

Årsberetning 2020

Årsberetning – Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Formandens beretning

Tvistighedsnævnet har i 2020 modtaget 70 sager. Der er behandlet i alt 42 sager. Heraf er der på nævnets møder behandlet 27 sager, mens 15 sager har været behandlet på skriftligt grundlag. Der er afsagt i alt 35 kendelser, hvoraf 24 kendelser er omtalt i denne årsberetning. Herudover er der en omtale af afgørelser, der er truffet af domstolene vedrørende Tvistighedsnævnet.

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder har ingen sager modtaget i løbet af året.

Sagsbehandlingstiden

For 2020 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i Tvistighedsnævnet 5,6 måneder for afgjorte sager, mens den for 2019 var 4,8 måneder. Der er således tale om en stigning i den gennemsnitlige sagsbehandlingstid siden sidste år. Antallet af afgjorte sager er steget en smule i forhold til 2019, hvor nævnet på sine møder behandlede 29 sager, mens 11 sager blev afgjort på skriftligt grundlag. Antallet af modtagne sager er desuden steget til 70 sager i 2020 mod 69 i 2019 og 53 i 2018.

Stigningen i sagsbehandlingstiden skyldes navnlig, at Tvistighedsnævnet har måttet aflyse en række nævnsmøder i løbet af året på grund af Covid-19, jf. afsnittet nedenfor om betydningen af Covid-19 for nævnets arbejde. En del af de sager, som har måttet omberammes som følge af Covid-19, vil først kunne afvikles i løbet af 2021, og sagsbehandlingstiden for disse sager må derfor forventes at føre til, at den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for afgjorte sager i 2021 vil være højere end i 2019 og 2020. Tvistighedsnævnet har desuden haft vanskeligt ved at afvikle et antal ældre sager, som først vil kunne afvikles i 2021, ligeledes med en forventet forøgelse af den gennemsnitlige sagsbehandlingstid til følge.

Tvistighedsnævnet vil derfor fortsat have meget fokus på sagsbehandlingstiden i 2021.

Covid-19

Tvistighedsnævnet behandler som udgangspunkt sagerne på møder, som parterne og deres repræsentanter deltager i. På møderne finder der bevisførelse sted i form af parts – og vidneforklaringer. Som følge af Covid-19 har Tvistighedsnævnet i april, maj, juni og december 2020 været nødt til at aflyse de fysiske møder. Det har således været nødvendigt at aflyse i alt 10 mødedage. Det har betydet, at sager, som allerede var berammet, har måttet aflyses, og gennemløbstiden for sagerne er som følge deraf blevet forlænget. For at imødegå de udfordringer, som dette har givet i forhold til afviklingen af sagerne, har der været afholdt ekstra fysiske møder i august, oktober og november 2020. Der har i løbet af året været gennemført i alt 14 fysiske mødedage.

Som led i en forsøgsordning har Tvistighedsnævnet i maj og juni 2020 afviklet 2 sager på Skype. Det kan konstateres, at det kun er et fåtal af nævnets sager, der er egnet til behandling på Skype, men nævnet har løbende fokus på i samråd med parterne at vurdere, om en sag eventuelt kan være egnet hertil. Der er herudover i løbet af året behandlet et større antal sager end sædvanligt på skriftligt grundlag.

Som følge af de iværksatte tiltag har Tvistighedsnævnet i 2020 afviklet det samme antal sager som i 2019.

Nyt fra Tvistighedsnævnet

Der arbejdes fortsat på en revision af bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet. Nævnenes Hus forventer, at arbejdet hermed færdiggøres i 2021.

Østre Landsret har i en kendelse af 12. oktober 2020, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2021, side 86, fastslået, at en klager, som ikke har fået medhold ved Tvistighedsnævnets afgørelse, ikke kan få afgørelsen prøvet i en retssag anlagt mod nævnet, men må henvises til at anlægge retssag mod sin modpart i tvisten, når det ikke er gjort gældende, at Tvistighedsnævnets afgørelse er ugyldig som følge af sagsbehandlingsfejl eller lignende. Afgørelsen er nærmere omtalt nedenfor i Del 1. 2. Praksis.

