

## Formandens beretning

Tvistighedsnævnet har på sine møder i 2017 behandlet i alt 31 sager, mens 7 sager har været behandlet på skriftligt grundlag. Der er afsagt i alt 35 kendelser, hvoraf 26 kendelser er omtalt i denne årsberetning. Herudover er der en omtale af 2 domme, der er afsagt af Højesteret i sager, som er behandlet af Tvistighedsnævnet.

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder har behandlet i alt 4 sager, som alle omtales i årsberetningen.

## Retspraksis

Ved dom af 21. januar 2015, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2015.1318 H, fastslog Højesteret, at en privatansat elev havde ret til at få forlænget sin uddannelsesaftale, der udløb under hendes barselsorlov. Højesteret redegjorde i dommen generelt for principperne for udmålingen af en godtgørelse til en elev, hvis uddannelsesaftale i strid med erhvervsuddannelseslovens § 58 og ligebehandlingslovens § 9 ikke var blevet forlænget på grund af graviditet og barsel. Højesteret har i dom af 28. november 2017, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2018. 883 H, fastslået, at kriterierne i Højesterets dom af 21. januar 2015 ikke er begrænset til privatansatte elever, men også finder anvendelse vedrørende kommunalt ansatte elever. Tvistighedsnævnet traf afgørelse i sagerne den 11. juli 2014.

Højesteret har endvidere ved dom af 19. februar 2018 (sag nr. 151/2017) fastslået, at en elev, som efter en uberettiget ophævelse af sin uddannelsesaftale havde fået udbetalt minimalerstatning efter funktionærlovens § 3 og som opfyldte betingelserne for såvel godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b som godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven, ikke havde krav på begge dele, idet disse godtgørelser i det væsentlige kompenserer for de samme forhold. Godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven, der var udmålt til 15.000 kr. af Tvistighedsnævnet, var større end godtgørelsen efter funktionærlovens § 2 b, og Højesteret fandt i lighed med landsretten, at eleven i den situation havde krav på den godtgørelse, der stillede ham mest gunstigt. Tvistighedsnævnet traf afgørelse i sagen ved kendelse af 3. november 2014.

## Tvistighedsnævnets praksis

Tvistighedsnævnet har i 2017 behandlet tre sager, hvor der ikke var blevet indbetalt pension på elevens pensionsopsparing, ligesom arbejdsgiveren ikke havde indbetalt bidraget på 0,15 % til en sundhedsordning. Sagerne, der er refereret nedenfor under emnet "Overenskomstfortolkning", vedrørte tre forskellige overenskomster. Eleverne gjorde over for Tvistighedsnævnet gældende, at bidraget til sundhedsordningen skulle indbetales på deres pensionsordning. Fra arbejdsgiverside blev det bestridt, at virksomhederne havde pligt til at betale beløbet på de 0,15 % efterfølgende, idet den periode, som sundhedsordningen skulle dække, var forløbet. Der var ikke mellem de faste medlemmer enighed om fortolkningen af overenskomsterne, og Tvistighedsnævnet kunne derfor ikke tage stilling til spørgsmålet. Ved faglig voldgift er det efterfølgende afklaret, at beløbet på 0,15 % skal indbetales til pensionselskabet sammen med pensionsbidraget.

Godtgørelsen for mistet uddannelsesgode udgør efter Tvistighedsnævnets mangeårige praksis 30.000 kr., for voksnelever dog 50.000 kr. Der har mellem LO og DA været drøftelser om en forhøjelse af godtgørelsen i lyset af den almindelige prisudvikling, men der har ikke kunnet opnås enighed herom. Tvistighedsnævnet forventer, at der i det kommende år vil blive taget stilling til spørgsmålet i forbindelse med behandlingen af konkrete sager.

## **Nyt fra sekretariatet**

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, og nævnets møder er siden den 1. januar 2017 blevet afholdt i Nævnenes Hus, Toldboden 2, 8800 Viborg.

Både nævnsmedlemmer, parterne og deres repræsentanter rejser i vid udstrækning til Viborg med fly eller offentlige transportmidler. Det er derfor vigtigt, at man fra alle sider er opmærksom på, at sagen kan afvikles inden for den tidsmæssige ramme, der er afsat til sagens behandling på nævnsmødet. Der afsættes fortsat 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 sagen bliver udsat.

Forkyndelse af en klage sker efter bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet § 10, stk. 2, ved postforkyndelse, jf. retsplejelovens regler for postforkyndelse. Det har i stigende grad været vanskeligt at foretage postforkyndelse, og sekretariatet anvender derfor også de andre forkyndelsesformer i retsplejeloven, i det omfang disse er tilgængelige for sekretariatet. Bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet forventes i forbindelse med en kommende revision ændret i overensstemmelse hermed.

Tvistighedsnævnets afgørelser er tidligere blevet indlagt i Retsinformation, men bliver nu gjort tilgængelige på Tvistighedsnævnets hjemmeside.

Der er på baggrund af en anmodning fra LO og DA truffet bestemmelse om, at såvel de faste medlemmer af nævnet som de særligt sagkyndige medlemmer af nævnet fra den 1. januar 2018 modtager vederlag for deres deltagelse i nævnets møder.

Ida Skouvig

Formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

## **Del 1**

### **Tvistighedsnævnet**

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

##### **Formand**

Landsdommer Ida Skouvig (beskikket i perioden 1. marts 2016 til 29. februar 2020)

## **Medlemmer og stedfortrædere**

*Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:*

Advokat Tine Benedikte Skyum

Politisk konsulent Ann Marie Willemoes Jørgensen (stedfortræder)

Advokat Elisabeth la Cour (stedfortræder)

*Udpeget af Landsorganisationen i Danmark:*

Advokat Pernille Leidersdorff-Ernst

Advokat Berit Lassen (stedfortræder)

## **Sekretariatet**

*Sekretariatsfunktionen varetages af:*

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

Henvendelse kan ske til nævnssekretær Simona Kiirsten Simonsen.

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

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

## **1.**

### **Præsentation af Tvistighedsnævnet**

Tvistighedsnævnet blev oprettet i 1989 i medfør af lov om erhvervsuddannelser og er nedsat af undervisningsministeren, jf. erhvervsuddannelseslovens § 64, stk.1. Ved bekendtgørelse nr. 754 af 16. juni 2016 om ændring i forretningernes fordeling mellem ministrene er ressortansvaret for Tvistighedsnævnet, herunder ansvaret for nævnets nedsættelse og virksomhed, jf. § 64 i lov om erhvervsuddannelser, overført fra ministeren for børn, undervisning og ligestilling til erhvervs- og vækstministeren pr. 1. januar 2017.

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

Tvistighedsnævnets møder er offentlige, medmindre nævnet i den konkrete sag beslutter det modsatte. En sag, der er indbragt for Tvistighedsnævnet, kan afgøres ved, at 1) parterne indgår et 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 Landsorganisationen i Danmark (LO). I hver sag tiltrædes nævnet desuden af to medlemmer (de såkaldte § 3-dommere), som udpeges af de forhandlingsberettigede organisationer inden for det relevante erhvervsområde, jf. § 64, stk. 1-2, i erhvervsuddannelsesloven og § 3 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet. § 3-dommerne udpeges af henholdsvis arbejdsgiver- og arbeidstagersiden og skal have en særlig indsigt i det uddannelsesområde, 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**
- **Arbejdstidsdirektivet**
- **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 sammensætning, EUL § 64, stk. 2**
- **Ophævelse af uddannelsesaftalen**
  1. **virksomhedens ensidige ophævelse**
    - 1.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse
    - 1.2. EUL § 61, stk. 2, bristede eller urigtige forudsætninger
  2. **Elevens ensidige ophævelse**
    - 2.1. EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse
    - 2.2. EUL § 61, stk. 2, bristede eller urigtige forudsætninger
  3. **EUL § 61, stk. 3, reklamationsfrist 1 måned**
  4. **Gensidig ophævelse**
- **Overenskomstfortolkning**
- **Passivitet** (spørgsmål om bortfald af et krav, fordi dette ikke er gjort gældende inden for rimelig tid)
- **Prøvetid, EUL § 60, stk. 2**
- **Sagsomkostninger**, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3
- **Sygdom** (se ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)
- **Særlige lønreguleringsspørgsmål**
- **Tortgodtgørelse** (godtgørelse for retsstridig krænkelse af frihed, fred, ære eller person)
- **Udeblivelse**, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15
- **Virksomhedsoverdragelse**

## **Afvisning/Bortfald**

### ***Kendelse af 7. juli 2017 i sag 56.2014***

En elev indgik i juni 2012 en uddannelsesaftale med en region med uddannelsesperiode fra den 1. september 2012 til den 31. august 2014. Regionen ophævede i november 2012 uddannelsesaftalen i prøvetiden. I oktober 2014 indbragte eleven sagen for Tvistighedsnævnet med krav om erstatning mv. Da eleven ikke gav møde under sagens behandling i Tvistighedsnævnet og ikke dokumenterede, at han havde haft lovligt forfald, bortfaldt sagen i medfør af § 21 i bekendtgørelse nr. 729 af 29. juni 2012 om Tvistighedsnævnet. I december 2016 anmodede eleven om, at nævnet genoptog sagen. Han henviste herved til, at der var kommet nye oplysninger i sagen. Tvistighedsnævnet, der behandlede anmodningen på

skriftligt grundlag, fandt ikke, at der var grundlag for genoptagelse. Da Tvistighedsnævnet ikke havde taget stilling til sagens materielle spørgsmål, og da det ikke fremgik af bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet, at bortfald af sagen indebar, at sagen ikke kunne indbringes for Tvistighedsnævnet på ny, fandt et flertal af nævnets medlemmer imidlertid, at eleven kunne indbringe sagen for Tvistighedsnævnet på ny. Flertallet henviste herved til Tvistighedsnævnets kendelse af 19. oktober 2010 i sag 114.2009. Mindretallet, der ikke fandt, at sagen kunne indbringes på ny, henviste til, at en sag, der bortfaldt som følge af, at klager ikke gav møde for nævnet uden at dokumentere lovligt forfald, måtte anses for endeligt afsluttet.

Sagen blev herefter behandlet under j.nr. 44.2017, men bortfaldt, da eleven på ny udeblev fra sagens behandling i Tvistighedsnævnet uden dokumentation for lovligt forfald.

#### ***Kendelse af 24. januar 2017 i sag 34.2016***

En elev, der var under uddannelse som serviceassistent, havde ikke fået indbetalt pension af sin løn og gjorde desuden gældende, at hun havde et krav på efterbetaling af løn med tillæg af pension. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var serviceoverenskomsten 2014-2017 mellem DI Overenskomst II (SBA) og 3F Privat service, Hotel og Restauration. Ifølge § 19 i denne overenskomst udgjorde virksomhedens pensionsbidrag 8,15 %. Af overenskomsten fremgik desuden, at alle medarbejdere var omfattet af PensionDanmarks sundhedsordning, og at bidrag til sundhedsordningen var indeholdt i arbejdsgiverens pensionsbidrag. Der var mellem parterne enighed om, at arbejdsgiverens pensionsbidrag var forhøjet fra 8 % til 8,15 % som følge af sundhedsordningen. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at virksomheden skulle betale pension med 12,15 % af såvel tidligere udbetalt løn som af efterbetalingskravet vedrørende løn. Umiddelbart før sagen blev indbragt for Tvistighedsnævnet, blev virksomheden taget under konkursbehandling. Kurator i boet påstod sagen afvist fra Tvistighedsnævnet og henviste herved til, at skifteretten i henhold til konkursloven havde enekompetence til at behandle tvister mod boet. Tvistighedsnævnet fandt, at sagen kunne behandles af nævnet, idet konkurslovens § 242, hvorefter skifteretten har kompetence til at træffe afgørelse vedrørende fallenten, ikke indebærer en fravigelse af erhvervsuddannelseslovens § 63, stk. 3, hvorefter en tvistighed mellem en elev og en praktikvirksomhed ikke kan indbringes for domstolene, før Tvistighedsnævnet har behandlet sagen. De faste medlemmer af nævnet var ikke enige om, hvorvidt eleven havde krav på at få indbetalt bidraget til sundhedsordningen på 0,15 % til sin pensionsordning i den situation, hvor den periode, som sundhedsordningen skulle dække, var udløbet. Da der var uenighed om fortolkning af overenskomsten, afviste Tvistighedsnævnet derfor at tage stilling til, om klager havde krav på at få indbetalt bidraget på 0,15 % til sin pensionsordning. Af den allerede udbetalte løn havde klager herefter krav på betaling af pension med 12 %, mens klager af efterbetalingskravet alene havde krav på betaling af pension med 8 %, idet klager selv måtte udrede sit eget pensionsbidrag på 4 % af efterbetalingskravet. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at Højesterets dom af 20. august 2014, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2014 side 3363, alene indebærer, at en elev har krav på, at praktikvirksomheden betaler elevens pensionsbidrag i de tilfælde, hvor praktikvirksomheden har udbetalt elevens eget pensionsbidrag til denne i stedet for at indbetale pensionsbidraget til elevens pensionsordning.

#### ***Kendelse af 18. maj 2017 i sag 04.2017***

En 17-årig elev, der var under uddannelse som elektriker, arbejdede 12 timer pr. dag fordelt på 3 dage om ugen. Han blev aflønnet med sædvanlig ugeløn for 37 timer uden overtidsbetaling. Eleven gjorde gældende,

at hans arbejdstid var tilrettelagt i strid med såvel § 17 i elektrikeroverenskomsten som med arbejdsmiljølovens § 61, idet han som 17-årig ikke måtte arbejde mere end 8 timer om dagen, og at han derfor havde krav på overtidsbetaling og på en godtgørelse. Nævnet fandt, at afgørelsen af, om han havde krav på overtidsbetaling, beroede på en fortolkning af elektrikeroverenskomstens § 17. Da der ikke var enighed om fortolkningen af § 17 blandt nævnets faste medlemmer, kunne nævnet ikke tage stilling til kravet på overtidsbetaling eller kravet på godtgørelse for overtrædelse af elektrikeroverenskomsten. Tilrettelæggelsen af arbejdet var sket i strid med arbejdsmiljølovens § 61, stk. 1, men nævnet fandt, at bestemmelse – modsat fx arbejdsmiljølovens § 17 a – ikke gav hjemmel til at tillægge den ansatte en godtgørelse. Efter Tvistighedsnævnets tilkendegivelse om, at det faldt uden for nævnets kompetence, behandlede nævnet ikke et krav om betaling af løn i en periode med virksomhedsforlagt undervisning, der lå forud for indgåelsen af en uddannelsesaftale.

#### ***Kendelse af 20. september 2017 i sag 26.2017***

I uddannelsesaftalen for en elev, der skulle uddannes som tømrer, var angivet, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var "tømrer/snedker". Eleven havde udført overarbejde, som han ikke var blevet honoreret for. Virksomheden var på tidspunktet for sagens behandling i Tvistighedsnævnet begæret tvangsopløst, men der var ikke af skifteretten truffet afgørelse om behandling af begæringen. Tvistighedsnævnet besluttede derfor at behandle sagen. Efter bevisførelsen lagde nævnet til grund, at der var tale om beordret overarbejde. Eleven blev desuden tillagt en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Godtgørelsen blev fastsat til 2.500. kr. under hensyn til, at manglen ved ansættelsesbeviset ikke havde haft betydning for tvisten. Sagen blev behandlet sammen med 27. 2017, hvor der blev truffet en tilsvarende afgørelse.

#### **Ansættelsesbevisloven**

#### ***Kendelse af 24. januar 2017 i sag 31.2016***

I en uddannelsesaftale for en vokselev, der var under uddannelse som tømrer, var ikke oplyst, hvilken kollektiv overenskomst der var gældende for uddannelsesområdet. Det var desuden ikke oplyst, at virksomheden blev drevet i selskabsform. Eleven modtog ikke lønsedler, og der blev ikke indbetalt skat af hans løn, ligesom der ikke blev indbetalt pension. Uddannelsesaftalen ophørte, da virksomheden lukkede. Eleven gjorde krav gældende mod arbejdsgiveren for den del af lønnen, der udgjorde skat, for pension med 12,15%, godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis og godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i, at han havde krav på betaling af den manglende løn. Han fik endvidere medhold i kravet på pension med 12 %. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at eleven af efterbetalingskravet vedrørende løn skulle afholde sit eget pensionsbidrag, idet efterbetalingskravet alene vedrørte manglende betaling af skat. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Industri-, Træ- og Møbeloverenskomsten mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund – Industrigruppen. Af § 38 i denne overenskomst fremgik, at virksomheder, der ikke i forvejen havde en sundhedsordning, skulle etablere en sundhedsordning i PensionDanmark, og at virksomhedens bidrag hertil på 0,15% skulle indbetales af virksomheden sammen med pensionsordningen. De faste medlemmer af nævnet var ikke enige om, hvorvidt eleven havde krav på at få indbetalt bidraget til sundhedsordningen på 0,15 % til sin pensionsordning i den situation, hvor den periode, som sundhedsordningen skulle dække, var udløbet. Da der var uenighed om fortolkning af overenskomsten, afviste Tvistighedsnævnet derfor at tage

stilling til, om klager havde krav på at få indbetalt bidraget på 0,15 % til sin pensionsordning. Eleven fik tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. og en godtgørelse for mistet uddannelsesgode på 50.000 kr.

#### ***Kendelse af 24. januar 2017 i sag 49.2016***

For en elev, der skulle uddannes som dyrepasserassistent, blev der indgået en uddannelsesaftale ved brug af Undervisningsministeriets blanket. Der blev herudover udfærdiget en ansættelsesaftale, hvori blandt andet var anført, at ansættelsesforholdet kunne opsiges med 14 dages varsel. Efter at prøvetiden var udløbet, opsagde virksomheden eleven med 14 dages varsel med henvisning til, at virksomheden på grund af elevens adfærd ikke kunne tage ansvaret for den fortsatte elevtid. Eleven gjorde krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode og for mangler ved ansættelsesbeviset. Virksomheden gav hverken møde i det faglige udvalg eller i Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet tillagde eleven en godtgørelse på 30.000 kr. for mistet uddannelsesgode, idet virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at der var grundlag for at hæve uddannelsesaftalen efter erhvervsuddannelseslovens § 61. Eleven fik endvidere tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet ansættelsesaftalen i strid med erhvervsuddannelseslovens § 60 indeholdt en bestemmelse om, at uddannelsesaftalen kunne opsiges med 14 dages varsel. Godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr. under hensyn til, at manglen havde givet anledning til tvisten, der udsprang af virksomhedens uberettigede opsigelse af uddannelsesaftalen.

