

Formandens beretning

Tvistighedsnævnet har på sine møder i 2018 behandlet i alt 23 sager, mens 5 sager har været behandlet på skriftligt grundlag. Der er afsagt i alt 26 kendelser, hvoraf 20 kendelser er omtalt i denne årsberetning. Herudover er der en omtale af en dom i en sag, der har været behandlet i Tvistighedsnævnet.

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder har truffet afgørelse i alt 6 sager, som alle omtales i årsberetningen.

Sagsbehandlingstiden

Sagsbehandlingstiden i Tvistighedsnævnet er stigende. For 2018 er den gennemsnitlige sagsbehandlingstid således 5,4 måneder mod 4,4 måneder i 2017 og 4,2 måneder i 2016. Samtidig er antallet af sager faldet. Stigningen i sagsbehandlingstiden må antages at skyldes en række forskellige forhold, herunder antallet af omberømmelser. Nævnet har fokus på at få sagsbehandlingstiden nedbragt, og som led heri arbejdes der på en ændring af bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet.

Udflytningen

Som en del af 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 Tvistighedsnævnets møder afholdes i Nævnenes Hus, Toldboden 2, 8800 Viborg.

Både nævnsmedlemmerne, parterne og deres repræsentanter rejser i vid udstrækning til Viborg med fly eller offentlige transportmidler ved behandlingen af sager i Tvistighedsnævnet. 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 som udgangspunkt 1½ time til en sag. Heri er medregnet tid til votering og en eventuel tilkendegivelse. Skønner parterne, at det ikke er muligt at afvikle sagen inden for dette tidsrum, er det vigtigt, at man forud for berømmelsen af sagen gør sekretariatet opmærksom på det. Kan sagen ikke afvikles inden for den afsatte tid, må det forventes, at sagen bliver udsat.

Sagens oplysning

Det er af stor betydning for en smidig afvikling af en sag i Tvistighedsnævnet, at alle relevante bilag er fremsendt til sagens parter og til nævnet forud for mødet i nævnet. Det er således vigtigt, at man allerede ved indgivelsen af klagen har gjort sig klart, hvilke bilag der er relevante for det krav, som man rejser. Sekretariatet er under sagens forberedelse jævnligt nødt til at bede parterne om at fremsende yderligere oplysninger, fx lønsedler. Det er i den forbindelse også vigtigt at være opmærksom på muligheden for at indhente udskrifter fra fx Indkomstregisteret, FerieKonto og PensionsInfo. Det er desuden vigtigt, at der i sager, som vedrører lønkrav, er vedlagt en detaljeret beregning af kravet, som - eventuelt suppleret med en forklaring om opgørelsen – giver nævnet mulighed for at kontrollere beregningen af kravet. Hvis centrale bilag først

fremlægges under nævnsmødet, kan det betyde, at sagen må udsættes med henblik på at give modparten og nævnets medlemmer lejlighed til at forholde sig til bilagene.

Det sker ikke helt sjældent, at parterne under nævnets behandling oplyser, at de har yderligere bilag af betydning for sagen, men at bilagene ikke er medbragt til nævnsmødet. Opmærksomheden henledes på, at sagen ikke kan forventes udsat med henblik på fremskaffelse af sådanne bilag.

Nyheder

DA og LO (nu FH) indgik i december 2018 en aftale om blandt andet forhøjelse af niveauet for godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftaler. Aftalen indebærer, at det normale niveau for godtgørelsen til almindelige elever forhøjes til 40.000 kr. og for voksenelever til 53.000 kr. Den hidtidige praksis, hvorefter standardtaksten kan fraviges ved formildende eller skærpene omstændigheder, opretholdes. Ændringerne i godtgørelsesniveauet finder ifølge aftalen anvendelse i sager, der afgøres eller afsluttes efter aftalens indgåelse. Tvistighedsnævnet vil fremover udmåle godtgørelsen i overensstemmelse med aftalen, hvis der er nedlagt påstand herom.

Hjemmesiden for Nævnenes Hus er i årets løb blevet moderniseret. Afsnittene om Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder er udarbejdet i samarbejde med sekretariatet.

Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder har til Nævnenes Hus delegeret kompetencen til at træffe afgørelser i ukomplicerede sager om aktindsigt og i sager om indsigtsret efter databeskyttelsesforordningen.

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

Advokat Elisabeth la Cour (stedfortræder)

Politisk konsulent Ann Marie Willemoes Jørgensen (stedfortræder)

Chefkonsulent Stine Graaskov Jensen har pr. 1. januar 2019 afløst politisk konsulent Ann Marie Willemoes Jørgensen

Udpeget af Fagbevægelsens Hovedorganisation (tidligere Landsorganisationen i Danmark):

Advokat Pernille Leidersdorff-Ernst

Advokat Berit Lassen (stedfortræder)

Advokat Rune Asmussen (stedfortræder pr. 29. august 2018)

Sekretariatet

Sekretariatsfunktionen varetages af:

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

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

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

E-mail: tvist@naevneneshus.dk

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. Sagen kan ikke indbringes for domstolene, før den 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. En afgørelse, der er truffet af nævnet, kan indbringes for domstolene senest 8 uger efter, at nævnet har truffet afgørelse i sagen.

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

Nævnet består af en formand, som er landsdommer, og to faste medlemmer. De faste medlemmer beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). I hver sag tiltrædes nævnet desuden af to medlemmer (de såkaldte § 3-dommere), som udpeges af de forhandlingsberettigede organisationer inden for det relevante erhvervsområde, jf. § 64, stk. 1-2, i erhvervsuddannelsesloven og § 3 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet. § 3-dommerne udpeges af henholdsvis arbejdsgiver- og arbejdstagersiden og skal have en særlig indsigt i det arbejdsområde, som sagen vedrører.

Nævnet betjenes fra den 1. januar 2017 af et sekretariat, der stilles til rådighed af Nævnenes Hus, der er en styrelse under Erhvervsministeriet, som leverer sekretariatsbistand til en række nævn. Sekretariatet er placeret i Nævnenes Hus, Toldboden 2, 8800 Viborg.

Tvistighedsnævnet er et uafhængigt, domstolslignende forvaltningsorgan. Nævnet er dermed ikke bundet af instrukser om den enkelte sags behandling fra ministerier eller andre myndigheder. Nævnet er dog en del af den offentlige forvaltning og er derfor underlagt almindelige forvaltningsretlige regler ved sin behandling af sagerne, jf. § 4 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet. Nævnet er ikke omfattet af Folketingets Ombudsmands kompetence, jf. § 7, stk. 3, i lov om Folketingets Ombudsmand, hvorefter ombudsmanden ikke behandler klager over nævn, der i betryggende former træffer afgørelse om tvister mellem private,

selv om vedkommende nævn i anden sammenhæng betragtes som tilhørende den offentlige forvaltning, jf. lovbekendtgørelse nr. 349 af 22. marts 2013.

De nærmere regler for nævnets og sekretariatets fremgangsmåde ved behandlingen af en sag er fastsat i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet, jf. bekendtgørelse nr. 729 af 29. juni 2012 som ændret ved bekendtgørelse nr. 1657 af 16. december 2016.

2.

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

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

Kendelser og domme vedrører et eller flere af nedennævnte emner:

- **Afvisning/Bortfald**
- **Ansættelsesbevisloven**
- **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
 2. Elevens ensidige ophævelse
 3. EUL § 61, stk. 3, reklamationsfrist 1 måned
 4. Gensidig ophævelse
- **Overenskomstfortolkning**
- **Passivitet** (spørgsmål om bortfald af et krav, fordi dette ikke er gjort gældende inden for rimelig tid)
- **Processuelle forhold**
- **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 1. maj 2018 i sag 51.2017

En elev ophævede sin uddannelsesaftale og gjorde over for virksomheden gældende, at hun havde krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode og efterbetaling af løn mv. Sagen blev indbragt for det faglige udvalg, hvor der den 22. marts 2017 blev indgået et forlig, der indebar, at eleven fik medhold i en del af sit krav. Forliget indeholdt ikke en bestemmelse om tvangsfuldbyrdelse ved manglende opfyldelse. Et mindre beløb vedrørende fritvalgskonto blev ikke betalt inden fristens udløb, og eleven indbragte herefter sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at hun fik medhold i det oprindeligt rejste krav. Virksomheden, der efter sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet, betalte det resterende beløb, påstod sagen afvist. Tvistighedsnævnet tog påstanden om afvisning til følge og henviste herved til, at det af erhvervsuddannelseslovens § 63, stk. 2, fremgår, at en tvistighed kan indbringes for Tvistighedsnævnet, hvis der ikke kan opnås forlig i det faglige udvalg. I den foreliggende sag var der indgået en aftale om forlig i det faglige udvalg, og der var ikke grundlag for at antage, at der som følge af mangler ved tilblivelsen af aftalen om forlig ikke var opnået et gyldigt forlig. Den omstændighed, at forliget efterfølgende ikke blev opfyldt inden for den aftalte betalingsfrist, kunne ikke føre til, at forlig ikke kunne anses for opnået i det faglige udvalg. Sagen måtte i stedet indbringes for domstolene med henblik på at sikre et eksekutionsfundament.

Sagen er indbragt for Sø- og Handelsretten.

Kendelse af 27. november 2018 i sag 17.2018

En elev, der var under uddannelse som tandklinikassistent, sygemeldte sig ca. 3 uger, inden hun var færdiguddannet, efter en uoverensstemmelse med en kollega. Den følgende dag hentede hun om aftenen sine personlige ejendele i virksomheden og efterlod sin nøgle. Hun lagde endvidere en delvist udfyldt blanket om "tillæg til uddannelsesaftalen", hvoraf fremgik, at hun havde fået ansættelse et andet sted. Virksomheden opfattede det således, at hun havde hævet sin uddannelsesaftale og betalte derfor ikke løn for tiden efter sygemeldingen. Eleven var af den opfattelse, at hun ikke havde hævet uddannelsesaftalen, men at hun alene havde givet udtryk for et ønske om afkorting af uddannelsesaftalen. Da uddannelsesaftalen ikke var blevet afkortet, gjorde hun derfor gældende, at hun havde krav på løn frem til uddannelsesaftalens udløb og godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven, herunder for mistet uddannelsesgode. Virksomheden påstod sagen afvist under henvisning til, at betingelsen i erhvervsuddannelseslovens § 63 om en forudgående behandling i det faglige udvalg ikke var opfyldt. Tvistighedsnævnet tog ikke påstanden om afvisning til følge og henviste herved til, at sagen tidligere var blevet indbragt for Tvistighedsnævnet, men efter parternes anmodning henvist til behandling i det faglige udvalg, hvor der ikke kunne opnås enighed. Sagen var herefter på ny blevet indbragt for Tvistighedsnævnet. Uanset at spørgsmålet om godtgørelse i anledning af uddannelsesaftalens ophør ikke var blevet drøftet i det faglige udvalg, måtte forligsmulighederne i lyset af det tidligere forløb, hvor der ikke havde kunnet opnås enighed om tidspunktet for uddannelsesaftalens ophør, anses for udtømt. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven de facto havde ophævet sin uddannelsesaftale, og at ophævelsen var uberettiget. Eleven fik derfor ikke medhold i sin påstand om løn eller godtgørelse

for mistet uddannelsesgode. Eleven fik heller ikke medhold i et krav om godtgørelse i anledning af, at virksomheden ikke havde taget initiativ til, at uddannelsesaftalen var blevet afkortet, eller i anledning af at hun ikke havde fået det originale uddannelsesbevis udleveret af virksomheden. Virksomhedens krav om en godtgørelse for elevens uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen blev afvist, da virksomheden ikke gav møde under sagens behandling i Tvistighedsnævnet. Virksomheden, der havde tiltrådt den kollektive overenskomst, havde i uddannelsesaftalen alene henvist til den kollektive overenskomst ved at udfylde rubrikken i uddannelsesaftalen om den kollektive uddannelsesaftale inden for uddannelsesområdet. Tvistighedsnævnet fandt, at det udgjorde en mangel ved ansættelsesbeviset, at det ikke under punktet "Ansættelsesvilkår i øvrigt" var oplyst, at arbejdsgiveren havde tiltrådt overenskomsten. Nævnet henviste herved til, at eleven dermed ikke var gjort bekendt med, at den kollektive overenskomst i sin helhed var gældende for ansættelsesforholdet og ikke kun kravet om, at lønnen mindst skal udgøre den løn, der er fastsat ved den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Da manglen var uden betydning for tvisten, blev godtgørelsen fastsat til 1.000 kr.

Sagen er indbragt for domstolene.

Kendelse af 27. november 2018 i sag 22.2018

Klageren havde indgået en aftale på engelsk med en virksomhed, hvoraf fremgik, at han var ansat som "kitchen trainee". Undervisningsministeriets blanket til indgåelse af en uddannelsesaftale var ikke anvendt, men klageren var af den opfattelse, at han mundtligt havde indgået en uddannelsesaftale med virksomheden. Under sagens forberedelse i Tvistighedsnævnet oplyste virksomheden ikke inden en fastsat frist, om virksomheden var enig i, at der var indgået en uddannelsesaftale. Tvistighedsnævnets formand traf derfor i medfør af § 8, stk. 6, i bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet beslutning om, at nævnet kunne behandle sagen, selv om der ikke forelå en skriftlig uddannelsesaftale. I et efterfølgende processkrift bestred virksomheden, at der var indgået en uddannelsesaftale, og gjorde gældende, at sagen skulle afvises. Virksomheden gav ikke møde under sagens behandling i nævnet. Tvistighedsnævnet lagde på baggrund af klagers forklaring til grund, at der var indgået en uddannelsesaftale. Påstanden om afvisning blev derfor ikke taget til følge. Nævnet bemærkede i den forbindelse, at kravet i erhvervsuddannelseslovens § 52 om, at en uddannelsesaftale skal være skriftlig, efter fast praksis ikke er en gyldighedsbetingelse. Klager fik derefter medhold i et krav om efterbetaling af løn mv. Klager blev endvidere tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 15.000 kr. Nævnet henviste herved til, at virksomheden i strid med erhvervsuddannelseslovens § 52 havde undladt at udarbejde en skriftlig uddannelsesaftale, at dette havde ført til tvist, og at virksomheden i den forbindelse havde fragået, at der var indgået en uddannelsesaftale. Ansættelsesbevisloven måtte derfor anses for overtrådt under skærpende omstændigheder.

