2022 i sag 05.2022

I uddannelsesaftalen for en lærling, der skulle uddannes som tømrer, var i rubrikken om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet anført: "Byggeriets Uddannelser". Efter en henvendelse fra Lønmodtagernes Feriemidler konstaterede lærlingen, at der ikke var blevet indbetalt feriepenge af indberettet A-indkomst på 52.676,25 kr. Da virksomheden trods påkrav ikke indbetalte beløbet, blev sagen indbragt for Tvistighedsnævnet, hvor der ud over påstand om betaling af det manglende beløb også blev nedlagt påstand om betaling af en godtgørelse på 10.000 kr. for mangelfuldt ansættelsesbevis. Tvistighedsnævnet tog kravet om betaling af feriepenge til følge og konstaterede, at ansættelsesbeviset var mangelfuldt, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt en egentlig angivelse af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Nævnet fandt, at manglen ikke kunne antages at have givet anledning til, at feriepengebeløbet, der var angivet på lønsedlen, ikke var indbetalt. Da manglen således var uden konkret betydning for sagen, blev godtgørelsen fastsat til 1.000 kr.

Kendelse af 27. april 2022 i sag 06.2022

I uddannelsesaftalen for en lærling, der var i lære som bygnings-snedker, var anført, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var bygningsoverenskomsten. Efter udløbet af prøvetiden blev uddannelsesaftalen ophævet af virksomheden. Virksomheden sendte den 29. oktober 2021 en mail til lærlingen, hvori var anført, at det hermed blev bekræftet på skrift, at uddannelsesaftalen var ophævet pr. dags dato. Efter et forligsmøde den 8. december 2021 underskrev virksomheden samme dag Undervisningsministeriets blanket om ophævelse. I blanketten var anført, at uddannelsesaftalen var ophævet den 8. december 2021. Lærlingen forklarede, at den daglige leder af virksomheden den 29. oktober 2021, hvor hun var syg, havde indtalt en besked på hendes telefonsvarer om, at hun var fyret, men at hun ikke modtog mailen af 29. oktober 2021 herom, idet den var sendt til hendes arbejds-mail, der var blevet lukket. Hun kontaktede sin fagforening, der sagde at hun skulle bede om en skriftlig ophævelse, og et par dage efter modtog hun mailen af 29. oktober 2021. Lærlingen indbragte sagen for Tvistighedsnævnet bl.a. med påstand om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode og løn i perioden fra den 29. oktober til den 8. december 2021. Endvidere blev der nedlagt påstand om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet lærlingen gjorde gældende, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er Industri- Træ – og Møbeloverenskomsten. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at virksomheden den 29. oktober 2021 som begrundelse for ophævelsen havde henvist til virksomhedens økonomiske forhold. Tvistighedsnævnet fandt derfor, at ophævelsen var uberettiget, og henviste herved til, at det er fast antaget i nævnets praksis, at virksomheden selv må bære risikoen for virksomhedens økonomiske forhold, og at virksomheden derfor ikke var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 62, stk. 2. Virksomheden havde under mødet i nævnet anført, at

uddannelsesaftalen også var væsentligt misligholdt som følge af lærlingens fravær under skoleophold, men at virksomheden ikke var bekendt dermed på tidspunktet for ophævelsen. Tvistighedsnævnet anførte herom, at det, der var oplyst om lærlingens fravær, ikke kunne føre til et andet resultat, allerede fordi det ikke var lærlingens fravær, der gav anledning til ophævelsen. Lærlingen, der var vokselev, blev derfor tillagt en godtgørelse på 53.000 kr. Tvistighedsnævnet tog ikke kravet om løn i perioden efter den 29. oktober 2021 til følge. Nævnet anførte herom, at en ophævelse i overensstemmelse med almindelige aftaleretlige principper er et påbud, der har retsvirkning fra tidspunkt, hvor lærlingen blev bekendt med ophævelsen. Da lærlingen var blevet bekendt med ophævelsen den 29. oktober 2021, havde ophævelsen derfor virkning fra dette tidspunkt, og lærlingen havde som følge deraf ikke krav på løn efter dette tidspunkt. Det kunne ikke føre til et andet resultat, at blanketten om ophævelse først blev udfyldt på et senere tidspunkt. Tvistighedsnævnet fandt, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var bygningsoverenskomsten og tog derfor ikke kravet om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven til følge.

På baggrund af overenskomstparternes enighed har Tvistighedsnævnet efterfølgende i kendelse af 1. juli 2022 i sag 07.2022 lagt til grund, at den kollektive overenskomst for bygningsnedkerlærlinge er Industri-Træ – og Møbeloverenskomsten.

Kendelse af 1. juli 2022 i sag 07.2022

I en uddannelsesaftale for en lærling, der skulle uddannes som bygningsnedker, stod der "3F" i rubrikken vedrørende den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Lærlingen fik i Tvistighedsnævnet medhold i, at hun havde et efterbetalingskrav på 150.778,76 kr. vedrørende løn, ferietillæg, feriegodtgørelse, særlig opsparing, SH og feriefridagsgodtgørelse og pension. Lærlingen fik endvidere en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet lagde herved til grund, at angivelsen af den kollektive overenskomst som "3F" indebar, at ansættelsesbeviset var behæftet med en væsentlig mangel, idet 3F har indgået adskillige overenskomster. Nævnet bemærkede endvidere, at der mellem overenskomstparterne var enighed om, at den kollektive overenskomst inden for snedkeruddannelsen er Industri-Træ – og Møbeloverenskomsten mellem DI Dansk Byggeri og 3F. Denne forståelse blev på baggrund af nævnets kendelse af 27. april 2022 i sag 06.2022 bekræftet på et møde den 15. juni 2022. På baggrund heraf fandt nævnet, at manglen havde haft betydning for parternes mulighed for at identificere den kollektive overenskomst, og da der ikke var aflønnet i overensstemmelse med overenskomsten, fandt nævnet, at manglen måtte antages at have haft betydning for tvistens opståen. Under hensyn hertil sammenholdt med, at sagen vedrørte et betydeligt krav, blev godtgørelsen fastsat til 10.000 kr.

Arbejdstidsdirektivet

Kendelse af 3. januar 2022 i sag 61.2020

I en uddannelsesaftale for en elev, der som vokselev skulle uddannes som advokatsekretær, var under punktet "Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet" anført "Som udgangspunkt HK, men det er forbundet med en vis usikkerhed". Erhvervsskolen rettede teksten således, at der kun stod "HK". Der

var sat kryds i rubrikken, hvorefter den ugentlige arbejdstid var 37 timer. I et særskilt ansættelsesbevis, som uddannelsesaftalen henviste til, var bl.a. anført, at ansættelsen ikke var omfattet af en overenskomst, at arbejdstiden var aftalt til 42 timer, at overarbejde måtte påregnes, at lønnen udgjorde 24.500 kr. pr. måned, og at eleven ikke var omfattet af en pensionsordning. Uddannelsesaftalen startede den 5. februar 2019, og den 9. december 2019 sygemeldte eleven sig som følge af stress. Den 20. januar 2020 indkaldte virksomheden eleven til en mulighedssamtale. Den 21. januar 2020 oplyste eleven i en sms, at han ikke var i stand til at deltage. Samtidig spurgte eleven, om virksomheden ønskede en lægeerklæring. Virksomheden besvarede ikke sms'en, men ophævede den 28. februar 2020 uddannelsesaftalen med virkning fra den 31. maj 2020. Ophævelsen var ikke begrundet. Eleven gjorde herefter krav på bl.a. godtgørelse efter funktionærloven § 2 b eller erhvervsuddannelsesloven for uberettiget ophævelse, pension og fritvalgskonto, feriefridage, overarbejdsbetaling, godtgørelse efter arbejdstidsloven og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Under mødet i nævnet udeblev virksomheden, og Tvistighedsnævnet, der konstaterede, at der ikke forelå lovligt forfald, idet der ikke var fremsendt en lægeerklæring inden mødets start, behandlede sagen. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet sygdomsforløbet, der havde varet knap 3 måneder, og elevens afbud til en mulighedssamtale, ikke i sig selv kunne begrunde en ophævelse. Tvistighedsnævnet bemærkede herved, at virksomheden ikke på noget tidspunkt havde anmodet om dokumentation for fraværet, heller ikke i forhold til afbuddet til mulighedssamtalen, og at der ikke var grundlag for at tilsidesætte elevens forklaring om sygdommen. Eleven havde modtaget løn i opsigelsesperioden i medfør af funktionærlovens § 3, og en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven ville derfor kun udgøre 26.500 kr. svarende til halvdelen af en sædvanlig godtgørelse. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, idet denne godtgørelse, der skønsmæssigt blev fastsat til 30.000 kr., stillede eleven bedst. Tvistighedsnævnet tog kravet på pension mv. til følge med henvisning til, at eleven efter erhvervsuddannelseslovens § 55 havde krav på at blive aflønnet i henhold til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, som var Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv og HK/Privat og HK HANDEL. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven havde modtaget løn for 42 timers arbejde om ugen, men at han havde arbejdet mere end dette pr. uge. Overarbejdet blev honoreret med et skønsmæssigt fastsat beløb. Tvistighedsnævnet fandt, at der ikke var grundlag for at tillægge eleven en godtgørelse efter arbejdstidsdirektivloven. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at eleven, der ikke havde foretaget en timeregistrering, ikke alene ved sin egen forklaring havde bevist, at hans rettigheder i henhold til denne lov var krænket. Nævnet bemærkede herved, at der ikke efter loven er grundlag for at stille krav om, at en virksomhed stiller et tidsregistreringssystem til rådighed med den konsekvens, at undladelse heraf kommer virksomheden bevismæssigt til skade. Tvistighedsnævnet tillagde eleven en godtgørelse på 15.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet nævnet fandt, at virksomheden havde givet modstridende og vildledende oplysninger, der havde givet anledning til risiko for et betydeligt tab.

Corona/Covid-19

Kendelse af 7. marts 2022 i sag 42.2021

Den 11. marts 2020 blev væsentlige dele af samfundet nedlukket som følge af Covid-19. Den 14. marts 2020 blev der indgået en trepartsaftale om hjemsendelse af firingstruede medarbejdere og delvis lønrefusion. Samme dag indgik HORESTA og 3F en aftale om, at medarbejderne kunne sendes hjem med

omgående varsel uden løn. Af aftalen fremgik, at parterne var enige om, at der var tale om force majeure. Af aftalen fremgik desuden, at den ikke omfattede elever. Den 25. marts 2020 blev der indgået en trepartsaftale om midlertidig lønkompensation for lærlinge og elever, hvoraf bl.a. fremgik, at staten finansierede 90 % af lønnen, mens virksomhederne selv skulle finansiere resten. En virksomhed, der drev et hotel med restaurant, ophævede den 31. marts 2020 en uddannelsesaftale med en elev, der siden september 2019 havde været under uddannelse i virksomheden som gastronom. Ophævelsen skete med henvisning til, at det ved bekendtgørelse af 17. marts 2020 var blevet bestemt, at virksomheden skulle holde lukket som følge af Covid-19. Eleven gjorde gældende, at ophævelsen var uberettiget, og henviste bl.a. til, at trepartsaftalen sikrede virksomheder økonomisk mulighed for at beholde elever. Virksomheden gjorde navnlig gældende, at der var tale om force majeure, og at virksomheden var berettiget til at ophæve aftalen i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget. Nævnet anførte som begrundelse herfor, at selv om Covid-19 i øvrigt opfyldte betingelserne for at blive anset for en force majeure-begivenhed i forhold til overenskomsttæssige bestemmelser om opsigelsesvarsel og hjemsendelse, var der i lyset af uopsigeligheden for uddannelsesaftaler sammenholdt med muligheden for lønkompensation for elever og muligheden for at justere uddannelsesforløbet ikke grundlag for at anse virksomhedens ophævelse af uddannelsesaftalen for berettiget. Nævnet henviste desuden til, at Dansk Erhverv, som virksomheden via sit medlemskab af Danmarks Restauranter og Cafeer var organiseret under, i et medlemsbrev havde givet udtryk for at være enig i, at der ikke kunne ske ophævelse af uddannelsesaftaler. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 53.000 kr. efter erhvervsuddannelsesloven.

Kendelse af 17. juni 2022 i sag 54.2021

En elev, der skulle uddannes som tandklinikassistent, indgik med virkning fra den 15. august 2021 en uddannelsesaftale med en virksomhed. Den 18. august 2021 ophævede virksomheden aftalen og henviste som begrundelse herfor til, at virksomheden ikke kunne finde ressourcer nok til at give eleven den støtte og tid, det krævede at give hende den fagligt relevante uddannelse. Virksomheden, der oplyste eleven om, at hun var fritstillet, troede, at eleven havde et opsigelsesvarsel på 14 dage, hvorfor hun fik løn for denne periode. Eleven, der var af den opfattelse, at ophævelsen skyldtes, at hun havde oplyst, at hun ikke var og heller ikke ønskede at lade sig vaccinere mod Covid-19, gjorde gældende, at hun enten havde krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode eller efter lov om helbredsoplysninger. Hun anførte i den forbindelse særligt, at oplysningen om, at hun ikke var vaccineret og heller ikke ønskede at blive det, var en helbredsoplysning, og at hun efter helbredsoplysningslovens § 2, stk. 4, var beskyttet mod, at der under ansættelsen blev spurgt derom, og at der blev gjort brug af oplysningen. Virksomheden bestred, at ophævelsen skyldtes elevens oplysninger om vaccination, og gjorde desuden krav på tilbagebetaling af den løn, der var udbetalt efter ophævelsen. Tvistighedsnævnet udtalte, at ophævelsen fandt sted i prøvetiden, hvor uddannelsesaftalen ifølge erhvervsuddannelsesloven kan opsiges frit, men at retten hertil dog kan begrænses af anden lovgivning, fx ligebehandlingsloven eller forskelsbehandlingsloven. I lighed hermed må det antages, at en ophævelse, der indebærer en krænkelse af en elevs rettigheder efter helbredsoplysningsloven, også kan være uberettiget, selv om ophævelsen sker i prøvetiden. Da helbredsoplysningsloven – i modsætning til forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven – ikke indeholder bestemmelser om bevislempelse, havde eleven den fulde bevisbyrde for, at ophævelsen var sket i strid med helbredsoplysningsloven. Efter bevisførelsen fandt nævnet, at eleven ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen skyldtes oplysningen om, at hun ikke

var og heller ikke ønskede at blive vaccineret mod Covid-19. Virksomheden blev derfor frifundet for kravet om godtgørelse. Eleven blev desuden frifundet for kravet om tilbagebetaling af løn, idet nævnet fandt, at det var virksomhedens egen risiko, at den fejlagtigt havde været af den opfattelse, at eleven havde krav på løn i 14 dage efter ophævelsen.

Ferieloven

Ingen kendelser

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 14. februar 2022 i sag 60.2020

Klager, der i 2015 var blevet diagnosticeret med PTSD, kom i juni 2018 i virksomhedspraktik i en virksomhed, og med virkning fra den 1. juni 2019 blev der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter klager skulle have en kontoruddannelse i virksomheden. Ud over uddannelsesaftalen blev der udarbejdet en ansættelseskontrakt, hvori det bl.a. var anført, at 120-dags reglen i funktionærlovens § 5, stk. 2, fandt anvendelse. Den 12. september 2019 var klager til møde med en overordnet i virksomheden. Mødet forløb på en sådan måde, at klager fik et sammenbrud og måtte hentes på arbejdspladsen af sin mentor, og hun blev samme dag sygemeldt. Klagers læge afgav senest den 6. december 2019 en varighedserklæring, hvoraf fremgik, at klager forventedes at være uarbejdsdygtig på grund af sygdom i yderligere 2 måneder. Den 14. januar 2020 opsagde virksomheden klager med 1 måneds varsel med henvisning til funktionærlovens § 5, stk. 2. Klager rejste herefter krav mod virksomheden om bl.a. godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven, subsidiært efter erhvervsuddannelsesloven, erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og krav efter erstatningsansvarsloven for tabt arbejdsfortjeneste og svie og smerte som følge af personskaade. Tvistighedsnævnet bemærkede, at funktionærlovens § 5, stk. 2, om opsigelse efter 120 sygedage ikke finder anvendelse for elever, der som klager er funktionær, da denne bestemmelse ikke er forenelig med uddannelsesaftalens uopsigelighed, jf. erhvervsuddannelseslovens § 56, stk. 1. Ophævelsen var derfor uberettiget, hvorfor klager af den grund ville have krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Klager havde endvidere krav på erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3, ligesom hun blev tillagt en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet ansættelsesbeviset var mangelfuldt. Nævnet fandt

endvidere, at ophævelsen var sket i strid med forskelsbehandlingsloven. Nævnet lagde herved til grund, at klager led af PTSD i en sådan grad, at hun var omfattet af handicapbegrebet, at virksomheden var bekendt dermed, at virksomheden ikke sikrede, at mødet den 12. september 2019 blev afviklet på en måde, der tog fornødent hensyn til klagers handicap, og at det havde den følge, at klager blev sygemeldt, idet hendes gener fra handicappet blev forværret på grund af mødet. Under hensyn til at uddannelsesaftalen blev bragt til ophør med henvisning til sygemeldingen sammenholdt med virksomhedens manglende bestræbelser på at sikre klagers tilbagevenden, fandt nævnet, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling, og at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at det ikke var tilfældet. Nævnet tillagde herefter klager en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven på 9 måneders løn, idet nævnet bemærkede, at klager havde krav på den af de to godtgørelser, der stillede hende bedst. På baggrund af en gennemgang af forarbejderne til erhvervsuddannelseslovens § 65 fandt Tvistighedsnævnet, at nævnet ikke havde kompetence til at tage stilling til, om klager havde pådraget sig en personskade, som var omfattet af erstatningsansvarsloven. Klagers krav vedrørende erstatning og godtgørelse for personskade blev derfor afvist fra behandling i nævnet.