#### ***Kendelse af 18. maj 2016 i sag 56.2016***

I uddannelsesaftalen for en elev, der var under uddannelse som salgsassistent, var anført, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var "DA/HK". Den korrekte overenskomst var Butikoverenskomsten mellem Dansk Erhverv og HK Handel. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven havde krav på betaling af overarbejde med et beløb, der skønsmæssigt blev fastsat til 55.000 kr. Eleven havde desuden krav på betaling af 6.665,35 kr. for bl.a. fritvalg og feriefridage. Tvistighedsnævnet tillagde desuden eleven en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven. Nævnet lagde herved vægt på, at ansættelsesbeviset var behæftet med en væsentlig mangel, idet den ene aftalepart var angivet forkert, og at det derfor var forbundet med betydelige vanskeligheder for en elev at identificere den korrekte overenskomst. Nævnet lagde endvidere vægt på, at en række bestemmelser i den gældende overenskomst ikke var overholdt med en tvist til følge.

#### ***Kendelse af 8. august 2016 i sag 57.2016***

Efter at en elev, der var under uddannelse som anlægsgartner, havde lavet et opslag på virksomhedens Facebook side, hvor han rykkede for sin løn og spurgte, om virksomheden var ved at lukke, ophævede virksomheden uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var uberettiget. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven tidligere havde haft betydelige vanskeligheder med at få udbetalt sin løn, og at det i den forbindelse havde været nødvendigt at indgive en konkursbegæring og at lade fagforeningen rykke for betalingen. Det blev endvidere lagt til grund, at eleven forud for opslaget på Facebook gentagne gange forgæves havde rettet henvendelse til virksomheden om udbetaling, og at virksomheden var orienteret om, at det var af stor vigtighed for eleven at få pengene udbetalt. Virksomheden, der på trods heraf undlod at reagere, havde derved ved sin adfærd selv givet anledning til, at eleven fandt det nødvendigt at rykke ved et opslag på Facebook. Tvistighedsnævnet



fastsatte godtgørelsen for mistet uddannelsesgode til 50.000 kr., idet der var tale om en vokselev. Virksomheden blev frifundet for et krav om løn mv. for perioden efter ophævelsen, idet det klart fremgik af ophævelsen, at ophævelsen var sket med øjeblikkelig virkning. Nævnet anførte i den forbindelse bl.a., at det efter nævnets faste praksis ikke er en betingelse for at anse en uddannelsesaftale for hævet, at ophævelsen er sket ved anvendelse af blanketten om ophævelse. I uddannelsesaftalen for eleven var angivet, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var "3F/anlægsgartnere". 3F og Danske Anlægsgartnere havde indgået tre overenskomster, idet der ud over overenskomsten for anlægsgartnerarbejde, som var den relevante overenskomst for uddannelsesaftalen, også var en overenskomst for golfbaner og indendørs beplantning. Nævnet fandt, at det udgjorde en mangel ved ansættelsesbeviset, at det ikke fremgik, at det var overenskomsten vedrørende anlægsarbejde, der fandt anvendelse, men at manglen var undskyldelig og uden konkret betydning for eleven. Eleven blev derfor alene tillagt en godtgørelse på 1.000 kr. for mangelfuldt ansættelsesbevis.

#### ***Kendelse af 8. august 2017 i sag 01.2017***

En virksomhed, A, der drev en restaurant, indgik den 6. august 2013 en uddannelsesaftale med en elev, der skulle uddannes som tjener. Den 5. april 2015 blev uddannelsesaftalen ophævet ensidigt af eleven. Dagen efter indgik eleven en ny uddannelsesaftale med en anden virksomhed, B, der skulle drive restaurant fra samme lokaler som den tidligere virksomhed, men som ikke var godkendt som praktiksted. Den 23. juni 2015 ophævede virksomhed B uddannelsesaftalen. På blanketten til brug for ophævelse af en uddannelsesaftale var der sat kryds i rubrikken, hvorefter aftalen var ophævet i prøvetiden. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at virksomhed A blev virksomhedsoverdraget til virksomhed B, og at virksomhed B som led i virksomhedsoverdragelsen overtog uddannelsesaftalen med eleven. Nævnet lagde herved til grund, at virksomhed B, der ikke havde søgt om godkendelse som praktiksted, ikke havde godtgjort, at der ikke kunne opnås godkendelse som praktiksted. Virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 2, var derfor ikke til hinder for at anse uddannelsesaftalen for omfattet af virksomhedsoverdragelsen. Nævnet lagde endvidere til grund, at uddannelsesaftalen af 6. august 2013 ikke kunne anses for bragt til ophør ved ophævelsen af 5. april 2015, idet det måtte lægges til grund, at ophævelsen skyldtes en fejlagtig opfattelse af, at det var nødvendigt at ophæve den gamle uddannelsesaftale og indgå en ny aftale med virksomhed B. Virksomhedens ophævelse af 23. juni 2015 kunne derfor ikke anses for sket i prøvetiden. Da virksomheden ikke havde bevist, at der forelå omstændigheder, der kunne begrunde, at uddannelsesaftalen blev ophævet efter prøvetidens udløb, havde eleven krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Godtgørelsen blev fastsat til 30.000 kr. Uddannelsesaftalen indeholdt ikke en henvisning til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og ansættelsesbeviset var derfor behæftet med en mangel. Elevens påstand om en godtgørelse på 7.500 kr. blev taget til følge.

#### ***Kendelse af 8. august 2017 i sag 02.2017***

En elev, der skulle uddannes som handelsassistent inden for autobranchen, blev bortvist. Der blev under mødet i Tvistighedsnævnet afgivet stærkt uoverensstemmende forklaringer om baggrunden for bortvisningen, og nævnet fandt på den baggrund, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen var berettiget. Eleven, der var omfattet af funktionærloven, havde derfor krav på erstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter funktionærlovens § 2b. Godtgørelsen efter § 2b blev fastsat til 15.000 kr. Eleven blev ikke tillagt godtgørelse for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven. Nævnet henviste herved til, at erstatningen efter funktionærlovens § 3 og

godtgørelsen efter § 2b i det væsentlige kompenserede for de samme forhold som en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. I uddannelsesaftalen var under punktet om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet anført "Ingen, men følger HK". Virksomheden var associeret DI, men havde ikke tegnet overenskomst. Der var flere overenskomster, som kunne finde anvendelse. Virksomheden var af den opfattelse, at en overenskomst, der ikke gav eleven ret til pension, fandt anvendelse, mens eleven var af den opfattelse, at en overenskomst, der gav ham ret til pension, fandt anvendelse. Nævnet lagde vægt på, at det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken af flere mulige kollektive overenskomster der fandt anvendelse, at uddannelsesaftalen var affattet af virksomheden, og at virksomheden derfor efter almindelige aftaleretlige regler måtte bære risikoen for uklarheder ved aftalens udformning. Eleven fik derfor medhold i, at den overenskomst, der gav ham ret til pension, fandt anvendelse. Eleven fik tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr.

#### ***Kendelse af 18. maj 2017 i sag 06.2017***

I en uddannelsesaftale for en vokselev, der skulle uddannes til kontorassistent, var angivet, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var "Dansk Erhverv/HK". Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service 2014/2017 mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat og HK Handel. Der var sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgjorde den gældende mindstebetaling for elever fastsat ved kollektiv overenskomst. Den kollektive overenskomst indeholdt ikke bestemmelser om mindstelønnen for vokselever. Tvistighedsnævnet fandt, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var tilstrækkelig klart angivet, men at lønnens størrelse var mangelfuldt angivet. Godtgørelsen for overtrædelse af ansættelsesbevisloven blev på baggrund af formandens stemme fastsat til 2.500 kr., jf. bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet § 24, stk. 3. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden havde været berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen, og henviste herved bl.a. til, at eleven ved en sygdom den 1. juni 2016 ikke fulgte personalehåndbogens bestemmelser om sygdom, efter at eleven kort forinden havde modtaget en advarsel for et lignende forhold. Virksomheden tog ved en samtale med eleven den 3. juni 2016 forbehold om at ophæve uddannelsesaftalen. Uddannelsesaftalen blev ophævet den 17. juni 2016. Under henvisning til erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 3, fandt nævnet, at virksomheden ikke ved passivitet havde fortabt retten til at hæve.

#### ***Kendelse af 23. oktober 2017 i sag 15.2017***

En elev indgik i 2013 en uddannelsesaftale med virksomheden A om uddannelse som tømrer. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var angivet som "3F". Virksomhed A gik konkurs i april 2016. Kurator i boet orienterede eleven om, at virksomhed B overtog ansættelsesforholdet. Virksomhed B var ikke godkendt som praktikvirksomhed. Af kurators orientering fremgik, at eleven snarest ville modtage et tillæg til uddannelsesaftalen, hvoraf overdragelsen ville fremgå. Eleven modtog ikke et tillæg til uddannelsesaftalen, men fortsatte som elev i virksomhed B, indtil hans oprindelige uddannelsesaftale udløb den 1. juli 2016. Efterfølgende rejste eleven et lønkrav for perioden 2013 til 2016 over for virksomhed B. Tvistighedsnævnet, der behandlede sagen på skriftligt grundlag, lagde til grund, at virksomhed B som led i en virksomhedsoverdragelse var indtrådt i uddannelsesaftalen, og at virksomhed B derfor hæftede for lønkrav for tiden forud for virksomhedsoverdragelsen, også selv om virksomhed B ikke var godkendt som praktikvirksomhed. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at elevens ansættelsesbevis var mangelfuldt, dels fordi der ikke efter virksomhedsoverdragelsen blev udarbejdet et tillæg til

uddannelsesaftalen med angivelse af, hvem der nu var arbejdsgiver, dels fordi den tidligere uddannelsesaftale ikke indeholdt en korrekt henvisning til den kollektive overenskomst. Godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr.

#### ***Kendelse af 1. november 2017 i sag 17.2017***

En elev indgik en uddannelsesaftale med virksomhed A, der drev et bryggeri og en restaurant, om uddannelse som gastronom med specialet kok. Uddannelsesperioden løb fra den 1. juli 2013 til den 30. september 2016. Virksomhed A havde ikke overenskomst. Nogle måneder før eleven var færdiguddannet, blev den restaurant, som virksomhed A drev, overdraget til virksomhed B. Der blev ikke i den forbindelse lavet et tillæg til uddannelsesaftalen med angivelse af elevens fremtidige uddannelsessted, men da eleven mødte op i virksomhed B, fik han at vide, at han ikke var ansat der. Eleven arbejdede derfor i resten af sin elevtid på en café, som virksomhed A ejede, og som ikke var godkendt som praktikvirksomhed. Efter at eleven havde afsluttet sin uddannelse, rejste han krav om efterbetaling af et betydeligt beløb for overarbejde og pension. Det var ikke muligt at gennemføre et lokalt forhandlingsmøde, og i begyndelsen af januar 2017 anmodede 3F derfor det faglige udvalg om at afholde et forligsmøde. Efter at virksomhed A for anden gang anmodede det faglige udvalg om at omberamme det møde, der var indkaldt til, afgav det faglige udvalg efter anmodning fra 3F en erklæring om, at det ikke var muligt at forlige sagen, der derefter blev indbragt for Tvistighedsnævnet. Virksomhed A påstod sagen afvist fra Tvistighedsnævnet under henvisning til, at betingelsen i erhvervsuddannelseslovens § 63, hvorefter det faglige udvalg skal søge at tilvejebringe forlig, inden en sag kan indbringes for Tvistighedsnævnet, ikke var opfyldt. Virksomheden fik ikke medhold i påstanden om afvisning. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at det faglige udvalg, der to gange forgæves havde indkaldt til et forligsmøde, derved havde søgt at tilvejebringe et forlig. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i kravet om betaling for overarbejde, der var opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst. Tvistighedsnævnet lagde herved til grund, at erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, indebærer, at arbejdstidsregler i den kollektive overenskomst, der har betydning for beregningen af løntillæg mv., finder anvendelse i forhold til en elev. Kravet var ikke fortabt ved passivitet, og den omstændighed, at virksomheden som følge af erhvervsskolens rådgivning gik ud fra, at eleven havde krav på et mindre beløb, var uden betydning for retsforholdet mellem eleven og virksomheden. Eleven fik endvidere medhold i et krav om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, idet den del af virksomhed A, som eleven var ansat i, blev virksomhedsoverdraget uden at det førte til, at der blev undgået en ny eller supplerende uddannelsesaftale med henblik på at fastslå, hvilken virksomhed der fremover var part i uddannelsesaftalen. Godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr.

#### ***Kendelse af 16. november 2017 i sag 22.2017***

En elev indgik ved brug af Undervisningsministeriets blanket den 6. september 2015 en aftale om uddannelse som kontorelev med en virksomhed. Forud for underskrivelsen gjorde eleven pr. mail opmærksom på, at hun havde krav på de lønvilkår, der fulgte af den kollektive overenskomst på uddannelsesområdet, herunder pension. Den 8. september 2015 skrev parterne desuden under på en ansættelseskontrakt, som virksomheden havde udarbejdet. Af ansættelseskontrakten fremgik bl.a., at medarbejderne blev tilbudt en pensionsordning, hvor der minimum skulle indbetales 5 % af lønnen, at eleven var berettiget til 5 ugers ferie, og at funktionærlovens almindelige regler om opsigelse gjaldt efter udløbet af prøvetiden. Under ansættelsen betalte virksomheden ikke feriefriidage, fritvalg eller pension, og efter uddannelsesaftalens udløb rejste eleven derfor krav derom. Eleven rejste desuden krav om en

godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet bemærkede, at erhvervsuddannelseslovens § 55, stk.2, ikke kan fraviges til skade for eleven, og at de vilkår i ansættelseskontrakten, der fraveg overenskomsten til skade for eleven, allerede af den grund ikke var bindende. Da elevens krav var opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, blev kravet taget til følge, herunder også kravet om virksomhedens betaling af elevens pensionsbidrag af den allerede udbetalte løn. Flertallet fandt, at der ikke forelå omstændigheder, der kunne begrunde, at virksomheden efter reglerne om *condictio indebiti* havde krav på tilbagesøgning af elevens eget pensionsbidrag, mens mindretallet fandt, at den omstændighed, at eleven havde kendskab til, at hun havde krav på pension, og havde gjort virksomheden opmærksom derpå, indebar, at der forelå omstændigheder, der kunne begrunde, at virksomheden havde krav på tilbagesøgning. Eleven fik en godtgørelse på 10.000 kr. for overtrædelse af ansættelsesbevisloven, idet ansættelseskontrakten, der indeholdt vilkår, der var i strid med erhvervsuddannelsesloven, var vildledende.

#### ***Kendelse af 13. november 2017 i sag 23.2017***

En vokselev, der var under uddannelse som kontorassistent i virksomhed A, fik ikke pension, selv om hun efter den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet havde krav derpå. Hun blev klar over, at hun efter overenskomsten havde krav på pension, da hun senere skiftede til en anden praktikvirksomhed, B, men rejste først krav om efterbetaling af pension 17 måneder efter, at hun i forbindelse med, at hun var færdiguddannet i virksomhed B, rejste et efterbetalingskrav mod denne virksomhed. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven ikke ved passivitet havde fortabt sit krav på efterbetaling mod virksomhed A, idet eleven efter sin egen forklaring først blev klar over, at hun havde ret til efterbetaling, da hun forlod virksomhed B, og da virksomhed A i øvrigt ikke havde haft en begrundet forventning om, at hun ikke ville forfølge sit krav. Eleven havde desuden krav på en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet lønnens størrelse i uddannelsesaftalen var angivet ved en henvisning til "den gældende mindstebetaling for elever fastsat ved kollektiv overenskomst, selv om lønnen for en vokselev efter overenskomsten fastsættes individuelt og dermed ikke fremgår af overenskomsten. Da manglen ikke havde givet anledning til tvist, fastsatte nævnet godtgørelsen til 2.500 kr.

#### ***Kendelse af 20. september 2017 i sag 26.2017***

I uddannelsesaftalen for en elev, der skulle uddannes som tømrer, var angivet, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var "tømrer/snedker". Eleven havde udført overarbejde, som han ikke var blevet honoreret for. Virksomheden var på tidspunktet for sagens behandling i Tvistighedsnævnet begæret tvangsopløst, men der var ikke af skifteretten truffet afgørelse om behandling af begæringen. Tvistighedsnævnet besluttede at behandle sagen. Efter bevisførelsen lagde nævnet til grund, at der var tale om beordret overarbejde, og eleven blev tillagt en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Godtgørelsen blev fastsat til 2.500 kr. under hensyn til, at manglen ved ansættelsesbeviset ikke havde haft betydning for tvisten. Sagen blev behandlet sammen med 27. 2017, hvor der blev truffet en tilsvarende afgørelse.

#### ***Kendelse af 7. september 2017 i sag 37.2017***

En vokselev indgik en aftale med en virksomhed om uddannelse som fitnessinstruktør. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var i uddannelsesaftalen angivet som "HK", og der var sat

kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgjorde mindstelønnen for elever i henhold til overenskomsten. Virksomheden hævdede efterfølgende uddannelsesaftalen med henvisning til samarbejdsproblemer. Eleven, der fremsatte et betalingskrav, indbragte sagen for det faglige udvalg. Over for det faglige udvalg gjorde virksomheden gældende, at den reelle årsag til ophævelsen var, at eleven havde stjålet 1.000 kr. fra ham. Eleven indbragte herefter sagen for Tvistighedsnævnet bl.a. med påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode og erstatning efter funktionærlovens § 3. Virksomheden bestred, at eleven var omfattet af funktionærloven. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet eleven ikke forud for ophævelsen havde modtaget nogen form for advarsel eller irettesættelse. Allerede fordi ophævelsen ikke var begrundet med henvisning til det påståede tyveri, kunne dette forhold ikke føre til, at ophævelsen kunne anses for berettiget. Eleven havde derfor krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Under hensyn til elevens forklaring om sine arbejdsopgaver sammenholdt med de krav, der fremgik af bekendtgørelsen om erhvervsuddannelsen til fitnessinstruktør, blev eleven anset for omfattet af funktionærloven. Eleven havde derfor efter funktionærlovens § 3 krav på løn i opsigelsesperioden. Da eleven som følge af erstatningen efter funktionærlovens § 3 var kompenseret for sit løntab, blev godtgørelsen for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven fastsat til 25.000 kr. svarende til halvdelen af den normale godtgørelse for voksnelever. Eleven fik desuden medhold i et krav vedrørende manglende løn, fritvalgskonto og pension. Nævnet fandt, at angivelsen i uddannelsesaftalen af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet som "HK" var mangelfuldt, idet HK havde indgået en lang række overenskomster med forskellige arbejdsgiverorganisationer og med forskelligt dækningsområde. Det var desuden en mangel, at lønnens størrelse ikke var angivet, idet den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet ikke indeholdt en mindstebetaling for voksnelever. Da manglerne havde givet anledning til tvist om et ikke ubetydeligt beløb, blev godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven fastsat til 7.500 kr.