Ansættelsesbevisloven

Kendelse af 16. april 2018 i sag 12.2017

En elev, der som led i et revalideringsforløb var under uddannelse som landmand, indbragte en sag for Tvistighedsnævnet med krav om betaling af løn mv. og om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Sagen blev omberammet 2 gange, idet eleven havde lovligt forfald på grund af sygdom. Da sagen for tredje gang var berammet til behandling, havde eleven igen lovligt forfald på grund af sygdom. På baggrund af de seneste oplysninger om elevens sygdom var der ikke udsigt til, at han ville kunne give møde inden for den nær-

meste fremtid. Efter begæring fra elevens partsrepræsentant, men mod protest fra virksomheden, bestemte nævnet derefter, at sagen undtagelsesvis kunne behandles uden elevens tilstedeværelse. Efter bevisførelsen, som udover sagens dokumenter derefter alene bestod i forklaringer fra virksomhedens ejer og hans ægtefælle, blev virksomheden frifundet for en del af kravet. Eleven blev tilkendt en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis på 7.500 kr., idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt en klar angivelse af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, ligesom det ikke fremgik, at eleven havde krav på aflønning som vokselev. Desuden var et tillæg til uddannelsesaftalen om aflønning for overarbejde vildledende. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Jordbrugsoverenskomsten mellem Gartneri-, Land-, og Skovbrugets Arbejdsgivere og Faglig Fælles Forbund. I uddannelsesaftalen var angivet, at den kollektive overenskomst var "GLA-A/3F".

Kendelse af 12. marts 2018 i sag 32.2017

En elev, der var under uddannelse som murer, gjorde et efterbetalingskrav vedrørende løn gældende, idet hun ikke var blevet aflønnet for 37 timer hver uge. Hun gjorde desuden et krav på pension gældende af såvel efterbetalingskravet som af allerede udbetalt løn. Ved beregningen af kravet på pension var medregnet både virksomhedens og elevens eget pensionsbidrag. Eleven gjorde desuden gældende, at hun havde krav på feriepenge uden fradrag af skat, idet det ikke var dokumenteret, at skatten var betalt. Virksomheden påstod frifindelse for tiden under henvisning til, at opgørelsen af kravet var behæftet med usikkerhed. Tvistighedsnævnet fastslog, at eleven havde krav på betaling for 37 timer om ugen, men nedsatte kravet under hensyn til, at det af det uddrag af ugesedler, der var fremlagt, fremgik, at eleven havde holdt fri 6 dage uden løn. Virksomheden, der hverken i forbindelse med sagens behandling i det faglige udvalg eller i Tvistighedsnævnet havde lavet en opgørelse over antallet af fridage uden løn, fik ikke medhold i, at kravet skulle nedsættes yderligere. Elevens egen pensionsindbetaling var medregnet i kravet på pension af efterbetalingskravet, og pensionskravet blev derfor under hensyn hertil nedsat skønsmæssigt. Virksomheden, der mens sagen havde verseret for Tvistighedsnævnet, var blevet opfordret til at dokumentere, at skatten af feriegodtgørelsen var betalt, havde ikke fremlagt dokumentation herfor. Tvistighedsnævnet tog derfor elevens krav om betaling af feriegodtgørelse uden fradrag af skat til følge. Eleven, der havde fået udleveret en værktøjskasse, havde ikke bevist, at hun havde tilbageleveret værktøjet ved uddannelsens ophør. Virksomheden fik derfor medhold i, at et krav på betaling for værktøjet kunne modregnes i elevens krav. Kravet på betaling af værktøjet blev fastsat skønsmæssigt. I uddannelsesaftalen var det ikke oplyst, hvilken kollektiv overenskomst der var gældende inden for uddannelsesområdet. Eleven havde derfor krav på en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Godtgørelsen blev fastsat til 7.500 kr. under henvisning til, at manglen var alvorlig, men at den ikke havde haft afgørende betydning for tvistens opståen.

Kendelse af 6. marts 2018 i sag 39.2017

En elev, der trods mundtlige og skriftlige rykkere ikke fik indbetalt pension, var berettiget til at hæve uddannelsesaftalen og havde som følge deraf krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Ifølge elevens lønsedler var der sket fradrag for skat af lønnen, men skatten var ikke blevet betalt. Tvistighedsnævnet gav ikke eleven medhold i en påstand om, at skatten skulle betales til ham med henblik på indbetaling til SKAT.

Tvistighedsnævnet henviste herved til, at virksomheden hæftede over for SKAT for beløbet i medfør af kildekatteovens § 69, stk. 2, og at der ikke forelå oplysninger om, at SKAT havde afkrævet eleven beløbet. Virksomheden var under elevens ansættelse blevet omdannet fra en personligt dreven virksomhed til et selskab, uden at der var blevet lavet en tilføjelse herom til uddannelsesaftalen. Ansættelsesbeviset var derfor mangelfuldt. Under hensyn til den ændring af hæftelsesforholdene, som ændringen medførte, blev godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven fastsat til 10.000 kr.

Kendelse af 18. juli 2018 i sag 58.2017

En kontorassistentelev blev virksomhedsoverdraget fra virksomhed A til virksomhed B med virkning fra den 31. maj 2017. Eleven fik derefter i løbet af kort tid to advarsler af virksomhed B, og da hun den 3. august 2017 sov over sig og mødte ca. 1 ½ time for sent på arbejde, hævede virksomhed B uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt, at advarslerne var givet med urette, og at ophævelsen derfor var uberettiget. Da eleven var funktionær, havde hun krav på erstatning efter funktionærlovens § 3. Virksomheden var ikke godkendt til at have elever. Eleven gjorde derfor gældende, at hun i medfør af funktionæroverenskomstens § 7, stk. 4, havde krav på løn som faglært under ansættelsen, og at erstatningen derfor også skulle opgøres på baggrund af lønnen for en faglært, idet hendes uddannelse måtte forventes forsinket på grund af virksomhedens forhold. Tvistighedsnævnet fandt, at kravet skulle opgøres på baggrund af elevlønnen, allerede fordi det ikke var bevist, at uddannelsen var blevet forsinket. Eleven havde opnået ansættelse i en anden virksomhed fra den 1. september 2017, og erstatningen blev derfor med henvisning til Højesterets dom gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2001 side 1993 alene tillagt feriegodtgørelse frem til den 1. september 2017. Flertallet fandt, at eleven også havde krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2b. Da kravet herpå oversteg kravet på godtgørelse for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven, blev eleven i overensstemmelse med Højesterets dom af 19. februar 2018 i sag 151/2017 tillagt godtgørelsen efter funktionærlovens § 2b. Der var mellem virksomhed A og eleven indgået en aftale om, at hun havde krav på pension. Virksomhed B var som følge af virksomhedsoverdragelsen indtrådt i forpligtelsen til at betale pension og var derfor forpligtet til at betale eleven pension under ansættelsen. Aftalen om pension fremgik ikke af uddannelsesaftalen, der også i øvrigt var mangelfuld, idet den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var angivet som "HK", ligesom der ikke var lavet et tillæg om virksomhedsoverdragelsen. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 7.500 kr.

Kendelse af 18. juli 2018 i sag 07.2018

En elev, der var under uddannelse som tømrer, indgik en kort aftale med en virksomhed. Aftalen udløb den 17. september 2017. Der blev ikke indgået en skriftlig aftale om forlængelse, men eleven fortsatte med at arbejde i virksomheden og blev fortsat aflønnet med timesatsen for en elev. Af en erklæring fra virksomhedskonsulenten på erhvervsskolen fremgik desuden, at praktikvirksomheden flere gange i oktober og november 2017 havde kontaktet skolen for at forny kontrakten, men at virksomheden ikke som aftalt var kommet forbi for at skrive aftalen under. I november 2017 kom eleven til skade med sin hånd og blev sygemeldt. Virksomheden ophævede derefter ansættelsen. Eleven fik medhold i sin påstand om, at han havde krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode, idet der ikke var grundlag for at ophæve uddannelses-

aftalen som følge af elevens sygdom. Det var ikke bestridt, at der forelå en forlængelse af uddannelsesaftalen, og Tvistighedsnævnet lagde til grund, at uddannelsesaftalen var forlænget, selv om der ikke forelå en skriftlig aftale. Tvistighedsnævnet bemærkede i den forbindelse, at det ikke kan anses for en gyldighedsbetingelse efter erhvervsuddannelseslovens § 52, at uddannelsesaftalen er indgået skriftligt. Eleven fik endvidere en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det indebar en mangel, at aftalen om forlængelse af uddannelsesaftalen ikke var indgået skriftligt. Godtgørelsen blev fastsat til 5.000 kr., idet manglen ikke havde givet anledning til tvisten, som alene havde drejet sig om godtgørelse for uberettiget ophævelse.

Kendelse af 22. oktober 2018 i sag 16.2018

Mellem en elev, der skulle uddannes som kontorassistent, og en virksomhed blev der indgået en uddannelsesaftale ved brug af Undervisningsministeriets blanket. I uddannelsesaftalen var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet mangelfuldt angivet, idet der alene stod "HK". Herudover blev der lavet en ansættelseskontrakt, der indeholdt vilkår, der ikke var i overensstemmelse med erhvervsuddannelsesloven og den kollektive overenskomst. I forbindelse med en virksomhedsoverdragelse blev der desuden ikke lavet et tillæg til uddannelsesaftalen herom. Da ansættelsesbeviset således var mangelfuldt, havde eleven krav på en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Godtgørelsen blev under hensyn til omfanget og karakteren af manglerne sammenholdt med, at manglerne havde ført til tvist, fastsat til 10.000 kr.

Kendelse af 27. november 2018 i sag 17.2018

En elev, der var under uddannelse som tandklinikassistent, sygemeldte sig ca. 3 uger, inden hun var færdiguddannet, efter en uoverensstemmelse med en kollega. Den følgende dag hentede hun om aftenen sine personlige ejendele i virksomheden og efterlod sin nøgle. Hun lagde endvidere en delvist udfyldt blanket om "tillæg til uddannelsesaftalen", hvoraf fremgik, at hun havde fået ansættelse et andet sted. Virksomheden opfattede det således, at hun havde hævet sin uddannelsesaftale og betalte derfor ikke løn for tiden efter sygemeldingen. Eleven var af den opfattelse, at hun ikke havde hævet uddannelsesaftalen, men at hun alene havde givet udtryk for et ønske om afkortning af uddannelsesaftalen. Da uddannelsesaftalen ikke var blevet afkortet, gjorde hun derfor gældende, at hun havde krav på løn frem til uddannelsesaftalens udløb og godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven, herunder for mistet uddannelsesgode. Virksomheden påstod sagen afvist under henvisning til, at betingelsen i erhvervsuddannelseslovens § 63 om en forudgående behandling i det faglige udvalg ikke var opfyldt. Tvistighedsnævnet tog ikke påstanden om afvisning til følge og henviste herved til, at sagen tidligere var blevet indbragt for Tvistighedsnævnet, men efter parternes anmodning henvist til behandling i det faglige udvalg, hvor der ikke kunne opnås enighed. Sagen var herefter på ny blevet indbragt for Tvistighedsnævnet. Uanset at spørgsmålet om godtgørelse i anledning af uddannelsesaftalens ophør ikke var blevet drøftet i det faglige udvalg, måtte forligsmulighederne i lyset af det tidligere forløb, hvor der ikke havde kunnet opnås enighed om tidspunktet for uddannelsesaftalens ophør, anses for udtømt. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven de facto havde ophævet sin uddannelsesaftale, og at ophævelsen var uberettiget. Eleven fik derfor ikke medhold i sin påstand om løn eller godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Eleven fik heller ikke medhold i et krav om godtgørelse i anledning af, at virksomheden ikke havde taget initiativ til, at uddannelsesaftalen var blevet afkortet, eller i anledning af at hun

ikke havde fået det originale uddannelsesbevis udleveret af virksomheden. Virksomhedens krav om en godtgørelse for elevens uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen blev afvist, da virksomheden ikke gav møde under sagens behandling i Tvistighedsnævnet. Virksomheden, der havde tiltrådt den kollektive overenskomst, havde i uddannelsesaftalen alene henvist til den kollektive overenskomst ved at udfylde rubrikken i uddannelsesaftalen om den kollektive uddannelsesaftale inden for uddannelsesområdet. Tvistighedsnævnet fandt, at det udgjorde en mangel ved ansættelsesbeviset, at det ikke under punktet "Ansættelsesvilkår i øvrigt" var oplyst, at arbejdsgiveren havde tiltrådt overenskomsten. Nævnet henviste herved til, at eleven dermed ikke var gjort bekendt med, at den kollektive overenskomst i sin helhed var gældende for ansættelsesforholdet og ikke kun kravet om, at lønnen mindst skal udgøre den løn, der er fastsat ved den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Da manglen var uden betydning for tvisten, blev godtgørelsen fastsat til 1.000 kr.

Sagen er indbragt for domstolene.

Kendelse af 22. oktober 2018 i sag 18.2018

En elev, der var under uddannelse som tømrer, gjorde over for Tvistighedsnævnet gældende, at han havde et efterbetalingskrav over for virksomhed A. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at virksomhed A ved en virksomhedsoverdragelse havde overtaget virksomhed B, og at virksomhed A også havde overtaget uddannelsesaftalen med eleven. Virksomhed A var som følge heraf forpligtet til at betale elevens krav på løn mv., selv om en del heraf hidrørte fra tiden før virksomhedsoverdragelsen. Den omstændighed, at virksomhed A ikke havde og heller ikke søgte om en godkendelse som praktikvirksomhed kunne ikke føre til et andet resultat. Virksomhed A havde ikke betalt elevens løn. Under hensyn hertil og til den manglende godkendelse som praktikvirksomhed var eleven berettiget til at hæve uddannelsesaftalen. Eleven havde derfor krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Eleven fik desuden en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Manglerne ved ansættelsesbeviset bestod i, at der ikke i uddannelsesbeviset var henvist til den kollektive overenskomst, og at der ikke lavet et tillæg til uddannelsesaftalen i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen. Manglerne havde ført til tvist, bl.a. fordi virksomheden havde bestridt, at der var sket en virksomhedsoverdragelse, og fordi der ikke var betalt pension af lønnen. Godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr.