Kendelse af 3. august 2022 i sag 48.2021

En elev, der var af anden etnisk oprindelse end dansk, indgik med virkning fra den 10. august 2020 en restaftale med en virksomhed om uddannelse som kok. Uddannelsesaftalen blev bragt til ophør den 14. november 2020. Af et dokument, som begge parter underskrev, fremgik, at det skete efter gensidig aftale. Samme aften skrev eleven en mail til virksomhedens direktør, hvori han bl.a. anførte, at han havde fundet sig i chikane, racistiske bemærkninger og kropslige berøringer fra direktøren, og at han nu også var blevet overfaldet fysisk af direktøren for skruer for meget op for musikken. Desuden skrev han, at han kunne have valgt ikke at skrive under på opsigelsen og sygemelde sig, men at han var et menneske med hjertet på det rette sted, og at han ikke ville forværre virksomhedens økonomiske situation. Som ps var anført, at direktøren ville høre fra hans fagforening. Direktøren besvarede ikke sms'en. Samme aften skrev eleven en mail til kokken, hvori han ligeledes anførte, at han var blevet udsat for vold. Dagen efter indgav eleven en politianmeldelse mod direktøren for vold, men anklagemyndigheden afviste at rejse tiltale med henvisning til bevisets stilling. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for seksuel chikane efter ligebehandlingsloven, godtgørelse for racistisk chikane efter forskelsbehandlingsloven og godtgørelse for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven. På baggrund af elevens forklaring om, at direktøren flere gange havde "taget ham på røven", der var støttet af den sms, som han havde sendt til direktøren om kropslige berøringer, sammenholdt med kokkens forklaring om, at det var sædvanlig i virksomheden med "klap i røven og dilleren", fandt nævnet, at eleven havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at direktøren havde udsat ham for seksuel chikane. Da virksomheden ikke heroverfor havde løftet bevisbyrden for, at det ikke var tilfældet, havde eleven krav på en godtgørelse for seksuel chikane. Nævnet bemærkede i den forbindelse, at ansættelsen lå efter den 1. januar 2018, hvor lov nr. 1709 af 27. december 2018 om bl.a. styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen i sager om seksuel krænkelse trådte i kraft, og at omgangsformen i virksomheden derfor var uden betydning for vurderingen. Eleven havde endvidere forklaret, at der på arbejdspladsen blev fortalt racistiske vittigheder og vist racistiske videoklip, og at direktøren deltog heri. Forklaringen støttedes af hans sms om racistiske bemærkninger og andre ansattes forklaringer om den generelle karakter af videoklip og

vittigheder i virksomheden. Tvistighedsnævnet fandt derfor, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der blev udøvet forskelsbehandling over for eleven ved chikane på grund af hudfarve og race. Da virksomheden ikke heroverfor havde løftet bevisbyrden for, at eleven ikke var blevet udsat for forskelsbehandling, havde eleven endvidere krav på en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Den samlede godtgørelse for begge krænkelser blev fastsat til 65.000 kr. Nævnet lagde herved vægt på chikanens karakter, herunder at den ikke havde haft betydning for uddannelsesaftalens ophør, og den begrænsede varighed af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt herudover, at eleven havde krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Nævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at direktøren om aftenen den 14. november 2020 havde udvist en sådan adfærd over for eleven, at eleven var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen, hvorfor eleven efter fast praksis ville have krav på en godtgørelse. Under hensyn til at der ikke forelå forhold, der gav virksomheden anledning til at hæve uddannelsesaftalen, var der ikke grundlag for at antage, at eleven ved at underskrive det dokument, som direktøren havde affattet om gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen, havde haft til hensigt at give afkald på sin ret til godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Godtgørelsen blev fastsat til 40.000 kr.

Afgørelsen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

Funktionærloven

Kendelse af 14. februar 2022 i sag 60.2020

Klager, der i 2015 var blevet diagnosticeret med PTSD, kom i juni 2018 i virksomhedspraktik i en virksomhed, og med virkning fra den 1. juni 2019 blev der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter klager skulle have en kontoruddannelse i virksomheden. Ud over uddannelsesaftalen blev der udarbejdet en ansættelseskontrakt, hvori det bl.a. var anført, at 120-dags reglen i funktionærlovens § 5, stk. 2, fandt anvendelse. Den 12. september 2019 var klager til møde med en overordnet i virksomheden. Mødet forløb på en sådan måde, at klager fik et sammenbrud og måtte hentes på arbejdspladsen af sin mentor, og hun blev samme dag sygemeldt. Klagers læge afgav senest den 6. december 2019 en varighedserklæring, hvoraf fremgik, at klager forventedes at være uarbejdsdygtig på grund af sygdom i yderligere 2 måneder. Den 14. januar 2020 opsagde virksomheden klager med 1 måneds varsel med henvisning til funktionærlovens § 5, stk. 2. Klager rejste herefter krav mod virksomheden om bl.a. godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven, subsidiært efter erhvervsuddannelsesloven, erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og krav efter erstatningsansvarsloven for tabt arbejdsfortjeneste og svie og smerte som følge af personskade. Tvistighedsnævnet bemærkede, at funktionærlovens § 5, stk. 2, om opsigelse efter 120 sygedage ikke finder anvendelse for elever, der som klager er funktionær, da denne bestemmelse ikke er forenelig med uddannelsesaftalens uopsigelighed, jf. erhvervsuddannelseslovens § 56, stk. 1. Ophævelsen var derfor uberettiget, hvorfor klager af den grund ville have krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Klager havde endvidere krav på erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3, ligesom hun blev tillagt en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet ansættelsesbeviset var mangelfuldt. Nævnet fandt endvidere, at ophævelsen var sket i strid med forskelsbehandlingsloven. Nævnet lagde herved til grund, at klager led af PTSD i en sådan grad, at hun var omfattet af handicapbegrebet, at virksomheden var bekendt

dermed, at virksomheden ikke sikrede, at mødet den 12. september 2019 blev afviklet på en måde, der tog fornødent hensyn til klagers handicap, og at det havde den følge, at klager blev sygemeldt, idet hendes gener fra handicappet blev forværret på grund af mødet. Under hensyn til at uddannelsesaftalen blev bragt til ophør med henvisning til sygemeldingen sammenholdt med virksomhedens manglende bestræbelser på at sikre klagers tilbagevenden, fandt nævnet, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling, og at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at det ikke var tilfældet. Nævnet tillagde herefter klager en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven på 9 måneders løn, idet nævnet bemærkede, at klager havde krav på den af de to godtgørelser, der stillede hende bedst. På baggrund af en gennemgang af forarbejderne til erhvervsuddannelseslovens § 65 fandt Tvistighedsnævnet, at nævnet ikke havde kompetence til at tage stilling til, om klager havde pådraget sig en personskade, som var omfattet af erstatningsansvarsloven. Klagers krav vedrørende erstatning og godtgørelse for personskade blev derfor afvist fra behandling i nævnet.

Kendelse af 3. januar 2022 i sag 61.2020

I en uddannelsesaftale for en elev, der som vokselev skulle uddannes som advokatsekretær, var under punktet "Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet" anført "Som udgangspunkt HK, men det er forbundet med en vis usikkerhed". Erhvervsskolen rettede teksten således, at der kun stod "HK". Der var sat kryds i rubrikken, hvorefter den ugentlige arbejdstid var 37 timer. I et særskilt ansættelsesbevis, som uddannelsesaftalen henviste til, var bl.a. anført, at ansættelsen ikke var omfattet af en overenskomst, at arbejdstiden var aftalt til 42 timer, at overarbejde måtte påregnes, at lønnen udgjorde 24.500 kr. pr. måned, og at eleven ikke var omfattet af en pensionsordning. Uddannelsesaftalen startede den 5. februar 2019, og den 9. december 2019 sygemeldte eleven sig som følge af stress. Den 20. januar 2020 indkaldte virksomheden eleven til en mulighedssamtale. Den 21. januar 2020 oplyste eleven i en sms, at han ikke var i stand til at deltage. Samtidig spurgte eleven, om virksomheden ønskede en lægeerklæring. Virksomheden besvarede ikke sms'en, men ophævede den 28. februar 2020 uddannelsesaftalen med virkning fra den 31. maj 2020. Ophævelsen var ikke begrundet. Eleven gjorde herefter krav på bl.a. godtgørelse efter funktionærloven § 2 b eller erhvervsuddannelsesloven for uberettiget ophævelse, pension og fritvalgskonto, feriefridage, overarbejdsbetaling, godtgørelse efter arbejdstidsloven og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Under mødet i nævnet udeblev virksomheden, og Tvistighedsnævnet, der konstaterede, at der ikke forelå lovligt forfald, idet der ikke var fremsendt en lægeerklæring inden mødets start, behandlede sagen. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet sygdomsforløbet, der havde varet knap 3 måneder, og elevens afbud til en mulighedssamtale, ikke i sig selv kunne begrunde en ophævelse. Tvistighedsnævnet bemærkede herved, at virksomheden ikke på noget tidspunkt havde anmodet om dokumentation for fraværet, heller ikke i forhold til afbuddet til mulighedssamtalen, og at der ikke var grundlag for at tilsidesætte elevens forklaring om sygdommen. Eleven havde modtaget løn i opsigelsesperioden i medfør af funktionærlovens § 3, og en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven ville derfor kun udgøre 26.500 kr. svarende til halvdelen af en sædvanlig godtgørelse. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, idet denne godtgørelse, der skønsmæssigt blev fastsat til 30.000 kr., stillede eleven bedst. Tvistighedsnævnet tog kravet på pension mv. til følge med henvisning til, at eleven efter erhvervsuddannelseslovens § 55 havde krav på at blive aflønnet i henhold til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, som var Funktionæroverenskomsten for Handel,

Viden og Service mellem Dansk Erhverv og HK/Privat og HK HANDEL. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven havde modtaget løn for 42 timers arbejde om ugen, men at han havde arbejdet mere end dette pr. uge. Overarbejdet blev honoreret med et skønsmæssigt fastsat beløb. Tvistighedsnævnet fandt, at der ikke var grundlag for at tillægge eleven en godtgørelse efter arbejdstidsdirektivloven. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at eleven, der ikke havde foretaget en timeregistrering, ikke alene ved sin egen forklaring havde bevist, at hans rettigheder i henhold til denne lov var krænket. Nævnet bemærkede herved, at der ikke efter loven er grundlag for at stille krav om, at en virksomhed stiller et tidsregistreringssystem til rådighed med den konsekvens, at undladelse heraf kommer virksomheden bevismæssigt til skade. Tvistighedsnævnet tillagde eleven en godtgørelse på 15.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet nævnet fandt, at virksomheden havde givet modstridende og vildledende oplysninger, der havde givet anledning til risiko for et betydeligt tab.

Kendelse af 21. november 2022 i sag 49.2021

En virksomhed ophævede efter udløbet af prøvetiden en uddannelsesaftale for en vokselev, der var under uddannelse som teknisk tegner. Som begrundelse for ophævelsen var henvist til, at eleven var mødt 9 minutter for sent på arbejde. I ophævelsen var anført, at eleven tidligere var meddelt advarsler for at komme for sent, men der forelå ikke dokumentation herfor. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet forsinkelsen ikke udgjorde en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen. Eleven, der var funktionær, havde desuden krav på erstatning for løn efter funktionærlovens § 3. Eleven havde derved fået erstatning for sit løntab, og godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode blev derfor nedsat til 26.500 kr. svarende til halvdelen af den sædvanlige godtgørelse. Eleven havde efter uddannelsesaftalen krav på løn for 37 timer pr. uge. Nævnet lagde til grund, at eleven ikke i alle måneder var aflønnet i overensstemmelse hermed, og tog derfor et krav om efterbetaling heraf til følge. Nævnet fandt endvidere, at det kunne lægges til grund, at eleven havde haft et betydeligt overarbejde. Da elevens opgørelse over antallet af timer ikke var udarbejdet løbende, blev beløbet fastsat skønsmæssigt. Der var desuden rejst krav om pension. Pensionskravet var i det hele beregnet med 12 %. Tvistighedsnævnet bemærkede herom, at det fremgår af Højesterets praksis, at en virksomhed ikke med frigørende virkning kan udbetale elevens eget pensionsbidrag til ham, og at virksomheden derfor havde pligt til at betale såvel virksomhedens eget pensionsbidrag som elevens pensionsbidrag af allerede udbetalt løn. Idet omfang, der var tale om pension af et krav om efterbetaling af løn, måtte eleven derimod betale sit eget pensionsbidrag af den efterbetalte løn.

Hjemvisning til fagligt udvalg

Ingen kendelser

Injurier

Ingen kendelser

Konkurrerende overenskomster

Kendelse af 14 november 2022 i sag 05.2020

En elev, der skulle uddannes som tjener, indgik aftale med et rederi om uddannelse på en færge, der var registreret i Dansk Internationalt skibsregister. I uddannelsesaftalen var anført, at særoverenskomsten for kokkelærlinge mellem virksomheden og Dansk Metals Maritime Afdeling for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS) fandt anvendelse. Eleven meldte sig efterfølgende ind i 3F, der var af den opfattelse, at eleven havde krav på at blive aflønnet efter elevoverenskomsten mellem 3F og HORESTA, idet denne overenskomst er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet for tjeneruddannelsen. Eleven gjorde derfor krav på forskellen mellem lønnen i henhold til særoverenskomsten for kokkelærlinge og elevoverenskomsten. Virksomheden bestred, at eleven havde krav på aflønning efter elevoverenskomsten, som ikke er en DIS-overenskomst, idet det blev gjort gældende, at alene DIS-overenskomster finder anvendelse for tjenesteforhold om bord på skibe indregistreret i Dansk Internationalt Skibsregister. Der var herefter forligsforhandlinger mellem parterne, herunder om indgåelse af en DIS-overenskomst for tjener elever, men da der ikke kunne opnås enighed, indbragte eleven sagen for Tvistighedsnævnet med krav om løn i henhold til elevoverenskomsten. Eleven nedlagde desuden påstand om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis efter ansættelsesbevisloven med henvisning til, at der blev henvist til en forkert overenskomst i uddannelsesaftalen. Virksomheden påstod frifindelse og gjorde særligt vedrørende dette krav gældende, at ansættelsesbevisloven efter lovens § 1 ikke finder anvendelse for søfarende. Tvistighedsnævnet frifandt virksomheden. Nævnet lagde på baggrund af § 10, stk. 1, i lov om Dansk Internationalt Skibsregister sammenholdt med forarbejderne til grund, at registreringen af færgen i Dansk Internationalt Skibsregister indebar, at kun DIS-overenskomster fandt anvendelse for ansatte på færgen, herunder også for elever. Da elevoverenskomsten mellem HORESTA og 3F ikke er en DIS-overenskomst, fandt overenskomsten ikke anvendelse på uddannelsesaftalen, selv om elevoverenskomsten i øvrigt er den kollektive overenskomst for uddannelsen som tjener. Nævnet konstaterede derfor, at der ikke var en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, og at der derfor ikke var grundlag for at tage elevens krav om betalingen af differencen mellem lønnen i henhold til de to overenskomster til følge. Allerede som følge heraf havde eleven ikke krav på en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Tvistighedsnævnet bemærkede at der ikke herved var taget stilling til, om der var hjemmel til at tillægge en elev til søs en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis efter ansættelsesbevisloven.