## **Arbejdstidsdirektivet**

### ***Kendelse af 2. februar 2017 i sag 38.2016***

En elev, der blev uddannet som eventkoordinator, gjorde, efter at hun var færdiguddannet, krav på betaling for rådighedsvagter og overarbejde, herunder overarbejde under rådighedsvagter, og om godtgørelse for overtrædelse af lov om gennemførelse af arbejdstidsdirektivet med et beløb på i alt 566.248,81 kr. I uddannelsesaftalen var anført, at den ugentlige arbejdstid var 37,5 timer pr. uge. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var funktionæroverenskomsten 2014/2017 for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiverforening og KH/Privat. Virksomheden havde ikke tiltrådt overenskomsten. Virksomheden påstod principalt sagen afvist fra Tvistighedsnævnet under henvisning til, at sagen vedrørte fortolkning af overenskomstens § 1, stk. 5, om rådighedsvagt m.v. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at sagen rejste fortolkningsspørgsmål. Efter bevisførelsen lagde Tvistighedsnævnet til grund, at eleven stod til rådighed uden for normal arbejdstid i et omfang, der væsentligt oversteg, hvad hun var forpligtet til efter uddannelsesaftalen, og at hun i den forbindelse havde et betydeligt antal overarbejdstimer, som ikke kunne forventes afviklet i kraft af en flekstidsaftale. Kravet på honorering herfor blev skønsmæssigt fastsat til 80.000 kr. Nævnet fandt det ikke bevist, at der var udført overarbejde i et omfang, der indebar overtrædelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

## **Ferieloven**

### ***Kendelse af 30. november 2017 i sag 47.2017***

En elev, der var under uddannelse som frisør, var som følge af graviditetsbetinget sygdom og orlov forhindret i at afholde sin fulde ferie i ferieåret 2015/2016. Eleven havde foruden den ferie på 16,64 feriedage, som hun havde optjent under sin ansættelse som elev, krav på 8,36 dages ferie i medfør af ferielovens § 9. På det tidspunkt, hvor feriehindringen indtraf, havde hun afholdt 15 dages ferie. Under henvisning til feriehindringen anmodede hun derfor virksomheden om betaling af løn for de resterende 10 feriedage. Virksomheden betalte alene den resterende optjente ferie på 1,64 dage, men afviste at betale for den del af kravet, der vedrørte de 8,36 dage, som eleven havde krav på efter ferielovens § 9. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering anførte i en vejledende udtalelse, at elever efter § 38 har krav på udbetaling af ferie efter § 9 i tilfælde af en feriehindring. Tvistighedsnævnet anså sig for kompetent til at behandle tvisten. Flertallet af nævnets medlemmer fandt, at ferielovens § 38 måtte forstås således, at den omfatter såvel optjent ferie som ferie efter § 9, og at eleven derfor havde krav på at få udbetalt løn for de resterende 8,36 dage. Flertallet lagde herved navnlig vægt på, at ferielovens § 38 i modsætning til fx ferielovens § 19 og § 34 b, stk. 2, efter sin ordlyd ikke er begrænset til kun at gælde for optjent ferie efter § 7, og at der ikke ved § 9's ordlyd var taget stilling til spørgsmålet. En formålsfortolkning talte endvidere ikke imod dette resultat, der desuden var i overensstemmelse med den vejledende udtalelse fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Mindretallet, der fandt, at § 38 måtte forstås således, at den kun gav mulighed for udbetaling af optjent ferie, lagde vægt på, at § 9 er udtryk for en helt særlig undtagelse i ferieloven, der giver en elev ret til betalt ferie, selv om retten til betalt ferie ikke er optjent efter de almindelige regler, og at eleven, der under sit fravær modtog offentlige ydelser, ved en udbetaling af ferien ville blive overkompenseret. Mindretallet lagde desuden vægt på, at § 9 efter sin ordlyd må forstås sådan, at arbejdsgiverens pligt alene består i at betale løn under ferien, og at det fremgår af bemærkningerne til § 38, at bestemmelsen kun omfatter optjent ferie.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

### **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)

Ingen kendelser

### **Funktionærloven**

### ***Kendelse af 27. marts 2017 i sag 53.2016***

En virksomhed ophævede en uddannelsesaftale med en elev. Ophævelsen var begrundet med, at eleven ikke havde fulgt de anvisninger, som hun fik. Efter at uddannelsesaftalen var ophævet, konstaterede virksomhedens direktør efter sin egen forklaring, at der manglede et større beløb i virksomhedens pengeskab, og virksomheden anmeldte eleven for tyveri. Politiet efterforskede forholdet og afhørte i den forbindelse en række personer. Politiet sluttede sagen, uden at der blev rejst sigtelse mod eleven.

Twistighedsnævnet fandt ikke, at virksomheden havde bevist, at ophævelsen var berettiget som følge af de forhold, der var anført i begrundelsen for ophævelsen. Twistighedsnævnet fandt endvidere ikke, at virksomheden havde bevist, at der var en sådan mistanke om, at eleven havde begået strafbart forhold over for virksomheden, at ophævelsen af uddannelsesaftalen af den grund var berettiget. Nævnet lagde herved vægt på, at anklagemyndigheden havde besluttet ikke at rejse tiltale mod eleven, og at der ikke under nævnets behandling af sagen var fremkommet oplysninger om mistankegrundlaget, som ikke havde foreligget under politiets behandling af sagen. Eleven, der var omfattet af funktionærloven, havde derfor krav på erstatning efter funktionærlovens § 3 og på godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven blev fastsat til 15.000 kr. under hensyn til, at eleven havde fået erstatning efter funktionærlovens § 3. Eleven, der var repræsenteret af en advokat, påstod sig tillagt sagsomkostninger "i overensstemmelse med sædvanlige takster". Nævnet udtalte i den anledning, at ingen af parterne efter nævnets faste praksis skulle betale sagsomkostninger til den anden part, og at retsplejelovens regler om fastsættelse af sagsomkostninger ikke finder anvendelse ved behandlingen af sagen. Nævnet bestemte desuden, at der ikke var grundlag for at bestemme, at udgifterne til vidneførsel skulle afholdes af statskassen.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

#### ***Kendelse af 8. august 2017 i sag 02.2017***

En elev, der skulle uddannes som handelsassistent inden for autobranchen, blev bortvist. Der blev under mødet i Twistighedsnævnet afgivet stærkt uoverensstemmende forklaringer om baggrunden for bortvisningen, og nævnet fandt på den baggrund, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen var berettiget. Eleven, der var omfattet af funktionærloven, havde derfor krav på erstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter funktionærlovens § 2b. Godtgørelsen efter § 2b blev fastsat til 15.000 kr. Eleven blev ikke tillagt godtgørelse for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven. Nævnet henviste herved til, at erstatningen efter funktionærlovens § 3 og godtgørelsen efter § 2b i det væsentlige kompenserede for de samme forhold som en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. I uddannelsesaftalen var under punktet om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet anført "Ingen, men følger HK". Virksomheden var associeret DI, men havde ikke tegnet overenskomst. Der var flere overenskomster, som kunne finde anvendelse. Virksomheden var af den opfattelse, at en overenskomst, der ikke gav eleven ret til pension, fandt anvendelse, mens eleven var af den opfattelse, at en overenskomst, der gav ham ret til pension, fandt anvendelse. Nævnet lagde vægt på, at det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken af flere mulige kollektiv overenskomst der fandt anvendelse, at uddannelsesaftalen var affattet af virksomheden, og at virksomheden derfor efter almindelige aftaleretlige regler måtte bære risikoen for uklarheder ved aftalens udformning. Eleven fik derfor medhold i, at den overenskomst, der gav ham ret til pension, fandt anvendelse. Eleven fik tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr.

#### ***Kendelse af 18. maj 2017 i sag 06.2017***

I en uddannelsesaftale for en vokselev, der skulle uddannes til kontorassistent, var angivet, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var "Dansk Erhverv/HK". Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service 2014/2017 mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat og HK Handel. Der var sat kryds i rubrikken,

hvorefter lønnen udgjorde den gældende mindstebetaling for elever fastsat ved kollektiv overenskomst. Den kollektive overenskomst indeholdt ikke bestemmelser om mindstelønnen for voksnelever. Tvistighedsnævnet fandt, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var tilstrækkelig klart angivet, men at lønnens størrelse var mangelfuldt angivet. Godtgørelsen for overtrædelse af ansættelsesbevisloven blev på baggrund af formandens stemme fastsat til 2.500 kr., jf. bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet § 24, stk. 3. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden havde været berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen og henviste herved bl.a. til, at eleven ved en sygdomsmeddelelse den 1. juni 2016 ikke fulgte personalehåndbogens bestemmelser om sygdomsmeddelelse, efter at eleven kort forinden havde modtaget en advarsel for et lignende forhold. Virksomheden tog ved en samtale med eleven den 3. juni 2016 forbehold om at ophæve uddannelsesaftalen. Uddannelsesaftalen blev ophævet den 17. juni 2016. Under henvisning til erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 3, fandt nævnet, at virksomheden ikke ved passivitet havde fortabt retten til at hæve.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

### ***Kendelse af 7. september 2017 i sag 37.2017***

En voksnelev indgik en aftale med en virksomhed om uddannelse som fitnessinstruktør. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var i uddannelsesaftalen angivet som "HK", og der var sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgjorde mindstelønnen for elever i henhold til overenskomsten. Virksomheden hævdede efterfølgende uddannelsesaftalen med henvisning til samarbejdsproblemer. Eleven, der fremsatte et betalingskrav, indbragte sagen for det faglige udvalg. Over for det faglige udvalg gjorde virksomheden gældende, at den reelle årsag til ophævelsen var, at eleven havde stjålet 1.000 kr. fra ham. Eleven indbragte herefter sagen for Tvistighedsnævnet bl.a. med påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode og erstatning efter funktionærlovens § 3. Virksomheden bestred, at eleven var omfattet af funktionærloven. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet eleven ikke forud for ophævelsen havde modtaget nogen form for advarsel eller irettesættelse. Allerede fordi ophævelsen ikke var begrundet med henvisning til det påståede tyveri, kunne dette forhold ikke føre til, at ophævelsen kunne anses for berettiget. Eleven havde derfor krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Under hensyn til elevens forklaring om sine arbejdsopgaver sammenholdt med de krav, der fremgik af bekendtgørelsen om erhvervsuddannelsen til fitnessinstruktør, blev eleven anset for omfattet af funktionærloven. Eleven havde derfor efter funktionærlovens § 3 krav på løn i opsigelsesperioden. Da eleven som følge af erstatningen efter funktionærlovens § 3 var kompenseret for sit løntab, blev godtgørelsen for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven fastsat til 25.000 kr. svarende til halvdelen af den normale godtgørelse for voksnelever. Eleven fik desuden medhold i et krav vedrørende manglende løn, fritvalgskonto og pension. Nævnet fandt, at angivelsen i uddannelsesaftalen af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet som "HK" var mangelfuldt, idet HK havde indgået en lang række overenskomster med forskellige arbejdsgiverorganisationer og med forskelligt dækningsområde. Det var desuden en mangel, at lønnens størrelse ikke var angivet, idet den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet ikke indeholdt en mindstebetaling for voksnelever. Da manglerne havde givet anledning til tvist om et ikke ubetydeligt beløb, blev godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven fastsat til 7.500 kr.

### **Hjemvisning til fagligt udvalg**



### ***Kendelse af 1. november 2017 i sag 17.2017***

En elev indgik en uddannelsesaftale med virksomhed A, der drev et bryggeri og en restaurant, om uddannelse som gastronom med specialet kok. Uddannelsesperioden løb fra den 1. juli 2013 til den 30. september 2016. Virksomhed A havde ikke overenskomst. Nogle måneder før eleven var færdiguddannet, blev den restaurant, som virksomhed A drev, overdraget til virksomhed B. Der blev ikke i den forbindelse lavet et tillæg til uddannelsesaftalen med angivelse af elevens fremtidige uddannelsessted, men da eleven mødte op i virksomhed B, fik han at vide, at han ikke var ansat der. Eleven arbejdede derfor i resten af sin elevtid på en café, som virksomhed A ejede, og som ikke var godkendt som praktikvirksomhed. Efter at eleven havde afsluttet sin uddannelse, rejste han krav om efterbetaling af et betydeligt beløb for overarbejde og pension. Det var ikke muligt at gennemføre et lokalt forhandlingsmøde, og i begyndelsen af januar 2017 anmodede 3F derfor det faglige udvalg om at afholde et forligsmøde. Efter at virksomhed A for anden gang anmodede det faglige udvalg om at omberamme det møde, der var indkaldt til, afgav det faglige udvalg efter anmodning fra 3F en erklæring om, at det ikke var muligt at forlige sagen, der derefter blev indbragt for Tvistighedsnævnet. Virksomhed A påstod sagen afvist fra Tvistighedsnævnet under henvisning til, at betingelsen i erhvervsuddannelseslovens § 63, hvorefter det faglige udvalg skal søge at tilvejebringe forlig, inden en sag kan indbringes for Tvistighedsnævnet, ikke var opfyldt. Virksomheden fik ikke medhold i påstanden om afvisning. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at det faglige udvalg, der to gange forgæves havde indkaldt til et forligsmøde, derved havde søgt at tilvejebringe et forlig. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i kravet om betaling for overarbejde, der var opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst. Tvistighedsnævnet lagde herved til grund, at erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, indebærer, at arbejdstidsregler i den kollektive overenskomst, der har betydning for beregningen af løntillæg mv., finder anvendelse i forhold til en elev. Kravet var ikke fortabt ved passivitet, og den omstændighed, at virksomheden som følge af erhvervsskolens rådgivning gik ud fra, at eleven havde krav på et mindre beløb, var uden betydning for retsforholdet mellem eleven og virksomheden. Eleven fik endvidere medhold i et krav om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, idet den del af virksomhed A, som eleven var ansat i, blev virksomhedsoverdraget uden at det førte til, at der blev undgået en ny eller supplerende uddannelsesaftale med henblik på at fastslå, hvilken virksomhed der fremover var part i uddannelsesaftalen. Godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr.

### **Injurier**

Ingen kendelser

### **Konkurrerende overenskomster**

### ***Kendelse af 8. august 2017 i sag 02.2017***

En elev, der skulle uddannes som handelsassistent inden for autobranschen, blev bortvist. Der blev under mødet i Tvistighedsnævnet afgivet stærkt uoverensstemmende forklaringer om baggrunden for bortvisningen, og nævnet fandt på den baggrund, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen var berettiget. Eleven, der var omfattet af funktionærloven, havde derfor krav på erstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter funktionærlovens § 2b. Godtgørelsen efter § 2b blev fastsat til 15.000 kr. Eleven blev ikke tillagt godtgørelse for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven. Nævnet henviste herved til, at erstatningen efter funktionærlovens § 3 og

godtgørelsen efter § 2b i det væsentlige kompenserede for de samme forhold som en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. I uddannelsesaftalen var under punktet om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet anført "Ingen, men følger HK". Virksomheden var associeret DI, men havde ikke tegnet overenskomst. Der var flere overenskomster, som kunne finde anvendelse. Virksomheden var af den opfattelse, at en overenskomst, der ikke gav eleven ret til pension, fandt anvendelse, mens eleven var af den opfattelse, at en overenskomst, der gav ham ret til pension, fandt anvendelse. Nævnet lagde vægt på, at det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken af flere mulige kollektiv overenskomst der fandt anvendelse, at uddannelsesaftalen var affattet af virksomheden, og at virksomheden derfor efter almindelige aftaleretlige regler måtte bære risikoen for uklarheder ved aftalens udformning. Eleven fik derfor medhold i, at den overenskomst, der gav ham ret til pension, fandt anvendelse. Eleven fik tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr.

### **Ligebehandlingsloven**

Ingen kendelser

### **Ligelønsloven**

Ingen kendelser

### **Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2**

#### ***Kendelse af 24. januar 2017 i sag 31.2016***

I en uddannelsesaftale for en vokselev, der var under uddannelse som tømrer, var ikke oplyst, hvilken kollektiv overenskomst der var gældende for uddannelsesområdet. Det var desuden ikke oplyst, at virksomheden blev drevet i selskabsform. Eleven modtog ikke lønsedler, og der blev ikke indbetalt skat af hans løn, ligesom der ikke blev indbetalt pension. Uddannelsesaftalen ophørte, da virksomheden lukkede. Eleven gjorde krav gældende mod arbejdsgiveren for den del af lønnen, der udgjorde skat, for pension med 12,15%, godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis og godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i, at han havde krav på betaling af den manglende løn. Han fik endvidere medhold i kravet på pension med 12 %. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at eleven af efterbetalingskravet vedrørende løn skulle afholde sit eget pensionsbidrag, idet efterbetalingskravet alene vedrørte manglende betaling af skat. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Industri-, Træ- og Møbeloverenskomsten mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund – Industrigruppen. Af § 38 i denne overenskomst fremgik, at virksomheder, der ikke i forvejen havde en sundhedsordning, skulle etablere en sundhedsordning i PensionDanmark, og at virksomhedens bidrag hertil på 0,15% skulle indbetales af virksomheden sammen med pensionsordningen. De faste medlemmer af nævnet var ikke enige om, hvorvidt eleven havde krav på at få indbetalt bidraget til sundhedsordningen på 0,15 % til sin pensionsordning i den situation, hvor den periode, som sundhedsordningen skulle dække, var udløbet. Da der var uenighed om fortolkning af overenskomsten, afviste Tvistighedsnævnet derfor at tage stilling til, om klager havde krav på at få indbetalt bidraget på 0,15 % til sin pensionsordning. Eleven fik tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. og en godtgørelse for mistet uddannelsesgode på 50.000 kr.