Kendelse af 27. november 2018 i sag 22.2018

Klageren havde indgået en aftale på engelsk med en virksomhed, hvoraf fremgik, at han var ansat som "kitchen trainee". Undervisningsministeriets blanket til indgåelse af en uddannelsesaftale var ikke anvendt, men klageren var af den opfattelse, at han mundtligt havde indgået en uddannelsesaftale med virksomheden. Under sagens forberedelse i Tvistighedsnævnet oplyste virksomheden ikke inden en fastsat frist, om virksomheden var enig i, at der var indgået en uddannelsesaftale. Tvistighedsnævnets formand traf derfor i medfør af § 8, stk. 6, i bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet beslutning om, at nævnet kunne behandle sagen, selv om der ikke forelå en skriftlig uddannelsesaftale. I et efterfølgende processkrift bestred virksomheden, at der var indgået en uddannelsesaftale, og gjorde gældende, at sagen skulle afvises. Virksomheden gav ikke møde under sagens behandling i nævnet. Tvistighedsnævnet lagde på baggrund af klagers

forklaring til grund, at der var indgået en uddannelsesaftale. Påstanden om afvisning blev derfor ikke taget til følge. Nævnet bemærkede i den forbindelse, at kravet i erhvervsuddannelseslovens § 52 om, at en uddannelsesaftale skal være skriftlig, efter fast praksis ikke er en gyldighedsbetingelse. Klager fik derefter medhold i et krav om efterbetaling af løn mv. Klager blev endvidere tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 15.000 kr. Nævnet henvist herved til, at virksomheden i strid med erhvervsuddannelseslovens § 52 havde undladt at udarbejde en skriftlig uddannelsesaftale, at dette havde ført til tvist, og at virksomheden i den forbindelse havde fragået, at der var indgået en uddannelsesaftale. Ansættelsesbevisloven måtte derfor anses for overtrådt under skærpende omstændigheder.

Arbejdstidsdirektivet

Ingen kendelser

Ferieloven

Kendelse af 18. juni 2018 i sag 01.2018

En elev havde inden sin ansættelse som elektrikerlærling 2 fritidsjob. Han beholdt disse fritidsjob, da han blev ansat som lærling, og der blev vedrørende fritidsjobbene indsat et beløb på lærlingens feriekonto til brug for ferieåret 2016/2017. Da lærlingen i sommeren 2016 holdt sin hovedferie i praktikvirksomheden, undlod virksomheden at betale ham løn under ferien og henviste ham til i stedet at bruge sine feriepenge fra fritidsjobbene. Lærlingen, der var af den opfattelse, at han i medfør af ferielovens § 9 havde krav på løn under ferien uden fradrag af feriepengene, indbragte derefter sagen for Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet anså sig for kompetent til at behandle sagen efter erhvervsuddannelseslovens § 63, selvom Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i øvrigt træffer afgørelser i tvister mellem lønmodtagere og en arbejdsgiver om ret til ferie. Flertallet i Tvistighedsnævnet fandt, at lærlingen havde krav på løn efter ferielovens § 9 uden fradrag af feriepengene. Flertallet henviste herved til, at feriepengene fra elevens bijob skulle anvendes til afholdelse af ferie fra bijobene. Mindretallet fandt, at virksomheden var berettiget til at fradrage feriepengene.

Retten i Aalborgs dom af 15. februar 2019

Retten i Aalborg er i dom af 15. februar 2019 (sag BS 2451/2018-ALB), der vedrørte Tvistighedsnævnets kendelse af 30. november 2017 i sag 47.2017 om forholdet mellem ferielovens § 9 og § 38, nået til samme resultat som Tvistighedsnævnet. Der henvises til Tvistighedsnævnets årsberetning 2017.

Kendelse af 18. juli 2018 i sag 09.2018

En elev, der var blevet uddannet som kontorassistent, havde forud for sin ansættelse som elev været på kontanthjælp i en årrække og havde derfor ikke optjent ret til ferie eller feriegodtgørelse. Tvistighedsnævnet fandt på den baggrund, at hun i medfør af ferielovens § 9 havde krav på at modtage løn under ferien i

2016. Eleven, der forklarede, at hun i sommeren 2017 havde sygemeldt sig, fik endvidere medhold i, at virksomheden ikke havde bevist, at hendes fravær skyldtes, at der var indgået en aftale om, at hun afviklede sin ferie frem til uddannelsesaftalens ophør. Hun fik derfor medhold i sit krav på feriegodtgørelse for restferien i 2017. Elevens opgørelse af sin restferie blev lagt til grund. Tvistighedsnævnet lagde herved vægt på, at virksomheden ikke havde fremlagt en udskrift af virksomhedens elektroniske registrering af ferieregnskabet, men alene en håndskreven opgørelse, der efter ejerens forklaring også omfattede afspadsering. Eleven fik desuden i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, medhold i et krav vedrørende løndelev, herunder pension, idet eleven havde ret hertil efter den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Det, som virksomhedens ejer havde forklaret om, at der var indgået en aftale om en lavere aflønning, kunne ikke føre til et andet resultat. Virksomheden, der havde udbetalt elevens eget pensionsbidrag til eleven, skulle betale både sit eget og elevens pensionsbidrag af den udbetalte løn.

Virksomheden anlagde i anledning af afgørelsen sag mod Tvistighedsnævnet. Sagen er efterfølgende hævet.

Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59

Ingen kendelser

Forskelsbehandlingsloven

Ingen afgørelser

Funktionærloven

Kendelse af 18. juli 2018 i sag 58.2017

En kontorassistentelev blev virksomhedsoverdraget fra virksomhed A til virksomhed B med virkning fra den 31. maj 2017. Eleven fik derefter i løbet af kort tid to advarsler af virksomhed B, og da hun den 3. august 2017 sov over sig og mødte ca. 1 ½ time for sent på arbejde, hævdede virksomhed B uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt, at advarslerne var givet med urette, og at ophævelsen derfor var uberettiget. Da eleven var funktionær, havde hun krav på erstatning efter funktionærlovens § 3. Virksomheden var ikke godkendt til at have elever. Eleven gjorde derfor gældende, at hun i medfør af funktionærlovens § 7, stk. 4, havde krav på løn som faglært under ansættelsen, og at erstatningen derfor også skulle opgøres på baggrund af lønnen for en faglært, idet hendes uddannelse måtte forventes forsinket på grund af virksomhedens forhold. Tvistighedsnævnet fandt, at kravet skulle opgøres på baggrund af elevlønnen, allerede fordi det ikke var bevist, at uddannelsen var blevet forsinket. Eleven havde opnået ansættelse i en anden virksomhed fra den 1. september 2017, og erstatningen blev derfor med henvisning til Højesterets dom gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2001 side 1993 alene tillagt feriegodtgørelse frem til den 1. september 2017. Flertallet fandt, at eleven også havde krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2b. Da kravet herpå oversteg kravet på godtgørelse for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven, blev eleven i overensstemmelse med Højesterets dom af 19. februar 2018 i sag 151/2017 tillagt godtgørelsen efter funktionærlovens § 2b. Der var mellem virksomhed A og eleven indgået en aftale om, at hun havde krav på pension. Virksomhed B var som følge af virksomhedsoverdragelsen indtrådt i forpligtelsen til at betale pension og var derfor forpligtet til at betale eleven pension under ansættelsen. Aftalen om pension fremgik ikke af uddannelsesaftalen, der også i øvrigt var mangelfuld, idet den kollektive overenskomst in-

den for uddannelsesområdet var angivet som "HK", ligesom der ikke var lavet et tillæg om virksomheds-overdragelsen. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 7.500 kr.

Kendelse af 12. juni 2018 i sag 10.2018

En elev indgik med virksomhed A en aftale om, at han skulle uddannes som IT-supporter med uddannelsesperiode fra den 24. oktober 2016 til den 24. juli 2018. I april 2017 modtog eleven sin løn fra virksomhed B. Ved konkursdekret af 30. maj 2017 blev virksomhed A taget under konkursbehandling. Elevens faglige organisation fik ved en henvendelse til kurator i boet efter virksomhed A oplyst, at eleven var virksomheds-overdraget til virksomhed C, der havde samme adresse og samme direktør som virksomhed A, og som var ejet af virksomhed B. Virksomhed C oplyste imidlertid over for elevens faglige organisation, at eleven ikke var omfattet af virksomhedsoverdragelsen. Den faglige organisation orienterede derefter virksomhed C om, at man betragtede det som en uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen, at man ikke ville anerkende overdragelsen, og gjorde et krav vedrørende løn og godtgørelse gældende over for virksomhed C. Da virksomhed C ikke betalte, rettede den faglige organisation henvendelse til Lønmodtagerne Garantifond, der afslog kravet med den begrundelse, at eleven måtte anses for overdraget til virksomhed B. Efter anmodning fra den faglige organisation blev der derefter indkaldt til et forligsmøde i Industriens Uddannelser med begge virksomhederne, men ingen af virksomhederne gav møde. Eleven indbragte herefter en sag mod virksomhed C for Tvistighedsnævnet. Under mødet i Tvistighedsnævnet gav virksomhed C ikke møde. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven i overensstemmelse med kurators oplysning var virksomhedsoverdraget til virksomhed C, og at virksomheden derfor hæftede både for den del af kravet, der var opstået før konkursen, og den del, der var opstået efter konkursen. Da virksomhed C ikke havde ønsket at gøre brug af elevens arbejdskraft, havde virksomhed C uberettiget ophævet uddannelsesaftalen. Eleven, der var funktionær, modtog erstatning for sit løntab i medfør af funktionærlovens § 3, og godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven blev derfor fastsat til 15.000 kr.

Hjemvisning til fagligt udvalg

Kendelse af 27. november 2018 i sag 17.2018

En elev, der var under uddannelse som tandklinikassistent, sygemeldte sig ca. 3 uger, inden hun var færdiguddannet, efter en uoverensstemmelse med en kollega. Den følgende dag hentede hun om aftenen sine personlige ejendele i virksomheden og efterlod sin nøgle. Hun lagde endvidere en delvist udfyldt blanket om "tillæg til uddannelsesaftalen", hvoraf fremgik, at hun havde fået ansættelse et andet sted. Virksomheden opfattede det således, at hun havde hævet sin uddannelsesaftale og betalte derfor ikke løn for tiden efter sygemeldingen. Eleven var af den opfattelse, at hun ikke havde hævet uddannelsesaftalen, men at hun alene havde givet udtryk for et ønske om afkortning af uddannelsesaftalen. Da uddannelsesaftalen ikke var blevet afkortet, gjorde hun derfor gældende, at hun havde krav på løn frem til uddannelsesaftalens udløb og godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven, herunder for mistet uddannelsesgode. Virksomheden påstod sagen afvist under henvisning til, at betingelsen i erhvervsuddannelseslovens § 63 om en forudgående behandling i det faglige udvalg ikke var opfyldt. Tvistighedsnævnet tog ikke påstanden om afvisning til følge og henviste herved til, at sagen tidligere var blevet indbragt for Tvistighedsnævnet, men efter parternes anmodning henvist til behandling i det faglige udvalg, hvor der ikke kunne opnås enighed. Sagen var

herefter på ny blev indbragt for Tvistighedsnævnet. Uanset at spørgsmålet om godtgørelse i anledning af uddannelsesaftalen ophør ikke var blevet drøftet i det faglige udvalg, måtte forligsmulighederne i lyset af det tidligere forløb, hvor der ikke havde kunnet opnås enighed om tidspunktet for uddannelsesaftalens ophør, anses for udtømt. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven de facto havde ophævet sin uddannelsesaftale, og at ophævelsen var uberettiget. Eleven fik derfor ikke medhold i sin påstand om løn eller godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Eleven fik heller ikke medhold i et krav om godtgørelse i anledning af, at virksomheden ikke havde taget initiativ til, at uddannelsesaftalen var blevet afkortet, eller i anledning af at hun ikke havde fået det originale uddannelsesbevis udleveret af virksomheden. Virksomhedens krav om en godtgørelse for elevens uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen blev afvist, da virksomheden ikke gav møde under sagens behandling i Tvistighedsnævnet. Virksomheden, der havde tiltrådt den kollektive overenskomst, havde i uddannelsesaftalen alene henvist til den kollektive overenskomst ved at udfylde rubrikken i uddannelsesaftalen om den kollektive uddannelsesaftale inden for uddannelsesområdet. Tvistighedsnævnet fandt, at det udgjorde en mangel ved ansættelsesbeviset, at det ikke under punktet "Ansættelsesvilkår i øvrigt" var oplyst, at arbejdsgiveren havde tiltrådt overenskomsten. Nævnet henviste herved til, at eleven dermed ikke var gjort bekendt med, at den kollektive overenskomst i sin helhed var gældende for ansættelsesforholdet og ikke kun kravet om, at lønnen mindst skal udgøre den løn, der er fastsat ved den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Da manglen var uden betydning for tvisten, blev godtgørelsen fastsat til 1.000 kr.