Kendelse af 27. april 2022 i sag 06.2022

I uddannelsesaftalen for en lærling, der var i lære som bygningsnedker, var anført, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var bygningsoverenskomsten. Efter udløbet af prøvetiden blev uddannelsesaftalen ophævet af virksomheden. Virksomheden sendte den 29. oktober 2021 en mail til lærlingen, hvori var anført, at det hermed blev bekræftet på skrift, at uddannelsesaftalen var ophævet pr. dags dato. Efter et forligsmøde den 8. december 2021 underskrev virksomheden samme dag Undervisningsministeriets blanket om ophævelse. I blanketten var anført, at uddannelsesaftalen var ophævet den 8. december 2021. Lærlingen forklarede, at den daglige leder af virksomheden den 29. oktober 2021, hvor hun var syg, havde indtalt en besked på hendes telefonsvarer om, at hun var fyret, men

ar hun ikke modtog mailen af 29. oktober 2021 herom, idet den var sendt til hendes arbejdsmail, der var blevet lukket. Hun kontaktede sin fagforening, der sagde at hun skulle bede om en skriftlig ophævelse, og et par dage efter modtog hun mailen af 29. oktober 2021. Lærlingen indbragte sagen for Tvistighedsnævnet bl.a. med påstand om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode og løn i perioden fra den 29. oktober til den 8. december 2021. Endvidere blev der nedlagt påstand om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet lærlingen gjorde gældende, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er Industri- Træ – og Møbeloverenskomsten. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at virksomheden den 29. oktober 2021 som begrundelse for ophævelsen havde henvist til virksomhedens økonomiske forhold. Tvistighedsnævnet fandt derfor, at ophævelsen var uberettiget, og henviste herved til, at det er fast antaget i nævnets praksis, at virksomheden selv må bære risikoen for virksomhedens økonomiske forhold, og at virksomheden derfor ikke var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 62, stk. 2. Virksomheden havde under mødet i nævnet anført, at uddannelsesaftalen også var væsentligt misligholdt som følge af lærlingens fravær under skoleophold, men at virksomheden ikke var bekendt dermed på tidspunktet for ophævelsen. Tvistighedsnævnet anførte herom, at det, der var oplyst om lærlingens fravær, ikke kunne føre til et andet resultat, allerede fordi det ikke var lærlingens fravær, der gav anledning til ophævelsen. Lærlingen, der var vokselev, blev derfor tillagt en godtgørelse på 53.000 kr. Tvistighedsnævnet tog ikke kravet om løn i perioden efter den 29. oktober 2021 til følge. Nævnet anførte herom, at en ophævelse i overensstemmelse med almindelige aftaleretlige principper er et påbud, der har retsvirkning fra tidspunkt, hvor lærlingen blev bekendt med ophævelsen. Da lærlingen var blevet bekendt med ophævelsen den 29. oktober 2021, havde ophævelsen derfor virkning fra dette tidspunkt, og lærlingen havde som følge deraf ikke krav på løn efter dette tidspunkt. Det kunne ikke føre til et andet resultat, at blanketten om ophævelse først blev udfyldt på et senere tidspunkt. Tvistighedsnævnet fandt, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var bygningsoverenskomsten og tog derfor ikke kravet om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven til følge.

På baggrund af overenskomstparternes enighed har Tvistighedsnævnet efterfølgende i kendelse af 1. juli 2022 i sag 07.2022 lagt til grund, at den kollektive overenskomst for bygningssnedkerlærlinge er Industri-Træ – og Møbeloverenskomsten.

Kendelse af 1. juli 2022 i sag 07.2022

I en uddannelsesaftale for en lærling, der skulle uddannes som bygningssnedker, stod der "3F" i rubrikken vedrørende den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Lærlingen fik i Tvistighedsnævnet medhold i, at hun havde et efterbetalingskrav på 150.778,76 kr. vedrørende løn, ferietillæg, feriegodtgørelse, særlig opsparing, SH og feriefridagsgodtgørelse og pension. Lærlingen fik endvidere en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet lagde herved til grund, at angivelsen af den kollektive overenskomst som "3F" indebar, at ansættelsesbeviset var behæftet med en væsentlig mangel, idet 3F har indgået adskillige overenskomster. Nævnet bemærkede endvidere, at der mellem overenskomstparterne var enighed om, at den kollektive overenskomst inden for snedkeruddannelsen er Industri- Træ – og Møbeloverenskomsten mellem DI Dansk Byggeri og 3F. Denne forståelse blev på baggrund af nævnets kendelse af 27. april 2022 i sag 06.2022 bekræftet på et møde den 15. juni 2022. På baggrund heraf fandt nævnet, at manglen havde haft betydning for parternes mulighed for at identificere

den kollektive overenskomst, og da der ikke var aflønnet i overensstemmelse med overenskomsten, fandt nævnet, at manglen måtte antages at have haft betydning for tvistens opståen. Under hensyn hertil sammenholdt med, at sagen vedrørte et betydeligt krav, blev godtgørelsen fastsat til 10.000 kr.

Ligebehandlingsloven

Kendelse af 3. august 2022 i sag 48.2021

En elev, der var af anden etnisk oprindelse end dansk, indgik med virkning fra den 10. august 2020 en restaftale med en virksomhed om uddannelse som kok. Uddannelsesaftalen blev bragt til ophør den 14. november 2020. Af et dokument, som begge parter underskrev, fremgik, at det skete efter gensidig aftale. Samme aften skrev eleven en mail til virksomhedens direktør, hvori han bl.a. anførte, at han havde fundet sig i chikane, racistiske bemærkninger og kropslige berøringer fra direktøren, og at han nu også var blevet overfaldet fysisk af direktøren for skrue for meget op for musikken. Desuden skrev han, at han kunne have valgt ikke at skrive under på opsigelsen og sygemelde sig, men at han var et menneske med hjertet på det rette sted, og at han ikke ville forværre virksomhedens økonomiske situation. Som ps var anført, at direktøren ville høre fra hans fagforening. Direktøren besvarede ikke sms'en. Samme aften skrev eleven en mail til kokken, hvori han ligeledes anførte, at han var blevet udsat for vold. Dagen efter indgav eleven en politianmeldelse mod direktøren for vold, men anklagemyndigheden afviste at rejse tiltale med henvisning til bevisets stilling. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for seksuel chikane efter ligebehandlingsloven, godtgørelse for racistisk chikane efter forskelsbehandlingsloven og godtgørelse for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven. På baggrund af elevens forklaring om, at direktøren flere gange havde "taget ham på røven", der var støttet af den sms, som han havde sendt til direktøren om kropslige berøringer, sammenholdt med kokkens forklaring om, at det var sædvanlig i virksomheden med "klap i røven og dilleren", fandt nævnet, at eleven havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at direktøren havde udsat ham for seksuel chikane. Da virksomheden ikke heroverfor havde løftet bevisbyrden for, at det ikke var tilfældet, havde eleven krav på en godtgørelse for seksuel chikane. Nævnet bemærkede i den forbindelse, at ansættelsen lå efter den 1. januar 2018, hvor lov nr. 1709 af 27. december 2018 om bl.a. styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen i sager om seksuel krænkelse trådte i kraft, og at omgangsformen i virksomheden derfor var uden betydning for vurderingen. Eleven havde endvidere forklaret, at der på arbejdspladsen blev fortalt racistiske vittigheder og vist racistiske videoklip, og at direktøren deltog heri. Forklaringen støttedes af hans sms om racistiske bemærkninger og andre ansattes forklaringer om den generelle karakter af videoklip og vittigheder i virksomheden. Tvistighedsnævnet fandt derfor, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der blev udøvet forskelsbehandling over for eleven ved chikane på grund af hudfarve og race. Da virksomheden ikke heroverfor havde løftet bevisbyrden for, at eleven ikke var blevet udsat for forskelsbehandling, havde eleven endvidere krav på en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Den samlede godtgørelse for begge krænkelse blev fastsat til 65.000 kr. Nævnet lagde herved vægt på chikanens karakter, herunder at den ikke havde haft betydning for uddannelsesaftalens ophør, og den begrænsede varighed af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt herudover, at eleven havde krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Nævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at direktøren om aftenen den 14. november 2020 havde udvist en sådan adfærd over for eleven, at eleven var berettiget til at ophæve

uddannelsesaftalen, hvorfor eleven efter fast praksis ville have krav på en godtgørelse. Under hensyn til at der ikke forelå forhold, der gav virksomheden anledning til at hæve uddannelsesaftalen, var der ikke grundlag for at antage, at eleven ved at underskrive det dokument, som direktøren havde affattet om gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen, havde haft til hensigt at give afkald på sin ret til godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Godtgørelsen blev fastsat til 40.000 kr.

Afgørelsen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

Ligelønsloven

Ingen kendelser

Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

Kendelse af 14 november 2022 i sag 05.2020

En elev, der skulle uddannes som tjener, indgik aftale med et rederi om uddannelse på en færge, der var registreret i Dansk Internationalt Skibsregister. I uddannelsesaftalen var anført, at særoverenskomsten for kokkelærlinge mellem virksomheden og Dansk Metals Maritime Afdeling for skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS) fandt anvendelse. Eleven meldte sig efterfølgende ind i 3F, der var af den opfattelse, at eleven havde krav på at blive aflønnet efter elevoverenskomsten mellem 3F og HORESTA, idet denne overenskomst er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet for tjeneruddannelsen. Eleven gjorde derfor krav på forskellen mellem lønnen i henhold til særoverenskomsten for kokkelærlinge og elevoverenskomsten. Virksomheden bestred, at eleven havde krav på aflønning efter elevoverenskomsten, som ikke er en DIS-overenskomst, idet det blev gjort gældende, at alene DIS-overenskomster finder anvendelse for tjenesteforhold om bord på skibe indregistreret i Dansk Internationalt Skibsregister. Der var herefter forligsforhandlinger mellem parterne, herunder om indgåelse af en DIS-overenskomst for tjener elever, men da der ikke kunne opnås enighed, indbragte eleven sagen for Tvistighedsnævnet med krav om løn i henhold til elevoverenskomsten. Eleven nedlagde desuden påstand om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis efter ansættelsesbevisloven med henvisning til, at der blev henvist til en forkert overenskomst i uddannelsesaftalen. Virksomheden påstod frifindelse og gjorde særligt vedrørende dette krav gældende, at ansættelsesbevisloven efter lovens § 1 ikke finder anvendelse for søfarende. Tvistighedsnævnet frifandt virksomheden. Nævnet lagde på baggrund af § 10, stk. 1, i lov om Dansk Internationalt Skibsregister sammenholdt med forarbejderne til grund, at registreringen af færgen i Dansk Internationalt Skibsregister indebar, at kun DIS-overenskomster fandt anvendelse for ansatte på færgen, herunder også for elever. Da elevoverenskomsten mellem HORESTA og 3F ikke er en DIS-overenskomst, fandt overenskomsten ikke anvendelse på uddannelsesaftalen, selv om elevoverenskomsten i øvrigt er den kollektive overenskomst for uddannelsen som tjener. Nævnet konstaterede derfor, at der ikke var en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, og at der derfor ikke var grundlag for at tage elevens krav om betalingen af differencen mellem lønnen i henhold til de to overenskomster til følge. Allerede som følge heraf havde eleven ikke krav på en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Tvistighedsnævnet bemærkede at der ikke herved var taget

stilling til, om der var hjemmel til at tillægge en elev til søs en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis efter ansættelsesbevisloven.

Kendelse af 10. maj 2022 i sag 33.2021

En elev, der havde været i lære som kok, gjorde efter uddannelsens afslutning et efterbetalingskrav gældende mod virksomheden. Kravet blev bestridt af virksomheden. Tvistighedsnævnet bemærkede, at elevens opgørelse over arbejdstiden var lavet på baggrund af de sporadiske oplysninger om vagtplaner og tidsregistrering, som han selv var i besiddelse af, og i øvrigt på baggrund af oplysningerne om hans normale arbejdstid, som parterne var enige om. Virksomheden, der havde bestridt rigtigheden af opgørelsen, havde såvel før som under sagens behandling i nævnet undladt at fremlægge oplysninger om registreringen af arbejdstiden i det system, som virksomheden havde anvendt. Det kunne endvidere efter oplysningerne fra virksomhedens repræsentant lægges til grund, at virksomheden ved aflønningen ikke var gået frem efter overenskomstens bestemmelser, idet der var anvendt en "timebank", ligesom der var udbetalt et fast månedligt løntillæg i stedet for de overenskomstmæssige tillæg. Under disse omstændigheder fandt nævnet, at elevens opgørelse af sin arbejdstid som udgangspunkt måtte lægges til grund, dog blev kravet skønsmæssigt reduceret med et mindre beløb på grund af den bevismæssige usikkerhed. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Eleven blev tillagt en godtgørelse på 1.000 kr. for mangelfuldt ansættelsesbevis, idet den kollektive overenskomst i uddannelsesaftalen var anført som "3F". Nævnet lagde vægt på, at manglen ikke kunne antages at have haft betydning for parterne, herunder for tvisten.

Kendelse af 21. november 2022 i sag 49.2021

En virksomhed ophævede efter udløbet af prøvetiden en uddannelsesaftale for en vokselev, der var under uddannelse som teknisk tegner. Som begrundelse for ophævelsen var henvist til, at eleven var mødt 9 minutter for sent på arbejde. I ophævelsen var anført, at eleven tidligere var meddelt advarsler for at komme for sent, men der forelå ikke dokumentation herfor. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet forsinkelsen ikke udgjorde en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen. Eleven, der var funktionær, havde desuden krav på erstatning for løn efter funktionærlovens § 3. Eleven havde derved fået erstatning for sit løntab, og godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode blev derfor nedsat til 26.500 kr. svarende til halvdelen af den sædvanlige godtgørelse. Eleven havde efter uddannelsesaftalen krav på løn for 37 timer pr. uge. Nævnet lagde til grund, at eleven ikke i alle måneder var aflønnet i overensstemmelse hermed, og tog derfor et krav om efterbetaling heraf til følge. Nævnet fandt endvidere, at det kunne lægges til grund, at eleven havde haft et betydeligt overarbejde. Da elevens opgørelse over antallet af timer ikke var udarbejdet løbende, blev beløbet fastsat skønsmæssigt. Der var desuden rejst krav om pension. Pensionskravet var i det hele beregnet med 12 %. Tvistighedsnævnet bemærkede herom, at det fremgår af Højesterets praksis, at en virksomhed ikke med frigørende virkning kan udbetale elevens eget pensionsbidrag til ham, og at virksomheden derfor havde pligt til at betale såvel virksomhedens eget pensionsbidrag som elevens pensionsbidrag af allerede udbetalt løn. Idet omfang, der

var tale om pension af et krav om efterbetaling af løn, måtte eleven derimod betale sit eget pensionsbidrag af den efterbetalte løn.

Kendelse af 27. juni 2022 i sag 02.2022

En elev, der var fyldt 25 år, indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed. Det fremgik ikke af uddannelsesaftalen, hvad eleven skulle uddannes som. Under punktet om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var anført "GLS-A". Eleven ophævede uddannelsesaftalen i prøvetiden og rejste et krav mod virksomheden vedrørende feriepenge, SH-betaling, fritvalgsopsparing, kørselsgodtgørelse og pension. Kravene blev efterfølgende betalt af virksomheden bortset fra pensionen, idet virksomheden bestred, at eleven opfyldte betingelserne for at få pension. Eleven rejste desuden krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven var ansat som vokselev, at han under ansættelsen var blevet aflønnet som voksen, og at han i sit hidtidige ansættelsesforhold havde været omfattet af en arbejdsmarkedspension. Han havde derfor efter overenskomsten krav på pension fra uddannelsesaftalens start. Da hans eget pensionsbidrag var blevet udbetalt til ham, havde han efter Højesterets praksis krav på at få betalt såvel sit eget pensionsbidrag som virksomhedens pensionsbidrag. Kravet vedrørende pension blev derfor taget til følge. Nævnet fandt endvidere, at ansættelsesbeviset var mangelfuldt, og at manglen var væsentlig, idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt oplysninger om, hvad klager skulle uddannes til, og da den relevante overenskomst ikke kunne identificeres alene på grundlag af betegnelsen GLS-A. Under hensyn hertil sammenholdt med, at årsagen til tvisten skyldtes manglende kendskab overenskomstens bestemmelser om pension, og da aflønningen også på andre punkter havde været i strid med overenskomsten, blev godtgørelsen i overensstemmelse med elevens påstand fastsat til 7.500 kr.