#### ***Kendelse af 2. februar 2017 i sag 38.2016***

En elev, der blev uddannet som eventkoordinator, gjorde, efter at hun var færdiguddannet, krav på betaling for rådighedsvagter og overarbejde, herunder overarbejde under rådighedsvagter, og om godtgørelse for overtrædelse af lov om gennemførelse af arbejdstidsdirektivet med et beløb på i alt 566.248,81 kr. I uddannelsesaftalen var anført, at den ugentlige arbejdstid var 37,5 timer pr. uge. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var funktionæroverenskomsten 2014/2017 for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiverforening og KH/Privat. Virksomheden havde ikke tiltrådt overenskomsten. Virksomheden påstod principalt sagen afvist fra Tvistighedsnævnet under henvisning til, at sagen vedrørte fortolkning af overenskomstens § 1, stk. 5, om rådighedsvagt m.v. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at sagen rejste fortolkningsspørgsmål. Efter bevisførelsen lagde Tvistighedsnævnet til grund, at eleven stod til rådighed uden for normal arbejdstid i et omfang, der væsentligt oversteg, hvad hun var forpligtet til efter uddannelsesaftalen, og at hun i den forbindelse havde et betydeligt antal overarbejdstimer, som ikke kunne forventes afviklet i kraft af en flekstidsaftale. Kravet på honorering herfor blev skønsmæssigt fastsat til 80.000 kr. Nævnet fandt det ikke bevist, at der var udført overarbejde i et omfang, der indebar overtrædelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

#### ***Kendelse af 24. januar 2017 i sag 34.2016***

En elev, der var under uddannelse som serviceassistent, havde ikke fået indbetalt pension af sin løn og gjorde desuden gældende, at hun havde et krav på efterbetaling af løn med tillæg af pension. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var serviceoverenskomsten 2014-2017 mellem DI Overenskomst II (SBA) og 3F Privat service, Hotel og Restauration. Ifølge § 19 i denne overenskomst udgjorde virksomhedens pensionsbidrag 8,15 %. Af overenskomsten fremgik desuden, at alle medarbejdere var omfattet af PensionDanmarks sundhedsordning, og at bidrag til sundhedsordningen var indeholdt i arbejdsgiverens pensionsbidrag. Der var mellem parterne enighed om, at arbejdsgiverens pensionsbidrag var forhøjet fra 8 % til 8,15 % som følge af sundhedsordningen. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at virksomheden skulle betale pension med 12,15 % af såvel tidligere udbetalt løn som af efterbetalingskravet vedrørende løn. Umiddelbart før sagen blev indbragt for Tvistighedsnævnet, blev virksomheden taget under konkursbehandling. Kurator i boet påstod sagen afvist fra Tvistighedsnævnet og henviste herved til, at skifteretten i henhold til konkursloven havde enekompetence til at behandle tvister mod boet. Tvistighedsnævnet fandt, at sagen kunne behandles af nævnet, idet konkurslovens § 242, hvorefter skifteretten har kompetence til at træffe afgørelse vedrørende fallenten, ikke indebærer en fravigelse af erhvervsuddannelseslovens § 63, stk. 3, hvorefter en tvistighed mellem en elev og en praktikvirksomhed ikke kan indbringes for domstolene, før Tvistighedsnævnet har behandlet sagen. De faste medlemmer af nævnet var ikke enige om, hvorvidt eleven havde krav på at få indbetalt bidraget til sundhedsordningen på 0,15 % til sin pensionsordning i den situation, hvor den periode, som sundhedsordningen skulle dække, var udløbet. Da der var uenighed om fortolkning af overenskomsten, afviste Tvistighedsnævnet derfor at tage stilling til, om klager havde krav på at få indbetalt bidraget på 0,15 % til sin pensionsordning. Af den allerede udbetalte løn havde klager herefter krav på betaling af pension med 12 %, mens klager af efterbetalingskravet alene havde krav på betaling af pension med 8 %, idet klager selv måtte udrede sit eget pensionsbidrag på 4 % af efterbetalingskravet. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at Højesterets dom af 20. august 2014, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2014 side 3363, alene indebærer, at en elev har krav på, at praktikvirksomheden betaler elevens

pensionsbidrag i de tilfælde, hvor praktikvirksomheden har udbetalt elevens eget pensionsbidrag til denne i stedet for at indbetale pensionsbidraget til elevens pensionsordning.

#### ***Kendelse af 1. november 2017 i sag 17.2017***

En elev indgik en uddannelsesaftale med virksomhed A, der drev et bryggeri og en restaurant, om uddannelse som gastronom med specialet kok. Uddannelsesperioden løb fra den 1. juli 2013 til den 30. september 2016. Virksomhed A havde ikke overenskomst. Nogle måneder før eleven var færdiguddannet, blev den restaurant, som virksomhed A drev, overdraget til virksomhed B. Der blev ikke i den forbindelse lavet et tillæg til uddannelsesaftalen med angivelse af elevens fremtidige uddannelsessted, men da eleven mødte op i virksomhed B, fik han at vide, at han ikke var ansat der. Eleven arbejdede derfor i resten af sin elevtid på en café, som virksomhed A ejede, og som ikke var godkendt som praktikvirksomhed. Efter at eleven havde afsluttet sin uddannelse, rejste han krav om efterbetaling af et betydeligt beløb for overarbejde og pension. Det var ikke muligt at gennemføre et lokalt forhandlingsmøde, og i begyndelsen af januar 2017 anmodede 3F derfor det faglige udvalg om at afholde et forligsmøde. Efter at virksomhed A for anden gang anmodede det faglige udvalg om at omberamme det møde, der var indkaldt til, afgav det faglige udvalg efter anmodning fra 3F en erklæring om, at det ikke var muligt at forlige sagen, der derefter blev indbragt for Tvistighedsnævnet. Virksomhed A påstod sagen afvist fra Tvistighedsnævnet under henvisning til, at betingelsen i erhvervsuddannelseslovens § 63, hvorefter det faglige udvalg skal søge at tilvejebringe forlig, inden en sag kan indbringes for Tvistighedsnævnet, ikke var opfyldt. Virksomheden fik ikke medhold i påstanden om afvisning. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at det faglige udvalg, der to gange forgæves havde indkaldt til et forligsmøde, derved havde søgt at tilvejebringe et forlig. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i kravet om betaling for overarbejde, der var opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst. Tvistighedsnævnet lagde herved til grund, at erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, indebærer, at arbejdstidsregler i den kollektive overenskomst, der har betydning for beregningen af løntillæg mv., finder anvendelse i forhold til en elev. Kravet var ikke fortabt ved passivitet, og den omstændighed, at virksomheden som følge af erhvervsskolens rådgivning gik ud fra, at eleven havde krav på et mindre beløb, var uden betydning for retsforholdet mellem eleven og virksomheden. Eleven fik endvidere medhold i et krav om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, idet den del af virksomhed A, som eleven var ansat i, blev virksomhedsoverdraget uden at det førte til, at der blev undgået en ny eller supplerende uddannelsesaftale med henblik på at fastslå, hvilken virksomhed der fremover var part i uddannelsesaftalen. Godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr.

#### ***Kendelse af 16. november 2017 i sag 22.2017***

En elev indgik ved brug af Undervisningsministeriets blanket den 6. september 2015 en aftale om uddannelse som kontorelev med en virksomhed. Forud for underskrivelsen gjorde eleven pr. mail opmærksom på, at hun havde krav på de lønvilkår, der fulgte af den kollektive overenskomst på uddannelsesområdet, herunder pension. Den 8. september 2015 skrev parterne desuden under på en ansættelseskontrakt, som virksomheden havde udarbejdet. Af ansættelseskontrakten fremgik bl.a., at medarbejderne blev tilbudt en pensionsordning, hvor der minimum skulle indbetales 5 % af lønnen, at eleven var berettiget til 5 ugers ferie, og at funktionærlovens almindelige regler om opsigelse gjaldt efter udløbet af prøvetiden. Under ansættelsen betalte virksomheden ikke feriefridage, fritvalg eller pension, og efter uddannelsesaftalens udløb rejste eleven derfor krav derom. Eleven rejste desuden krav om en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet bemærkede, at erhvervsuddannelseslovens §

55, stk.2, ikke kan fraviges til skade for eleven, og at de vilkår i ansættelseskontrakten, der fraveg overenskomsten til skade for eleven, allerede af den grund ikke var bindende. Da elevens krav var opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, blev kravet taget til følge, herunder også kravet om virksomhedens betaling af elevens pensionsbidrag af den allerede udbetalte løn. Flertallet fandt, at der ikke forelå omstændigheder, der kunne begrunde, at virksomheden efter reglerne om *condictio indebiti* havde krav på tilbagesøgning af elevens eget pensionsbidrag, mens mindretallet fandt, at den omstændighed, at eleven havde kendskab til, at hun havde krav på pension, og havde gjort virksomheden opmærksom derpå, indebar, at der forelå omstændigheder, der kunne begrunde, at virksomheden havde krav på tilbagesøgning. Eleven fik en godtgørelse på 10.000 kr. for overtrædelse af ansættelsesbevisloven, idet ansættelseskontrakten, der indeholdt vilkår, der var i strid med erhvervsuddannelsesloven, var vildledende.

### **Mangelfuld uddannelse**

Ingen kendelser

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

Ingen kendelser

### **Ophævelse af uddannelsesaftalen**

#### **1. virksomhedens ensidige ophævelse**

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

#### ***Kendelse af 24. januar 2017 i sag 49.2016***

For en elev, der skulle uddannes som dyrepasserassistent, blev der indgået en uddannelsesaftale ved brug af Undervisningsministeriets blanket. Der blev herudover udfærdiget en ansættelsesaftale, hvori blandt andet var anført, at ansættelsesforholdet kunne opsiges med 14 dages varsel. Efter at prøvetiden var udløbet, opsagde virksomheden eleven med 14 dages varsel med henvisning til, at virksomheden på grund af elevens adfærd ikke kunne tage ansvaret for den fortsatte elevtid. Eleven gjorde krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode og for mangler ved ansættelsesbeviset. Virksomheden gav hverken møde i det faglige udvalg eller i Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet tillagde eleven en godtgørelse på 30.000 kr. for mistet uddannelsesgode, idet virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at der var grundlag for at hæve uddannelsesaftalen efter erhvervsuddannelseslovens § 61. Eleven fik endvidere tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet ansættelsesaftalen i strid med erhvervsuddannelseslovens § 60 indeholdt en bestemmelse om, at uddannelsesaftalen kunne opsiges med 14 dages varsel. Godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr. under hensyn til, at manglen havde givet anledning til tvisten, der udsprang af virksomhedens uberettigede opsigelse af uddannelsesaftalen.

#### ***Kendelse af 24. april 2017 i sag 51.2016***

En virksomhed hævdede uberettiget en uddannelsesaftale med en elev, efter at eleven var gået hjem fra arbejde på grund af sygdom. For Tvistighedsnævnet var der blandt andet tvist om, fra hvilket tidspunkt ophævelsen skulle regnes. Nævnet fandt, at virksomheden ikke havde bevist, at eleven var blevet underrettet om ophævelsen før et forligsmøde i det faglige udvalg. Nævnet lagde herved blandt andet vægt

på, at virksomheden ikke havde ophævet uddannelsesaftalen ved brug af blanketten om ophævelse, og at det ikke klart fremgik af en mail og en sms til eleven, at uddannelsesaftalen var ophævet. Eleven havde derfor krav på løn, indtil det tidspunkt, hvor han blev bekendt med, at uddannelsesaftalen var ophævet.

#### ***Kendelse af 27. marts 2017 i sag 53.2016***

En virksomhed ophævede en uddannelsesaftale med en elev. Ophævelsen var begrundet med, at eleven ikke havde fulgt de anvisninger, som hun fik. Efter at uddannelsesaftalen var ophævet, konstaterede virksomhedens direktør efter sin egen forklaring, at der manglede et større beløb i virksomhedens pengeskab, og virksomheden anmeldte eleven for tyveri. Politiet efterforskede forholdet og afhørte i den forbindelse en række personer. Politiet sluttede sagen, uden at der blev rejst sigtelse mod eleven. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at virksomheden havde bevist, at ophævelsen var berettiget som følge af de forhold, der var anført i begrundelsen for ophævelsen. Tvistighedsnævnet fandt endvidere ikke, at virksomheden havde bevist, at der var en sådan mistanke om, at eleven havde begået strafbart forhold over for virksomheden, at ophævelsen af uddannelsesaftalen af den grund var berettiget. Nævnet lagde herved vægt på, at anklagemyndigheden havde besluttet ikke at rejse tiltale mod eleven, og at der ikke under nævnets behandling af sagen var fremkommet oplysninger om mistankegrundlaget, som ikke havde foreligget under politiets behandling af sagen. Eleven, der var omfattet af funktionærloven, havde derfor krav på erstatning efter funktionærlovens § 3 og på godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven blev fastsat til 15.000 kr. under hensyn til, at eleven havde fået erstatning efter funktionærlovens § 3. Eleven, der var repræsenteret af en advokat, påstod sig tillagt sagsomkostninger "i overensstemmelse med sædvanlige takster". Nævnet udtalte i den anledning, at ingen af parterne efter nævnets faste praksis skulle betale sagsomkostninger til den anden part, og at retsplejelovens regler om fastsættelse af sagsomkostninger ikke finder anvendelse ved behandlingen af sagen. Nævnet bestemte desuden, at der ikke var grundlag for at bestemme, at udgifterne til vidneførsel skulle afholdes af statskassen.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

#### ***Kendelse af 8. august 2016 i sag 57.2016***

Efter at en elev, der var under uddannelse som anlægsgartner, havde lavet et opslag på virksomhedens Facebook side, hvor han rykkede for sin løn og spurgte, om virksomheden var ved at lukke, ophævede virksomheden uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var uberettiget. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven tidligere havde haft betydelige vanskeligheder med at få udbetalt sin løn, og at det i den forbindelse havde været nødvendigt at indgive en konkursbegæring og at lade fagforeningen rykke for betalingen. Det blev endvidere lagt til grund, at eleven forud for opslaget på Facebook gentagne gange forgæves havde rettet henvendelse til virksomheden om udbetaling, og at virksomheden var orienteret om, at det var af stor vigtighed for eleven at få pengene udbetalt. Virksomheden, der på trods heraf undlod at reagere, havde derved ved sin adfærd selv givet anledning til, at eleven fandt det nødvendigt at rykke ved et opslag på Facebook. Tvistighedsnævnet fastsatte godtgørelsen for mistet uddannelsesgode til 50.000 kr., idet der var tale om en vokselev. Virksomheden blev frifundet for et krav om løn mv. for perioden efter ophævelsen, idet det klart fremgik af ophævelsen, at ophævelsen var sket med øjeblikkelig virkning. Nævnet anførte i den forbindelse bl.a., at det efter nævnets faste praksis ikke er en betingelse for at anse en uddannelsesaftale for hævet, at

ophævelsen er sket ved anvendelse af blanketten om ophævelse. I uddannelsesaftalen for eleven var angivet, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var "3F/anlægsgartnere". 3F og Danske Anlægsgartnere havde indgået tre overenskomster, idet der ud over overenskomsten for anlægsgartnerarbejde, som var den relevante overenskomst for uddannelsesaftalen, også var en overenskomst for golfbaner og indendørs beplantning. Nævnet fandt, at det udgjorde en mangel ved ansættelsesbeviset, at det ikke fremgik, at det var overenskomsten vedrørende anlægsarbejde, der fandt anvendelse, men at manglen var undskyldelig og uden konkret betydning for eleven. Eleven blev derfor alene tillagt en godtgørelse på 1.000 kr. for mangelfuldt ansættelsesbevis.

#### ***Kendelse af 8. august 2017 i sag 01.2017***

En virksomhed, A, der drev en restaurant, indgik den 6. august 2013 en uddannelsesaftale med en elev, der skulle uddannes som tjener. Den 5. april 2015 blev uddannelsesaftalen ophævet ensidigt af eleven. Dagen efter indgik eleven en ny uddannelsesaftale med en anden virksomhed, B, der skulle drive restaurant fra samme lokaler som den tidligere virksomhed, men som ikke var godkendt som praktiksted. Den 23. juni 2015 ophævede virksomhed B uddannelsesaftalen. På blanketten til brug for ophævelse af en uddannelsesaftale var der sat kryds i rubrikken, hvorefter aftalen var ophævet i prøvetiden. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at virksomhed A blev virksomhedsoverdraget til virksomhed B, og at virksomhed B som led i virksomhedsoverdragelsen overtog uddannelsesaftalen med eleven. Nævnet lagde herved til grund, at virksomhed B, der ikke havde søgt om godkendelse som praktiksted, ikke havde godtgjort, at der ikke kunne opnås godkendelse som praktiksted. Virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 2, var derfor ikke til hinder for at anse uddannelsesaftalen for omfattet af virksomhedsoverdragelsen. Nævnet lagde endvidere til grund, at uddannelsesaftalen af 6. august 2013 ikke kunne anses for bragt til ophør ved ophævelsen af 5. april 2015, idet det måtte lægges til grund, at ophævelsen skyldtes en fejlagtig opfattelse af, at det var nødvendigt at ophæve den gamle uddannelsesaftale og indgå en ny aftale med virksomhed B. Virksomhedens ophævelse af 23. juni 2015 kunne derfor ikke anses for sket i prøvetiden. Da virksomheden ikke havde bevist, at der forelå omstændigheder, der kunne begrunde, at uddannelsesaftalen blev ophævet efter prøvetidens udløb, havde eleven krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Godtgørelsen blev fastsat til 30.000 kr. Uddannelsesaftalen indeholdt ikke en henvisning til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og ansættelsesbeviset var derfor behæftet med en mangel. Elevens påstand om en godtgørelse på 7.500 kr. blev taget til følge.