Injurier

Ingen kendelser

Konkurrerende overenskomster

Ingen kendelser

Ligebehandlingsloven

Ingen kendelser

Ligelønsloven

Ingen kendelser

Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

Kendelse af 12. marts 2018 i sag 32.2017

En elev, der var under uddannelse som murer, gjorde et efterbetalingskrav vedrørende løn gældende, idet hun ikke var blevet aflønnet for 37 timer hver uge. Hun gjorde desuden et krav på pension gældende af såvel efterbetalingskravet som af allerede udbetalt løn. Ved beregningen af kravet på pension var medregnet både virksomhedens og elevens eget pensionsbidrag. Eleven gjorde desuden gældende, at hun havde krav på feriepenge uden fradrag af skat, idet det ikke var dokumenteret, at skatten var betalt. Virksomheden påstod frifindelse for tiden under henvisning til, at opgørelsen af kravet var behæftet med usikkerhed. Tvistighedsnævnet fastslog, at eleven havde krav på betaling for 37 timer om ugen, men nedsatte kravet under hensyn til, at det af det uddrag af ugesedler, der var fremlagt, fremgik, at eleven havde holdt fri 6 dage uden løn. Virksomheden, der hverken i forbindelse med sagens behandling i det faglige udvalg eller i Tvistighedsnævnet havde lavet en opgørelse over antallet af fridage uden løn, fik ikke medhold i, at kravet skulle nedsættes yderligere. Elevens egen pensionsindbetaling var medregnet i kravet på pension af efterbetalingskravet, og pensionskravet blev derfor under hensyn hertil nedsat skønsmæssigt. Virksomheden, der, mens sagen havde verseret for Tvistighedsnævnet, var blevet opfordret til at dokumentere, at skatten af feriegodtgørelsen var betalt, havde ikke fremlagt dokumentation herfor. Tvistighedsnævnet tog derfor elevens krav om betaling af feriegodtgørelse uden fradrag af skat til følge. Eleven, der havde fået udleveret en værktøjskasse, havde ikke bevist, at hun havde tilbageleveret værktøjet ved uddannelsens ophør. Virksomheden fik derfor medhold i, at et krav på betaling for værktøjet kunne modregnes i elevens krav. Kravet på betaling af værktøjet blev fastsat skønsmæssigt. I uddannelsesaftalen var det ikke oplyst, hvilken kollektiv overenskomst der var gældende inden for uddannelsesområdet. Eleven havde derfor krav på en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Godtgørelsen blev fastsat til 7.500 kr. under henvisning til, at manglen var alvorlig, men at den ikke havde haft afgørende betydning for tvistens opståen.

Kendelse af 6. marts 2018 i sag 39.2017

En elev, der trods mundtlige og skriftlige rykkere ikke fik indbetalt pension, var berettiget til at hæve uddannelsesaftalen og havde som følge deraf krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Ifølge elevens lønsedler var der sket fradrag for skat af lønnen, men skatten var ikke blevet betalt. Tvistighedsnævnet gav ikke eleven medhold i en påstand om, at skatten skulle betales til ham med henblik på indbetaling til SKAT. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at virksomheden hæftede over for SKAT for beløbet i medfør af kildeskattelovens § 69, stk. 2, og at der ikke forelå oplysninger om, at SKAT havde afkrævet eleven beløbet. Virksomheden var under elevens ansættelse blevet omdannet fra en personligt dreven virksomhed til et selskab, uden at der var blevet lavet en tilføjelse herom til uddannelsesaftalen. Ansættelsesbeviset var derfor mangelfuldt. Under hensyn til den ændring af hæftelsesforholdene, som ændringen medførte, blev godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven fastsat til 10.000 kr.

Kendelse af 18. juli 2018 i sag 58.2017

En kontorassistentelev blev virksomhedsoverdraget fra virksomhed A til virksomhed B med virkning fra den 31. maj 2017. Eleven fik derefter i løbet af kort tid to advarsler af virksomhed B, og da hun den 3. august 2017 sov over sig og mødte ca. 1 ½ time for sent på arbejde, hævdede virksomhed B uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt, at advarslerne var givet med urette, og at ophævelsen derfor var uberettiget. Da eleven var funktionær, havde hun krav på erstatning efter funktionærlovens § 3. Virksomheden var ikke godkendt til at have elever. Eleven gjorde derfor gældende, at hun i medfør af funktionæroverenskomstens § 7, stk. 4, havde krav på løn som faglært under ansættelsen, og at erstatningen derfor også skulle opgøres på baggrund af lønnen for en faglært, idet hendes uddannelse måtte forventes forsinket på grund af virk-

somhedens forhold. Tvistighedsnævnet fandt, at kravet skulle opgøres på baggrund af elevlønnen, allerede fordi det ikke var bevist, at uddannelsen var blevet forsinket. Eleven havde opnået ansættelse i en anden virksomhed fra den 1. september 2017, og erstatningen blev derfor med henvisning til Højesterets dom gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2001 side 1993 alene tillagt feriegodtgørelse frem til den 1. september 2017. Flertallet fandt, at eleven også havde krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2b. Da kravet herpå oversteg kravet på godtgørelse for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven, blev eleven i overensstemmelse med Højesterets dom af 19. februar 2018 i sag 151/2017 tillagt godtgørelsen efter funktionærlovens § 2b. Der var mellem virksomhed A og eleven indgået en aftale om, at hun havde krav på pension. Virksomhed B var som følge af virksomhedsoverdragelsen indtrådt i forpligtelsen til at betale pension og var derfor forpligtet til at betale eleven pension under ansættelsen. Aftalen om pension fremgik ikke af uddannelsesaftalen, der også i øvrigt var mangelfuld, idet den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var angivet som "HK", ligesom der ikke var lavet et tillæg om virksomheds-overdragelsen. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 7.500 kr.

Kendelse af 18. juli 2018 i sag 09.2018

En elev, der var blevet uddannet som kontorassistent, havde forud for sin ansættelse som elev været på kontanthjælp i en årrække og havde derfor ikke optjent ret til ferie eller feriegodtgørelse. Tvistighedsnævnet fandt på den baggrund, at hun i medfør af ferielovens § 9 havde krav på at modtage løn under ferien i 2016. Eleven, der forklarede, at hun i sommeren 2017 havde sygemeldt sig, fik endvidere medhold i, at virksomheden ikke havde bevist, at hendes fravær skyldtes, at der var indgået en aftale om, at hun afviklede sin ferie frem til uddannelsesaftalens ophør. Hun fik derfor medhold i sit krav på feriegodtgørelse for restferien i 2017. Elevens opgørelse af sin restferie blev lagt til grund. Tvistighedsnævnet lagde herved vægt på, at virksomheden ikke havde fremlagt en udskrift af virksomhedens elektroniske registrering af ferieregnskabet, men alene en håndskreven opgørelse, der efter ejerens forklaring også omfattede afspadsering. Eleven fik desuden i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, medhold i et krav vedrørende løndelev, herunder pension, idet eleven havde ret hertil efter den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Det, som virksomhedens ejer havde forklaret om, at der var indgået en aftale om en lavere aflønning, kunne ikke føre til et andet resultat. Virksomheden, der havde udbetalt elevens eget pensionsbidrag til eleven, skulle betale både sit eget og elevens pensionsbidrag af den udbetalte løn.

Virksomheden anlagde i anledning af afgørelsen en sag mod Tvistighedsnævnet. Sagen er efterfølgende hævet.

Mangelfuld uddannelse

Ingen kendelser

Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2

Ingen kendelser

Ophævelse af uddannelsesaftalen

1. virksomhedens ensidige ophævelse

Kendelse af 18. juli 2018 i sag 58.2017

En kontorassistentelev blev virksomhedsoverdraget fra virksomhed A til virksomhed B med virkning fra den 31. maj 2017. Eleven fik derefter i løbet af kort tid to advarsler af virksomhed B, og da hun den 3. august 2017 sov over sig og mødte ca. 1 ½ time for sent på arbejde, hævede virksomhed B uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt, at advarslerne var givet med urette, og at ophævelsen derfor var uberettiget. Da eleven var funktionær, havde hun krav på erstatning efter funktionærlovens § 3. Virksomheden var ikke godkendt til at have elever. Eleven gjorde derfor gældende, at hun i medfør af funktionæroverenskomstens § 7, stk. 4, havde krav på løn som faglært under ansættelsen, og at erstatningen derfor også skulle opgøres på baggrund af lønnen for en faglært, idet hendes uddannelse måtte forventes forsinket på grund af virksomhedens forhold. Tvistighedsnævnet fandt, at kravet skulle opgøres på baggrund af elevlønnen, allerede fordi det ikke var bevist, at uddannelsen var blevet forsinket. Eleven havde opnået ansættelse i en anden virksomhed fra den 1. september 2017, og erstatningen blev derfor med henvisning til Højesterets dom gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2001 side 1993 alene tillagt feriegodtgørelse frem til den 1. september 2017. Flertallet fandt, at eleven også havde krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2b. Da kravet herpå oversteg kravet på godtgørelse for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven, blev eleven i overensstemmelse med Højesterets dom af 19. februar 2018 i sag 151/2017 tillagt godtgørelsen efter funktionærlovens § 2b. Der var mellem virksomhed A og eleven indgået en aftale om, at hun havde krav på pension. Virksomhed B var som følge af virksomhedsoverdragelsen indtrådt i forpligtelsen til at betale pension og var derfor forpligtet til at betale eleven pension under ansættelsen. Aftalen om pension fremgik ikke af uddannelsesaftalen, der også i øvrigt var mangelfuld, idet den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var angivet som "HK", ligesom der ikke var lavet et tillæg om virksomhedsoverdragelsen. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 7.500 kr.

Kendelse af 18. juli 2018 i sag 07.2018

En elev, der var under uddannelse som tømrer, indgik en kort aftale med en virksomhed. Aftalen udløb den 17. september 2017. Der blev ikke indgået en skriftlig aftale om forlængelse, men eleven fortsatte med at arbejde i virksomheden og blev fortsat aflønnet med timesatsen for en elev. Af en erklæring fra virksomhedskonsulenten på erhvervsskolen fremgik desuden, at praktikvirksomheden flere gange i oktober og november 2017 havde kontaktet skolen for at forny kontrakten, men at virksomheden ikke som aftalt var kommet forbi for at skrive aftalen under. I november 2017 kom eleven til skade med sin hånd og blev sygemeldt. Virksomheden ophævede derefter ansættelsen. Eleven fik medhold i sin påstand om, at han havde krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode, idet der ikke var grundlag for at ophæve uddannelsesaftalen som følge af elevens sygdom. Det var ikke bestridt, at der forelå en forlængelse af uddannelsesaftalen, og Tvistighedsnævnet lagde til grund, at uddannelsesaftalen var forlænget, selv om der ikke forelå en skriftlig aftale. Tvistighedsnævnet bemærkede i den forbindelse, at det ikke kan anses for en gyldighedsbetingelse efter erhvervsuddannelseslovens § 52, at uddannelsesaftalen er indgået skriftligt. Eleven fik endvi-

dere en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det indebar en mangel, at aftalen om forlængelse af uddannelsesaftalen ikke var indgået skriftligt. Godtgørelsen blev fastsat til 5.000 kr., idet manglen ikke havde givet anledning til tvisten, som alene havde drejet sig om godtgørelse for uberettiget ophævelse.

Kendelse af 12. juni 2018 i sag 10.2018

En elev indgik med virksomhed A en aftale om, at han skulle uddannes som IT-supporter med uddannelsesperiode fra den 24. oktober 2016 til den 24. juli 2018. I april 2017 modtog eleven sin løn fra virksomhed B. Ved konkursdekret af 30. maj 2017 blev virksomhed A taget under konkursbehandling. Elevens faglige organisation fik ved en henvendelse til kurator i boet efter virksomhed A oplyst, at eleven var virksomhedsoverdraget til virksomhed C, der havde samme adresse og samme direktør som virksomhed A, og som var ejet af virksomhed B. Virksomhed C oplyste imidlertid over for elevens faglige organisation, at eleven ikke var omfattet af virksomhedsoverdragelsen. Den faglige organisation orienterede derefter virksomhed C om, at man betragtede det som en uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen, at man ikke ville anerkende overdragelsen, og gjorde et krav vedrørende løn og godtgørelse gældende over for virksomhed C. Da virksomhed C ikke betalte, rettede den faglige organisation henvendelse til Lønmodtagerne Garantifond, der afslog kravet med den begrundelse, at eleven måtte anses for overdraget til virksomhed B. Efter anmodning fra den faglige organisation blev der derefter indkaldt til et forligsmøde i Industriens Uddannelser med begge virksomheder, men ingen af virksomhederne gav møde. Eleven indbragte herefter en sag mod virksomhed C for Tvistighedsnævnet. Under mødet i Tvistighedsnævnet gav virksomhed C ikke møde. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven i overensstemmelse med kurators oplysning var virksomhedsoverdraget til virksomhed C, og at virksomheden derfor hæftede både for den del af kravet, der var opstået før konkursen, og den del, der var opstået efter konkursen. Da virksomhed C ikke havde ønsket at gøre brug af elevens arbejdskraft, havde virksomhed C uberettiget ophævet uddannelsesaftalen. Eleven, der var funktionær, modtog erstatning for sit løntab i medfør af funktionærlovens § 3, og godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven blev derfor fastsat til 15.000 kr.

Kendelse af 18. juli 2018 i sag 07.2018

En elev, der var under uddannelse som tømrer, indgik en kort aftale med en virksomhed. Aftalen udløb den 17. september 2017. Der blev ikke indgået en skriftlig aftale om forlængelse, men eleven fortsatte med at arbejde i virksomheden og blev fortsat aflønnet med timesatsen for en elev. Af en erklæring fra virksomhedskonsulenten på erhvervsskolen fremgik desuden, at praktikvirksomheden flere gange i oktober og november 2017 havde kontaktet skolen for at forny kontrakten, men at virksomheden ikke som aftalt var kommet forbi for at skrive aftalen under. I november 2017 kom eleven til skade med sin hånd og blev sygemeldt. Virksomheden ophævede derefter ansættelsen. Eleven fik medhold i sin påstand om, at han havde krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode, idet der ikke var grundlag for at ophæve uddannelsesaftalen som følge af elevens sygdom. Det var ikke bestridt, at der forelå en forlængelse af uddannelsesaftalen, og Tvistighedsnævnet lagde til grund, at uddannelsesaftalen var forlænget, selv om der ikke forelå en skriftlig aftale. Tvistighedsnævnet bemærkede i den forbindelse, at det ikke kan anses for en gyldighedsbetingelse efter erhvervsuddannelseslovens § 52, at uddannelsesaftalen er indgået skriftligt. Eleven fik endvi-

dere en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det indebar en mangel, at aftalen om forlængelse af uddannelsesaftalen ikke var indgået skriftligt. Godtgørelsen blev fastsat til 5.000 kr., idet manglen ikke havde givet anledning til tvisten, som alene havde drejet sig om godtgørelse for uberettiget ophævelse.