Mangelfuld uddannelse

Ingen kendelser

Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2

Ingen kendelser

Ophævelse af uddannelsesaftalen

1. Virksomhedens ensidige ophævelse

Kendelse af 14. februar 2022 i sag 60.2020

Klager, der i 2015 var blevet diagnosticeret med PTSD, kom i juni 2018 i virksomhedspraktik i en virksomhed, og med virkning fra den 1. juni 2019 blev der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter klager

skulle have en kontoruddannelse i virksomheden. Ud over uddannelsesaftalen blev der udarbejdet en ansættelseskontrakt, hvori det bl.a. var anført, at 120-dags reglen i funktionærlovens § 5, stk. 2, fandt anvendelse. Den 12. september 2019 var klager til møde med en overordnet i virksomheden. Mødet forløb på en sådan måde, at klager fik et sammenbrud og måtte hentes på arbejdspladsen af sin mentor, og hun blev samme dag sygemeldt. Klagers læge afgav senest den 6. december 2019 en varighedserklæring, hvoraf fremgik, at klager forventedes at være uarbejdsdygtig på grund af sygdom i yderligere 2 måneder. Den 14. januar 2020 opsagde virksomheden klager med 1 måneds varsel med henvisning til funktionærlovens § 5, stk. 2. Klager rejste herefter krav mod virksomheden om bl.a. godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven, subsidiært efter erhvervsuddannelsesloven, erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og krav efter erstatningsansvarsloven for tabt arbejdsfortjeneste og svie og smerte som følge af personskade. Tvistighedsnævnet bemærkede, at funktionærlovens § 5, stk. 2, om opsigelse efter 120 sygedage ikke finder anvendelse for elever, der som klager er funktionær, da denne bestemmelse ikke er forenelig med uddannelsesaftalens uopsigelighed, jf. erhvervsuddannelseslovens § 56, stk. 1. Ophævelsen var derfor uberettiget, hvorfor klager af den grund ville have krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Klager havde endvidere krav på erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3, ligesom hun blev tillagt en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet ansættelsesbeviset var mangelfuldt. Nævnet fandt endvidere, at ophævelsen var sket i strid med forskelsbehandlingsloven. Nævnet lagde herved til grund, at klager led af PTSD i en sådan grad, at hun var omfattet af handicapbegrebet, at virksomheden var bekendt dermed, at virksomheden ikke sikrede, at mødet den 12. september 2019 blev afviklet på en måde, der tog fornødent hensyn til klagers handicap, og at det havde den følge, at klager blev sygemeldt, idet hendes gener fra handicappet blev forværret på grund af mødet. Under hensyn til at uddannelsesaftalen blev bragt til ophør med henvisning til sygemeldingen sammenholdt med virksomhedens manglende bestræbelser på at sikre klagers tilbagevenden, fandt nævnet, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling, og at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at det ikke var tilfældet. Nævnet tillagde herefter klager en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven på 9 måneders løn, idet nævnet bemærkede, at klager havde krav på den af de to godtgørelser, der stillede hende bedst. På baggrund af en gennemgang af forarbejderne til erhvervsuddannelseslovens § 65 fandt Tvistighedsnævnet, at nævnet ikke havde kompetence til at tage stilling til, om klager havde pådraget sig en personskade, som var omfattet af erstatningsansvarsloven. Klagers krav vedrørende erstatning og godtgørelse for personskade blev derfor afvist fra behandling i nævnet.

Kendelse af 3. januar 2022 i sag 61.2020

I en uddannelsesaftale for en elev, der som vokselev skulle uddannes som advokatsekretær, var under punktet "Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet" anført "Som udgangspunkt HK, men det er forbundet med en vis usikkerhed". Erhvervsskolen rettede teksten således, at der kun stod "HK". Der var sat kryds i rubrikken, hvorefter den ugentlige arbejdstid var 37 timer. I et særskilt ansættelsesbevis, som uddannelsesaftalen henviste til, var bl.a. anført, at ansættelsen ikke var omfattet af en overenskomst, at arbejdstiden var aftalt til 42 timer, at overarbejde måtte påregnes, at lønnen udgjorde 24.500 kr. pr. måned, og at eleven ikke var omfattet af en pensionsordning. Uddannelsesaftalen startede den 5. februar 2019, og den 9. december 2019 sygemeldte eleven sig som følge af stress. Den 20. januar 2020 indkaldte

virksomheden eleven til en mulighedssamtale. Den 21. januar 2020 oplyste eleven i en sms, at han ikke var i stand til at deltage. Samtidig spurgte eleven, om virksomheden ønskede en lægeerklæring. Virksomheden besvarede ikke sms'en, men ophævede den 28. februar 2020 uddannelsesaftalen med virkning fra den 31. maj 2020. Ophævelsen var ikke begrundet. Eleven gjorde herefter krav på bl.a. godtgørelse efter funktionærloven § 2 b eller erhvervsuddannelsesloven for uberettiget ophævelse, pension og fritvalgskonto, feriefridage, overarbejdsbetaling, godtgørelse efter arbejdstidsloven og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Under mødet i nævnet udeblev virksomheden, og Tvistighedsnævnet, der konstaterede, at der ikke forelå lovligt forfald, idet der ikke var fremsendt en lægeerklæring inden mødets start, behandlede sagen. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet sygdomsforløbet, der havde varet knap 3 måneder, og elevens afbud til en mulighedssamtale, ikke i sig selv kunne begrunde en ophævelse. Tvistighedsnævnet bemærkede herved, at virksomheden ikke på noget tidspunkt havde anmodet om dokumentation for fraværet, heller ikke i forhold til afbuddet til mulighedssamtalen, og at der ikke var grundlag for at tilsidesætte elevens forklaring om sygdommen. Eleven havde modtaget løn i opsigelsesperioden i medfør af funktionærlovens § 3, og en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven ville derfor kun udgøre 26.500 kr. svarende til halvdelen af en sædvanlig godtgørelse. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, idet denne godtgørelse, der skønsmæssigt blev fastsat til 30.000 kr., stillede eleven bedst. Tvistighedsnævnet tog kravet på pension mv. til følge med henvisning til, at eleven efter erhvervsuddannelseslovens § 55 havde krav på at blive aflønnet i henhold til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, som var Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv og HK/Privat og HK HANDEL. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven havde modtaget løn for 42 timers arbejde om ugen, men at han havde arbejdet mere end dette pr. uge. Overarbejdet blev honoreret med et skønsmæssigt fastsat beløb. Tvistighedsnævnet fandt, at der ikke var grundlag for at tillægge eleven en godtgørelse efter arbejdstidsdirektivloven. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at eleven, der ikke havde foretaget en timeregistrering, ikke alene ved sin egen forklaring havde bevist, at hans rettigheder i henhold til denne lov var krænket. Nævnet bemærkede herved, at der ikke efter loven er grundlag for at stille krav om, at en virksomhed stiller et tidsregistreringssystem til rådighed med den konsekvens, at undladelse heraf kommer virksomheden bevismæssigt til skade. Tvistighedsnævnet tillagde eleven en godtgørelse på 15.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet nævnet fandt, at virksomheden havde givet modstridende og vildledende oplysninger, der havde givet anledning til risiko for et betydeligt tab.

Kendelse af 7. marts 2022 i sag 42.2021

Den 11. marts 2020 blev væsentlige dele af samfundet nedlukket som følge af Covid 19. Den 14. marts 2020 blev der indgået en trepartsaftale om hjemsendelse af fyringstruede medarbejdere og delvis lønrefusion. Samme dag indgik HORESTA og 3F en aftale om, at medarbejderne kunne sendes hjem med omgående varsel uden løn. Af aftalen fremgik, at parterne var enige om, at der var tale om force majeure. Af aftalen fremgik desuden, at den ikke omfattede elever. Den 25. marts 2020 blev der indgået en trepartsaftale om midlertidig lønkompensation for lærlinge og elever, hvoraf bl.a. fremgik, at staten finansierede 90 % af lønnen, mens virksomhederne selv skulle finansiere resten. En virksomhed, der drev et hotel med restaurant, ophævede den 31. marts 2020 en uddannelsesaftale med en elev, der siden september 2019 havde været under uddannelse i virksomheden som gastronom. Ophævelsen skete med

henvisning til, at det ved bekendtgørelse af 17. marts 2020 var blevet bestemt, at virksomheden skulle holde lukket som følge af Covid-19. Eleven gjorde gældende, at ophævelsen var uberettiget, og henviste bl.a. til, at trepartsaftalen sikrede virksomheder økonomisk mulighed for at beholde elever. Virksomheden gjorde navnlig gældende, at der var tale om force majeure, og at virksomheden var berettiget til at ophæve aftalen i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget. Nævnet anførte som begrundelse herfor, at selv om Covid-19 i øvrigt opfyldte betingelserne for at blive anset for en force majeure-begivenhed i forhold til overenskomst-mæssige bestemmelser om opsigelsesvarsel og hjemsendelse, var der i lyset af uopsigeligheden for uddannelsesaftaler sammenholdt med muligheden for lønkomensation for elever og muligheden for at justere uddannelsesforløbet ikke grundlag for at anse virksomhedens ophævelse af uddannelsesaftalen for berettiget. Nævnet henviste desuden til, at Dansk Erhverv, som virksomheden via sit medlemskab af Danmarks Restauranter og Cafeer var organiseret under, i et medlemsbrev havde givet udtryk for at være enig i, at der ikke kunne ske ophævelse af uddannelsesaftaler. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 53.000 kr. efter erhvervsuddannelsesloven.

Kendelse af 30. marts 2022 i sag 45.2021

En lærling havde kort efter, at han var fyldt 18 år, indgået en kort aftale med en virksomhed om uddannelse som VVS- og energispecialist fra august 2019 til udgangen af juli 2020. Ved aftalens udløb indgik han en restaftale med virksomheden, således at aftalen blev forlænget til februar 2023. Den 8. juli 2021 ophævede virksomheden uddannelsesaftalen med henvisning til, at der forelå grov misligholdelse. Umiddelbart inden ophævelsen havde lærlingen på en række badeværelser hos virksomhedens største kunde opsat bæringerne forkert med den konsekvens, at der var boret en række overflødige huller, der måtte fuges. Lærlingen rejste krav om godtgørelse for uberettiget ophævelse. Under sagens behandling i nævnet afgav virksomhedens ejer og flere medarbejdere forklaring om en række fejl, som lærlingen havde begået under udførelsen af forskellige opgaver. Tvistighedsnævnet tog lærlingens påstand om en godtgørelse på 40.000 kr. til følge, idet det ikke kunne lægges til grund, at han væsentligt havde misligholdt uddannelsesaftalen. Nævnet lagde herved vægt på, at lærlingen på tidspunktet for ophævelsen havde gennemført et helt sædvanligt forløb på erhvervsskolen med gennemsnitlige karakterer, og at virksomheden havde forlænget uddannelsesaftalen. Der var derfor ikke grundlag for at antage, at lærlingen som anført af virksomheden manglede evnen til at tilegne sig de nødvendige færdigheder inden for VVS. Nævnet fandt endvidere, at de fejl, som lærlingen havde begået, skulle ses i lyset af hans alder og den omstændighed, at han var i lære på andet år. Det kunne desuden ikke afvises, at hans praktiske færdigheder var påvirket af, at virksomheden gennem en længere periode primært havde ladet ham arbejde med nedbrydning. Virksomheden havde endvidere ikke givet lærlingen en skriftlig advarsel eller på anden måde klart gjort ham opmærksom på, at der var behov for forbedring. Den fejl, der gav anledning til ophævelsen, var desuden ikke så væsentlig, at den i sig selv kunne danne grundlag for ophævelsen.

Kendelse af 21. november 2022 i sag 49.2021

En virksomhed ophævede efter udløbet af prøvetiden en uddannelsesaftale for en vokselev, der var under uddannelse som teknisk tegner. Som begrundelse for ophævelsen var henvist til, at eleven var mødt 9 minutter for sent på arbejde. I ophævelsen var anført, at eleven tidligere var meddelt advarsler for at komme for sent, men der forelå ikke dokumentation herfor. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet forsinkelsen ikke udgjorde en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen. Eleven, der var funktionær, havde desuden krav på erstatning for løn efter funktionærlovens § 3. Eleven havde derved fået erstatning for sit løntab, og godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode blev derfor nedsat til 26.500 kr. svarende til halvdelen af den sædvanlige godtgørelse. Eleven havde efter uddannelsesaftalen krav på løn for 37 timer pr. uge. Nævnet lagde til grund, at eleven ikke i alle måneder var aflønnet i overensstemmelse hermed, og tog derfor et krav om efterbetaling heraf til følge. Nævnet fandt endvidere, at det kunne lægges til grund, at eleven havde haft et betydeligt overarbejde. Da elevens opgørelse over antallet af timer ikke var udarbejdet løbende, blev beløbet fastsat skønsmæssigt. Der var desuden rejst krav om pension. Pensionskravet var i det hele beregnet med 12 %. Tvistighedsnævnet bemærkede herom, at det fremgår af Højesterets praksis, at en virksomhed ikke med frigørende virkning kan udbetale elevens eget pensionsbidrag til ham, og at virksomheden derfor havde pligt til at betale såvel virksomhedens eget pensionsbidrag som elevens pensionsbidrag af allerede udbetalt løn. I det omfang, der var tale om pension af et krav om efterbetaling af løn, måtte eleven derimod betale sit eget pensionsbidrag af den efterbetalte løn.

Kendelse af 27. juni 2022 i sag 54.2021

En elev, der skulle uddannes som tandklinikassistent, indgik med virkning fra den 15. august 2021 en uddannelsesaftale med en virksomhed. Den 18. august 2021 ophævede virksomheden aftalen og henviste som begrundelse herfor til, at virksomheden ikke kunne finde ressourcer nok til at give eleven den støtte og tid, det krævede at give hende den fagligt relevante uddannelse. Virksomheden, der oplyste eleven om, at hun var fritstillet, troede, at eleven havde et opsigelsesvarsel på 14 dage, hvorfor hun fik løn for denne periode. Eleven, der var af den opfattelse, at ophævelsen skyldtes, at hun havde oplyst, at hun ikke var og heller ikke ønskede at lade sig vaccinere mod Covid-19, gjorde gældende, at hun enten havde krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode eller efter lov om helbredsoplysninger. Hun anførte i den forbindelse særligt, at oplysningen om, at hun ikke var vaccineret og heller ikke ønskede at blive det, var en helbredsoplysning, og at hun efter helbredsoplysningslovens § 2, stk. 4, var beskyttet mod, at der under ansættelsen blev spurgt derom, og at der blev gjort brug af oplysningen. Virksomheden bestred, at ophævelsen skyldtes elevens oplysninger om vaccination, og gjorde desuden krav på tilbagebetaling af den løn, der var udbetalt efter ophævelsen. Tvistighedsnævnet udtalte, at ophævelsen fandt sted i prøvetiden, hvor uddannelsesaftalen ifølge erhvervsuddannelsesloven kan opsiges frit, men at retten hertil dog kan begrænses af anden lovgivning, fx ligebehandlingsloven eller forskelsbehandlingsloven. I lighed hermed må det antages, at en ophævelse, der indebærer en krænkelse af en elevs rettigheder efter helbredsoplysningsloven, også kan være uberettiget, selv om ophævelsen sker i prøvetiden. Da helbredsoplysningsloven – i modsætning til forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven – ikke indeholder bestemmelser om bevislempelse, havde eleven den fulde bevisbyrde for, at ophævelsen var sket i strid med helbredsoplysningsloven. Efter bevisførelsen fandt nævnet, at eleven ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen skyldtes oplysningen om, at hun ikke

var og heller ikke ønskede at blive vaccineret mod Covid-19. Virksomheden blev derfor frifundet for kravet om godtgørelse. Eleven blev desuden frifundet for kravet om tilbagebetaling af løn, idet nævnet fandt, at det var virksomhedens egen risiko, at den fejlagtigt havde været af den opfattelse, at eleven havde krav på løn i 14 dage efter ophævelsen.

Kendelse af 27. april 2022 i sag 06.2022

I uddannelsesaftalen for en lærling, der var i lære som bygnings-snedker, var anført, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var bygningsoverenskomsten. Efter udløbet af prøvetiden blev uddannelsesaftalen ophævet af virksomheden. Virksomheden sendte den 29. oktober 2021 en mail til lærlingen, hvori var anført, at det hermed blev bekræftet på skrift, at uddannelsesaftalen var ophævet pr. dags dato. Efter et forligsmøde den 8. december 2021 underskrev virksomheden samme dag Undervisningsministeriets blanket om ophævelse. I blanketten var anført, at uddannelsesaftalen var ophævet den 8. december 2021. Lærlingen forklarede, at den daglige leder af virksomheden den 29. oktober 2021, hvor hun var syg, havde indtalt en besked på hendes telefonsvarer om, at hun var fyret, men at hun ikke modtog mailen af 29. oktober 2021 herom, idet den var sendt til hendes arbejdsmail, der var blevet lukket. Hun kontaktede sin fagforening, der sagde at hun skulle bede om en skriftlig ophævelse, og et par dage efter modtog hun mailen af 29. oktober 2021. Lærlingen indbragte sagen for Tvistighedsnævnet bl.a. med påstand om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode og løn i perioden fra den 29. oktober til den 8. december 2021. Endvidere blev der nedlagt påstand om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet lærlingen gjorde gældende, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er Industri- Træ – og Møbeloverenskomsten. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at virksomheden den 29. oktober 2021 som begrundelse for ophævelsen havde henvist til virksomhedens økonomiske forhold. Tvistighedsnævnet fandt derfor, at ophævelsen var uberettiget, og henviste herved til, at det er fast antaget i nævnets praksis, at virksomheden selv må bære risikoen for virksomhedens økonomiske forhold, og at virksomheden derfor ikke var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 62, stk. 2. Virksomheden havde under mødet i nævnet anført, at uddannelsesaftalen også var væsentligt misligholdt som følge af lærlingens fravær under skoleophold, men at virksomheden ikke var bekendt dermed på tidspunktet for ophævelsen. Tvistighedsnævnet anførte herom, at det, der var oplyst om lærlingens fravær, ikke kunne føre til et andet resultat, allerede fordi det ikke var lærlingens fravær, der gav anledning til ophævelsen. Lærlingen, der var vokselev, blev derfor tillagt en godtgørelse på 53.000 kr. Tvistighedsnævnet tog ikke kravet om løn i perioden efter den 29. oktober 2021 til følge. Nævnet anførte herom, at en ophævelse i overensstemmelse med almindelige aftaleretlige principper er et påbud, der har retsvirkning fra tidspunkt, hvor lærlingen blev bekendt med ophævelsen. Da lærlingen var blevet bekendt med ophævelsen den 29. oktober 2021, havde ophævelsen derfor virkning fra dette tidspunkt, og lærlingen havde som følge deraf ikke krav på løn efter dette tidspunkt. Det kunne ikke føre til et andet resultat, at blanketten om ophævelse først blev udfyldt på et senere tidspunkt. Tvistighedsnævnet fandt, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var bygningsoverenskomsten og tog derfor ikke kravet om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven til følge.