Jeg har sammen med de faste medlemmer af Tvistighedsnævnet og deres suppleanter i december 2020 deltaget i et seminar, hvor vi havde lejlighed til at drøfte forskellige generelle problemstillinger af betydning for nævnet. Herunder drøftede vi blandt andet spørgsmålet om forrentning af krav, der indbringes for nævnet. Baggrunden for drøftelsen var blandt andet Østre Landsrets dom af 7. september 2020, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2020, side 3690, der i lighed med en række byretsafgørelser fastslår, at en godtgørelse efter ligebehandlingsloven ikke, som hidtil antaget af Ligebehandlingsnævnet, kan kræves forrentet fra sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet, men først fra sagens anlæg ved byretten. Tvistighedsnævnet foretager som udgangspunkt kun en prøvelse af rentepåstanden, hvis den er bestridt. Tvistighedsnævnet har ikke haft lejlighed til at forholde sig til, om Østre Landsrets dom har betydning for nævnets tilkendelse af rente. For at gøre det nemmere at finde Tvistighedsnævnets afgørelser om rentespørgsmål, er "Renter" medtaget som nyt emneord i afsnittet om nævnets praksis.

På seminaret blev der i øvrigt givet udtryk for, at det både af hensyn til sekretariatet og medlemmernes arbejde er vigtigt, at klageskrift og bilag indgives i én samlet fil i PDF-format.

På baggrund af drøftelsen henleder jeg opmærksomheden på, at der af Tvistighedsnævnets hjemmeside fremgår følgende:

"Alle bilag skal være i PDF-format. Det vil sige, at fotos, excel-ark mv. skal være gemt som PDF-filer, før de medsendes som bilag til sagen.

Det er vigtigt, at alle bilag sendes i én samlet fil. Bilagene skal være fortløbende og nummererede. Hvis der er tale om større bilag, kan disse sendes i en separat fil."

Det er ligeledes et krav, at yderligere bilag, der indleveres efter anmodning fra Tvistighedsnævnet, indleveres i en samlet fil sammen med klageskriftet og de tidligere fremsendte bilag. Det er desuden vigtigt at være opmærksom på, at klageskriftet skal være dateret og indeholde navnet på den, der indsender det.

Tvistighedsnævnets sekretariat vil i den kommende tid have fokus på, at disse krav er opfyldt, når der modtages nye klageskrifter og processkrifter med bilag. Hvis kravene ikke er opfyldt, må det forventes, at det fremsendte returneres med henblik på, at det uploades i overensstemmelse med retningslinjerne.

Ida Skouvig

Formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Del 1

Tvistighedsnævnet

Tvistighedsnævnets medlemmer og sekretariat

Formand

Landsdommer Ida Skouvig (1. marts 2016 - 29. februar 2020, 1. marts 2020 - 29. februar 2024)

Medlemmer og stedfortrædere

Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:

Advokat Tine Benedikte Skyum (1. juli 2016 - 30. juni 2020, 1. juli 2020 - 30. juni 2024)

Advokat Elisabeth la Cour (stedfortræder) (1. oktober 2016 - 30. juni 2020, 1. juli 2020 - 30. juni 2024)

Chefkonsulent Stine Graaskov Jensen (stedfortræder) (15. november 2018 - 30. juni 2020, 1. juli 2020 - 30. juni 2024)

Udpeget af Fagbevægelsens Hovedorganisation

Advokat Pernille Leidersdorff-Ernst (1. juli 2016 - 30. juni 2020, 1. juli 2020 – 22. oktober 2020)

Advokat Martin Juul Christensen (23. oktober 2020 – 30. juli 2024)

Advokat Berit Lassen (stedfortræder) (1. februar 2017- februar 2020)

Advokat Lene Møller-Casadepax (stedfortræder) (6. august 2019-30. juni 2020, 1. juli 2020 - 30. juni 2024)

Advokatfuldmægtig Mathias Bukhave (stedfortræder) (1. juli 2020 - 30. juni 2024)

Sekretariatet

Sekretariatsfunktionen varetages af:

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

Henvendelse kan ske til nævnssekretær Simona Kiirsten Simonsen, tlf. nr. 72405716

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

E-mail: tvist@naevneneshus.dk

1.

Præsentation af Tvistighedsnævnet

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

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

Tvistighedsnævnets møder er offentlige, medmindre nævnet i den konkrete sag beslutter det modsatte. En sag, der er indbragt for Tvistighedsnævnet, kan afgøres ved, at 1) parterne indgår et forlig inden nævnsmødet, 2) parterne indgår et forlig på nævnsmødet efter nævnets tilkendegivelse om sagens udfald, eller ved 3) at nævnet træffer afgørelse i sagen ved kendelse.

På mødet kan nævnet træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale samt om erstatning og godtgørelse. Er nævnet ikke den rette myndighed til at behandle sagen, afvises sagen fra behandling ved nævnet. Afgørelser truffet af nævnet kan indbringes for domstolene senest 8 uger efter, at nævnet har truffet afgørelse i sagen.

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

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

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

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

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

2.