Kendelse af 30. august 2018 i sag 19.2018

En virksomhed ophævede en uddannelsesaftale, og eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Efter bevisførelsen lagde Tvistighedsnævnet til grund, at eleven en torsdag forlod arbejdspladsen i vrede på grund af en uenighed om løn. Eleven mødte ikke op på arbejdspladsen om fredagen eller om mandagen. Da eleven i løbet af mandagen sygemeldte sig, fastsatte virksomheden i et brev af samme dag en frist til om torsdagen til at fremsende en lægeerklæring. Virksomheden sendte brevet med afleveringsattest til den adresse, som eleven havde oplyst i uddannelsesaftalen. Brevet blev afleveret om onsdagen. Brevet blev endvidere mandag sendt med mail til den mailadresse, som eleven havde oplyst i uddannelsesaftalen. Virksomheden modtog ikke en lægeerklæring inden udløbet af fristen og hævede derefter aftalen. Nævnet fandt, at det var elevens risiko, at han som følge af, at han ikke opholdt sig på adressen, ikke inden fristens udløb blev bekendt med det brev, der var sendt med posten. Det var endvidere elevens risiko, at den oplyste mailadresse var forkert. Fristen for fremsendelse af en lægeerklæring var ikke for kort, idet eleven, da han sygemeldte sig, oplyste, at han havde været hos lægen. Virksomheden havde derfor været berettiget til at hæve og blev frifundet for elevens krav om godtgørelse.

2. Elevens ensidige ophævelse

Kendelse af 6. marts 2018 i sag 39.2017

En elev, der trods mundtlige og skriftlige rykkere ikke fik indbetalt pension, var berettiget til at hæve uddannelsesaftalen og havde som følge deraf krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Ifølge elevens lønsedler var der sket fradrag for skat af lønnen, men skatten var ikke blevet betalt. Tvistighedsnævnet gav ikke eleven medhold i en påstand om, at skatten skulle betales til ham med henblik på indbetaling til SKAT. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at virksomheden hæftede over for SKAT for beløbet i medfør af kildeskattelovens § 69, stk. 2, og at der ikke forelå oplysninger om, at SKAT havde afkrævet eleven beløbet. Virksomheden var under elevens ansættelse blevet omdannet fra en personligt dreven virksomhed til et selskab, uden at der var blevet lavet en tilføjelse herom til uddannelsesaftalen. Ansættelsesbeviset var derfor mangelfuldt. Under hensyn til den ændring af hæftelsesforholdene, som ændringen medførte, blev godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven fastsat til 10.000 kr.

Kendelse af 18. juni 2018 i sag 08.2018

En virksomhed ansatte en kokkelev. Eleven ophævede ensidigt uddannelsesaftalen med den begrundelse, at han ønskede nye udfordringer. Virksomheden indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at eleven blev pålagt at betale en godtgørelse på en halv månedsløn for uberettiget ophævelse, og at han herudover skulle betale erstatning for det tab, som virksomheden havde lidt ved, at det som følge af ophævelsen havde været nødvendigt akut at skaffe anden arbejdskraft til en højere lønudgift. Kravet om erstatning var skønsmæssigt opgjort til en halv månedsløn. Tvistighedsnævnet fandt, at det var bevist, at eleven uberettiget havde ophævet uddannelsesaftalen og tillagde i overensstemmelse med nævnets faste praksis

virksomheden en godtgørelse på en halv månedsløn. Allerede fordi der ikke var fremlagt nogen form for dokumentation for tab i form af øgede lønudgifter, blev påstanden om erstatning ikke taget til følge.

Kendelse af 27. november 2018 i sag 17.2018

En elev, der var under uddannelse som tandklinikassistent, sygemeldte sig ca. 3 uger, inden hun var færdiguddannet, efter en uoverensstemmelse med en kollega. Den følgende dag hentede hun om aftenen sine personlige ejendele i virksomheden og efterlod sin nøgle. Hun lagde endvidere en delvist udfyldt blanket om "tillæg til uddannelsesaftalen", hvoraf fremgik, at hun havde fået ansættelse et andet sted. Virksomheden opfattede det således, at hun havde hævet sin uddannelsesaftale og betalte derfor ikke løn for tiden efter sygemeldingen. Eleven var af den opfattelse, at hun ikke havde hævet uddannelsesaftalen, men at hun alene havde givet udtryk for et ønske om afkortning af uddannelsesaftalen. Da uddannelsesaftalen ikke var blevet afkortet, gjorde hun derfor gældende, at hun havde krav på løn frem til uddannelsesaftalens udløb og godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven, herunder for mistet uddannelsesgode. Virksomheden påstod sagen afvist under henvisning til, at betingelsen i erhvervsuddannelseslovens § 63 om en forudgående behandling i det faglige udvalg ikke var opfyldt. Tvistighedsnævnet tog ikke påstanden om afvisning til følge og henviste herved til, at sagen tidligere var blevet indbragt for Tvistighedsnævnet, men efter parternes anmodning henvist til behandling i det faglige udvalg, hvor der ikke kunne opnås enighed. Sagen var herefter på ny blevet indbragt for Tvistighedsnævnet. Uanset at spørgsmålet om godtgørelse i anledning af uddannelsesaftalens ophør ikke var blevet drøftet i det faglige udvalg, måtte forligsmulighederne i lyset af det tidligere forløb, hvor der ikke havde kunnet opnås enighed om tidspunktet for uddannelsesaftalens ophør, anses for udtømt. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven de facto havde ophævet sin uddannelsesaftale, og at ophævelsen var uberettiget. Eleven fik derfor ikke medhold i sin påstand om løn eller godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Eleven fik heller ikke medhold i et krav om godtgørelse i anledning af, at virksomheden ikke havde taget initiativ til, at uddannelsesaftalen var blevet afkortet, eller i anledning af at hun ikke havde fået det originale uddannelsesbevis udleveret af virksomheden. Virksomhedens krav om en godtgørelse for elevens uberettigede ophævelse af uddannelsesaftalen blev afvist, da virksomheden ikke gav møde under sagens behandling i Tvistighedsnævnet. Virksomheden, der havde tiltrådt den kollektive overenskomst, havde i uddannelsesaftalen alene henvist til den kollektive overenskomst ved at udfylde rubrikken i uddannelsesaftalen om den kollektive uddannelsesaftale inden for uddannelsesområdet. Tvistighedsnævnet fandt, at det udgjorde en mangel ved ansættelsesbeviset, at det ikke under punktet "Ansættelsesvilkår i øvrigt" var oplyst, at arbejdsgiveren havde tiltrådt overenskomsten. Nævnet henviste herved til, at eleven dermed ikke var gjort bekendt med, at den kollektive overenskomst i sin helhed var gældende for ansættelsesforholdet og ikke kun kravet om, at lønnen mindst skal udgøre den løn, der er fastsat ved den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Da manglen var uden betydning for tvisten, blev godtgørelsen fastsat til 1.000 kr.

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

Kendelse af 22. oktober 2018 i sag 11.2018

En elev, der var under uddannelse til kok, meldte sig syg den 29. august 2017 på grund af stress, og den 11. september 2017 ophævede han ensidigt sin uddannelsesaftale. Som begrundelse for ophævelsen henviste han til "bristet forudsætning, underbetaling, snyd med overtidsbetaling og chikane" og til, at han havde gjort opmærksom på, at der var fejl i hans aflønning. Tvistighedsnævnet fandt, at fristen i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, ikke kunne regnes fra et tidligere tidspunkt end den 29. august 2017. Fristen i § 61, stk. 3, var derfor overholdt. Virksomheden havde som følge af en uoverensstemmelse om løn- og arbejdsvilkår bestemt, at eleven fremover i det hele skulle følge elevoverenskomsten for at undgå yderligere problemer. Det havde den konsekvens, at eleven derved blev frataget en række goder, som han tidligere havde haft, men som ikke fulgte af overenskomsten. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven havde været uberettiget til at ophæve uddannelsesaftalen, idet han ikke havde bevist, at virksomheden væsentligt havde misligholdt uddannelsesaftalen. Virksomheden, der havde rejst krav om en godtgørelse i anledning af elevens uberettigede ophævelse, fik ikke medhold deri, idet virksomheden ikke havde taget initiativ til en drøftelse med eleven om forholdene på arbejdspladsen, selv om virksomheden var klar over, at eleven havde et ønske om at bringe uddannelsesaftalen til ophør på grund af uoverensstemmelsen.

Kendelse af 10. december 2018 i sag 32.2018

En elev, der var under uddannelse som kontorassistent, gav ikke møde den 18. september 2017 under et skoleophold, og dagen efter afbrød hun skoleopholdet. Under henvisning hertil hævdede virksomheden den 7. november 2017 uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at virksomheden umiddelbart efter, at eleven havde afbrudt skoleopholdet, blev bekendt med, at hun havde været fraværende den 18. september 2017, og at hun havde afbrudt skoleopholdet. Allerede fordi ophævelsen således fandt sted mere end 1 måned efter, at virksomheden fik kendskab til de forhold, der var anført som begrundelse for ophævelsen, var ophævelsen uberettiget, jf. herved erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3. Eleven havde derfor krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode.

4. Gensidig ophævelse

Ingen kendelser

Overenskomstfortolkning

Kendelse af 12. april 2018 i sag 48.2017

En elev, der var under uddannelse som kosmetiker, indbragte en sag for Tvistighedsnævnet med påstand om, at praktikvirksomheden skulle betale ca. 50.000 kr. Et konsulentfirma indsendte et svarskrift, hvori kravet blev anerkendt delvist. Svarskriftet var vedlagt en række bilag. Tvistighedsnævnet bad konsulentfirmaet om at indsende en fuldmagt, der dokumenterede, at firmaet havde fuldmagt fra praktikvirksomheden, men Tvistighedsnævnet modtog ikke en fuldmagt, og der blev ikke i øvrigt modtaget skriftligt materiale fra praktikvirksomheden. Ved sagens behandling, hvor praktikvirksomheden ikke gav møde, lagde Tvistighedsnævnet derfor til grund, at praktikvirksomhedens påstand var frifindelse. Bilagene indgik i sagens behandling. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven havde udført overarbejde, og at hun derfor havde

krav på løn herfor. Tvistighedsnævnet lagde endvidere til grund, at der var udført arbejde, der lå ud over de rammer, der var fastsat i Wellnessoverenskomsten mellem DOFK og Dansk Frisør- & Kosmetikerforbund, der var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Eleven havde derfor krav på tillæg for ubekvem arbejdstid efter overenskomstens § 7, stk. 1. Der var mellem de faste medlemmer af nævnet ikke enighed om, at overenskomsten skulle fortolkes således, at en ansat har krav på både tillæg for overarbejde og tillæg for ubekvem arbejdstid for de samme timer. Den del af kravet, der vedrørte timer, for hvilke der også var krævet overbetaling, blev derfor ikke taget under påkendelse.

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

Ingen kendelser

Processuelle forhold

Kendelse af 12. april 2018 i sag 48.2017

En elev, der var under uddannelse som kosmetiker, indbragte en sag for Tvistighedsnævnet med påstand om, at praktikvirksomheden skulle betale ca. 50.000 kr. Et konsulentfirma indsendte et svarskrift, hvori kravet blev anerkendt delvist. Svarskriftet var vedlagt en række bilag. Tvistighedsnævnet bad konsulentfirmaet om at indsende en fuldmagt, der dokumenterede, at firmaet havde fuldmagt fra praktikvirksomheden, men Tvistighedsnævnet modtog ikke en fuldmagt, og der blev ikke i øvrigt modtaget skriftligt materiale fra praktikvirksomheden. Ved sagens behandling, hvor praktikvirksomheden ikke gav møde, lagde Tvistighedsnævnet derfor til grund, at praktikvirksomhedens påstand var frifindelse. Bilagene indgik i sagens behandling. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven havde udført overarbejde, og at hun derfor havde krav på løn herfor. Tvistighedsnævnet lagde endvidere til grund, at der var udført arbejde, der lå ud over de rammer, der var fastsat i Wellnessoverenskomsten mellem DOFK og Dansk Frisør- & Kosmetikerforbund, der var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Eleven havde derfor krav på tillæg for ubekvem arbejdstid efter overenskomstens § 7, stk. 1. Der var mellem de faste medlemmer af nævnet ikke enighed om, at overenskomsten skulle fortolkes således, at en ansat har krav på både tillæg for overarbejde og tillæg for ubekvem arbejdstid for de samme timer. Den del af kravet, der vedrørte timer, for hvilke der også var krævet overbetaling, blev derfor ikke taget under påkendelse.

Kendelse af 2. marts 2018 i sag 55.2017

En elev, der var under uddannelse som slagter, indbragte ved klageskrift af 16. november 2017 en sag mod praktikvirksomheden. Virksomheden afgav ikke svarskrift. Den 7. februar 2018 blev virksomheden begæret tvangsopløst i medfør af selskabslovens § 225. Sagen blev behandlet på et møde i Tvistighedsnævnet den 28. februar 2018, hvor virksomheden ikke gav møde. Da begæringen om tvangsopløsning på dette tidspunkt endnu ikke var taget under behandling af skifteretten, varetog virksomhedens direktør fortsat virksomhedens interesser, og da virksomheden var lovligt indkaldt, blev sagen behandlet.