#### ***Kendelse af 8. august 2017 i sag 02.2017***

En elev, der skulle uddannes som handelsassistent inden for autobranchen, blev bortvist. Der blev under mødet i Tvistighedsnævnet afgivet stærkt uoverensstemmende forklaringer om baggrunden for bortvisningen, og nævnet fandt på den baggrund, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen var berettiget. Eleven, der var omfattet af funktionærloven, havde derfor krav på erstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter funktionærlovens § 2b. Godtgørelsen efter § 2b blev fastsat til 15.000 kr. Eleven blev ikke tillagt godtgørelse for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven. Nævnet henviste herved til, at erstatningen efter funktionærlovens § 3 og godtgørelsen efter § 2b i det væsentlige kompenserede for de samme forhold som en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. I uddannelsesaftalen var under punktet om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet anført "Ingen, men følger HK". Virksomheden var associeret DI, men havde ikke tegnet overenskomst. Der var flere overenskomster, som kunne finde anvendelse. Virksomheden var af den

opfattelse, at en overenskomst, der ikke gav eleven ret til pension, fandt anvendelse, mens eleven var af den opfattelse, at en overenskomst, der gav ham ret til pension, fandt anvendelse. Nævnet lagde vægt på, at det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken af flere mulige kollektiv overenskomst der fandt anvendelse, at uddannelsesaftalen var affattet af virksomheden, og at virksomheden derfor efter almindelige aftaleretlige regler måtte bære risikoen for uklarheder ved aftalens udformning. Eleven fik derfor medhold i, at den overenskomst, der gav ham ret til pension, fandt anvendelse. Eleven fik tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr.

#### ***Kendelse af 18. maj 2017 i sag 06.2017***

I en uddannelsesaftale for en vokselev, der skulle uddannes til kontorassistent, var angivet, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var "Dansk Erhverv/HK". Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service 2014/2017 mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat og HK Handel. Der var sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgjorde den gældende mindstebetaling for elever fastsat ved kollektiv overenskomst. Den kollektive overenskomst indeholdt ikke bestemmelser om mindstelønnen for vokselever. Tvistighedsnævnet fandt, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var tilstrækkelig klart angivet, men at lønnens størrelse var mangelfuldt angivet. Godtgørelsen for overtrædelse af ansættelsesbevisloven blev på baggrund af formandens stemme fastsat til 2.500 kr., jf. bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet § 24, stk. 3. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden havde været berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen, og henviste herved bl.a. til, at eleven ved en sygdom den 1. juni 2016 ikke fulgte personalehåndbogens bestemmelser om sygdomsmelding, efter at eleven kort forinden havde modtaget en advarsel for et lignende forhold. Virksomheden tog ved en samtale med eleven den 3. juni 2016 forbehold om at ophæve uddannelsesaftalen. Uddannelsesaftalen blev ophævet den 17. juni 2016. Under henvisning til erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 3, fandt nævnet, at virksomheden ikke ved passivitet havde fortabt retten til at hæve.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

#### ***Kendelse af 7. september 2017 i sag 37.2017***

En vokselev indgik en aftale med en virksomhed om uddannelse som fitnessinstruktør. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var i uddannelsesaftalen angivet som "HK", og der var sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgjorde mindstelønnen for elever i henhold til overenskomsten. Virksomheden hævdede efterfølgende uddannelsesaftalen med henvisning til samarbejdsproblemer. Eleven, der fremsatte et betalingskrav, indbragte sagen for det faglige udvalg. Over for det faglige udvalg gjorde virksomheden gældende, at den reelle årsag til ophævelsen var, at eleven havde stjålet 1.000 kr. fra ham. Eleven indbragte herefter sagen for Tvistighedsnævnet bl.a. med påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode og erstatning efter funktionærlovens § 3. Virksomheden bestred, at eleven var omfattet af funktionærloven. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet eleven ikke forud for ophævelsen havde modtaget nogen form for advarsel eller irettesættelse. Allerede fordi ophævelsen ikke var begrundet med henvisning til det påståede tyveri, kunne dette forhold ikke føre til, at ophævelsen kunne anses for berettiget. Eleven havde derfor krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Under hensyn til elevens forklaring om sine arbejdsopgaver sammenholdt med de krav, der fremgik af bekendtgørelsen om erhvervsuddannelsen til fitnessinstruktør, blev eleven anset for omfattet af



funktionærloven. Eleven havde derfor efter funktionærlovens § 3 krav på løn i opsigelsesperioden. Da eleven som følge af erstatningen efter funktionærlovens § 3 var kompenseret for sit løntab, blev godtgørelsen for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven fastsat til 25.000 kr. svarende til halvdelen af den normale godtgørelse for voksnelever. Eleven fik desuden medhold i et krav vedrørende manglende løn, fritvalgskonto og pension. Nævnet fandt, at angivelsen i uddannelsesaftalen af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet som "HK" var mangelfuldt, idet HK havde indgået en lang række overenskomster med forskellige arbejdsgiverorganisationer og med forskelligt dækningsområde. Det var desuden en mangel, at lønnens størrelse ikke var angivet, idet den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet ikke indeholdt en mindstebetaling for voksnelever. Da manglerne havde givet anledning til tvist om et ikke ubetydeligt beløb, blev godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven fastsat til 7.500 kr.

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

##### ***Kendelse af 24. januar 2017 i sag 31.2016***

I en uddannelsesaftale for en voksnelev, der var under uddannelse som tømrer, var ikke oplyst, hvilken kollektiv overenskomst der var gældende for uddannelsesområdet. Det var desuden ikke oplyst, at virksomheden blev drevet i selskabsform. Eleven modtog ikke lønsedler, og der blev ikke indbetalt skat af hans løn, ligesom der ikke blev indbetalt pension. Uddannelsesaftalen ophørte, da virksomheden lukkede. Eleven gjorde krav gældende mod arbejdsgiveren for den del af lønnen, der udgjorde skat, for pension med 12,15%, godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis og godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i, at han havde krav på betaling af den manglende løn. Han fik endvidere medhold i kravet på pension med 12 %. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at eleven af efterbetalingskravet vedrørende løn skulle afholde sit eget pensionsbidrag, idet efterbetalingskravet alene vedrørte manglende betaling af skat. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Industri- Træ og Møbeloverenskomsten mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles forbund – Industrigruppen. Af § 38 i denne overenskomst fremgik, at virksomheder, der ikke i forvejen havde en sundhedsordning, skulle etablere en sundhedsordning i PensionDanmark, og at virksomhedens bidrag hertil på 0,15% skulle indbetales af virksomheden sammen med pensionsordningen. De faste medlemmer af nævnet var ikke enige om, hvorvidt eleven havde krav på at få indbetalt bidraget til sundhedsordningen på 0,15 % til sin pensionsordning i den situation, hvor den periode, som sundhedsordningen skulle dække, var udløbet. Da der var uenighed om fortolkning af overenskomsten, afviste Tvistighedsnævnet derfor at tage stilling til, om klager havde krav på at få indbetalt bidraget på 0,15 % til sin pensionsordning. Eleven fik tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. og en godtgørelse for mistet uddannelsesgode på 50.000 kr.

##### ***Kendelse af 3. august 2017 i sag 47.2016***

En virksomhed, der beskæftigede sig med ejendomsadministration, ansatte i januar 2014 en murerlev, der da var 17 år. I juni 2016 ophævede virksomheden skriftligt uddannelsesaftalen med den begrundelse, at håndværkerafdelingen blev nedlagt i forbindelse med en omstrukturering. Under sagens behandling i Tvistighedsnævnet forklarede virksomhedens ejer, at ophævelsen reelt var begrundet i elevens forhold,

herunder at eleven havde været indblandet i et slagsmål, og at eleven ved en tidligere lejlighed havde fået frataget førerretten. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen, herunder navnlig det skriftlige materiale, til grund, at ophævelsen skyldtes en omstrukturering. Da virksomheden var nærmest til at bære risikoen for, at uddannelsesaftalen som følge heraf ikke kunne opfyldes, blev virksomheden pålagt at betale en godtgørelse på 30.000 kr. til eleven for mistet uddannelsesgode.

## **2. Elevens ensidige ophævelse**

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

#### ***Kendelse af 4. september 2017 i sag 14.2017***

En elev, der var under uddannelse som landbrugsassistent, skulle ifølge uddannelsesaftalen have sin løn udbetalt den sidste hverdag i måneden. Eleven modtog lønnen for november 2016 den 6. december 2016. Da eleven i anledning af, at hun ikke modtog sin løn for december 2016, rykkede arbejdsgiveren, sendte han hende en sms, hvoraf fremgik, at han havde tabt en del penge, og at han derfor ikke vidste, om han kunne blive ved med at have en elev. Arbejdsgiveren sagde efterfølgende til eleven, at hun kunne se bort fra sms'en. Da lønnen for december 2016 ikke blev betalt, ophævede eleven mundtligt uddannelsesaftalen den 9. januar 2017. Samme dag blev lønnen betalt. Arbejdsgiveren indbragte herefter sagen for Tvistighedsnævnet med påstand bl.a. om, at eleven skulle betale ham godtgørelse i anledning af uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen og erstatning for løn i en opsigelsesperiode. Eleven nedlagde i den forbindelse bl.a. påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Nævnet lagde til grund, at eleven flere gange havde rykket for lønnen, uden at virksomheden straks havde rettet for sig. Under hensyn hertil sammenholdt med den tvivl, som arbejdsgiverens sms havde skabt om hans betalingsevne, fandt nævnet, at der forelå en så væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, at eleven var berettiget til at hæve. Eleven blev derfor frifundet for arbejdsgiverens krav om godtgørelse og erstatning og blev selv tillagt en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Godtgørelsen blev fastsat til 15.000 kr., idet eleven, der indgik en ny uddannelsesaftale fra den 1. februar 2017, alene havde haft et begrænset indkomsttab i anledning af ophævelsen. Eleven fik ikke medhold i et krav om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

#### ***Kendelse af 30. november 2017 i sag 18.2017***

En elev, der havde indgået en aftale om uddannelse som frisør, blev sygemeldt på grund af håndeksem i august 2016. Eleven aftalte med erhvervsskolen, at hun den 7. september 2016 kunne gå til mundtlig eksamen trods sygemeldingen. Hendes arbejdsgiver, der var af den opfattelse, at hun ikke kunne gå til eksamen, når hun var sygemeldt, mødte imidlertid op på skolen for at forhindre, at hun gik til eksamen. Skolen skønnede, at det som følge af arbejdsgiverens adfærd på skolen var nødvendigt at aflyse eksamen. Med virkning fra den 31. oktober 2016 hævede eleven den 26. oktober 2016 uddannelsesaftalen. Som begrundelse for ophævelsen henviste eleven udover episoden den 7. september 2016 navnlig til, at hun mente, at arbejdsgiveren den 19. og den 30. september 2016 havde stået uden for hendes lejlighed og gennem længere tid havde kigget ind ad hendes vindue. Eleven indgik med virkning fra den 1. november 2016 en anden uddannelsesaftale. Arbejdsgiveren indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at han havde krav på godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven nedlagde herefter påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet fandt, at arbejdsgiverens adfærd den 7. september 2016 klart lå uden for det, som en elev skulle acceptere som led i sin uddannelse,

og at episoden havde givet eleven ret til at hæve uddannelsesaftalen. Arbejdsgiveren var derfor ikke berettiget til godtgørelse i anledning af elevens efterfølgende ophævelse af uddannelsesaftalen. Da eleven ikke havde hævet i umiddelbar forlængelse af episoden den 7. september 2016 og heller ikke havde reageret i forbindelse med de andre episoder, som hun havde forklaret om, men tværtimod først hævede uddannelsesaftalen på et tidspunkt, hvor hun havde sikkerhed for at kunne fortsætte sin uddannelse i en anden virksomhed, fandt nævnet ikke, at eleven havde krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Nævnet bemærkede i den forbindelse bl.a. også, at eleven først havde fremsat sit krav om godtgørelse 1 år efter ophævelsen, og først efter at arbejdsgiveren havde fremsat sit krav om godtgørelse.

#### ***Kendelse af 21. december 2017 i sag 28.2017***

En elev, der var under uddannelse som tømrer, modtog først sin løn, der forfaldt til betaling den 9. februar 2017, efter at have rykket for den. Eleven angav i rykkeren, at lønudbetalingen ofte skete for sent, og at han fremover forventede at få sin løn rettidigt. Lønnen for uge 7/8, der forfaldt til betaling den 2. marts 2017, blev ikke betalt rettidigt, og den 3. marts 2017 anmodede fagforeningen derfor om, at sagen blev behandlet i det faglige udvalg. I et tillæg af 17. marts 2017 til anmodningen anførte fagforeningen, at der var grundlag for at gøre gældende, at forudsætningerne for uddannelsesaftalen var bristet, og at en godtgørelse for mistet uddannelsesgode kunne komme på tale. Den 23. marts 2017 blev der afholdt møde i det faglige udvalg. Virksomheden gav ikke møde. På mødet blev det tilkendegivet, at virksomheden skulle rette op på forholdet inden 14 dage. Den 3. april 2017 hævede eleven, der fortsat ikke havde fået løn for uge 7/8, uddannelsesaftalen med henvisning hertil. Tvistighedsnævnet fandt, at den manglende lønbetaling udgjorde en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, og at eleven derfor var berettiget til at ophæve aftalen. Ophævelsen måtte anses for sket inden for fristen i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, idet eleven først efter mødet i det faglige udvalg, hvor virksomheden ikke gav møde, måtte indse, at kravet vedrørende uge 7-8 ikke ville blive betalt. Eleven fik herefter tilkendt en godtgørelse på 30.000 kr. for mistet uddannelsesgode.

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

Ingen kendelser

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

#### ***Kendelse af 18. maj 2017 i sag 06.2017***

I en uddannelsesaftale for en voksnelev, der skulle uddannes til kontorassistent, var angivet, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var "Dansk Erhverv/HK". Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service 2014/2017 mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat og HK Handel. Der var sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgjorde den gældende mindstebetaling for elever fastsat ved kollektiv overenskomst. Den kollektive overenskomst indeholdt ikke bestemmelser om mindstelønnen for voksnelever. Tvistighedsnævnet fandt, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var tilstrækkelig klart angivet, men at lønnens størrelse var mangelfuld angivet. Godtgørelsen for overtrædelse af ansættelsesbevisloven blev på baggrund af formandens stemme fastsat til 2.500 kr., jf. bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet § 24, stk. 3. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden havde været berettiget til at

ophæve uddannelsesaftalen, og henviste herved bl.a. til, at eleven ved en sygemelding den 1. juni 2016 ikke fulgte personalehåndbogens bestemmelser om sygemelding, efter at eleven kort forinden havde modtaget en advarsel for et lignende forhold. Virksomheden tog ved en samtale med eleven den 3. juni 2016 forbehold om at ophæve uddannelsesaftalen. Uddannelsesaftalen blev ophævet den 17. juni 2016. Under henvisning til erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 3, fandt nævnet, at virksomheden ikke ved passivitet have fortabt retten til at hæve.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

#### ***Kendelse af 21. december 2017 i sag 28.2017***

En elev, der var under uddannelse som tømrer, modtog først sin løn, der forfaldt til betaling den 9. februar 2017, efter at have rykket for den. Eleven angav i rykkeren, at lønudbetalingen ofte skete for sent, og at han fremover forventede at få sin løn rettidigt. Lønnen for uge 7/8, der forfaldt til betaling den 2. marts 2017, blev ikke betalt rettidigt, og den 3. marts 2017 anmodede fagforeningen derfor om, at sagen blev behandlet i det faglige udvalg. I et tillæg af 17. marts 2017 til anmodningen anførte fagforeningen, at der var grundlag for at gøre gældende, at forudsætningerne for uddannelsesaftalen var bristet, og at en godtgørelse for mistet uddannelsesgode kunne komme på tale. Den 23. marts 2017 blev der afholdt møde i det faglige udvalg. Virksomheden gav ikke møde. På mødet blev det tilkendegivet, at virksomheden skulle rette op på forholdet inden 14 dage. Den 3. april 2017 hævdede eleven, der fortsat ikke havde fået løn for uge 7/8, uddannelsesaftalen med henvisning hertil. Tvistighedsnævnet fandt, at den manglende lønbetaling udgjorde en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, og at eleven derfor var berettiget til at ophæve aftalen. Ophævelsen måtte anses for sket inden for fristen i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, idet eleven først efter mødet i det faglige udvalg, hvor virksomheden ikke gav møde, måtte indse, at kravet vedrørende uge 7-8 ikke ville blive betalt. Eleven fik herefter tilkendt en godtgørelse på 30.000 kr. for mistet uddannelsesgode.

#### **4. Gensidig ophævelse**

##### ***Kendelse af 7. juli 2017 i sag 11.2017***

En elev, der var under uddannelse som tømrer, modtog over en længere periode ikke sin løn rettidigt, ligesom han ikke modtog lønsedler. Han fik derfor efter ansøgning en elevplads i et andet tømrerfirma, og da hans mester blev bekendt dermed, blev de enige om, at det var bedst, at han blev ansat i det andet firma. Der forelå ikke en skriftlig ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at eleven under disse omstændigheder havde krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode.

#### **Overenskomstfortolkning**

##### ***Kendelse af 24. januar 2017 i sag 31.2016***

I en uddannelsesaftale for en vokselev, der var under uddannelse som tømrer, var ikke oplyst, hvilken kollektiv overenskomst der var gældende for uddannelsesområdet. Det var desuden ikke oplyst, at virksomheden blev drevet i selskabsform. Eleven modtog ikke lønsedler, og der blev ikke indbetalt skat af hans løn, ligesom der ikke blev indbetalt pension. Uddannelsesaftalen ophørte, da virksomheden lukkede.

Eleven gjorde krav gældende mod arbejdsgiveren for den del af lønnen, der udgjorde skat, for pension med 12,15%, godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis og godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i, at han havde krav på betaling af den manglende løn. Han fik endvidere medhold i kravet på pension med 12 %. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at eleven af efterbetalingskravet vedrørende løn skulle afholde sit eget pensionsbidrag, idet efterbetalingskravet alene vedrørte manglende betaling af skat. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Industri- Træ og Møbeloverenskomsten mellem Dansk Byggeri og Fagligtælles forbund – Industrigruppen. Af § 38 i denne overenskomst fremgik, at virksomheder, der ikke i forvejen havde en sundhedsordning, skulle etablere en sundhedsordning i PensionDanmark, og at virksomhedens bidrag hertil på 0,15% skulle indbetales af virksomheden sammen med pensionsordningen. De faste medlemmer af nævnet var ikke enige om, hvorvidt eleven havde krav på at få indbetalt bidraget til sundhedsordningen på 0,15 % til sin pensionsordning i den situation, hvor den periode, som sundhedsordningen skulle dække, var udløbet. Da der var uenighed om fortolkning af overenskomsten, afviste Tvistighedsnævnet derfor at tage stilling til, om klager havde krav på at få indbetalt bidraget på 0,15 % til sin pensionsordning. Eleven fik tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. og en godtgørelse for mistet uddannelsesgode på 50.000 kr.