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

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

Kendelser og domme vedrører et eller flere af nedennævnte emner:

- **Afvisning/Bortfald**
- **Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis**
- **Arbejdstidsdirektivet**
- **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 spørgsmål**
- **Prøvetid, EUL § 60, stk. 2**
- **Renter**
- **Sagsomkostninger**, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3
- **Sygdom** (se ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)
- **Særlige lønreguleringsspørgsmål**
- **Tortgodtgørelse** (godtgørelse for retsstridig krænkelse af frihed, fred, ære eller person)
- **Udeblivelse**, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15
- **Virksomhedsoverdragelse**

Afvisning/Bortfald

Sø- og Handelsrettens delafgørelse af 26. juni 2019, omtalt i Tvistighedsnævnets Årsberetning 2019

Tvistighedsnævnet afviste i nævnets sag 51.2017, der er omtalt i nævnets årsberetning for 2018, en sag, idet nævnet fandt, at der var indgået et gyldigt forlig i sagen i det faglige udvalg. Klager anlagde herefter sag mod virksomheden ved Sø- og Handelsretten, principalt med påstand om ophævelse af nævnets afgørelse og hjemvisning til nævnet. Sø- og Handelsretten afviste påstanden med den begrundelse, at "Tvistighedsnævnet ikke (også) er indstævnet som part i forhold til den principale påstand om Tvistighedsnævntes kompetence". Sø- og Handelsrettens delafgørelse blev indbragt for Østre Landsret af klageren, og Tvistighedsnævnet biintervenerede i sagen til støtte for klagers påstand om, at den principale påstand ikke afvises.

Ved kendelse af 12. oktober 2020 har Østre Landsret ophævet Sø- og Handelsrettens kendelse og hjemvist sagen til Sø- og Handelsretten. Af landsrettens afgørelse fremgår blandt andet følgende:

"Tvistighedsnævnet behandler tvister mellem elever og praktikvirksomheder, og nævnet kan træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale samt om erstatning og godtgørelse, jf. erhvervsuddannelseslovens § 63, stk. 1 og 2, og § 65, stk. 1. Nævnets afgørelser og de forlig, der indgås for nævnet, kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrdelse af domme og indenretlige forlig, og sagen kan af hver af parterne indbringes for domstolene, jf. lovens § 65, stk. 3 og 4. I bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet er fastsat nærmere regler bl.a. om klagen, svarkriftet og den videre forberedelse og behandling af sagen. Tvistighedsnævnet har således karakter af et forvaltningsretligt tvisteløsningsorgan med partsproces, og heraf må følge, at en klager, som ikke har fået medhold ved Tvistighedsnævntets afgørelse, ikke kan få afgørelsen prøvet i en retssag anlagt mod nævnet, men må henvises til at anlægge retssag mod sin modpart i tvisten, når ingen af parterne – som i denne sag – gør gældende, at Tvistighedsnævntets afgørelse er ugyldig som følge af sagsbehandlingsfejl eller lignende, jf. herved UFR 2003.71 H."

Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis

Kendelse af 10. januar 2020 i sag 37.2019

En elev indgik i juli 2017 en aftale med en mindre forsikringsvirksomhed om uddannelse som kontorassistent med start den 1. september 2017. Arbejdstiden var aftalt til 37 timer, og den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var angivet som "HK". Efter bevisførelsen blev det lagt til grund, at der i november 2017 blev indgået en aftale mellem eleven og virksomheden om, at hun gik ned i tid, og at virksomheden var klar over, at det skyldtes en ryglidelse, der ubestridt udgjorde et handicap. Virksomheden sikrede ikke, at der blev udarbejdet en skriftlig aftale om ændringen i arbejdstiden, og der var derfor ikke grundlag for at tilsidesætte elevens forklaring om, at aftalen var tidsubegrænset, og at arbejdstiden var placeret således, at hun de dage, hvor hun var på arbejde, startede kl. 8.00. Efter bevisførelsen blev det endvidere lagt til grund, at der i juni 2018 efter krav fra virksomheden blev indgået en aftale om, at eleven skulle gå op i tid, og at aftalen kom i stand på baggrund af en trussel fra virksomheden om, at eleven ellers ville blive fyret. Virksomheden forlangte endvidere, at elevens arbejdstid skulle placeres fra kl. 10.00. Eleven blev derefter sygemeldt i august 2018 som følge af stress, og den 19. november 2018 hævede virksomheden uddannelsesaftalen efter at have modtaget oplysning fra jobcenteret om, at elevens uarbejdsdygtighed var relateret til ansættelsesstedet. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at sygemeldingen, der var begrundet i stress, skyldtes virksomhedens forhold, og det var derfor uberettiget af virksomheden at hæve uddannelsesaftalen med henvisning til elevens sygdom. Nævnet tog derfor elevens krav om erstatning efter funktionærlovens § 3 til følge. Nævnet lagde endvidere til grund, at forløbet med forhøjelsen af arbejdstiden og den ændrede placering heraf indebar, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling som følge af elevens handicap. Virksomheden havde ikke heroverfor bevist, at der ikke var sket forskelsbehandling. Der var ikke grundlag for at antage, at forholdene vedrørende elevens arbejdstid var af så væsentlig betydning for virksomheden, at den derved blev pålagt en uforholdsmæssig byrde, blandt andet fordi eleven gennem mere end et halvt år havde været deltidsansat med en arbejdstid, der startede kl. 8.00. Godtgørelsen efter forskelsbehandlingsloven blev fastsat til 9 måneders løn under hensyn til, at eleven som følge af forskelsbehandlingen var blevet syg af stress og ikke siden havde færdiggjort sin uddannelse. Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det var en mangel, at det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken af flere mulige HK-overenskomster der fandt anvendelse. Det var endvidere en mangel, at der ikke var lavet en tilføjelse om aftalen om nedsat tid med en angivelse af arbejdstidens placering. Da denne mangel havde givet anledning til tvist om et betydeligt beløb, blev godtgørelsen fastsat til 10.000 kr.