Kendelse af 18. juli 2018 i sag 13.2018

En uddannelsesaftale, der var indgået mellem en elev og virksomhed A, blev hævet af virksomheden. Virksomhed B, der ifølge CVR registeret var ejet af virksomhed A, havde udbetalt elevens løn under ansættelsesforholdet, men der var ikke udstedt lønsedler. Eleven, der havde et lønkrav, indbragte sagen for Tvistighedsnævnet mod begge virksomheder. Den ultimative ejer af de to selskaber havde i et skriftligt indlæg anmodet om, at sagen blev udsat med henblik på en "korrekt klassificering" af ejerforholdene. Anmodningen om udsættelse blev afslået af nævnets formand. Tvistighedsnævnet bestemte, at virksomhed A, der ifølge uddannelsesaftalen havde indgået aftalen med eleven, var rette indklagede. Virksomhed A blev derfor pålagt at betale elevens krav, der var opgjort i overensstemmelse med overenskomsten, og virksomhed B blev derefter frifundet.

Prøvetid, EUL § 60, stk. 2

Ingen kendelser

Sagsomkostninger, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3

Ingen kendelser

Sygdøm (se ophævelse af uddannelsesaftalen)

Kendelse af 18. juli 2018 i sag 07.2018

En elev, der var under uddannelse som tømrer, indgik en kort aftale med en virksomhed. Aftalen udløb den 17. september 2017. Der blev ikke indgået en skriftlig aftale om forlængelse, men eleven fortsatte med at arbejde i virksomheden og blev fortsat aflønnet med timesatsen for en elev. Af en erklæring fra virksomhedskonsulenten på erhvervsskolen fremgik desuden, at praktikvirksomheden flere gange i oktober og november 2017 havde kontaktet skolen for at forny kontrakten, men at virksomheden ikke som aftalt var kommet forbi for at skrive aftalen under. I november 2017 kom eleven til skade med sin hånd og blev sygemeldt. Virksomheden ophævede derefter ansættelsen. Eleven fik medhold i sin påstand om, at han havde krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode, idet der ikke var grundlag for at ophæve uddannelsesaftalen som følge af elevens sygdom. Det var ikke bestridt, at der forelå en forlængelse af uddannelsesaftalen, og Tvistighedsnævnet lagde til grund, at uddannelsesaftalen var forlænget, selv om der ikke forelå en skriftlig aftale. Tvistighedsnævnet bemærkede i den forbindelse, at det ikke kan anses for en gyldighedsbetingelse efter erhvervsuddannelseslovens § 52, at uddannelsesaftalen er indgået skriftligt. Eleven fik endvidere en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det indebar en mangel, at aftalen om forlængelse af uddannelsesaftalen ikke var indgået skriftligt. Godtgørelsen blev fastsat til 5.000 kr., idet manglen ikke havde givet anledning til tvisten, som alene havde drejet sig om godtgørelse for uberettiget ophævelse.

Kendelse af 30. august 2018 i sag 19.2018

Efter bevisførelsen lagde Tvistighedsnævnet til grund, at en elev en torsdag forlod arbejdspladsen i vrede på grund af en uenighed om løn. Eleven mødte ikke op på arbejdspladsen om fredagen eller om mandagen. Da eleven i løbet af mandagen sygemeldte sig, fastsatte virksomheden i et brev af samme dag en frist til om torsdagen til at fremsende en lægeerklæring. Virksomheden sendte brevet med afleveringsattest til den adresse, som eleven havde oplyst i uddannelsesaftalen. Brevet blev afleveret om onsdagen. Brevet blev endvidere mandag sendt med mail til den mailadresse, som eleven havde oplyst i uddannelsesaftalen. Virksomheden modtog ikke en lægeerklæring inden udløbet af fristen og hævede derfor aftalen. Nævnet fandt, at det var elevens risiko, at han som følge af, at han ikke opholdt sig på adressen, ikke inden fristens udløb blev bekendt med det brev, der var sendt med posten. Det var endvidere elevens risiko, at den oplyste mailadresse var forkert. Fristen for fremsendelse af en lægeerklæring var ikke for kort, idet eleven, da han sygemeldte sig, oplyste, at han havde været hos lægen. Virksomheden havde derfor været berettiget til at hæve og blev frifundet for elevens krav om godtgørelse for mistet uddannelsesgode.

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 16. april 2018 i sag 12.2017

En elev, der som led i et revalideringsforløb var under uddannelse som landmand, indbragte en sag for Tvistighedsnævnet med krav om betaling af løn mv. og om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Sagen blev omberammet 2 gange, idet eleven havde lovligt forfald på grund af sygdom. Da sagen for tredje gang var berammet til behandling, havde eleven igen lovligt forfald på grund af sygdom. På baggrund af de seneste oplysninger om elevens sygdom var der ikke udsigt til, at han ville kunne give møde inden for den nærmeste fremtid. Efter begæring fra elevens partsrepræsentant, men mod protest fra virksomheden, bestemte nævnet derefter, at sagen undtagelsesvist kunne behandles uden elevens tilstedeværelse. Efter bevisførelsen, som udover sagens dokumenter derefter alene bestod i forklaringer fra virksomhedens ejer og hans ægtefælle, blev virksomheden frifundet for en del af kravet. Eleven blev tilkendt en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis på 7.500 kr., idet uddannelsesaftalen ikke indeholdt en klar angivelse af den kollektive overenskomst, ligesom det ikke fremgik, at eleven havde krav på aflønning som vokselev. Desuden var et tillæg til uddannelsesaftalen om aflønning for overarbejde vildledende. Den kollektive overenskomst

inden for uddannelsesområdet var Jordbrugsoverenskomsten mellem Gartneri-, Land-, og Skovbrugets Arbejdsgivere og Faglig Fælles Forbund. I uddannelsesaftalen var angivet, at den kollektive overenskomst var "GLA-A/3F".

Virksomhedsoverdragelse

Kendelse af 6. marts 2018 i sag 39.2017

En elev, der trods mundtlige og skriftlige rykkere ikke fik indbetalt pension, var berettiget til at hæve uddannelsesaftalen og havde som følge deraf krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Ifølge elevens lønsedler var der sket fradrag for skat af lønnen, men skatten var ikke blevet betalt. Tvistighedsnævnet gav ikke eleven medhold i en påstand om, at skatten skulle betales til ham med henblik på indbetaling til SKAT. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at virksomheden hæftede over for SKAT for beløbet i medfør af kil-deskattelovens § 69, stk. 2, og at der ikke forelå oplysninger om, at SKAT havde afkrævet eleven beløbet. Virksomheden var under elevens ansættelse blevet omdannet fra en personligt dreven virksomhed til et selskab, uden at der var blevet lavet en tilføjelse herom til uddannelsesaftalen. Ansættelsesbeviset var derfor mangelfuldt. Under hensyn til den ændring af hæftelsesforholdene, som ændringen medførte, blev godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven fastsat til 10.000 kr.

Kendelse af 18. juli 2018 i sag 58.2017

En kontorassistentelev blev virksomhedsoverdraget fra virksomhed A til virksomhed B med virkning fra den 31. maj 2017. Eleven fik derefter i løbet af kort tid to advarsler af virksomhed B, og da hun den 3. august 2017 sov over sig og mødte ca. 1 ½ time for sent på arbejde, hævdede virksomhed B uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt, at advarslerne var givet med urette, og at ophævelsen derfor var uberettiget. Da eleven var funktionær, havde hun krav på erstatning efter funktionærlovens § 3. Virksomheden var ikke godkendt til at have elever. Eleven gjorde derfor gældende, at hun i medfør af funktionæroverenskomstens § 7, stk. 4, havde krav på løn som faglært under ansættelsen, og at erstatningen derfor også skulle opgøres på baggrund af lønnen for en faglært, idet hendes uddannelse måtte forventes forsinket på grund af virksomhedens forhold. Tvistighedsnævnet fandt, at kravet skulle opgøres på baggrund af elevlønnen, allerede fordi det ikke var bevist, at uddannelsen var blevet forsinket. Eleven havde opnået ansættelse i en anden virksomhed fra den 1. september 2017, og erstatningen blev derfor med henvisning til Højesterets dom gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2001 side 1993 alene tillagt feriegodtgørelse frem til den 1. september 2017. Flertallet fandt, at eleven også havde krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2b. Da kravet herpå oversteg kravet på godtgørelse for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven, blev eleven i overensstemmelse med Højesterets dom af 19. februar 2018 i sag 151/2017 tillagt godtgørelsen efter funktionærlovens § 2b. Der var mellem virksomhed A og eleven indgået en aftale om, at hun havde krav på pension. Virksomhed B var som følge af virksomhedsoverdragelsen indtrådt i forpligtelsen til at betale pension og var derfor forpligtet til at betale eleven pension under ansættelsen. Aftalen om pension fremgik ikke af uddannelsesaftalen, der også i øvrigt var mangelfuld, idet den kollektive overenskomst in-

den for uddannelsesområdet var angivet som "HK", ligesom der ikke var lavet et tillæg om virksomheds-overdragelsen. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 7.500 kr.

Kendelse af 12. juni 2018 i sag 10.2018

En elev indgik med virksomhed A en aftale om, at han skulle uddannes som IT-supporter med uddannelsesperiode fra den 24. oktober 2016 til den 24. juli 2018. I april 2017 modtog eleven sin løn fra virksomhed B. Ved konkursdekret af 30. maj 2017 blev virksomhed A taget under konkursbehandling. Elevens faglige organisation fik ved en henvendelse til kurator i boet efter virksomhed A oplyst, at eleven var virksomheds-overdraget til virksomhed C, der havde samme adresse og samme direktør som virksomhed A, og som var ejet af virksomhed B. Virksomhed C oplyste imidlertid over for elevens faglige organisation, at eleven ikke var omfattet af virksomhedsoverdragelsen. Den faglige organisation orienterede derefter virksomhed C om, at man betragtede det som en uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen, at man ikke ville anerkende overdragelsen, og gjorde et krav vedrørende løn og godtgørelse gældende over for virksomhed C. Da virksomhed C ikke betalte, rettede den faglige organisation henvendelse til Lønmodtagernes Garantifond, der afslog kravet med den begrundelse, at eleven måtte anses for overdraget til virksomhed B. Efter anmodning fra den faglige organisation blev der derefter indkaldt til et forligsmøde i Industriens Uddannelser med begge virksomhederne, men ingen af virksomhederne gav møde. Eleven indbragte herefter en sag mod virksomhed C for Tvistighedsnævnet. Under mødet i Tvistighedsnævnet gav virksomhed C ikke møde. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven i overensstemmelse med kurators oplysning var virksomhedsoverdraget til virksomhed C, og at virksomheden derfor hæftede både for den del af kravet, der var opstået før konkursen, og den del, der var opstået efter konkursen. Da virksomhed C ikke havde ønsket at gøre brug af elevens arbejdskraft, havde virksomhed C uberettiget ophævet uddannelsesaftalen. Eleven, der var funktionær, modtog erstatning for sit løntab i medfør af funktionærlovens § 3, og godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven blev derfor fastsat til 15.000 kr.

Kendelse af 22. oktober 2018 i sag 18.2018

En elev, der var under uddannelse som tømrer, gjorde over for Tvistighedsnævnet gældende, at han havde et efterbetalingskrav over for virksomhed A. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at virksomhed A ved en virksomhedsoverdragelse havde overtaget virksomhed B, og at virksomhed A også havde overtaget uddannelsesaftalen med eleven. Virksomhed A var som følge heraf forpligtet til at betale elevens krav på løn mv., selv om en del heraf hidrørte fra tiden før virksomhedsoverdragelsen. Den omstændighed, at virksomhed A ikke havde og heller ikke søgte om en godkendelse som praktikvirksomhed kunne ikke føre til et andet resultat. Virksomhed A havde ikke betalt elevens løn. Under hensyn hertil og til den manglende godkendelse som praktikvirksomhed var eleven berettiget til at hæve uddannelsesaftalen. Eleven havde derfor krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Eleven fik desuden en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Manglerne ved ansættelsesbeviset bestod i, at der ikke i uddannelsesbeviset var henvist til den kollektive overenskomst, og at der ikke var lavet et tillæg til uddannelsesaftalen i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen. Manglerne havde ført til tvist, bl.a. fordi virksomheden havde bestridt, at der var

sket en virksomhedsoverdragelse, og fordi der ikke var betalt pension af lønnen. Godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr.

3.