#### ***Kendelse af 24. januar 2017 i sag 32.2016***

Sagen vedrørte samme problemstilling, som er omtalt i sagerne 31. 2016 og 34. 2016, om bidraget på 0,15 til sundhedsordningen i VVS-overenskomsten mellem Dansk Byggeri, Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet.

#### ***Kendelse af 24. januar 2017 i sag 34.2016***

En elev, der var under uddannelse som serviceassistent, havde ikke fået indbetalt pension af sin løn og gjorde desuden gældende, at hun havde et krav på efterbetaling af løn med tillæg af pension. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var serviceoverenskomsten 2014-2017 mellem DI Overenskomst II (SBA) og 3F Privat service, Hotel og Restauration. Ifølge § 19 i denne overenskomst udgjorde virksomhedens pensionsbidrag 8,15 %. Af overenskomsten fremgik desuden, at alle medarbejdere var omfattet af PensionDanmarks sundhedsordning, og at bidrag til sundhedsordningen var indeholdt i arbejdsgiverens pensionsbidrag. Der var mellem parterne enighed om, at arbejdsgiverens pensionsbidrag var forhøjet fra 8 % til 8,15 % som følge af sundhedsordningen. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at virksomheden skulle betale pension med 12,15 % af såvel tidligere udbetalt løn som af efterbetalingskravet vedrørende løn. Umiddelbart før sagen blev indbragt for Tvistighedsnævnet, blev virksomheden taget under konkursbehandling. Kurator i boet påstod sagen afvist fra Tvistighedsnævnet og henviste herved til, at skifteretten i henhold til konkursloven havde enekompetence til at behandle tvister mod boet. Tvistighedsnævnet fandt, at sagen kunne behandles af nævnet, idet konkurslovens § 242, hvorefter skifteretten har kompetence til at træffe afgørelse vedrørende fallenten, ikke indebærer en fravigelse af erhvervsuddannelseslovens § 63, stk. 3, hvorefter en tvistighed mellem en elev og en praktikvirksomhed ikke kan indbringes for domstolene, før Tvistighedsnævnet har behandlet sagen. De faste medlemmer af nævnet var ikke enige om, hvorvidt eleven havde krav på at få indbetalt bidraget til sundhedsordningen på 0,15 % til sin pensionsordning i den situation, hvor den periode, som sundhedsordningen skulle dække, var udløbet. Da der var uenighed om fortolkning af overenskomsten, afviste Tvistighedsnævnet derfor at tage stilling til, om klager havde krav på at få

indbetalt bidraget på 0,15 % til sin pensionsordning. Af den allerede udbetalte løn havde klager herefter krav på betaling af pension med 12 %, mens klager af efterbetalingskravet alene havde krav på betaling af pension med 8 %, idet klager selv måtte udrede sit eget pensionsbidrag på 4 % af efterbetalingskravet. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at Højesterets dom af 20. august 2014, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2014 side 3363, alene indebærer, at en elev har krav på, at praktikvirksomheden betaler elevens pensionsbidrag i de tilfælde, hvor praktikvirksomheden har udbetalt elevens eget pensionsbidrag til denne i stedet for at indbetale pensionsbidraget til elevens pensionsordning.

#### ***Kendelse af 2. februar 2017 i sag 38.2016***

En elev, der blev uddannet som eventkoordinator, gjorde, efter at hun var færdiguddannet, krav på betaling for rådighedsvagter og overarbejde, herunder overarbejde under rådighedsvagter, og om godtgørelse for overtrædelse af lov om gennemførelse af arbejdstidsdirektivet med et beløb på i alt 566.248,81 kr. I uddannelsesaftalen var anført, at den ugentlige arbejdstid var 37,5 timer pr. uge. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var funktionæroverenskomsten 2014/2017 for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiverforening og KH/Privat. Virksomheden havde ikke tiltrådt overenskomsten. Virksomheden påstod principalt sagen afvist fra Tvistighedsnævnet under henvisning til, at sagen vedrørte fortolkning af overenskomstens § 1, stk. 5, om rådighedsvagt m.v. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at sagen rejste fortolkningsspørgsmål. Efter bevisførelsen lagde Tvistighedsnævnet til grund, at eleven stod til rådighed uden for normal arbejdstid i et omfang, der væsentligt oversteg, hvad hun var forpligtet til efter uddannelsesaftalen, og at hun i den forbindelse havde et betydeligt antal overarbejdstimer, som ikke kunne forventes afviklet i kraft af en flekstidsaftale. Kravet på honorering herfor blev skønsmæssigt fastsat til 80.000 kr. Nævnet fandt det ikke bevist, at der var udført overarbejde i et omfang, der indebar overtrædelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

#### ***Kendelse af 18. maj 2017 i sag 04.2017***

En 17-årig elev, der var under uddannelse som elektriker, arbejdede 12 timer pr. dag fordelt på 3 dage om ugen. Han blev aflønnet med sædvanlig ugeløn for 37 timer uden overtidsbetaling. Eleven gjorde gældende, at hans arbejdstid var tilrettelagt i strid med såvel § 17 i elektrikeroverenskomsten om med arbejdsmiljølovens § 61, idet han som 17-årig ikke måtte arbejde mere end 8 timer om dagen, og at han derfor havde krav på overtidsbetaling og på en godtgørelse. Nævnet fandt, at afgørelsen af, om han havde krav på overtidsbetaling beroede på en fortolkning af elektrikeroverenskomstens § 17. Da der ikke var enighed om fortolkningen af § 17 blandt nævnets faste medlemmer, kunne nævnet ikke tage stilling til kravet på overtidsbetaling eller kravet på godtgørelse for overtrædelse af elektrikeroverenskomsten. Tilrettelæggelsen af arbejdet var sket i strid med arbejdsmiljølovens § 61, stk. 1, men nævnet fandt, at bestemmelse – modsat fx arbejdsmiljølovens § 17 a – ikke gav hjemmel til at tillægge den ansatte en godtgørelse. Efter Tvistighedsnævnets tilkendegivelse om, at det faldt uden for nævnets kompetence, behandlede nævnet ikke et krav om betaling af løn i en periode med virksomhedsforlagt undervisning, der lå forud for indgåelsen af en uddannelsesaftale.

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

#### ***Kendelse af 18. maj 2017 i sag 06.2017***

I en uddannelsesaftale for en vokselev, der skulle uddannes til kontorassistent, var angivet, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var "Dansk Erhverv/HK". Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service 2014/2017 mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat og HK Handel. Der var sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgjorde den gældende mindstebetaling for elever fastsat ved kollektiv overenskomst. Den kollektive overenskomst indeholdt ikke bestemmelser om mindstelønnen for vokselever. Tvistighedsnævnet fandt, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var tilstrækkelig klart angivet, men at lønnens størrelse var mangelfuldt angivet. Godtgørelsen for overtrædelse af ansættelsesbevisloven blev på baggrund af formandens stemme fastsat til 2.500 kr., jf. bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet § 24, stk. 3. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden havde været berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen, og henviste herved bl.a. til, at eleven ved en sygemelding den 1. juni 2016 ikke fulgte personalehåndbogens bestemmelser om sygemelding, efter at eleven kort forinden havde modtaget en advarsel for et lignende forhold. Virksomheden tog ved en samtale med eleven den 3. juni 2016 forbehold om at ophæve uddannelsesaftalen. Uddannelsesaftalen blev ophævet den 17. juni 2016. Under henvisning til erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 3, fandt nævnet, at virksomheden ikke ved passivitet havde fortabt retten til at hæve.

#### ***Kendelse af 1. november 2017 i sag 17.2017***

En elev indgik en uddannelsesaftale med virksomhed A, der drev et bryggeri og en restaurant, om uddannelse som gastronom med specialet kok. Uddannelsesperioden løb fra den 1. juli 2013 til den 30. september 2016. Virksomhed A havde ikke overenskomst. Nogle måneder før eleven var færdiguddannet, blev den restaurant, som virksomhed A drev, overdraget til virksomhed B. Der blev ikke i den forbindelse lavet et tillæg til uddannelsesaftalen med angivelse af elevens fremtidige uddannelsessted, men da eleven mødte op i virksomhed B, fik han at vide, at han ikke var ansat der. Eleven arbejdede derfor i resten af sin elevtid på en café, som virksomhed A ejede, og som ikke var godkendt som praktikvirksomhed. Efter at eleven havde afsluttet sin uddannelse, rejste han krav om efterbetaling af et betydeligt beløb for overarbejde og pension. Det var ikke muligt at gennemføre et lokalt forhandlingsmøde, og i begyndelsen af januar 2017 anmodede 3F derfor det faglige udvalg om at afholde et forligsmøde. Efter at virksomhed A for anden gang anmodede det faglige udvalg om at omberamme det møde, der var indkaldt til, afgav det faglige udvalg efter anmodning fra 3F en erklæring om, at det ikke var muligt at forlige sagen, der derefter blev indbragt for Tvistighedsnævnet. Virksomhed A påstod sagen afvist fra Tvistighedsnævnet under henvisning til, at betingelsen i erhvervsuddannelseslovens § 63, hvorefter det faglige udvalg skal søge at tilvejebringe forlig, inden en sag kan indbringes for Tvistighedsnævnet, ikke var opfyldt. Virksomheden fik ikke medhold i påstanden om afvisning. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at det faglige udvalg, der to gange forgæves havde indkaldt til et forligsmøde, derved havde søgt at tilvejebringe et forlig. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i kravet om betaling for overarbejde, der var opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst. Tvistighedsnævnet lagde herved til grund, at erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, indebærer, at arbejdstidsregler i den kollektive overenskomst, der har betydning for beregningen af løntillæg mv., finder anvendelse i forhold til en elev. Kravet var ikke fortabt ved passivitet, og den omstændighed, at virksomheden som følge af erhvervsskolens rådgivning gik ud fra, at eleven havde krav på et mindre beløb, var uden betydning for retsforholdet mellem eleven og virksomheden. Eleven fik endvidere medhold i et krav om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, idet den del af virksomhed A, som eleven var ansat i, blev virksomhedsoverdraget uden at det førte til, at

der blev undgået en ny eller supplerende uddannelsesaftale med henblik på at fastslå, hvilken virksomhed der fremover var part i uddannelsesaftalen. Godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr.

#### ***Kendelse af 13. november 2017 i sag 23.2017***

En vokselev, der var under uddannelse som kontorassistent i virksomhed A, fik ikke pension, selv om hun efter den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet havde krav derpå. Hun blev klar over, at hun efter overenskomsten havde krav på pension, da hun senere skiftede til en anden praktikvirksomhed, B, men rejste først krav om efterbetaling af pension 17 måneder efter, at hun i forbindelse med, at hun var færdiguddannet i virksomhed B rejste et efterbetalingskrav mod denne virksomhed. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven ikke ved passivitet havde fortabt sit krav på efterbetaling mod virksomhed A, idet eleven efter sin egen forklaring først blev klar over, at hun havde ret til efterbetaling, da hun forlod virksomhed B, og da virksomhed A i øvrigt ikke havde haft en begrundet forventning om, at hun ikke ville forfølge sit krav. Eleven havde desuden krav på en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet lønnens størrelse i uddannelsesaftalen var angivet ved en henvisning til "den gældende mindstebetaling for elever fastsat ved kollektiv overenskomst, selv om lønnen for en vokselev efter overenskomsten fastsættes individuelt og dermed ikke fremgår af overenskomsten. Da manglen ikke havde givet anledning til tvist, fastsatte nævnet godtgørelsen til 2.500 kr.

#### **Prøvetid, EUL § 60, stk. 2**

#### ***Kendelse af 8. august 2017 i sag 01.2017***

En virksomhed, A, der drev en restaurant, indgik den 6. august 2013 en uddannelsesaftale med en elev, der skulle uddannes som tjener. Den 5. april 2015 blev uddannelsesaftalen ophævet ensidigt af eleven. Dagen efter indgik eleven en ny uddannelsesaftale med en anden virksomhed, B, der skulle drive restaurant fra samme lokaler som den tidligere virksomhed, men som ikke var godkendt som praktiksted. Den 23. juni 2015 ophævede virksomhed B uddannelsesaftalen. På blanketten til brug for ophævelse af en uddannelsesaftale var der sat kryds i rubrikken, hvorefter aftalen var ophævet i prøvetiden. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at virksomhed A blev virksomhedsoverdraget til virksomhed B, og at virksomhed B som led i virksomhedsoverdragelsen overtog uddannelsesaftalen med eleven. Nævnet lagde herved til grund, at virksomhed B, der ikke havde søgt om godkendelse som praktiksted, ikke havde godtgjort, at der ikke kunne opnås godkendelse som praktiksted. Virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 2, var derfor ikke til hinder for at anse uddannelsesaftalen for omfattet af virksomhedsoverdragelsen. Nævnet lagde endvidere til grund, at uddannelsesaftalen af 6. august 2013 ikke kunne anses for bragt til ophør ved ophævelsen af 5. april 2015, idet det måtte lægges til grund, at ophævelsen skyldtes en fejlagtig opfattelse af, at det var nødvendigt at ophæve den gamle uddannelsesaftale og indgå en ny aftale med virksomhed B. Virksomhedens ophævelse af 23. juni 2015 kunne derfor ikke anses for sket i prøvetiden. Da virksomheden ikke havde bevist, at der forelå omstændigheder, der kunne begrunde, at uddannelsesaftalen blev ophævet efter prøvetidens udløb, havde eleven krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Godtgørelsen blev fastsat til 30.000 kr. Uddannelsesaftalen indeholdt ikke en henvisning til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og ansættelsesbeviset var derfor behæftet med en mangel. Elevens påstand om en godtgørelse på 7.500 kr. blev taget til følge.

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



### ***Kendelse af 27. marts 2017 i sag 53.2016***

En virksomhed ophævede en uddannelsesaftale med en elev. Ophævelsen var begrundet med, at eleven ikke havde fulgt de anvisninger, som hun fik. Efter at uddannelsesaftalen var ophævet, konstaterede virksomhedens direktør efter sin egen forklaring, at der manglede et større beløb i virksomhedens pengeskab, og virksomheden anmeldte eleven for tyveri. Politiet efterforskede forholdet og afhørte i den forbindelse en række personer. Politiet sluttede sagen, uden at der blev rejst sigtelse mod eleven. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at virksomheden havde bevist, at ophævelsen var berettiget som følge af de forhold, der var anført i begrundelsen for ophævelsen. Tvistighedsnævnet fandt endvidere ikke, at virksomheden havde bevist, at der var en sådan mistanke om, at eleven havde begået strafbart forhold over for virksomheden, at ophævelsen af uddannelsesaftalen af den grund var berettiget. Nævnet lagde herved vægt på, at anklagemyndigheden havde besluttet ikke at rejse tiltale mod eleven, og at der ikke under nævnets behandling af sagen var fremkommet oplysninger om mistankegrundlaget, som ikke havde foreligget under politiets behandling af sagen. Eleven, der var omfattet af funktionærloven, havde derfor krav på erstatning efter funktionærlovens § 3 og på godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven blev fastsat til 15.000 kr. under hensyn til, at eleven havde fået erstatning efter funktionærlovens § 3. Eleven, der var repræsenteret af en advokat, påstod sig tillagt sagsomkostninger ”i overensstemmelse med sædvanlige takster”. Nævnet udtalte i den anledning, at ingen af parterne efter nævnets faste praksis skulle betale sagsomkostninger til den anden part, og at retsplejelovens regler om fastsættelse af sagsomkostninger ikke finder anvendelse ved behandlingen af sagen. Nævnet bestemte desuden, at der ikke var grundlag for at bestemme, at udgifterne til vidneførsel skulle afholdes af statskassen.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

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

### ***Kendelse af 24. april 2017 i sag 51.2016***

En virksomhed hævdede uberettiget en uddannelsesaftale med en elev, efter at eleven var gået hjem fra arbejde på grund af sygdom. For Tvistighedsnævnet var der blandt andet tvist om, fra hvilket tidspunkt ophævelsen skulle regnes. Nævnet fandt, at virksomheden ikke havde bevist, at eleven var blevet underrettet om ophævelsen før et forligsmøde i det faglige udvalg. Nævnet lagde herved blandt andet vægt på, at virksomheden ikke havde ophævet uddannelsesaftalen ved brug af blanketten om ophævelse, og at det ikke klart fremgik af en mail og en sms til eleven, at uddannelsesaftalen var ophævet. Eleven havde derfor krav på løn, indtil det tidspunkt, hvor han blev bekendt med, at uddannelsesaftalen var ophævet.

### **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 7. juli 2017 i sag 56.2014***

En elev indgik i juni 2012 en uddannelsesaftale med en region med uddannelsesperiode fra den 1. september 2012 til den 31. august 2014. Regionen ophævede i november 2012 uddannelsesaftalen i prøvetiden. I oktober 2014 indbragte eleven sagen for Tvistighedsnævnet med krav om erstatning mv. Da eleven ikke gav møde under sagens behandling i Tvistighedsnævnet og ikke dokumenterede, at han havde haft lovligt forfald, bortfaldt sagen i medfør af § 21 i bekendtgørelse nr. 729 af 29. juni 2012 om Tvistighedsnævnet. I december 2016 anmodede eleven om, at nævnet genoptog sagen. Han henviste herved til, at der var kommet nye oplysninger i sagen. Tvistighedsnævnet, der behandlede anmodningen på skriftligt grundlag, fandt ikke, at der var grundlag for genoptagelse. Da Tvistighedsnævnet ikke havde taget stilling til sagens materielle spørgsmål, og da det ikke fremgik af bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet, at bortfald af sagen indebar, at sagen ikke kunne indbringes for Tvistighedsnævnet på ny, fandt et flertal af nævnets medlemmer imidlertid, at eleven kunne indbringe sagen for Tvistighedsnævnet på ny. Flertallet henviste herved til Tvistighedsnævnets kendelse af 19. oktober 2010 i sag 114.200. Mindretallet, der ikke fandt, at sagen kunne indbringes på ny, henviste til, at en sag, der bortfaldt som følge af, at klager ikke gav møde for nævnet uden at dokumentere lovligt forfald, måtte anses for endeligt afsluttet.