På baggrund af overenskomstparternes enighed har Tvistighedsnævnet efterfølgende i kendelse af 1. juli 2022 i sag 07.2022 lagt til grund, at den kollektive overenskomst for bygningsnedkerlærlinge er Industri-Træ – og Møbeloverenskomsten.

Kendelse af 21. november 2022 i sag 09.2022

En vokselev indgik med virkning fra den 3. juli 2021 en aftale med en virksomhed om uddannelse som maler. Den 8. november 2021 var der en sms-korrespondance mellem lærlingen og virksomhedens ejer i anledning af, at lærlingen samme dag havde forladt arbejdsstedet, og den 9. november 2021 sygemeldte lærlingen sig. Virksomhedens ejer bad lærlingen om en lægeerklæring. Lærlingen orienterede herefter virksomheden om, at han havde været til læge, og at virksomheden kunne få erklæringen ved henvendelse til lægen. Virksomhedens ejer fik ved henvendelse til lægen oplyst, at han som følge af GDPR ikke kunne få noget udleveret. Virksomheden orienterede ikke lærlingen herom. Den 22. november 2021 skrev virksomheden til lærlingen, at han ikke ville få sygedagpenge, da virksomheden anså ham for fratrædt. Den 9. februar 2022 blev der afholdt et mæglingssmøde, og lærlingen anså fra denne dag uddannelsesaftalen for ophævet af virksomheden. Lærlingen indbragte derefter sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for uberettiget ophævelse og for løn fra den 8. november 2021 til den 9. februar 2022. Virksomheden påstod frifindelse og henviste til, at lærlingen havde misligholdt uddannelsesaftalen den 8. november 2021, at han desuden ikke fremsendte en lægeerklæring, og at det under alle omstændigheder den 22. november 2021 måtte have stået lærlingen klart, at virksomheden anså uddannelsesaftalen for ophørt. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden ikke havde bevist, at lærlings adfærd den 8. november 2021 kunne begrunde en ophævelse. Lærlingens sygemelding den 9. november 2021 gav heller ikke grundlag for en ophævelse, idet lærlingen, der ikke blev orienteret om, at virksomhedens ejer ikke fik udleveret lægeerklæringen, med rette kunne gå ud fra, at han i fornødent omfang havde fremsendt dokumentation for sygemeldingen. Virksomhedens ophævelse af uddannelsesaftalen måtte derfor anses for uberettiget. Lærlingens påstand om godtgørelse for uberettiget ophævelse blev derfor taget til følge. Vedrørende kravet på løn bemærkede nævnet, at hverken parternes sms-korrespondance den 8.-9. november 2021 eller beskeden den 22. november 2021 indeholdt en klar og tydelig tilkendegivelse om, at virksomheden ønskede at hæve uddannelsesaftalen. Lærlingen kunne derfor først anses for at være gjort bekendt med virksomhedens ophævelse den 9. februar 2022. Lærlingen havde derfor krav på løn indtil dette tidspunkt.

Kendelse af 16. december 2022 i sag 11.2022

En VVS-lærling blev straffet med ubetinget fængsel i 3 måneder for 2 tilfælde af vold i gentagelsestilfælde. Volden blev begået i ansættelsesperioden, men i lærlingens fritid, og volden var uden tilknytning til ansættelsesforholdet. Volden blev begået i nattelivet i en by i det lokalområde, hvor virksomheden havde sin kundekreds. Voldsepisoderne og dommen blev omtalt i et lokalt nyhedsmedie, men uden at lærlingens navn og tilknytning til virksomheden blev nævnt. Lærlingen orienterede efter domsafsigelsen virksomhedens ejer om dommen, og denne hævdede derefter uddannelsesaftalen. Lærlingen rejste krav om godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Virksomhedens ejer forklarede om

baggrunden for ophævelsen, at virksomhedens kunder var private, der kendte til virksomheden i kraft af lokal omtale og et godt renommé, og at det var hans vurdering, at en ansat med en voldsdom på 3 måneders fængsel ikke passede ind i virksomhedens koncept og kundekreds. Han henviste herved bl.a. til, at kunderne lagde en nøgle ud, når der skulle udføres arbejde. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at afsoning af dommen ikke ville have medført fravær, idet den kunne afsones med fodlænke, og at virksomheden ikke ved indgåelsen af uddannelsesaftalen havde anmodet lærlingen om at oplyse, hvorvidt han var straffet. Under hensyn til det, der var oplyst om virksomhedens karakter og kundekreds sammenholdt med grovheden af volden og den omstændighed, at forholdet blev begået i lokalområdet med omtale i et lokalt nyhedsmedie, fandt nævnet imidlertid, at der ikke var grundlag for at anfægte virksomhedens vurdering af, at en fortsat ansættelse af lærlingen kunne have skadevirkning for virksomhedens omdømme, herunder ved den utryghedsskabende virkning, som voldsdommen kunne have for virksomhedens kunder. Uanset at voldsforholdet var begået i lærlingens fritid indebar dommen derfor en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, hvorfor virksomheden havde været berettiget til at ophæve aftalen.

Afgørelsen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

Kendelse af 21. november 2022 i sag 15.2022

En lærling indgik for perioden 16. august 2021 til 23. december 2022 en aftale med en virksomhed om uddannelse til VVS-installationstekniker. Ved kommunalvalget i november 2021 blev lærlingen valgt ind i byrådet. Lærlingen var på skoleophold indtil sidst i december 2021. Søndag den 16. januar 2022 bad lærlingen om fri til et møde i kommunalbestyrelsen mandag den 17. januar 2022. Virksomhedens ejer gav ham fri og indkaldte ham samtidig til et møde i den følgende uge. Torsdag den 20. januar 2022 skrev lærlingen i en mail til sin fagforening, at mester den 19. januar 2022 havde sagt, at han skulle vælge mellem byrådet og ham, og at mester den 20. januar 2022 havde sagt, at han ville ophæve uddannelsesaftalen. Den 21. januar 2022 ophævede virksomheden ensidigt og uden begrundelse uddannelsesaftalen. Af uddannelsesaftalen fremgik, at ophævelsen var sket i prøvetiden. Lærlingen indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at virksomheden skulle betale ham en godtgørelse. Til støtte herfor henviste han til, at en arbejdsgiver ifølge § 16 c i lov om kommunernes styrelse ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne er valgt til en kommunalbestyrelse. Virksomheden gjorde gældende, at ophævelsen var sket af andre grunde. Tvistighedsnævnet bemærkede, at uddannelsesaftalen var ophævet i prøvetiden, idet skoleophold ikke medregnes i prøvetiden, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, 2. pkt., og at uddannelsesaftalen derfor ifølge erhvervsuddannelsesloven frit kunne ophæves. Dette gælder dog ikke, hvis ophævelsen indebærer en overtrædelse af særlige beskyttelseslove. En ophævelse, der indebærer overtrædelse af de særlige beskyttelseshensyn, der varetages ved § 16 b-c i lov om kommunernes styrelse, kan derfor ikke frit finde sted i prøvetiden. Efter § 16 d i lov om kommunernes styrelse påhvilede det virksomheden at godtgøre, at ophævelsen ikke skyldtes, at lærlingen var valgt til kommunalbestyrelsen. Tvistighedsnævnet fandt på baggrund af bevisførelsen, at virksomheden ikke havde godtgjort, at ophævelse ikke skyldtes, at lærlingen var valgt ind i kommunalbestyrelsen. Lærlingen havde derfor krav på en godtgørelse, der efter udfaldet af stemmeafgivningen blev fastsat til 241.731,36 kr. svarende til 78 ugers løn.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

Kendelse af 25. august 2022 i sag 19.2022

En murerlærling indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed med start den 13. september 2021. Uddannelsesaftalen blev ophævet af virksomheden, og lærlingen indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om en godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Virksomheden gjorde gældende, at ophævelsen var sket i prøvetiden, og henviste herved til, at der var sendt en mail til lærlingen den 12. december 2021 kl. 20.33, hvorved uddannelsesaftalen var ophævet. Lærlingen var af den opfattelse, at mailen først var sendt den 14. december 2021. Tvistighedsnævnet bemærkede, at prøvetiden udløb den 12. december 2021, og at virksomheden havde bevisbyrden for, at ophævelsen var sket i prøvetiden. Tvistighedsnævnet fandt efter bevisførelsen, at virksomheden, der ikke gav møde i nævnet, ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen havde fundet sted i prøvetiden. Nævnet lagde herved bl.a. vægt på, at det ikke fremgik af skærmprentet af mailen, hvilken mailadresse den var sendt til, at mailen fremstod som sendt onsdag den 12. december 2021, selvom den 12. december 2021 var en søndag, og at lærlingens forklaring om, at mailen først var sendt den 14. december 2021, var støttet af, at han efter at have modtaget ophævelsen i en sms skrev til virksomheden, at "datoen er forkert det er den 14 i dag". Lærlingen blev herefter tillagt en godtgørelse på 40.000 kr.

2. Elevens ensidige ophævelse

Kendelse af 3. august 2022 i sag 48.2021

En elev, der var af anden etnisk oprindelse end dansk, indgik med virkning fra den 10. august 2020 en restaftale med en virksomhed om uddannelse som kok. Uddannelsesaftalen blev bragt til ophør den 14. november 2020. Af et dokument, som begge parter underskrev, fremgik, at det skete efter gensidig aftale. Samme aften skrev eleven en mail til virksomhedens direktør, hvori han bl.a. anførte, at han havde fundet sig i chikane, racistiske bemærkninger og kropslige berøringer fra direktøren, og at han nu også var blevet overfaldet fysisk af direktøren for skruer for meget op for musikken. Desuden skrev han, at han kunne have valgt ikke at skrive under på opsigelsen og sygemelde sig, men at han var et menneske med hjertet på det rette sted, og at han ikke ville forværre virksomhedens økonomiske situation. Som ps var anført, at direktøren ville høre fra hans fagforening. Direktøren besvarede ikke sms'en. Samme aften skrev eleven en mail til kokken, hvori han ligeledes anførte, at han var blevet udsat for vold. Dagen efter indgav eleven en politianmeldelse mod direktøren for vold, men anklagemyndigheden afviste at rejse tiltale med henvisning til bevisets stilling. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for seksuel chikane efter ligebehandlingsloven, godtgørelse for racistisk chikane efter forskelsbehandlingsloven og godtgørelse for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven. På baggrund af elevens forklaring om, at direktøren flere gange havde "taget ham på røven", der var støttet af den sms, som han havde sendt til direktøren om kropslige berøringer, sammenholdt med kokkens forklaring om, at det var sædvanlig i virksomheden med "klap i røven og dilleren", fandt nævnet, at eleven havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at direktøren havde udsat ham for seksuel chikane. Da virksomheden ikke heroverfor havde løftet bevisbyrden for, at det ikke var tilfældet, havde eleven krav på

en godtgørelse for seksuel chikane. Nævnet bemærkede i den forbindelse, at ansættelsen lå efter den 1. januar 2018, hvor lov nr. 1709 af 27. december 2018 om bl.a. styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen i sager om seksuel krænkelse trådte i kraft, og at omgangsformen i virksomheden derfor var uden betydning for vurderingen. Eleven havde endvidere forklaret, at der på arbejdspladsen blev fortalt racistiske vittigheder og vist racistiske videoklip, og at direktøren deltog heri. Forklaringen støttedes af hans sms om racistiske bemærkninger og andre ansattes forklaringer om den generelle karakter af videoklip og vittigheder i virksomheden. Tvistighedsnævnet fandt derfor, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der blev udøvet forskelsbehandling over for eleven ved chikane på grund af hudfarve og race. Da virksomheden ikke heroverfor havde løftet bevisbyrden for, at eleven ikke var blevet udsat for forskelsbehandling, havde eleven endvidere krav på en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Den samlede godtgørelse for begge krænkelser blev fastsat til 65.000 kr. Nævnet lagde herved vægt på chikanens karakter, herunder at den ikke havde haft betydning for uddannelsesaftalens ophør, og den begrænsede varighed af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt herudover, at eleven havde krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Nævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at direktøren om aftenen den 14. november 2020 havde udvist en sådan adfærd over for eleven, at eleven var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen, hvorfor eleven efter fast praksis ville have krav på en godtgørelse. Under hensyn til at der ikke forelå forhold, der gav virksomheden anledning til at hæve uddannelsesaftalen, var der ikke grundlag for at antage, at eleven ved at underskrive det dokument, som direktøren havde affattet om gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen, havde haft til hensigt at give afkald på sin ret til godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Godtgørelsen blev fastsat til 40.000 kr.

Afgørelsen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

Kendelse af 25. august 2022 i sag 14.2022

En elev, der var under uddannelse som tarmrener, og som tidligere var udeblevet fra arbejde, udeblev den 26. november 2021 fra arbejde og mødte ikke efterfølgende op i virksomheden. Virksomheden forsøgte flere gange at kontakte ham, herunder med henblik på enten at få ham til at møde op eller underskrive en aftale om gensidig ophævelse. Eleven underskrev ikke aftalen om gensidig ophævelse. Der blev forgæves afholdt et forligsmøde den 21. februar 2022, idet eleven ikke gav møde, og den 17. marts 2022 underskrev virksomheden en blanket vedrørende ophævelse med angivelse af, at eleven ensidigt havde hævet aftalen. Virksomheden indbragte herefter sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om en godtgørelse svarende til en månedsløn, subsidiært en halv månedsløn. Eleven gav ikke møde i Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden havde været berettiget til at anse uddannelsesaftalen for ensidigt ophævet af eleven, og at elevens ophævelse måtte anses for uberettiget. Nævnet lagde herved til grund, at eleven tidligere var udeblevet uden lovlig grund, at han den 26. november 2021 var udeblevet uden at give virksomheden besked, og at baggrunden for udeblivelsen var, at han havde fået et andet job. Virksomheden havde derfor krav på en godtgørelse, der i overensstemmelse med nævnets praksis blev fastsat til en halv månedsløn, idet de anførte omstændigheder ikke indebar, at der forelå sådanne skærpende omstændigheder, at der var grundlag for at forhøje godtgørelsen.

Kendelse af 22. november 2022 i sag 25.2022

En klager indbragte en sag for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af et lønkrav for perioden fra den 15. juni 2020 til den 3. maj 2022 og en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at klager havde indgået en uddannelsesaftale som malerlærling med virkning fra den 3. august 2020, og at hun i tiden forud herfor havde været ansat som arbejdsmand i virksomheden. Tvistighedsnævnet tog herefter alene kravet for perioden fra den 3. august 2020 til den 3. maj 2022 til følge, idet nævnet bemærkede, at nævnet kun har kompetence til at behandle tvister mellem elever/lærlinge og deres oplæringsvirksomhed, jf. erhvervsuddannelseslovens § 63, og at nævnet derfor ikke kunne tage stilling til den del af kravet, der vedrørte ansættelsen som arbejdsmand. Nævnet tog ikke kravet om godtgørelse for mistet uddannelsesgode til følge. Nævnet lagde herved til grund, at det var lærlingen, der ophævede uddannelsesaftalen, og at hun ikke havde bevist, at ophævelsen skyldtes en væsentlig misligholdelse fra virksomhedens side.