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

Omtalte kendelser afsagt i 2018 efter sagsnummer

12.2017 – kendelse af 16. april 2018

- Ansættelsesbevisloven
- Udeblivelse

32.2017 – kendelse af 12. marts 2018

- Ansættelsesbevisloven
- Lønbegrebet

39.2017 – kendelse af 6. marts 2018

- Ansættelsesbevisloven
- Lønbegrebet
- Ophævelse
- Virksomhedsoverdragelse

48.2017 – kendelse af 12. april 2018

- Overenskomstfortolkning
- Processuelle spørgsmål

51.2017 – kendelse af 1. maj 2018

- Afvisning/Bortfald

55.2017 – kendelse af 2. marts 2018

- Processuelle spørgsmål

58.2017 – kendelse af 18. juli 2018

- Ansættelsesbevisloven
- Funktionærloven
- Lønbegrebet
- Ophævelse
- Virksomhedsoverdragelse

01.2018 – kendelse af 18. juni 2018

- Ferieloven

07.2018 – kendelse af 18. juli 2018

- Ansættelsesbevisloven
- Ophævelse
- Sygdom

08.2018 – kendelse af 18. juni 2018

- Ophævelse

09.2018 – kendelse af 18. juli 2018

- Ferielov
- Lønbegrebet

10.2018 – kendelse af 12. juni 2018

- Funktionærloven
- Ophævelse
- Virksomhedsoverdragelse

11.2018 – kendelse af 22. oktober 2018

- Ophævelse, erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3

13.2018 – kendelse af 18. juli 2018

- Processuelle spørgsmål

16.2018 – kendelse af 22. oktober 2018

- Ansættelsesbevisloven

17.2018 – kendelse af 27. november 2018

- Afvisning/bortfald
- Ansættelsesbevisloven

18.2018 – kendelse af 22. oktober 2018

- Ansættelsesbevisloven
- Virksomhedsoverdragelse

19.2018 – kendelse af 30. august 2018

- Ophævelse
- Sygdom

22.2018 – kendelse af 27. november 2018

- Afvisning/Bortfald

- Ansættelsesbevisloven

32.2018 – kendelse af 10. december 2018

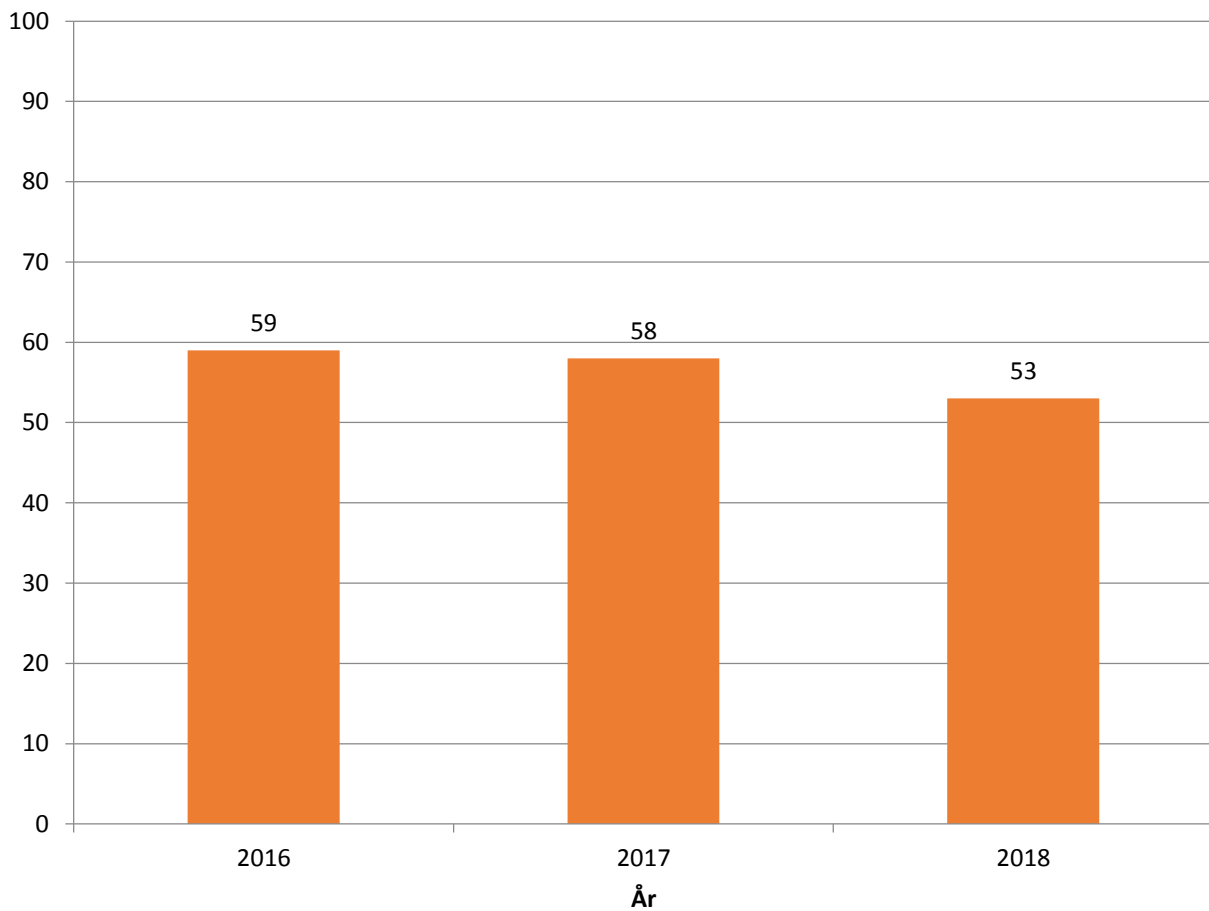
- Ophævelse, erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3

4.

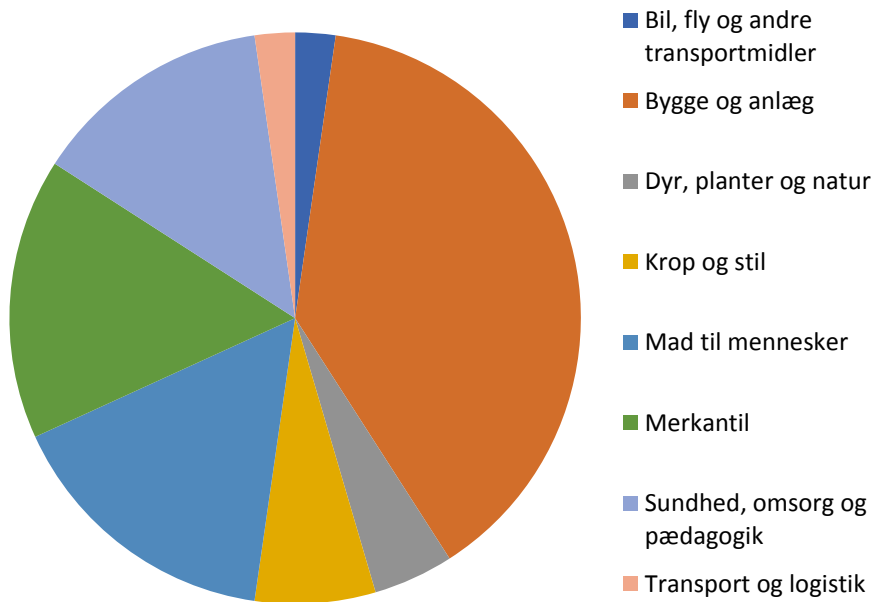
Statistik

Tvistighedsnævnet modtog i 2018 i alt 53 sager. Bemærk at antal modtagne sager (grundet nævnets sagsbehandlingstid) ikke er lig med antal behandlede sager i året.

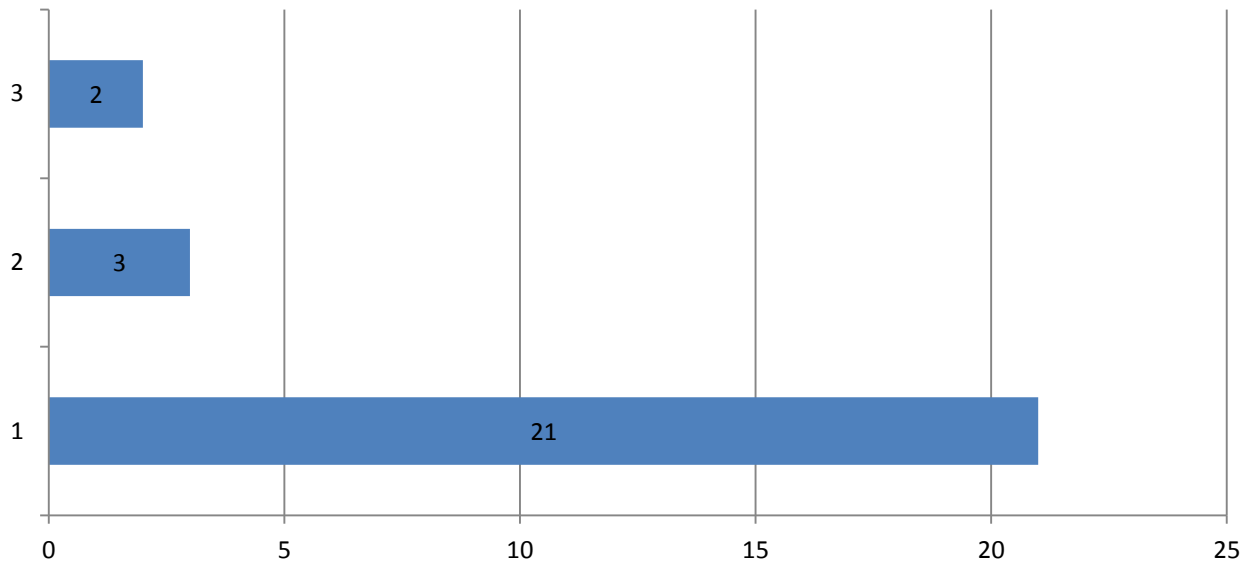
Figur 1: Sager modtaget i Tvistighedsnævnet



Figur 2. Sager behandlet i 2018 fordelt på fagområder



**Figur 3. Kendelser og forlig i Tvistighedsnævnet
2018**



1: Hel/delvis medhold

2: Forlig

3: Frifindelse

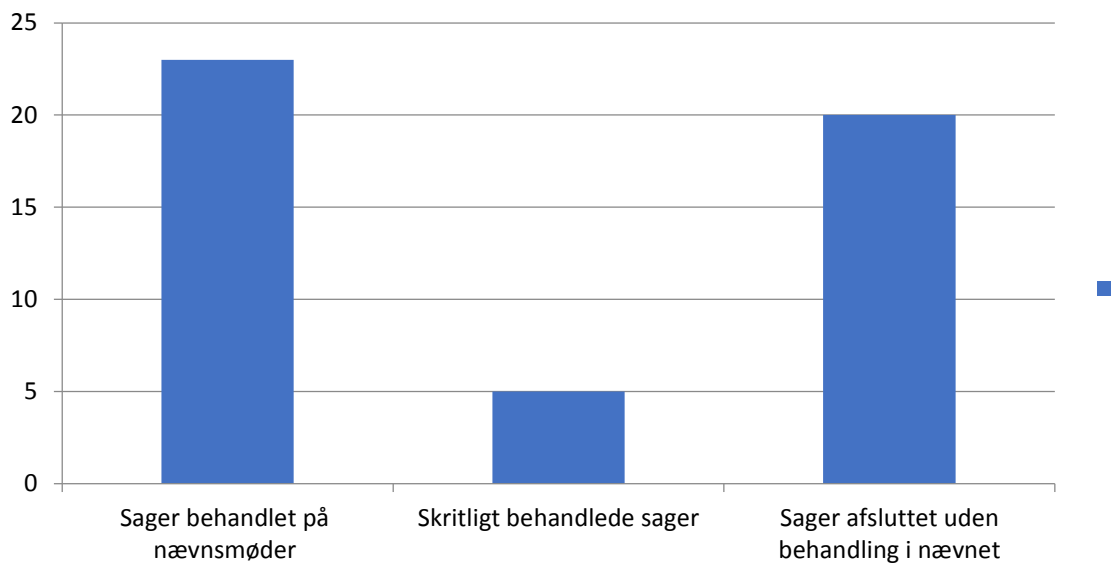
Tvistighedsnævnet har i 2018 haft i alt 18 mødedage.

I 2018 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i Tvistighedsnævnet 5,4 måneder.

Der gik i gennemsnit 28 dage fra nævnsmødet, til der forelå en kendelse i sagen.

Det bemærkes, at den gennemsnitlige sagsbehandlingstid ville have været godt 3,8 måneder, såfremt ingen sager var blevet omberammet.

Figur 4. Behandlede sager og sager bortfaldet generelt i 2018



Del 2

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Formand:

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

Medlemmer

Udpeget af Fagbevægelsens Hovedorganisation (tidligere 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 nævnssekretær Simona Kiirsten Simonsen, tlf. nr. 72405600

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

E-mail: ankenaevn@naevneneshus.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), Fagbevægelsens Hovedorganisation, (tidligere Landsorganisationen i Danmark), 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 indeholde oplysninger om, hvilket fagligt udvalg der har truffet afgørelse i sagen, og hvordan klager ønsker sagen afgjort. Relevante dokumenter skal vedlægges i kopi.

Sagens behandling

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

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

Det faglige udvalg sender sin udtalelse 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. 282 af 18. april 2018
- Bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, jf. bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007.

3.

Praksis – omtalte afgørelser efter sagsnummer (med referat)

Afgørelse af 30. april 2018 i sag 01.2018

En virksomhed, der fra 2009 til 2013 var godkendt som praktikvirksomhed for elever, der var under uddannelse som bygningsmalere, blev ved Tvistighedsnævnets kendelser af 10. april 2014 og 28. oktober 2015 pålagt at betale et lønkrav fra en elev. I 2017 søgte virksomheden om på ny at blive godkendt som praktikvirksomhed, men Malerfagets faglige Fællesudvalg afslog ansøgningen. Udvalget henviste som begrundelse herfor til, at virksomheden ved de tidligere sager var blevet pålagt at betale en elev manglende løn og pensionsbidrag, og at forholdene i virksomheden ikke kunne antages at have ændret sig, idet A, der var direktør i virksomheden, også havde været direktør og bestyrelsesmedlem i 2013-2015. Afslaget blev indbragt for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, der ophævede afgørelsen og hjemviste sagen til fornyet afgørelse i det faglige udvalg. Ankenævnet henviste herved til, at de tidligere sager i Tvistighedsnævnet ikke alene kunne begrunde, at virksomheden ikke blev godkendt som praktikvirksomhed, idet der var forløbet mere end to år siden afgørelserne, og idet sagerne alene havde vedrørt lønkrav. Ankenævnet lagde desuden vægt på, at det fremgik af CVR, at der havde været en udskiftning i ledelsen siden den seneste afgørelse i Tvistighedsnævnet.

Afgørelse af 22. maj 2018 i sag 02.2018

En virksomhed blev af Det faglige Udvalg for Gastronomuddannelsen godkendt som praktikvirksomhed for kokkeelever med den begrænsning, at elever skulle uddannes i 12 måneder, eventuelt 2 x 6 måneder, i en anden virksomhed. Virksomheden klagede over afgørelsen, idet den var af den opfattelse, at udstationeringen i lighed med tidligere alene skulle fastsættes til 6 måneder eller 2 x 3 måneder. Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder stadfæstede det faglige udvalgs afgørelse. Ankenævnet lagde herved vægt på, at det faglige udvalgs afgørelse var truffet på baggrund af en besigtigelse af virksomheden, og at der ikke var fremkommet oplysninger, der gav grundlag for at tilsidesætte det skøn, som det faglige udvalg på baggrund af sin særlige faglige indsigt havde foretaget. Ankenævnet lagde desuden vægt på, at det faglige udvalgs afgørelse var ledsaget af en begrundelse og en vejledning til virksomheden om, hvilke foranstaltninger denne skulle foretage for at blive godkendt uden begrænsninger.