Sagen blev herefter behandlet under j.nr. 44.2017, men bortfaldt, da eleven på ny udeblev fra sagens behandling i Tvistighedsnævnet uden dokumentation for lovligt forfald.

### **Virksomhedsoverdragelse**

#### ***Kendelse af 8. august 2017 i sag 01.2017***

En virksomhed, A, der drev en restaurant, indgik den 6. august 2013 en uddannelsesaftale med en elev, der skulle uddannes som tjener. Den 5. april 2015 blev uddannelsesaftalen ophævet ensidigt af eleven. Dagen efter indgik eleven en ny uddannelsesaftale med en anden virksomhed, B, der skulle drive restaurant fra samme lokaler som den tidligere virksomhed, men som ikke var godkendt som praktiksted. Den 23. juni 2015 ophævede virksomhed B uddannelsesaftalen. På blanketten til brug for ophævelse af en uddannelsesaftale var der sat kryds i rubrikken, hvorefter aftalen var ophævet i prøvetiden. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at virksomhed A blev virksomhedsoverdraget til virksomhed B, og at virksomhed B som led i virksomhedsoverdragelsen overtog uddannelsesaftalen med eleven. Nævnet lagde herved til grund, at virksomhed B, der ikke havde søgt om godkendelse som praktiksted, ikke havde godtgjort, at der ikke kunne opnås godkendelse som praktiksted. Virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 2, var derfor ikke til hinder for at anse uddannelsesaftalen for omfattet af virksomhedsoverdragelsen. Nævnet lagde endvidere til grund, at uddannelsesaftalen af 6. august 2013 ikke kunne anses for bragt til ophør ved ophævelsen af 5. april 2015, idet det måtte lægges til grund, at ophævelsen skyldtes en fejlagtig opfattelse af, at det var nødvendigt at ophæve den gamle uddannelsesaftale og indgå en ny aftale med virksomhed B. Virksomhedens ophævelse af 23. juni 2015 kunne derfor ikke anses for sket i prøvetiden. Da virksomheden ikke havde bevist, at der forelå omstændigheder, der kunne begrunde, at uddannelsesaftalen blev ophævet efter prøvetidens udløb, havde eleven krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Godtgørelsen blev fastsat til 30.000 kr. Uddannelsesaftalen indeholdt ikke en henvisning til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og ansættelsesbeviset var derfor behæftet med en mangel. Elevens påstand om en godtgørelse på 7.500 kr. blev taget til følge.

### ***Kendelse af 23. oktober 2017 i sag 15.2017***

En elev indgik i 2013 en uddannelsesaftale med virksomheden A om uddannelse som tømrer. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var angivet som "3F". Virksomhed A gik konkurs i april 2016. Kurator i boet orienterede eleven om, at virksomhed B overtog ansættelsesforholdet. Virksomhed B var ikke godkendt som praktikvirksomhed. Af kurators orientering fremgik, at eleven snarest ville modtage et tillæg til uddannelsesaftalen, hvoraf overdragelsen ville fremgå. Eleven modtog ikke et tillæg til uddannelsesaftalen, men fortsatte som elev i virksomhed B, indtil hans oprindelige uddannelsesaftale udløb den 1. juli 2016. Efterfølgende rejste eleven et lønkrav for perioden 2013 til 2016 over for virksomhed B. Tvistighedsnævnet, der behandlede sagen på skriftligt grundlag, lagde til grund, at virksomhed B som led i en virksomhedsoverdragelse var indtrådt i uddannelsesaftalen, og at virksomhed B derfor hæftede for lønkrav for tiden forud for virksomhedsoverdragelsen, også selv om virksomhed B ikke var godkendt som praktikvirksomhed. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at elevens ansættelsesbevis var mangelfuldt, dels fordi der ikke efter virksomhedsoverdragelsen blev udarbejdet et tillæg til uddannelsesaftalen med angivelse af, hvem der nu var arbejdsgiver, dels fordi den tidligere uddannelsesaftale ikke indeholdt en korrekt henvisning til den kollektive overenskomst. Godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr.

### ***Kendelse af 1. november 2017 i sag 17.2017***

En elev indgik en uddannelsesaftale med virksomhed A, der drev et bryggeri og en restaurant, om uddannelse som gastronom med specialet kok. Uddannelsesperioden løb fra den 1. juli 2013 til den 30. september 2016. Virksomhed A havde ikke overenskomst. Nogle måneder før eleven var færdiguddannet, blev den restaurant, som virksomhed A drev, overdraget til virksomhed B. Der blev ikke i den forbindelse lavet et tillæg til uddannelsesaftalen med angivelse af elevens fremtidige uddannelsessted, men da eleven mødte op i virksomhed B, fik han at vide, at han ikke var ansat der. Eleven arbejdede derfor i resten af sin elevtid på en café, som virksomhed A ejede, og som ikke var godkendt som praktikvirksomhed. Efter at eleven havde afsluttet sin uddannelse, rejste han krav om efterbetaling af et betydeligt beløb for overarbejde og pension. Det var ikke muligt at gennemføre et lokalt forhandlingsmøde, og i begyndelsen af januar 2017 anmodede 3F derfor det faglige udvalg om at afholde et forligsmøde. Efter at virksomhed A for anden gang anmodede det faglige udvalg om at omberamme det møde, der var indkaldt til, afgav det faglige udvalg efter anmodning fra 3F en erklæring om, at det ikke var muligt at forlige sagen, der derefter blev indbragt for Tvistighedsnævnet. Virksomhed A påstod sagen afvist fra Tvistighedsnævnet under henvisning til, at betingelsen i erhvervsuddannelseslovens § 63, hvorefter det faglige udvalg skal søge at tilvejebringe forlig, inden en sag kan indbringes for Tvistighedsnævnet, ikke var opfyldt. Virksomheden fik ikke medhold i påstanden om afvisning. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at det faglige udvalg, der to gange forgæves havde indkaldt til et forligsmøde, derved havde søgt at tilvejebringe et forlig. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i kravet om betaling for overarbejde, der var opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst. Tvistighedsnævnet lagde herved til grund, at erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, indebærer, at arbejdstidsregler i den kollektive overenskomst, der har betydning for beregningen af løntillæg mv., finder anvendelse i forhold til en elev. Kravet var ikke fortabt ved passivitet, og den omstændighed, at virksomheden som følge af erhvervsskolens rådgivning gik ud fra, at eleven havde krav på et mindre beløb, var uden betydning for retsforholdet mellem eleven og virksomheden. Eleven fik endvidere medhold i et krav om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis,

idet den del af virksomhed A, som eleven var ansat i, blev virksomhedsoverdraget uden at det førte til, at der blev undgået en ny eller supplerende uddannelsesaftale med henblik på at fastslå, hvilken virksomhed der fremover var part i uddannelsesaftalen. Godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr.

### **3.**

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

### **Omtalte kendelser afsagt i 2017 efter sagsnummer**

#### **56.2014 - kendelse af 7. juli 2017**

- Afvisning/Bortfald
- Udeblivelse

#### **31.2016 - kendelse af 24. januar 2017**

- Ansættelsesbevisloven
- Lønbegrebet
- Overenskomstfortolkning
- Ophævelse af uddannelsesaftalen

#### **32.2016 - Kendelse af 24. januar 2017**

- Overenskomstfortolkning

#### **34.2016 - Kendelse af 24. januar 2017**

- Afvisning/Bortfald
- Lønbegrebet
- Overenskomstfortolkning

#### **38.2016 - Kendelse af 2. februar 2017**

- Arbejdstidsdirektivet
- Lønbegrebet
- Overenskomstfortolkning

#### **47.2016 - Kendelse af 3. august 2017**

- Virksomhedens ensidige ophævelse

#### **49.2016 - Kendelse af 24. januar 2017**

- Ansættelsesbevisloven
- Virksomhedens ensidige ophævelse

#### **51.2016 - Kendelse af 24. april 2017**

- Virksomhedens ensidige ophævelse

- Sygdom

**53.2016 - Kendelse af 27. marts 2017**

- Funktionærloven
- Virksomhedens ensidige ophævelse
- Sagsomkostninger

**56.2016 - Kendelse af 18. maj 2017**

- Ansættelsesbevisloven

**57.2016 - Kendelse af 8. august 2017**

- Ansættelsesbevisloven
- Virksomhedens ensidige ophævelse

**01.2017 - Kendelse af 8. august 2017**

- Ansættelsesbevisloven
- Elevens ensidige ophævelse
- Prøvetid
- Virksomhedsoverdragelsesloven

**02.2017 - Kendelse af 8. august 2017**

- Ansættelsesbevisloven
- Funktionærloven
- Konkurrerende overenskomster
- Virksomhedens ensidige ophævelse

**04.2017 - Kendelse af 8. maj 2017**

- Afvisning/Bortfald
- Overenskomstfortolkning

**06.2017 - Kendelse af 18. maj 2017**

- Ansættelsesbevisloven
- Funktionærloven
- Virksomhedens ensidige ophævelse
- Ophævelse, reklamation
- Passivitet

**11.2017 - Kendelse af 7. juli 2017**

- Gensidig ophævelse

**14.2017 - Kendelse af 4. september 2017**

- Elevens ensidige ophævelse

**15.2017 - Kendelse af 23. oktober 2017**

- Ansættelsesbevisloven
- Virksomhedsoverdragelse

**17.2017 - Kendelse af 1. november 2017**

- Ansættelsesbevisloven
- Hjemvisning til det faglige udvalg
- Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2
- Passivitet
- Virksomhedsoverdragelse

**18.2017 - Kendelse af 30. november 2017**

- Elevens ensidige ophævelse

**22.2017 - Kendelse af 16. november 2017**

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

**23.2017 - Kendelse af 13. november 2017**

- Ansættelsesbevisloven
- Passivitet

**26.2017 - Kendelse af 20. september 2017**

- Afvisning/Bortfald
- Ansættelsesbevisloven

**28.2017 - Kendelse af 21. december 2017**

- Elevens ensidige ophævelse
- EUL § 61, stk. 3, reklamationsfrist 1 måned

**37.2017 - Kendelse af 7. september 2017**

- Ansættelsesbevisloven
- Funktionærloven
- Virksomhedens ensidige ophævelse

**47.2017 - Kendelse af 30. november 2017**

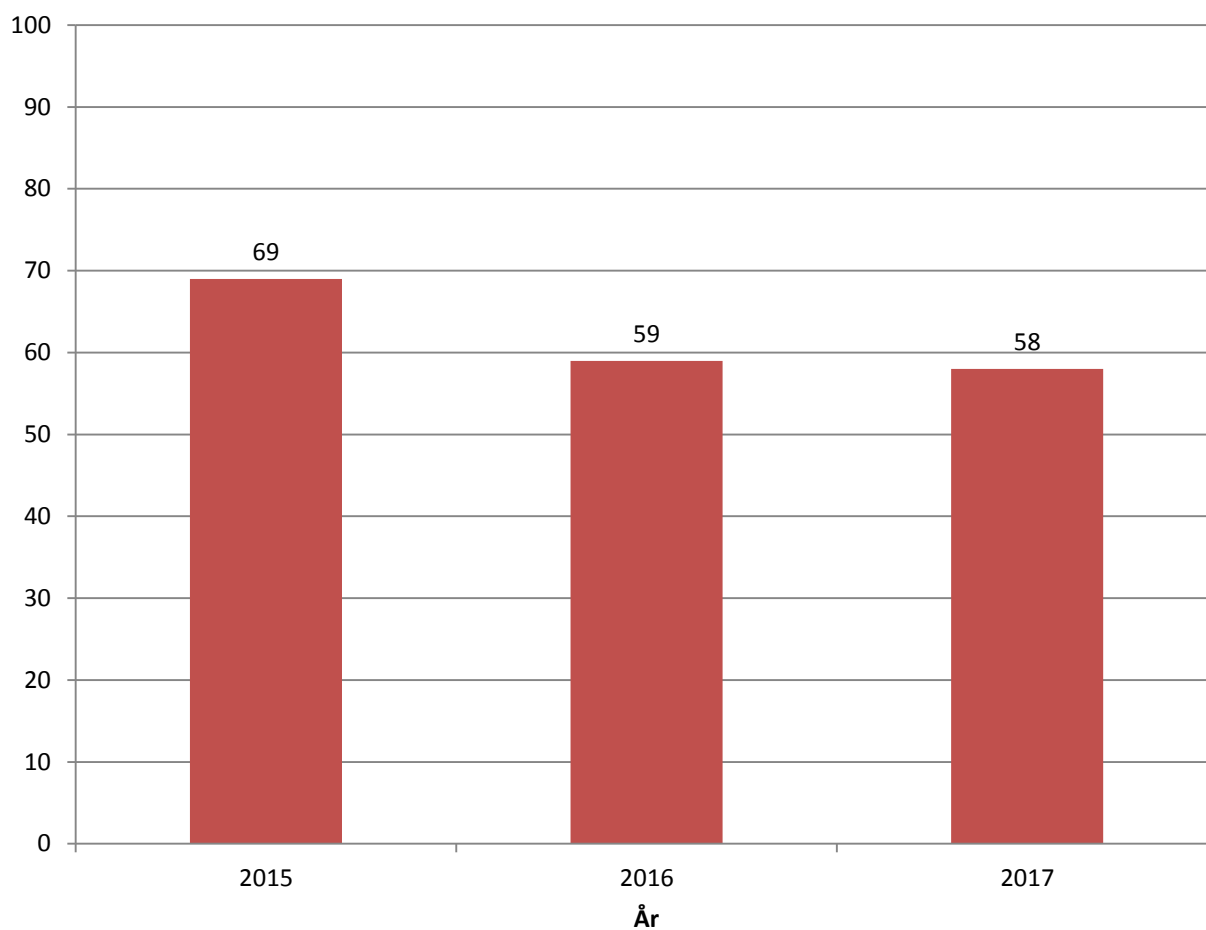
- Ferieloven

#### 4.

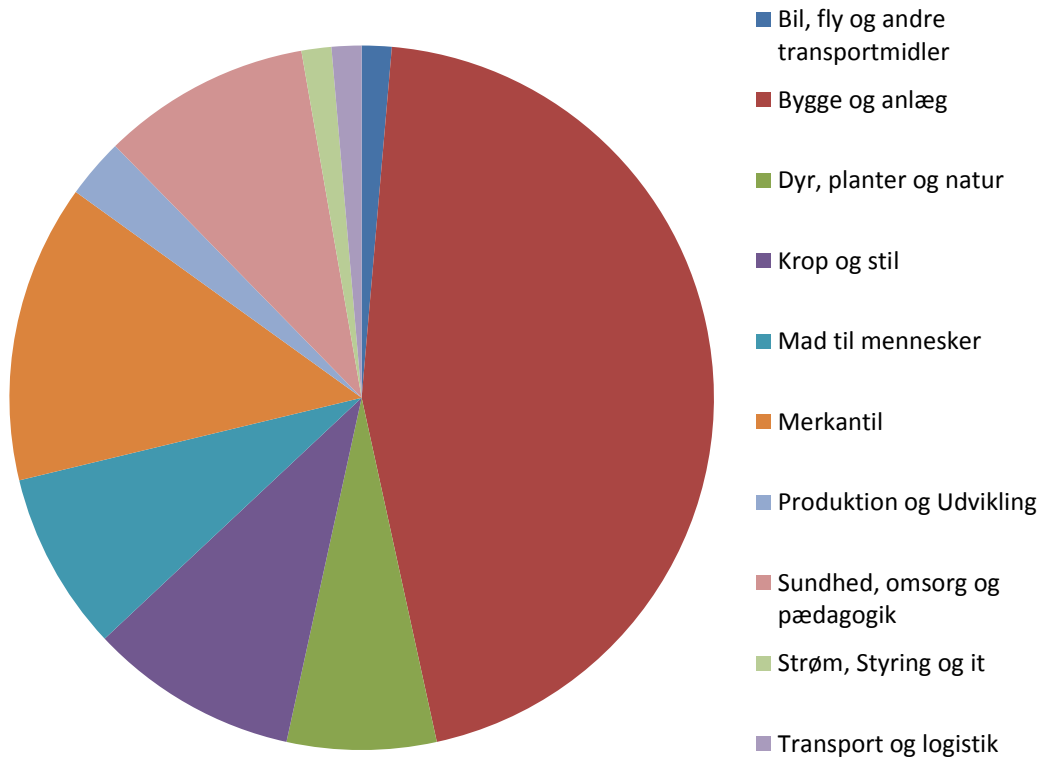
### Statistik

Tvistighedsnævnet modtog i 2017 i alt 58 sager. Bemærk at antal modtagne sager (grundet nævnets sagsbehandlingstid) ikke er lig med antal behandlede sager i året.