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

Ingen kendelser

4. Gensidig ophævelse

Kendelse af 3. august 2022 i sag 48.2021

En elev, der var af anden etnisk oprindelse end dansk, indgik med virkning fra den 10. august 2020 en restaftale med en virksomhed om uddannelse som kok. Uddannelsesaftalen blev bragt til ophør den 14. november 2020. Af et dokument, som begge parter underskrev, fremgik, at det skete efter gensidig aftale. Samme aften skrev eleven en mail til virksomhedens direktør, hvori han bl.a. anførte, at han havde fundet sig i chikane, racistiske bemærkninger og kropslige berøringer fra direktøren, og at han nu også var blevet overfaldet fysisk af direktøren for skruet op for meget op for musikken. Desuden skrev han, at han kunne have valgt ikke at skrive under på opsigelsen og sygemelde sig, men at han var et menneske med hjertet på det rette sted, og at han ikke ville forværre virksomhedens økonomiske situation. Som ps var anført, at direktøren ville høre fra hans fagforening. Direktøren besvarede ikke sms'en. Samme aften skrev eleven en mail til kokken, hvori han ligeledes anførte, at han var blevet udsat for vold. Dagen efter indgav eleven en politianmeldelse mod direktøren for vold, men anklagemyndigheden afviste at rejse tiltale med henvisning til bevisets stilling. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for seksuel chikane efter ligebehandlingsloven, godtgørelse for racistisk chikane efter forskelsbehandlingsloven og godtgørelse for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven. På baggrund af elevens forklaring om, at direktøren flere gange havde "taget ham på røven", der var støttet af den sms, som han havde sendt til direktøren om kropslige berøringer, sammenholdt med kokkens forklaring om, at det var sædvanlig i virksomheden med "klap i røven og dilleren", fandt nævnet, at eleven havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at direktøren havde udsat ham for seksuel chikane. Da virksomheden ikke heroverfor havde løftet bevisbyrden for, at det ikke var tilfældet, havde eleven krav på en godtgørelse for seksuel chikane. Nævnet bemærkede i den forbindelse, at ansættelsen lå efter den 1. januar 2018, hvor lov nr. 1709 af 27. december 2018 om bl.a. styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen i sager om seksuel krænkelse trådte i kraft, og at omgangsformen i virksomheden derfor var uden betydning for vurderingen. Eleven havde endvidere forklaret, at der på arbejdspladsen blev fortalt

racistiske vittigheder og vist racistiske videoklip, og at direktøren deltog heri. Forklaringen støttedes af hans sms om racistiske bemærkninger og andre ansattes forklaringer om den generelle karakter af videoklip og vittigheder i virksomheden. Tvistighedsnævnet fandt derfor, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der blev udøvet forskelsbehandling over for eleven ved chikane på grund af hudfarve og race. Da virksomheden ikke heroverfor havde løftet bevisbyrden for, at eleven ikke var blevet udsat for forskelsbehandling, havde eleven endvidere krav på en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Den samlede godtgørelse for begge krænkelser blev fastsat til 65.000 kr. Nævnet lagde herved vægt på chikanens karakter, herunder at den ikke havde haft betydning for uddannelsesaftalens ophør, og den begrænsede varighed af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt herudover, at eleven havde krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Nævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at direktøren om aftenen den 14. november 2020 havde udvist en sådan adfærd over for eleven, at eleven var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen, hvorfor eleven efter fast praksis ville have krav på en godtgørelse. Under hensyn til at der ikke forelå forhold, der gav virksomheden anledning til at hæve uddannelsesaftalen, var der ikke grundlag for at antage, at eleven ved at underskrive det dokument, som direktøren havde affattet om gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen, havde haft til hensigt at give afkald på sin ret til godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Godtgørelsen blev fastsat til 40.000 kr.

Afgørelsen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

Overenskomstfortolkning

Ingen kendelser

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

Ingen kendelser

Processuelle spørgsmål

Ingen kendelser

Prøvetid, EUL § 60, stk. 2

Kendelse af 17. juni 2022 i sag 54.2021

En elev, der skulle uddannes som tandklinikassistent, indgik med virkning fra den 15. august 2021 en uddannelsesaftale med en virksomhed. Den 18. august 2021 ophævede virksomheden aftalen og henviste som begrundelse herfor til, at virksomheden ikke kunne finde ressourcer nok til at give eleven den støtte og tid, det krævede at give hende den fagligt relevante uddannelse. Virksomheden, der oplyste eleven om, at

hun var fritstillet, troede, at eleven havde et opsigelsesvarsel på 14 dage, hvorfor hun fik løn for denne periode. Eleven, der var af den opfattelse, at ophævelsen skyldtes, at hun havde oplyst, at hun ikke var og heller ikke ønskede at lade sig vaccinere mod Covid-19, gjorde gældende, at hun enten havde krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode eller efter lov om helbredsoplysninger. Hun anførte i den forbindelse særligt, at oplysningen om, at hun ikke var vaccineret og heller ikke ønskede at blive det, var en helbredsoplysning, og at hun efter helbredsoplysningslovens § 2, stk. 4, var beskyttet mod, at der under ansættelsen blev spurgt derom, og at der blev gjort brug af oplysningen. Virksomheden bestred, at ophævelsen skyldtes elevens oplysninger om vaccination, og gjorde desuden krav på tilbagebetaling af den løn, der var udbetalt efter ophævelsen. Tvistighedsnævnet udtalte, at ophævelsen fandt sted i prøvetiden, hvor uddannelsesaftalen ifølge erhvervsuddannelsesloven kan opsiges frit, men at retten hertil dog kan begrænses af anden lovgivning, fx ligebehandlingsloven eller forskelsbehandlingsloven. I lighed hermed må det antages, at en ophævelse, der indebærer en krænkelse af en elevs rettigheder efter helbredsoplysningsloven, også kan være uberettiget, selv om ophævelsen sker i prøvetiden. Da helbredsoplysningsloven – i modsætning til forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven – ikke indeholder bestemmelser om bevislempelse, havde eleven den fulde bevisbyrde for, at ophævelsen var sket i strid med helbredsoplysningsloven. Efter bevisførelsen fandt nævnet, at eleven ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen skyldtes oplysningen om, at hun ikke var og heller ikke ønskede at blive vaccineret mod Covid-19. Virksomheden blev derfor frifundet for kravet om godtgørelse. Eleven blev desuden frifundet for kravet om tilbagebetaling af løn, idet nævnet fandt, at det var virksomhedens egen risiko, at den fejlagtigt havde været af den opfattelse, at eleven havde krav på løn i 14 dage efter ophævelsen.

Kendelse af 21. november 2022 i sag 15.2022

En lærling indgik for perioden 16. august 2021 til 23. december 2022 en aftale med en virksomhed om uddannelse til VVS-installationstekniker. Ved kommunalvalget i november 2021 blev lærlingen valgt ind i byrådet. Lærlingen var på skoleophold indtil sidst i december 2021. Søndag den 16. januar 2022 bad lærlingen om fri til et møde i kommunalbestyrelsen mandag den 17. januar 2022. Virksomhedens ejer gav ham fri og indkaldte ham samtidig til et møde i den følgende uge. Torsdag den 20. januar 2022 skrev lærlingen i en mail til sin fagforening, at mester den 19. januar 2022 havde sagt, at han skulle vælge mellem byrådet og ham, og at mester den 20. januar 2022 havde sagt, at han ville ophæve uddannelsesaftalen. Den 21. januar 2022 ophævede virksomheden ensidigt og uden begrundelse uddannelsesaftalen. Af uddannelsesaftalen fremgik, at ophævelsen var sket i prøvetiden. Lærlingen indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at virksomheden skulle betale ham en godtgørelse. Til støtte herfor henviste han til, at en arbejdsgiver ifølge § 16 c i lov om kommunernes styrelse ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne er valgt til en kommunalbestyrelse. Virksomheden gjorde gældende, at ophævelsen var sket af andre grunde. Tvistighedsnævnet bemærkede, at uddannelsesaftalen var ophævet i prøvetiden, idet skoleophold ikke medregnes i prøvetiden, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, 2. pkt., og at uddannelsesaftalen derfor ifølge erhvervsuddannelsesloven frit kunne ophæves. Dette gælder dog ikke, hvis ophævelsen indebærer en overtrædelse af særlige beskyttelseslove. En ophævelse, der indebærer overtrædelse af de særlige beskyttelseshensyn, der varetages ved § 16 b-c i lov om kommunernes styrelse, kan derfor ikke frit finde sted i prøvetiden. Efter § 16 d i lov om kommunernes

styrelse påhvilede det virksomheden at godtgøre, at ophævelsen ikke skyldtes, at lærlingen var valgt til kommunalbestyrelsen. Tvistighedsnævnet fandt på baggrund af bevisførelsen, at virksomheden ikke havde godtgjort, at ophævelse ikke skyldtes, at lærlingen var valgt ind i kommunalbestyrelsen. Lærlingen havde derfor krav på en godtgørelse, der efter udfaldet af stemmeafgivningen blev fastsat til 241.731,36 kr. svarende til 78 ugers løn.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

Kendelse af 25. august 2022 i sag 19.2022

En murerlærling indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed med start den 13. september 2021. Uddannelsesaftalen blev ophævet af virksomheden, og lærlingen indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om en godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Virksomheden gjorde gældende, at ophævelsen var sket i prøvetiden, og henviste herved til, at der var sendt en mail til lærlingen den 12. december 2021 kl. 20.33, hvorved uddannelsesaftalen var ophævet. Lærlingen var af den opfattelse, at mailen først var sendt den 14. december 2021. Tvistighedsnævnet bemærkede, at prøvetiden udløb den 12. december 2021, og at virksomheden havde bevisbyrden for, at ophævelsen var sket i prøvetiden. Tvistighedsnævnet fandt efter bevisførelsen, at virksomheden, der ikke gav møde i nævnet, ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen havde fundet sted i prøvetiden. Nævnet lagde herved bl.a. vægt på, at det ikke fremgik af skærmprintet af mailen, hvilken mailadresse den var sendt til, at mailen fremstod som sendt onsdag den 12. december 2021, selvom den 12. december 2021 var en søndag, og at lærlingens forklaring om, at mailen først var sendt den 14. december 2021, var støttet af, at han efter at have modtaget ophævelsen i en sms skrev til virksomheden, at "datoen er forkert det er den 14 i dag". Lærlingen blev herefter tillagt en godtgørelse på 40.000 kr.

Renter

Kendelse af 24. februar 2022 i sag 44.2021

En VVS-lærling, der havde været under uddannelse i en virksomhed fra den 14. oktober 2019 til den 7. maj 2021, gjorde med bistand fra sin faglige organisation gældende, at han havde krav på betaling af 124.222,58 kr. vedrørende manglende løn, feriegodtgørelse, SH-opsparing, særlige tillæg og pension i uddannelsesperioden. Kravet krævedes forrentet. Rentepåstanden var opgjort således, at der fra den 1. i månederne fra den 1. november 2019 og fremefter var angivet et beløb, der krævedes forrentet med procesrente fra dette tidspunkt. Det fremgik ikke eksplicit af klageskriftet, hvordan de enkelte beløb var beregnet, men sammenlagt blev der ikke krævet rente af mere end 124.222,58 kr. Virksomheden, der gik konkurs under sagens behandling, havde ikke afgivet svarskrift, og boet indtrådte ikke. Sagen blev behandlet på skriftligt grundlag. Der var blandt nævnets medlemmer enighed om at tage kravet på 124.222,58 kr. til følge. Rentekravet blev taget til følge, idet Tvistighedsnævnet bemærkede, at der i fornødent omfang var redegjort for renteberegningen, der samlet indebar forrentning af et beløb, der ikke oversteg det beløb, som lærlingen havde fået medhold i, og at virksomheden heller ikke på dette punkt var kommet med bemærkninger.

Sagsomkostninger, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3

I en sag, der var indbragt for Tvistighedsnævnet indgik parterne udenretligt forlig og anmodede derefter Tvistighedsnævnet om at fastsætte omkostningerne. Formanden for Tvistighedsnævnet afslog anmodningen med den begrundelse, at "at Tvistighedsnævnet efter bekendtgørelsens § 24, stk. 4, kun træffer afgørelse om sagsomkostninger, når sagen afgøres af Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet kan derfor ikke imødekomme anmodningen om at træffe afgørelse om sagsomkostninger i en sag, der er forligt."

Sygdom (se ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)

Kendelse af 14. februar 2022 i sag 60.2020

Klager, der i 2015 var blevet diagnosticeret med PTSD, kom i juni 2018 i virksomhedspraktik i en virksomhed, og med virkning fra den 1. juni 2019 blev der indgået en uddannelsesaftale, hvorefter klager skulle have en kontoruddannelse i virksomheden. Ud over uddannelsesaftalen blev der udarbejdet en ansættelseskontrakt, hvori det bl.a. var anført, at 120-dags reglen i funktionærlovens § 5, stk. 2, fandt anvendelse. Den 12. september 2019 var klager til møde med en overordnet i virksomheden. Mødet forløb på en sådan måde, at klager fik et sammenbrud og måtte hentes på arbejdspladsen af sin mentor, og hun blev samme dag sygemeldt. Klagers læge afgav senest den 6. december 2019 en varighedserklæring, hvoraf fremgik, at klager forventedes at være uarbejdsdygtig på grund af sygdom i yderligere 2 måneder. Den 14. januar 2020 opsagde virksomheden klager med 1 måneds varsel med henvisning til funktionærlovens § 5, stk. 2. Klager rejste herefter krav mod virksomheden om bl.a. godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven, subsidiært efter erhvervsuddannelsesloven, erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og krav efter erstatningsansvarsloven for tabt arbejdsfortjeneste og svie og smerte som følge af personskaade. Tvistighedsnævnet bemærkede, at funktionærlovens § 5, stk. 2, om opsigelse efter 120 sygedage ikke finder anvendelse for elever, der som klager er funktionær, da denne bestemmelse ikke er forenelig med uddannelsesaftalens uopsigelighed, jf. erhvervsuddannelseslovens § 56, stk. 1. Ophævelsen var derfor uberettiget, hvorfor klager af den grund ville have krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Klager havde endvidere krav på erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3, ligesom hun blev tillagt en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet ansættelsesbeviset var mangelfuldt. Nævnet fandt endvidere, at ophævelsen var sket i strid med forskelsbehandlingsloven. Nævnet lagde herved til grund, at klager led af PTSD i en sådan grad, at hun var omfattet af handicapbegrebet, at virksomheden var bekendt dermed, at virksomheden ikke sikrede, at mødet den 12. september 2019 blev afviklet på en måde, der tog fornødent hensyn til klagers handicap, og at det havde den følge, at klager blev sygemeldt, idet hendes gener fra handicapet blev forværret på grund af mødet. Under hensyn til at uddannelsesaftalen blev bragt til ophør med henvisning til sygemeldingen sammenholdt med virksomhedens manglende bestræbelser på at sikre klagers tilbagevenden, fandt nævnet, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling, og at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for,

at det ikke var tilfældet. Nævnet tillagde herefter klager en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven på 9 måneders løn, idet nævnet bemærkede, at klager havde krav på den af de to godtgørelser, der stillede hende bedst. På baggrund af en gennemgang af forarbejderne til erhvervsuddannelseslovens § 65 fandt Tvistighedsnævnet, at nævnet ikke havde kompetence til at tage stilling til, om klager havde pådraget sig en personskade, som var omfattet af erstatningsansvarsloven. Klagers krav vedrørende erstatning og godtgørelse for personskade blev derfor afvist fra behandling i nævnet.

Kendelse af 3. januar 2022 i sag 61.2020

I en uddannelsesaftale for en elev, der som vokselev skulle uddannes som advokatsekretær, var under punktet "Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet" anført "Som udgangspunkt HK, men det er forbundet med en vis usikkerhed". Erhvervsskolen rettede teksten således, at der kun stod "HK". Der var sat kryds i rubrikken, hvorefter den ugentlige arbejdstid var 37 timer. I et særskilt ansættelsesbevis, som uddannelsesaftalen henviste til, var bl.a. anført, at ansættelsen ikke var omfattet af en overenskomst, at arbejdstiden var aftalt til 42 timer, at overarbejde måtte påregnes, at lønnen udgjorde 24.500 kr. pr. måned, og at eleven ikke var omfattet af en pensionsordning. Uddannelsesaftalen startede den 5. februar 2019, og den 9. december 2019 sygemeldte eleven sig som følge af stress. Den 20. januar 2020 indkaldte virksomheden eleven til en mulighedssamtale. Den 21. januar 2020 oplyste eleven i en sms, at han ikke var stand til at deltage. Samtidig spurgte eleven, om virksomheden ønskede en lægeerklæring. Virksomheden besvarede ikke sms'en, men ophævede den 28. februar 2020 uddannelsesaftalen med virkning fra den 31. maj 2020. Ophævelsen var ikke begrundet. Eleven gjorde herefter krav på bl.a. godtgørelse efter funktionærloven § 2 b eller erhvervsuddannelsesloven for uberettiget ophævelse, pension og fritvalgskonto, feriefridage, overarbejdsbetaling, godtgørelse efter arbejdstidsloven og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Under mødet i nævnet udeblev virksomheden, og Tvistighedsnævnet, der konstaterede, at der ikke forelå lovligt forfald, idet der ikke var fremsendt en lægeerklæring inden mødets start, behandlede sagen. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet sygdomsforløbet, der havde varet knap 3 måneder, og elevens afbud til en mulighedssamtale, ikke i sig selv kunne begrunde en ophævelse. Tvistighedsnævnet bemærkede herved, at virksomheden ikke på noget tidspunkt havde anmodet om dokumentation for fraværet, heller ikke i forhold til afbuddet til mulighedssamtalen, og at der ikke var grundlag for at tilsidesætte elevens forklaring om sygdommen. Eleven havde modtaget løn i opsigelsesperioden i medfør af funktionærlovens § 3, og en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven ville derfor kun udgøre 26.500 kr. svarende til halvdelen af en sædvanlig godtgørelse. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, idet denne godtgørelse, der skønsmæssigt blev fastsat til 30.000 kr., stillede eleven bedst. Tvistighedsnævnet tog kravet på pension mv. til følge med henvisning til, at eleven efter erhvervsuddannelseslovens § 55 havde krav på at blive aflønnet i henhold til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, som var Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv og HK/Privat og HK HANDEL. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven havde modtaget løn for 42 timers arbejde om ugen, men at han havde arbejdet mere end dette pr. uge. Overarbejdet blev honoreret med et skønsmæssigt fastsat beløb. Tvistighedsnævnet fandt, at der ikke var grundlag for at tillægge eleven en godtgørelse efter arbejdstidsdirektivloven. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at eleven, der ikke havde foretaget en timeregistrering, ikke alene ved sin egen forklaring havde bevist, at hans rettigheder i henhold til denne lov var krænket. Nævnet bemærkede

herved, at der ikke efter loven er grundlag for at stille krav om, at en virksomhed stiller et tidsregistreringssystem til rådighed med den konsekvens at, at undladelse heraf kommer virksomheden bevismæssigt til skade. Tvistighedsnævnet tillagde eleven en godtgørelse på 15.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet nævnet fandt, at virksomheden havde givet modstridende og vildledende oplysninger, der havde givet anledning til risiko for et betydeligt tab.