Afgørelse af 9. august 2018 i sag 03.2018

En virksomhed blev i 1997 tidsbegrænset godkendt som praktikvirksomhed for op til tre elever ad gangen med specialet gulvlægger. I 2017 traf Det faglige udvalg for Træfagenes Byggeuddannelse afgørelse om en ændring af virksomhedens godkendelse, således at virksomheden fremadrettet blev godkendt som praktikvirksomhed til en elev ad gangen i en kombinationsaftale med en anden virksomhed. Det faglige udvalg henviste som begrundelse for afgørelsen til, at virksomheden i perioden siden 2009 ikke havde udlært elever, og at der i samme periode var sket ophævelse af en lang række uddannelsesaftaler. Det faglige udvalg anførte desuden i afgørelsen, at virksomheden efter tre gennemførte uddannelsesforløb igen kunne søge om fuld godkendelse. Virksomheden klagede over afgørelsen med påstand om, at begrænsningen i godkendelsen blev ophævet. Det faglige udvalg oplyste over for Ankenævnet for Praktikvirksomheder, at udvalget af egen drift havde besluttet at vurdere, om der skulle træffes afgørelse om ændring af virksomhedens godkendelse som følge af, at en elev, hvis uddannelsesaftale ensidigt var blevet ophævet af virksomheden, søgte om optagelse i skolepraktik. Det faglige udvalg havde vurderet, at ophævelsen var uberettiget, og udvalget havde derfor fra Undervisningsministeriets register indhentet oplysninger om virksomhedens uddannelseshistorik. Udvalget traf derefter sin afgørelse uden forinden at foretage en høring af virksomheden. Ankenævnet ophævede det faglige udvalgs afgørelse om ændring af den tidligere godkendelse, der således fortsat var gældende. Ankenævnet bemærkede, at erhvervsuddannelseslovens § 46 giver det faglige udvalg hjemmel til at tilbagekalde eller ændre en godkendelse, hvis betingelserne for godkendelsen ikke længere er opfyldt, men at det faglige udvalg ved en tilbagekaldelse eller ændring af en godkendelse skal iagttage forvaltningsretlige regler og principper. Det indebærer, at faktiske oplysninger eller vurderinger, der er af betydning for afgørelsen, som er til ugunst for virksomheden, og som virksomheden ikke kan antages at være bekendt med, skal forelægges for virksomheden, således at virksomheden har mulighed for at udtale sig derom, jf. forvaltningslovens § 19, stk. 1. Det indebærer desuden, at en afgørelse ikke kan træffes, før en part er blevet bekendt med, at sagen verserer, og har haft mulighed for at udtale sig. I den foreliggende sag havde det faglige udvalg ændret godkendelsen uden at foretage en forudgående høring af virksomheden, der derved var blevet afskåret fra at komme med sine bemærkninger til sagen, herunder om sagens faktiske oplysninger. Det faglige udvalg havde desuden i strid med forvaltningslovens § 24 undladt at henvise til de retsregler, som afgørelsen var truffet i henhold til.

Afgørelse af 9. august 2018 i sag 04.2018

Det faglige udvalg for Bolig og Ortopædi godkendte en virksomhed som praktikvirksomhed til elever med specialet møbelpolstrer. Godkendelsen var begrænset til de første to år af læretiden i en kort aftale eller kombinationsaftale, og det faglige udvalg henviste som begrundelse herfor til, at den oplæringsansvarlige ikke var uddannet i traditionel møbelpolstring. Det faglige udvalg havde forud for afgørelsen foretaget en besigtigelse af virksomheden. Virksomheden klagede over, at godkendelsen var begrænset til to år. I forbindelse med klagen anførte det faglige udvalg bl.a., at virksomheden i forhold til en række af praktikmålene kun kunne overholde den industrielle side af møbelpolstring. Da der var et væsentligt element af traditionel polstring i svendeprøven, var det derfor udvalgets opfattelse, at virksomheden ikke kunne udlære elever i den fulde uddannelseslængde. Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder stadfæstede det faglige udvalgs afgørelse. Ankenævnet henviste herved til, at det faglige udvalgs afgørelse var truffet på baggrund af en besigtigelse af virksomheden, og at der ikke var fremkommet oplysninger, der gav grundlag for at tilsidesætte det faglige udvalgs skøn, der var udøvet på baggrund af udvalgets særlige faglige indsigt. Afgørelsen var desuden ledsaget af en saglig begrundelse. Ankenævnet bemærkede dog, at det faglige udvalgs afgørelse manglede vejledning til virksomheden om, hvilke foranstaltninger virksomheden skulle foretage for at opnå godkendelse uden begrænsninger.

Afgørelse af 7. september 2018 i sag 05.2018

Et dyrehospital havde tidligere været godkendt som praktikvirksomhed for veterinærsygeplejerskeelever, men blev i 2005 frataget godkendelsen bl.a., fordi det faglige udvalg i forbindelse med et uanmeldt besøg havde konstateret, at virksomheden ikke længere opfyldte betingelsen om tilstrækkeligt faglært personale. I 2010 blev virksomheden godkendt som praktiksted, men i 2013 blev det faglige udvalg igen opmærksom på, at virksomheden ikke beskæftigede tilstrækkeligt faglært personale. Efter at virksomheden havde ansat det fornødne personale, blev godkendelsen fornyet. I 2015 modtog det faglige udvalg klager over forholdene i virksomheden fra 3 tidligere elever. I forbindelse med det faglige udvalgs undersøgelse af forholdene oplyste virksomheden, at den ikke længere ønskede at være praktikvirksomhed. I 2018 ansøgte virksomheden på ny om godkendelse som praktikvirksomhed, men fik afslag. Det faglige udvalg henviste som begrundelse herfor navnlig til, at der gennem årene havde været et højt elevflow i forhold til antallet af uddannede elever, at tidligere elever havde klaget over forholdene i virksomheden, og at der tidligere var konstateret forhold, der gav anledning til en fratagelse af godkendelsen. Virksomheden klagede over afslaget og henviste herved navnlig til, at afgørelsen var truffet på baggrund af tidligere forhold, uden at det faglige udvalg havde foretaget en ny vurdering eller besigtigelse af virksomheden, og at det måtte have betydning for vurderingen, at virksomheden skulle bidrage økonomisk til AUB, hvis den ikke var godkendt til at have elever. Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder tiltrådte det faglige udvalgs afgørelse og henviste herved til, at det faglige udvalgs afgørelse var truffet på baggrund af udvalgets særlige kendskab til forholdene i virksomheden i perioden 2005-2015, problematikker opstået i forbindelse med tidligere godkendelser og det faglige udvalgs særlige kendskab til uddannelsesområdet generelt. Ankenævnet fandt ikke, at der var fremkommet oplysninger, der gav grundlag for at tilsidesætte det faglige udvalgs skøn. Den omstændighed, at de seneste episoder havde fundet sted i 2015, kunne således ikke på nuværende tidspunkt føre til et andet resultat. Ankenævnet fandt desuden ikke, at det kunne tillægges betydning, at virksomheden som følge af lov nr. 706 af 8. juni 2017 om praktikpladsafhængigt bidrag til AUB mv. måtte være forpligtet til at betale et større bidrag end ellers som følgende af manglende godkendelse som praktikplads.

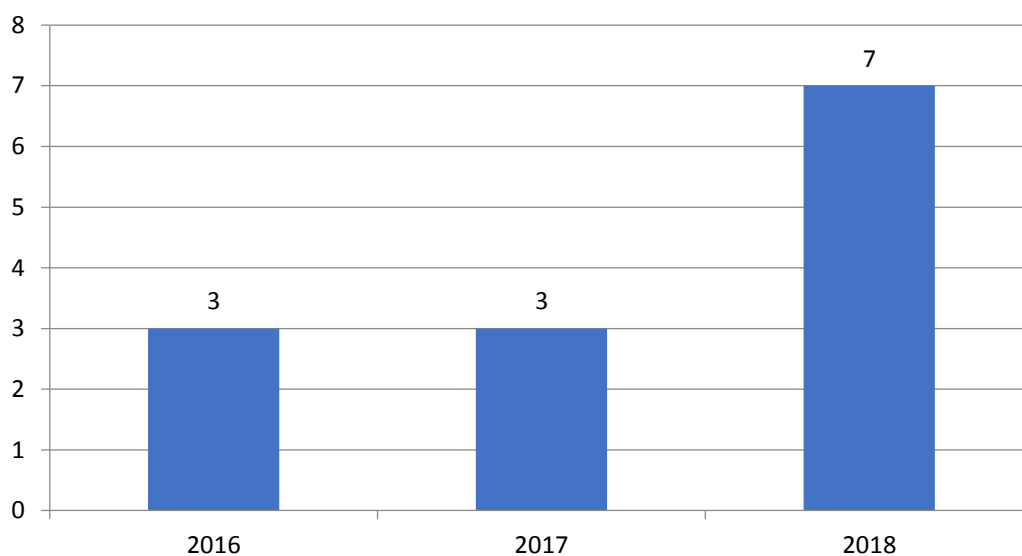
Afgørelse af 30. oktober 2018 i sag 06.2018

Det faglige udvalg for Transporterhvervets uddannelser afslog en ansøgning fra en virksomhed, der ønskede at blive godkendt til at have elever under vejtransportuddannelsen. Som begrundelse for afslaget henviste udvalget til, at virksomheden ikke opfyldte kravene om antal og størrelse af lastbiler, og at virksomheden manglede nærmere angivne grundlæggende arbejdsfunktioner. Virksomheden ansøgte derefter på ny om godkendelse og oplyste i den forbindelse, at virksomheden havde indgået et samarbejde med en anden virksomhed om uddannelse af elever. Det faglige udvalg gav på ny virksomheden afslag med samme begrundelse. Virksomheden klagede herefter over afslaget til Ankenævnet for Praktikvirksomheder. I forbindelse med sagens behandling anførte det faglige udvalg supplerende, at virksomheden ikke var registreret som ejer og bruger af minimum to lastbiler med tilladt totalvægt over 7.500 kg, hvilket er et kriterium for godkendelse som praktikvirksomhed, og at det på den baggrund heller ikke var muligt at indgå aftale om en udstationerings eller kombinationsaftale med en anden godkendt virksomhed. Ankenævnet, der forstod klagen således, at virksomheden ønskede en begrænset godkendelse som praktikvirksomhed i en kombinationsaftale med en anden godkendt virksomhed, stadfæstede det faglige udvalgs afgørelse. Ankenævnet henviste herved til, at det faglige udvalg på baggrund af virksomhedens oplysninger i ansøgningsskemaet havde foretaget en vurdering af, om virksomheden kunne gennemføre praktikuddannelsen i overensstemmelse med praktikmålene i bekendtgørelsen om vejtransportuddannelsen, herunder en begrænset godkendelse. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte udvalgets skøn. Ankenævnet lagde desuden vægt på, at det faglige udvalgs afgørelse sammenholdt med de supplerende oplysninger, der fremgik af den supplerende begrundelse i fornødent omfang indeholdt en vejledning til virksomheden om, hvilke foranstaltninger denne skulle fortage for at blive godkendt.

4.

Statistik

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



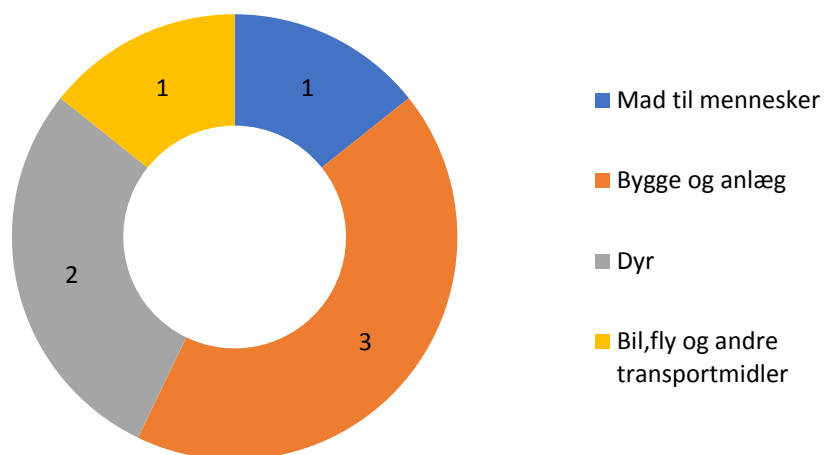
Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder modtog i 2018 i alt 7 sager.

Ankenævnet har behandlet 6 sager i 2018, hvoraf 4 afgørelser er tiltrådt, 1 afgørelse er hjemvist til fornyet behandling i Det Faglige Udvalg og 1 afgørelse er ophævet.

Herudover er 1 sag bortfaldet.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager behandlet af nævnet i 2018 var 3,8 måneder.

Figur 2. Antal af sager modtaget i 2018 fordelt på fagområder



Ankenævnet har modtaget 3 sager indenfor uddannelsesområdet Bygge og Anlæg, 2 sager inden for Dyr, planter og natur, 1 sag indenfor Bil, fly og andre transportmidler samt 1 sag inden for uddannelsesområdet Mad til mennesker

Årsberetning 2018 fra Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

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

Årsberetning 2018 indeholder en præsentation af Tvistighedsnævnet og en fortegnelse over nævnets faste medlemmer. Derudover indeholder årsberetningen omtale af 19 udvalgte kendelser i 2018 og statistiske oplysninger om blandt andet sagsbehandlingstiden.

Årsberetningen indeholder også en præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder og afgørelser truffet af nævnet i løbet af året. Desuden indeholder årsberetningen statistiske oplysninger om blandt andet sagsbehandlingstiden.