**Figur 1: Sager modtaget i Tvistighedsnævnet**

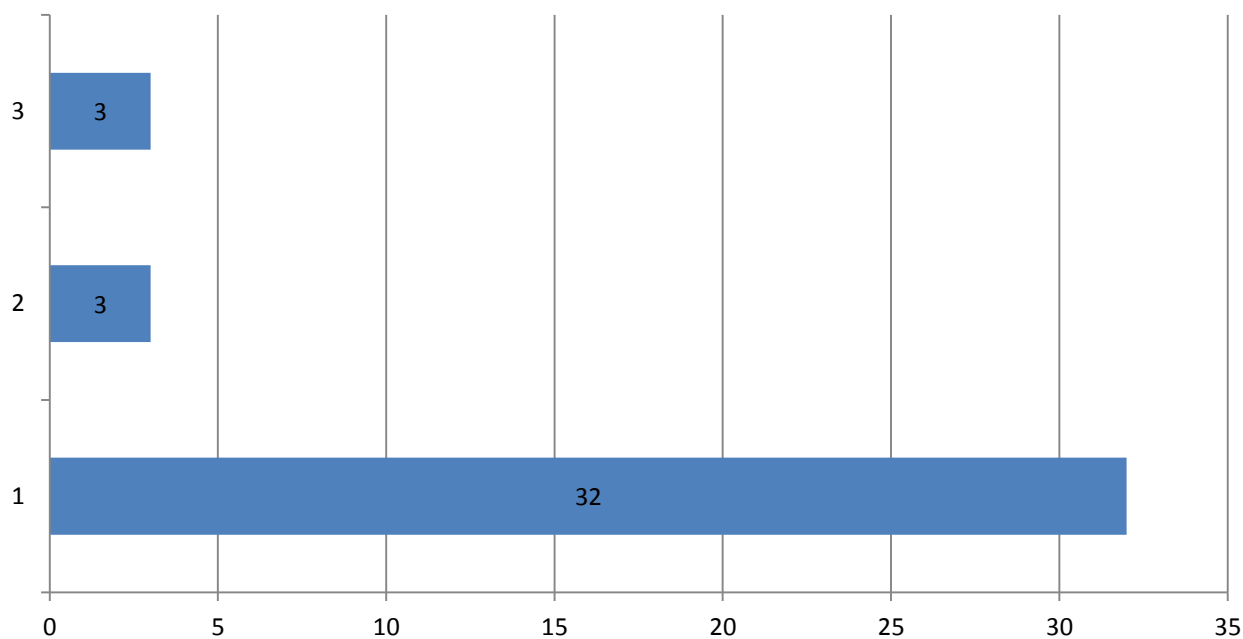


**Figur 2. Sager behandlet i 2017 fordelt på fagområder**





**Figur 3. Kendelser og forlig i Tvistighedsnævnet 2017**



1: Hel/delvis medhold

2: Forligt indenretligt

3: Frifindelse

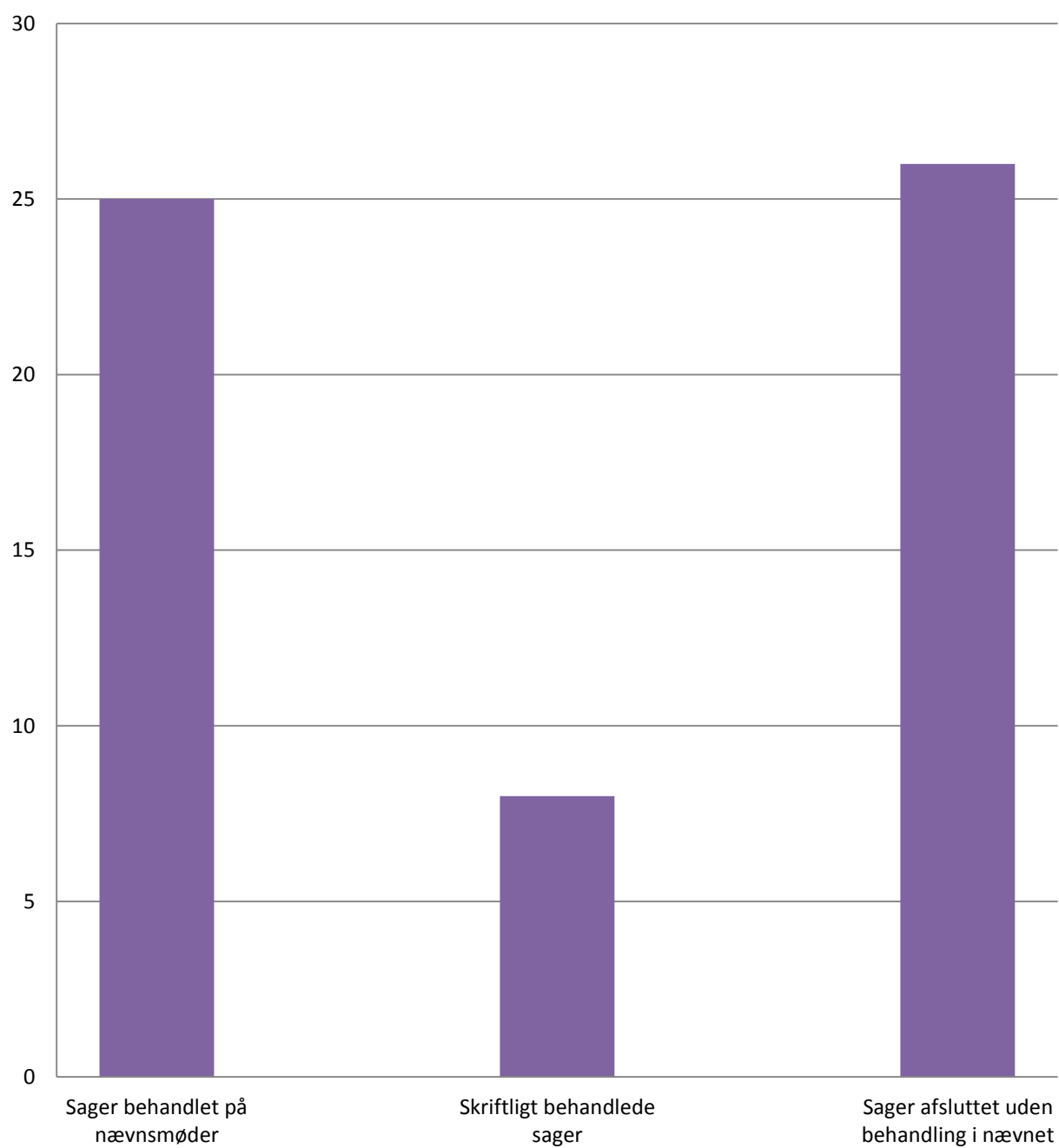
Tvistighedsnævnet afholdt i 2017 i alt 16 nævnsmøder.

I 2017 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i Tvistighedsnævnet 4,4 måneder.

Der gik i gennemsnit 18 dage fra nævnsmødet, til der forelå en kendelse i sagen.

Det bemærkes, at den gennemsnitlige sagsbehandlingstid ville have været godt 2 måneder, såfremt ingen sager var blevet omberammet.

**Figur 4. Behandlede sager og sager bortfaldet generelt i 2017**



## Del 2

### Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

#### Formand:

Landsdommer Ida Skouvig (beskikket i perioden 1. marts 2016 til 29. februar 2020)

#### Medlemmer

*Udpeget af Landsorganisationen i Danmark:*

Konsulent Trine Rasmussen

*Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:*

Chefkonsulent Karina Beg Poulsen

*Udpeget af KL og Danske Regioner i Danmark:*

Uddannelsesleder Helle Stang Traasdahl

*Udpeget af Finansministeriet:*

Kontorchef Ida Krarup, Moderniseringsstyrelsen

#### Sekretariatet

*Sekretariatsfunktionen varetages fra 1. januar 2017 af:*

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

Henvendelse kan ske til nævnsekretær Simona Kiirsten Simonsen.

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

E-mail: [ankenaevn@naevneshus.dk](mailto:ankenaevn@naevneshus.dk)

1.

### Præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

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

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

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

Ankenævnets afgørelser kan indbringes for domstolene.

Nævnet består af i alt fem medlemmer: Nævnets formand, som er landsdommer, og fire andre medlemmer, som beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Landsorganisationen i Danmark (LO), KL og Danske Regioner i forening og Finansministeriet, jf. § 47, stk.2, i lov om erhvervsuddannelser. Det fremgår af erhvervsuddannelseslovens § 47, stk. 3, hvilke medlemmer der deltager i en afgørelse.

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

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

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

## **2.**

### **Beskrivelse af en typisk sag i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder**

#### **Sagen indbringes**

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

#### **Krav til klageren**

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

#### **Sagens behandling**

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

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

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

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

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

### **Relevante love**

- Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 271 af 24. marts 2017
- Bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, jf. bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007.

## **3.**

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

#### **Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder**

##### ***Afgørelse af 9. maj 2017 i sag 3.2016***

Det faglige udvalg for Gastronomiuddannelsen godkendte efter besigtigelse en virksomhed, der drev en personalekantine, som praktiksted for gastronomiuddannelsen med specialet kok med den begrænsning, at elever skulle uddannes i 12 måneder eller 2X6 måneder i en anden virksomhed bl.a. med henblik på uddannelse i produktion af menuer til á la carte og selskaber. I forbindelse med virksomhedens klage over afgørelsen ændrede det faglige udvalg afgørelsen, således at kravet om udstationering i forhold til selskaber udgik, mens kravet om udstationering med henblik på oplæring i á la carte blev fastholdt. Udstationeringstiden blev samtidig nedsat til 6 måneder eller 2x3 måneder. Virksomheden, der fastholdt klagen, gjorde bl.a. gældende, at virksomheden også producerede á la carte menuer til en cafe. Det faglige udvalg, der på baggrund af klagen, undersøgte menukortet for cafeen, fastholdt kravet om udstationering og anførte som begrundelse herfor, at det var vigtigt, at eleverne blev oplært i det særlige produktionsflow ved á la carte, og at tilberedning af caféretter ikke er identisk med á la carte retter. Det faglige udvalg afviste desuden en anmodning om fornyet besigtigelse. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at bestemme, at der skulle foretages en ny besigtigelse i anledning af klagen. Ankenævnet stadfæstede herefter det faglige udvalgs afgørelse om en begrænset godkendelse som praktikvirksomhed, idet ankenævnet ikke fandt grundlag for at tilsidesætte det faglige udvalgs skøn, hvorefter elever i virksomheden ikke i fornødent omfang ville blive oplært i det produktionsflow, der er ved produktion og servering af menuer til á la carte.

Ankenævnet tiltrådte herved også, at produktion og servering af caféretter som angivet på menukortet ikke i tilstrækkeligt omfang sikrede det fornødne kendskab til produktion og servering af á la carte retter.

#### ***Afgørelse af 9. maj 2017 i sag 01.2017***

Det faglige udvalg for veterinærsygeplejeuddannelsen afslog at godkende en virksomhed som praktiksted for veterinærsygeplejeelever. Som begrundelse for afslaget henviste det faglige udvalg til, at ejeren af virksomheden havde indgået et forlig, hvorved han anerkendte at have overtrådt ligebehandlingslovens § 4, og at virksomheden derfor ikke levede op til den norm for passende opførsel (dekorum), som praktikværter skulle leve op til for at have elever ansat. Virksomheden påstod bl.a. sagen hjemvist til fornyet behandling i det faglige udvalg og henviste til støtte herfor til, at afgørelsen var ugyldig som følge af forvaltningsretlige mangler, herunder fordi der ikke var hjemmel for det vandelskrav, som det faglige udvalg stillede, og fordi der ikke var foretaget parthøring i forbindelse med indhentelsen af de oplysninger, der uden hans samtykke var inddraget om sagen efter ligebehandlingslovens § 4. Det faglige udvalg oplyste i den forbindelse, at udvalget var blevet bekendt med sagen gennem et medlem, der repræsenterede Veterinærsygeplejernes Fagforening, og at det var det faglige udvalgs opfattelse, at udvalgets medlemmer kunne og skulle anvende deres personlige viden ved vurderingen af, om en virksomhed skulle godkendes. Ankenævnet fandt, at afgørelsen var behæftet med en så væsentlig mangel, at den var ugyldig. Ankenævnet ophævede derfor det faglige udvalgs afgørelse og hjemviste sagen til fornyet behandling i udvalget. Ankenævnet henviste herved til, at det faglige udvalg, inden afgørelsen blev truffet, burde have gjort virksomheden bekendt med, at oplysninger om forliget blev inddraget i sagen, og at virksomheden burde have haft lejlighed til at fremkomme med en udtalelse i den anledning, jf. forvaltningslovens § 19. Ankenævnet bemærkede i øvrigt, at det ved en fornyet afgørelse af sagen burde oplyses, hvori virksomhedsejerens overtrædelse af ligebehandlingsloven bestod, og at det endvidere burde indgå i vurderingen, at episoden, der gav anledning til forliget, efter det oplyste fandt sted i 2013. Om det vandelskrav, som det faglige udvalg havde stillet, anførte ankenævnet, at der var hjemmel hertil i erhvervsuddannelseslovens § 46, stk. 1, men at udvalget burde have henvist til bestemmelsen i sin afgørelse. Se endvidere sag 03.2017 vedrørende det faglige udvalgs fornyede behandling af sagen.

#### ***Afgørelse af 21. november 2017 i sag 02.2017***

En elev ophævede sin uddannelsesaftale med en landmand som følge af forsinket lønudbetaling. Efter anmodning fra landmanden afholdtes der et mæglingsmøde, hvor der ikke blev opnået forlig. Dagen efter mæglingsmødet anmodede 3F det faglige udvalg om, at landmandens godkendelse som praktikvært blev inddraget. Samme dag traf det faglige udvalg afgørelse om at inddrage landmandens godkendelse, uden at landmanden forinden havde haft lejlighed til at udtale sig. Landmanden klagede herefter til ankenævnet, der på baggrund af landmandens bemærkninger om nævnets kompetence indledningsvist konstaterede, at ankenævnet ikke alene havde kompetence til at træffe afgørelse i sager, hvor det faglige udvalg havde nægtet at godkende en virksomhed, men også havde kompetence til at træffe afgørelse i sager, hvor det faglige udvalg havde tilbagekaldt en allerede meddelt tilladelse. Ankenævnet fandt, at det faglige udvalgs afgørelse var behæftet med så væsentlige mangler, at den var ugyldig. Afgørelsen blev derfor ophævet, og sagen hjemvist til fornyet behandling. Ankenævnet lagde herved vægt på, at landmanden ikke var blevet partshørt eller i det hele taget orienteret om sagen, inden der blev truffet afgørelse om tilbagekaldelse af godkendelsen. Ankenævnet bemærkede desuden, at begrundelsen for afgørelsen var mangelfuld, idet afgørelsen ikke indeholdt en henvisning til de retsregler, som afgørelsen var truffet i henhold til, ligesom

det ikke var præciseret, hvilke faktiske oplysninger der lå til grund for afgørelsen, herunder hvor det faglige udvalg havde sine oplysninger fra.

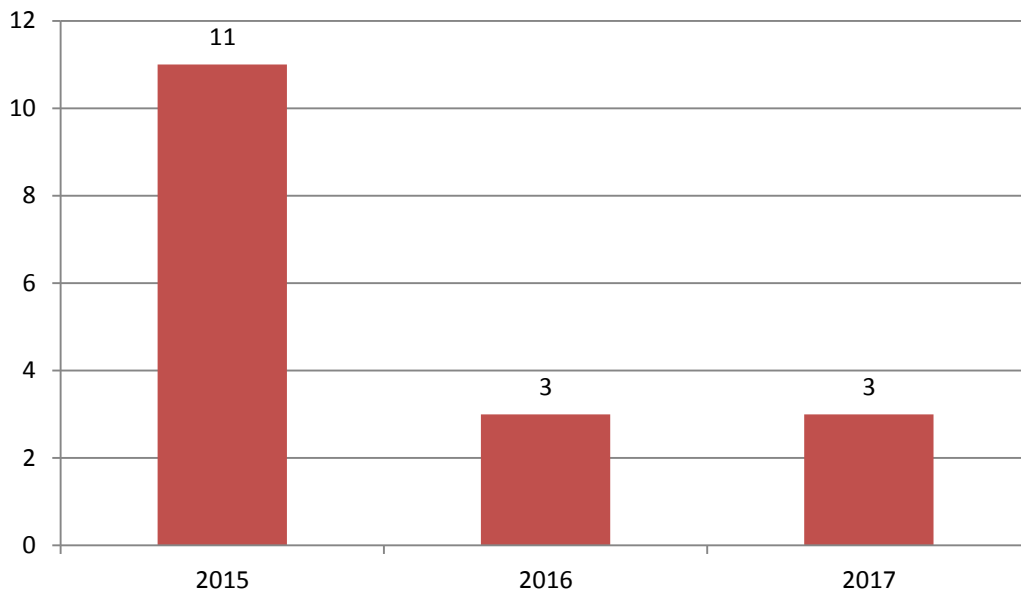
### ***Afgørelse af 21. december 2017 i sag 03.2017***

Efter at ankenævnet i sagen 01.2017 (omtalt ovenfor) havde ophævet det faglige udvalgs afgørelse og hjemvist sagen til fornyet behandling, traf det faglige udvalg en fornyet afgørelse om at nægte godkendelse af virksomheden som praktikvirksomhed for veterinærsygeplejeelever. Det faglige udvalg havde forinden indhentet nærmere oplysninger om det forlig, som virksomhedsejeren havde indgået i anledning af en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 4, og virksomheden havde haft lejlighed til at udtale sig derom. Det faglige udvalg henviste som begrundelse for afgørelsen til, at uddannelsen som veterinærsygeplejerske er en "mode uddannelse" for unge piger i alderen 19-25, og at branchen ikke kan imødekomme efterspørgslen på praktikpladser. Det blev yderligere anført, at det var det faglige udvalgs erfaring, at der skal rigtig meget til, før en elev siger fra over for sin praktikvært, fordi eleven risikerer at miste sin praktikplads med den konsekvens, at uddannelsen må opgives. Virksomheden klagede til ankenævnet med påstand om, at ankenævnet på ny hjemviste sagen til fornyet behandling i udvalget, eller at virksomheden blev meddelt den ansøgte tilladelse. Virksomheden henviste til støtte for klagen navnlig til, at det faglige udvalg havde tilsidesat sin begrundelsespligt ved ikke at have forholdt sig til de anbringender, som klager havde anført i sit høringssvar, og at det faglige udvalg havde udøvet et urigtigt og urimeligt skøn. Ankenævnet fandt ikke, at afgørelsen var behæftet med en mangel, der kunne begrunde, at sagen blev hjemvist til fornyet behandling i det faglige udvalg. Ankenævnet henviste herved til, at det faglige udvalg havde henvist til de relevante retsregler, at det faglige udvalg havde angivet de hovedhensyn, der var bestemmende for afgørelsen, og at klagers høringssvar ikke indeholdt nye faktiske oplysninger, som det havde været nødvendigt for det faglige udvalg at forholde sig til. Ankenævnet fandt endvidere ikke grundlag for at tilsidesætte det faglige udvalgs skøn, idet ankenævnet bemærkede, at den omstændighed, at overtrædelsen af ligestillingsloven fandt sted i 2013, ikke på nuværende tidspunkt kunne føre til et andet resultat.

## 4.

### Statistik

**Figur 1. Sager modtaget i Ankenævnet vedrørende  
Praktikvirksomheder**



Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder modtog i 2017 i alt 3 sager.

Ankenævnet har behandlet 4 sager i 2017, hvoraf to afgørelser er tiltrådt og to afgørelser er hjemvist til fornyet behandling i Det Faglige Udvalg.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager behandlet af nævnet i 2017 var 4,6 måneder.



**Figur 2. Antal af sager behandlet i 2017 fordelt på fagområder**



Ankenævnet har behandlet 3 sager indenfor uddannelsesområdet Dyr, planter og natur samt 1 sag indenfor uddannelsesområdet Mad til mennesker.