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 3. januar 2022 i sag 61.2020

I en uddannelsesaftale for en elev, der som vokselev skulle uddannes som advokatsekretær, var under punktet "Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet" anført "Som udgangspunkt HK, men det er forbundet med en vis usikkerhed". Erhvervsskolen rettede teksten således, at der kun stod "HK". Der var sat kryds i rubrikken, hvorefter den ugentlige arbejdstid var 37 timer. I et særskilt ansættelsesbevis, som uddannelsesaftalen henviste til, var bl.a. anført, at ansættelsen ikke var omfattet af en overenskomst, at arbejdstiden var aftalt til 42 timer, at overarbejde måtte påregnes, at lønnen udgjorde 24.500 kr. pr. måned, og at eleven ikke var omfattet af en pensionsordning. Uddannelsesaftalen startede den 5. februar 2019, og den 9. december 2019 sygemeldte eleven sig som følge af stress. Den 20. januar 2020 indkaldte virksomheden eleven til en mulighedssamtale. Den 21. januar 2020 oplyste eleven i en sms, at han ikke var i stand til at deltage. Samtidig spurgte eleven, om virksomheden ønskede en lægeerklæring. Virksomheden besvarede ikke sms'en, men ophævede den 28. februar 2020 uddannelsesaftalen med virkning fra den 31. maj 2020. Ophævelsen var ikke begrundet. Eleven gjorde herefter krav på bl.a. godtgørelse efter funktionærloven § 2 b eller erhvervsuddannelsesloven for uberettiget ophævelse, pension og fritvalgskonto, feriefridage, overarbejdsbetaling, godtgørelse efter arbejdstidsloven og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Under mødet i nævnet udeblev virksomheden, og Tvistighedsnævnet, der konstaterede, at der ikke forelå lovligt forfald, idet der ikke var fremsendt en lægeerklæring inden mødets start, behandlede sagen. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet sygdomsforløbet, der havde varet knap 3 måneder, og elevens afbud til en mulighedssamtale, ikke i sig selv kunne begrunde en ophævelse. Tvistighedsnævnet bemærkede herved, at virksomheden ikke på noget tidspunkt havde anmodet om dokumentation for fraværet, heller ikke i forhold til afbuddet til mulighedssamtalen, og at der ikke var grundlag for at tilsidesætte elevens forklaring om sygdommen. Eleven havde modtaget løn i

opsigelsesperioden i medfør af funktionærlovens § 3, og en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven ville derfor kun udgøre 26.500 kr. svarende til halvdelen af en sædvanlig godtgørelse. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, idet denne godtgørelse, der skønsmæssigt blev fastsat til 30.000 kr., stillede eleven bedst. Tvistighedsnævnet tog kravet på pension mv. til følge med henvisning til, at eleven efter erhvervsuddannelseslovens § 55 havde krav på at blive aflønnet i henhold til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, som var Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv og HK/Privat og HK HANDEL. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven havde modtaget løn for 42 timers arbejde om ugen, men at han havde arbejdet mere end dette pr. uge. Overarbejdet blev honoreret med et skønsmæssigt fastsat beløb. Tvistighedsnævnet fandt, at der ikke var grundlag for at tillægge eleven en godtgørelse efter arbejdstidsdirektivloven. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at eleven, der ikke havde foretaget en timeregistrering, ikke alene ved sin egen forklaring havde bevist, at hans rettigheder i henhold til denne lov var krænket. Nævnet bemærkede herved, at der ikke efter loven er grundlag for at stille krav om, at en virksomhed stiller et tidsregistreringssystem til rådighed med den konsekvens at, at undladelse heraf kommer virksomheden bevismæssigt til skade. Tvistighedsnævnet tillagde eleven en godtgørelse på 15.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet nævnet fandt, at virksomheden havde givet modstridende og vildledende oplysninger, der havde givet anledning til risiko for et betydeligt tab.

Virksomhedsoverdragelse

Ingen kendelser

3.

Praxis – omtalte kendelser og domme efter sagsnummer (uden referat)

Omtalte kendelser afsagt i 2022 efter sagsnummer

05.2020 – Kendelse af 14. november 2022

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis
- Konkurrerende overenskomster
- Lønbegrebet

60.2020 – Kendelse af 14. februar 2022

- Afvisning
- Forskelsbehandlingsloven
- Funktionærloven
- Ophævelse (virksomheden)
- Sygdom

61.2020 – Kendelse af 3. januar 2022

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis
- Arbejdstidsdirektivet
- Funktionærloven
- Ophævelse (virksomheden)
- Sygdom
- Udeblivelse, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15

33.2021 – Kendelse af 10. maj 2021

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis
- Lønbegrebet

42.2021 – Kendelse af 7. marts 2022

- Corona/Covid-19
- Ophævelse (virksomheden)

44.2021 – Kendelse af 24. februar 2022

- Renter

45.2021 – Kendelse af 30. marts 2021

- Ophævelse (virksomheden)

48.2021 – Kendelse af 3. august 2022

- Forskelsbehandlingsloven
- Ligebehandlingsloven
- Ophævelse (eleven)
- Ophævelse (gensidig)

49.2021 – Kendelse af 21. november 2022

- Funktionærloven
- Lønbegrebet
- Ophævelse (virksomheden)

54. 2021 – Kendelse af 27. juni 2022

- Corona/ Covid-19
- Ophævelse (virksomheden)
- Prøvetid

02.2022 – Kendelse af 27. juni 2022

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis

- Lønbegrebet

05.2022 – Kendelse af 16. maj 2022

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis

06.2022 – Kendelse af 27. april 2022

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis
- Konkurrerende overenskomster
- Ophævelse (virksomheden)

07.2022 – Kendelse af 1. juni 2022

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis
- Konkurrerende overenskomster
- Ophævelse (virksomheden)

09.2022 – Kendelse af 21. november 2022

- Ophævelse (virksomheden)

11.2022 – Kendelse af 16. december 2022

- Ophævelse (virksomheden)

14.2022 – Kendelse af 25. august 2022

- Ophævelse (virksomheden)

15.2022 – Kendelse af 21. november 2022

- Ophævelse (virksomheden)
- Prøvetid

19.2022 – Kendelse af 25. august 2022

- Ophævelse (virksomheden)
- Prøvetid

25.2022 – Kendelse af 22. november 2022

- Afvisning/bortfald
- Ophævelse (eleven)

4.

Statistik

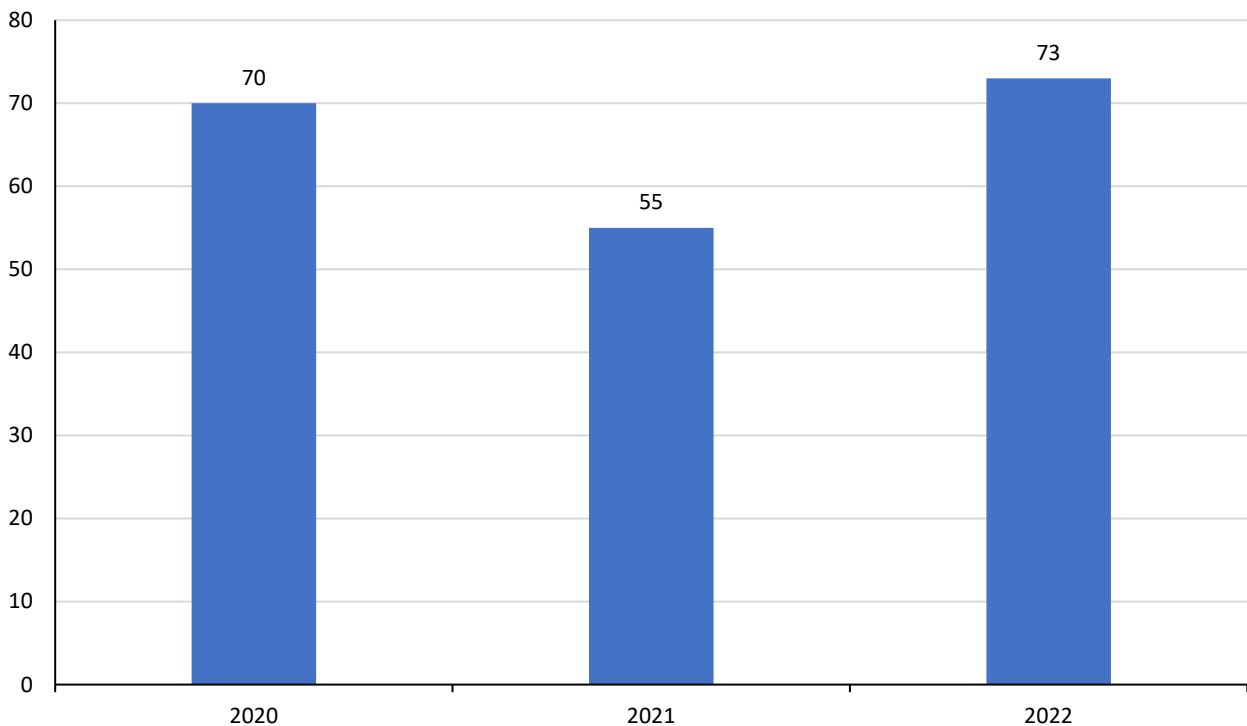
Tvistighedsnævnet har modtaget 73 sager i 2022. Tvistighedsnævnet har behandlet 26 sager på sine møder. Heraf er 1 sag afvist, 5 sager er afsluttet ved indenretlige forlig, mens der er afsagt kendelse i de øvrige. Tvistighedsnævnet har herudover behandlet 15 sager på skriftligt grundlag. Der er i alt afsagt 36 kendelser, idet 1 kendelse, der blev behandlet på et møde i 2021, først blev afsagt i 2022. Der er således i 2022 afsluttet 42 sager efter behandling i nævnet. Herudover er 14 sager sluttet udenretligt. Tvistighedsnævnet, der primo 2022 havde 23 verserende sager, havde ultimo 2022 37 verserende sager

Tvistighedsnævnet har i 2022 haft i alt 19 mødedage, hvoraf en mødedag på grund af Covid-19 foregik via Skype.

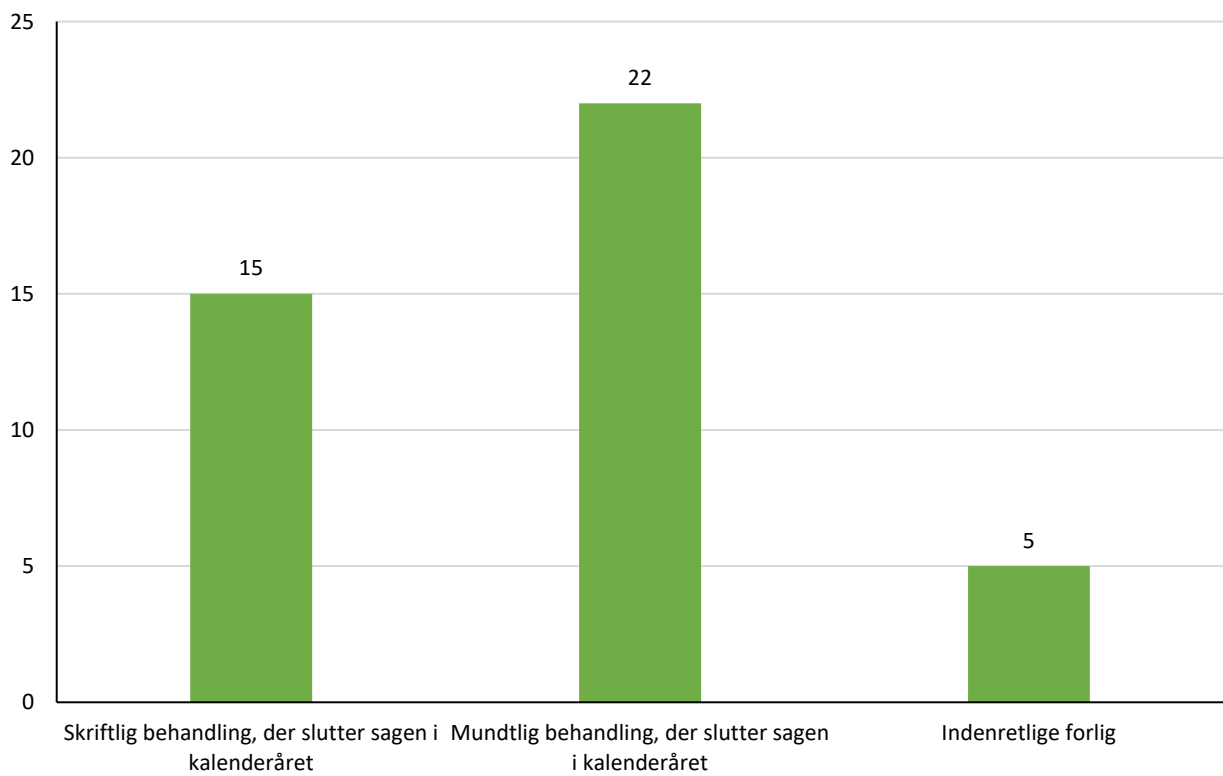
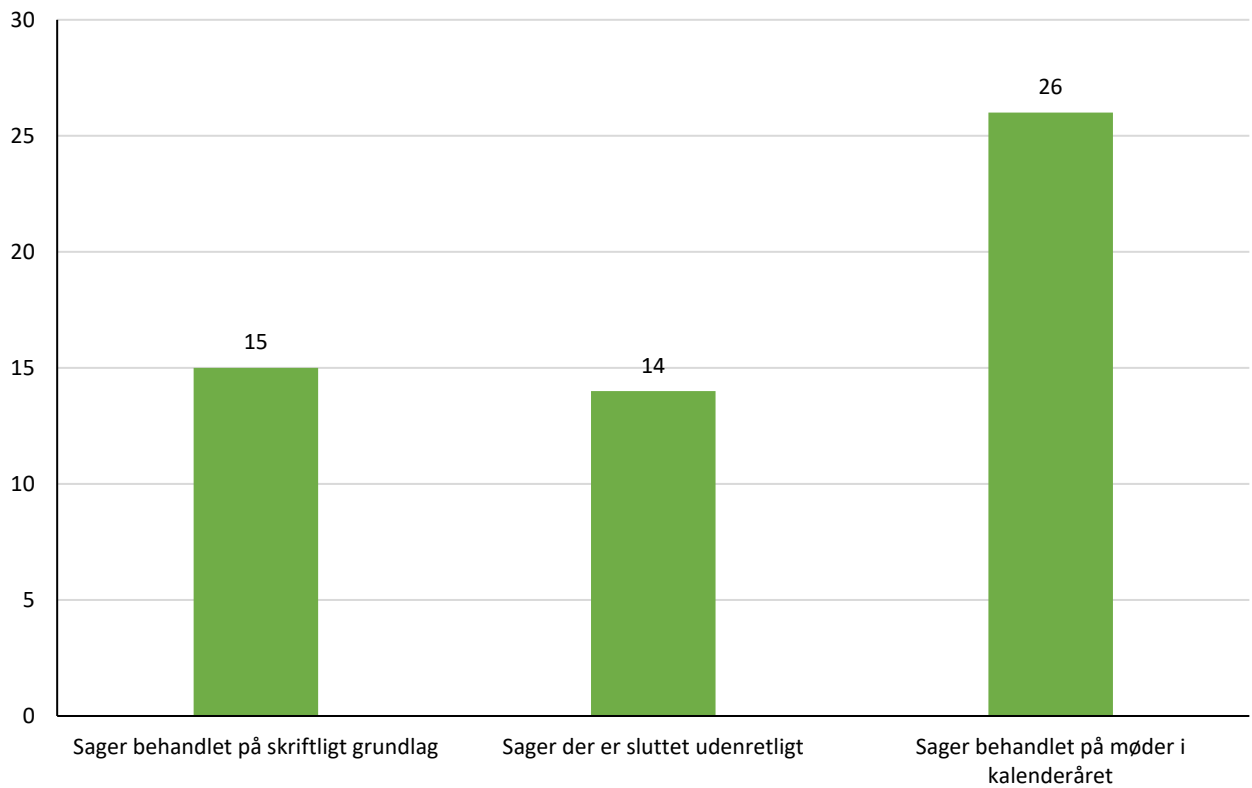
I 2022 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i Tvistighedsnævnet 6,1 måneder.

Der gik i gennemsnit 15 dage fra nævnmødet, til der forelå en kendelse i sagen.

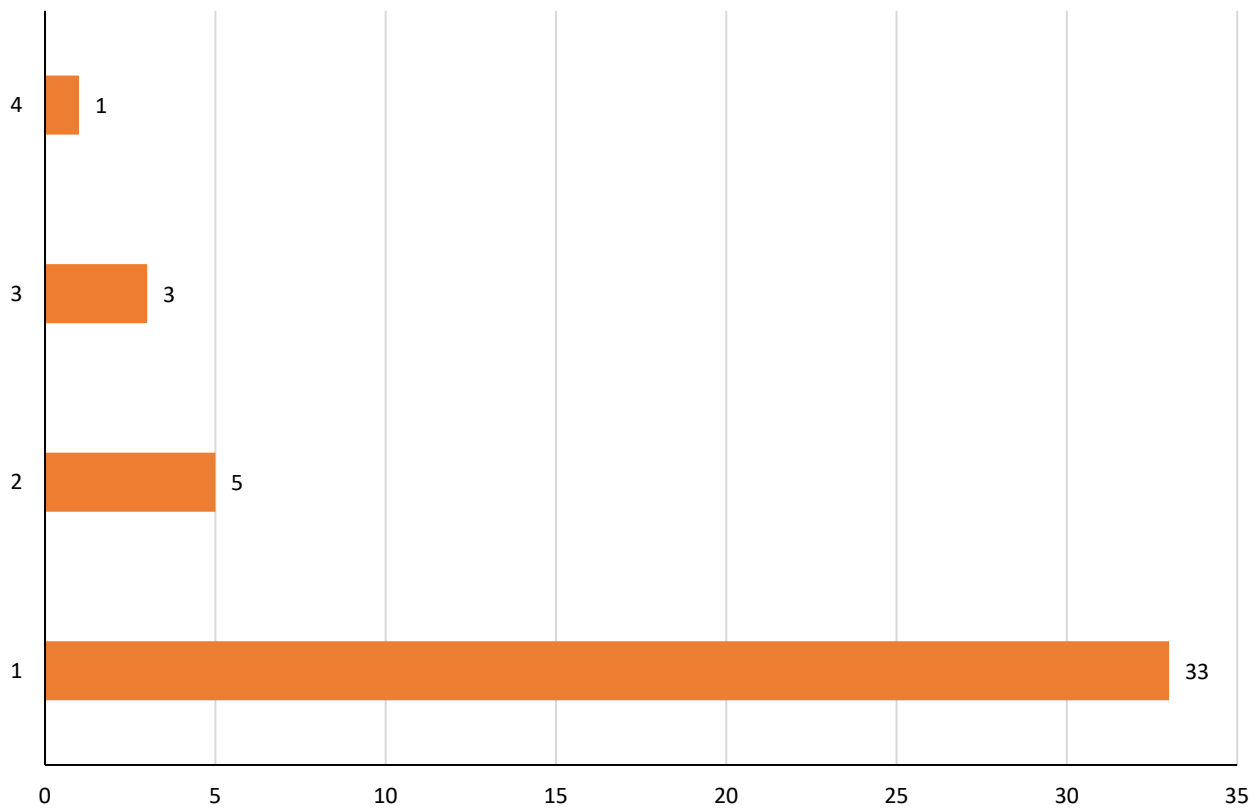
Sager modtaget i Tvistighedsnævnet



Sagernes forløb



Kendelser og forlig i afsluttede sager



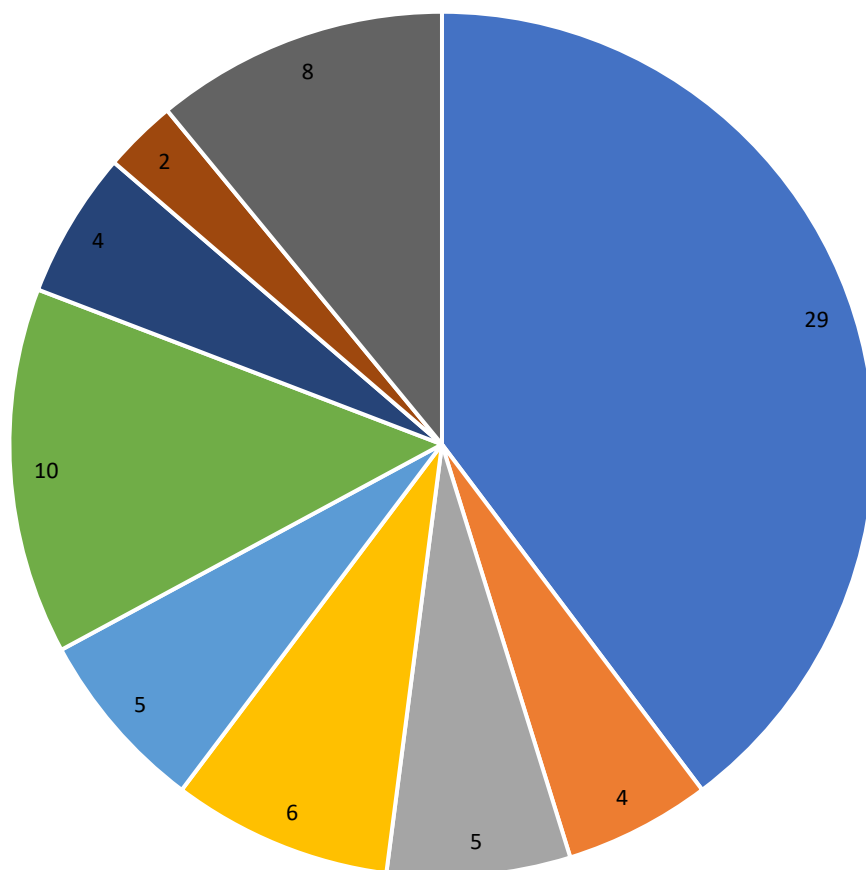
1: Hel/delvis medhold

2: Forlig

3: Frifindelse

4: Afvisning

Sager behandlet i 2022 fordelt på fagområder



■ Bygge og Anlæg

■ Dyr, planter og natur

■ Bil, fly og andre transportmidler

■ Krop og stil

■ Mad til mennesker

■ Merkantil

■ Transport og logistik

■ Strøm, styring og it

■ Produktion og udvikling

Del 2

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)

Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:

Chefkonsulent Karina Beg Poulsen (20/2 2021-15/5 2022)

Chefkonsulent Sune Holm Pedersen (16/5 2022 -15/5 2026)

Udpeget af KL og Danske Regioner i Danmark:

Specialkonsulent Michael Christian Wolffhechel (21/12 2020 – 20/12 2024)

Suppleant Chefkonsulent Ursula Dybmose (1/7 2019 - 30/6 2023)

Udpeget af Finansministeriet:

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

Suppleant Specialkonsulent Josephine Tækker (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. 72405716

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

E-mail: ankenaevn@naevneneshus.dk

1.

Præsentation af Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder

Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder 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 Oplæringsvirksomheder, 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 (nu oplæringsvirksomheder).

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 Oplæringsvirksomheder 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 Oplæringsvirksomheder

Sagen indbringes

Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder 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 medsendes.

Sagens behandling

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

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

Det faglige udvalg sender sin udtalelse 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 via e-Boks. 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)

Afgørelse af 11. januar 2022 i sag 03.2021

En virksomhed klagede over, at De faglige udvalg for receptionist- og gastronomuddannelsen havde givet virksomheden v/ A afslag på godkendelse som praktikvirksomhed. Af afslaget fremgik, at De faglige udvalg ikke var overbeviste om, at virksomheden kunne skabe betryggende oplæringsvilkår for eleverne. I et hørings svar oplyste De faglige udvalg, at afgørelsen var truffet på baggrund af en skønsmæssig vurdering af oplysninger om antallet af elever, hvis uddannelsesforløb var blevet afbrudt i virksomheder under A's ledelse, antallet af forligsmøder og en uigennemsigelig virksomhedsstruktur i virksomheder under A's ledelse. Desuden var der lagt vægt på, at A ikke havde imødekommet De faglige udvalgs anmodning om at fremlægge en beskrivelse af, om og hvordan der ville blive taget skridt til at betrygge oplæringsvilkårene for eleverne. Ankenævnet ophævede afgørelsen og hjemviste sagen til fornyet behandling i De faglige udvalg. Ankenævnet bemærkede herved, at der ikke var grundlag for at tilsidesætte De faglige udvalgs vurdering af, at der var et særligt behov for at sikre, at virksomheden v/ A kunne give elever tilfredsstillende oplæringsforhold, men at afgørelsen led af en væsentlig retlig mangel, idet den ikke var ledsaget af en vejledning til virksomheden om, hvilke foranstaltninger virksomheden konkret skulle foretage for at opnå godkendelse som lærested, herunder eventuelt en begrænset eller betinget godkendelse som foreskrevet i bekendtgørelse om De faglige udvalgs behandling af sager om godkendelse af virksomheder som praktiksteder § 5, stk. 5. Ankenævnet bemærkede endvidere med henvisning til forvaltningslovens § 24, at De faglige udvalgs afgørelse skulle begrundes med henvisning til de retsregler, afgørelsen er truffet i henhold til, og, i det omfang afgørelsen beror på et administrativt skøn, de hovedhensyn, der har været bestemmende for skønsudøvelsen.

Afgørelse af 12. september 2022 i sag 02.2022

Samme virksomhed som i sag 03.2021 (jf. ovenfor) klagede over, at De faglige udvalg for receptionist- og gastronomuddannelsen på ny meddelte virksomheden afslag på godkendelse som lærested, efter at Ankenævnet havde ophævet den tidligere afgørelse og hjemvist sagen til fornyet behandling. Af afslaget fremgik, at De faglige udvalg ikke fandt det godtgjort, at virksomheden under ledelse/ejerskab af A kunne give eleverne tilfredsstillende oplæringsforhold, og at tilfredsstillende oplæringsforhold ikke ville kunne opnås ved en begrænset eller betinget godkendelse. Det fremgik af afgørelsen, at den beroede på et administrative skøn, og de bestemmende hensyn for skønnet var angivet. Virksomheden var i afgørelsen vejledt om, at virksomheden for at opnå en godkendelse som lærested skulle opfylde de bestemmende hensyn. Ankenævnet stadfæstede De faglige udvalgs afgørelse og bemærkede, at der fortsat ikke var grundlag for at ændre De faglige udvalgs vurdering af, at der var et særligt behov for at sikre, at virksomheden v/ A kan give elever tilfredsstillende oplæringsforhold. Ankenævnet bemærkede endvidere, at afgørelsen henviste til de retsregler, som afgørelsen var truffet i henhold til, og at afgørelsen angav de hovedhensyn, som var bestemmende for afgørelsen, ligesom afgørelsens angivelse af, hvilke forhold der kan forventes at få betydning ved en eventuel efterfølgende ansøgning om godkendelse, udgjorde fornøden vejledning for virksomheden ved en eventuel senere ansøgning om godkendelse. Ankenævnet

bemærkede, at der ikke ved afgørelsen var taget stilling til, om virksomheden også på et senere tidspunkt vil være afskåret fra at blive godkendt som lærested under A's ejerskab/ledelse.

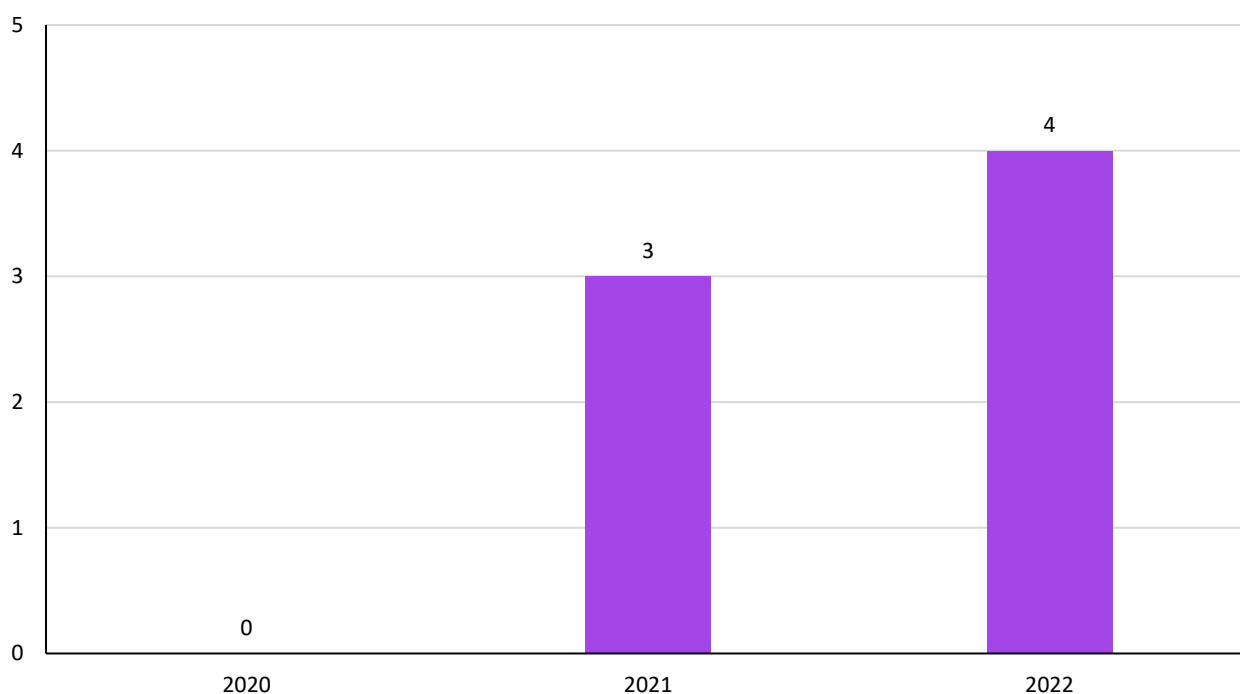
Afgørelse af 12. september 2022 i sag 03.2022

En virksomhed klagede over, at Det Faglige Udvalg for Struktør-, Brolægger- og Tagdækkerfaget havde givet virksomheden afslag på en ansøgning om godkendelse som lærested for en elev inden for brolæggerfaget. Afslaget var begrundet med, at der ikke var en faglært brolægger ansat i virksomheden. I afgørelsen vejledte Det faglige udvalg virksomheden om, at den på ny kunne søge om godkendelse, hvis der blev ansat faglært personale inden for faget. Ankenævnet stadfæstede Det faglige udvalgs afgørelse og henviste herved til, at Det faglige udvalg havde foretaget vurderingen i overensstemmelse med bekendtgørelsen om De faglige udvalgs behandling af sager om godkendelse af virksomheden som praktiksteder for elever i erhvervsuddannelser, og at det ikke var grundlag for at tilsidesætte Det faglige udvalgs skøn. Ankenævnet lagde herved også vægt på, at der ikke under sagen var fremkommet oplysninger, der gav grundlag for en anden vurdering. Ankenævnet bemærkede endvidere, at Det faglige udvalg havde begrundet sin afgørelse og herunder henvist til de relevante retsregler, og at afgørelsen var ledsaget af en vejledning til virksomheden om, hvilke foranstaltninger virksomheden skulle foretage for på ny at kunne ansøge.

4.

Statistik

Sager modtaget i Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder

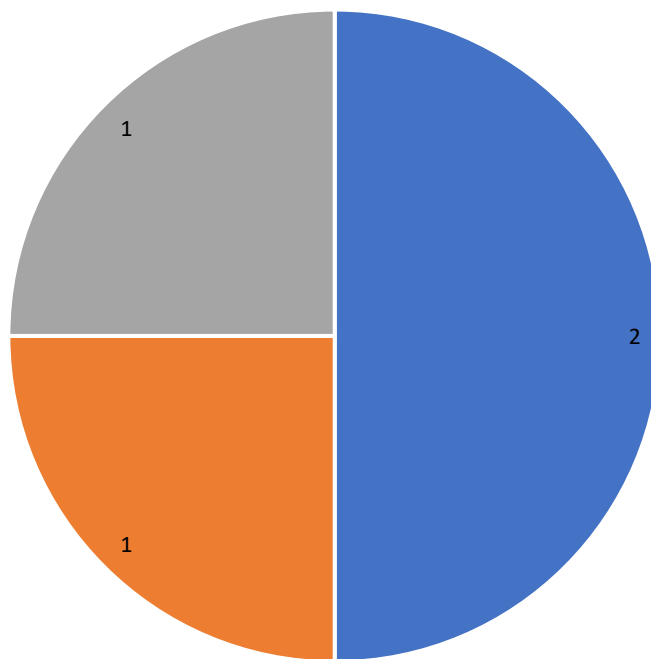


Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder modtog i 2022 i alt 4 sager, hvoraf 2 blev hævet.

Ankenævnet har i 2022 truffet afgørelse i 3 sager.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager behandlet af nævnet i 2022 var 4,8 måneder.

Antal af sager i 2022 fordelt på fagområder



■ Mad til mennesker ■ Bygge og anlæg ■ Produktion og udvikling