Kendelse af 23. marts 2020 i sag 57.2019

En elev indgik den 18. juni 2018 en uddannelsesaftale med virksomhed A ApS om uddannelse som glarmester. Aftalen blev på virksomhedens vegne underskrevet af B, der ejede halvdelen af virksomhed A ApS. Indtil januar 2019 modtog eleven sin løn fra virksomhed A ApS. Derefter modtog han sin løn fra virksomhed B ApS, der var 100 % ejet af B, og som havde samme adresse, mailadresse og telefonnummer som virksomhed A ApS. Den 2. april 2019 blev virksomhed A ApS erklæret konkurs, og der blev udpeget en kurator. Den 5. april 2019 ophævede B på vegne af virksomhed A ApS uddannelsesaftalen med eleven. Som begrundelse for ophævelsen var henvist til konkursen i virksomhed A ApS. Eleven anmeldte herefter et lønkrav til Lønmodtagernes Garantifond, der afslog at betale med henvisning til, at der var sket en virksomhedsoverdragelse til virksomhed B ApS. Eleven indgav derefter et klageskrift til Tvistighedsnævnet

med påstand om, at virksomhed B ApS skulle anerkende, at der var tale om en virksomhedsoverdragelse, og at virksomhed B ApS skulle betale et nærmere angivet beløb, der vedrørte godtgørelse for mistet uddannelsesgode, efterbetaling og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Tvistighedsnævnet bemærkede vedrørende anerkendelsespåstanden, at nævnet efter erhvervsuddannelseslovens § 65 alene kan træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale samt om erstatning og godtgørelse, og at nævnet derfor anså påstanden om, at virksomhed B ApS skulle anerkende, at der var tale om en virksomhedsoverdragelse, som et anbringende til støtte for påstanden om erstatning og godtgørelse. Efter bevisførelsen lagde nævnet til grund, at virksomhed B ApS i løbet af januar 2019 som led i en virksomhedsoverdragelse overtog hele den virksomhed, der var blevet drevet af virksomhed A ApS, og at virksomhed B ApS derfor også overtog den uddannelsesaftale, der var indgået mellem eleven og virksomhed A ApS. Overdragelsen af uddannelsesaftalen blev ikke anmeldt til erhvervsskolen med henblik på, at erhvervsskolen kunne registrere, at læreforholdet var videreført, jf. herved bekendtgørelse nr. 108 af 21. marts 1980, der forstås således, at erhvervsskolen (og ikke arbejdsformidlingen) nu har kompetencen, og der blev ikke indgivet en skriftlig ansøgning til det faglige udvalg om godkendelse af virksomhed B ApS som praktikvirksomhed. B's forklaring om, at der ikke forelå virksomhedsoverdragelse af eleven som følge af, at virksomhed B ApS ikke kunne godkendes som praktikvirksomhed, jf. virksomhedslovens § 2, stk. 2, nr. 1. kunne derfor ikke føre til et andet resultat. Elevens krav om efterbetaling og godtgørelse for mistet uddannelsesgode blev derfor taget til følge over for virksomhed B ApS. Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, idet ansættelsesbeviset ikke indeholdt oplysning om virksomhedsoverdragelsen. Godtgørelsen blev fastsat til 5.000 kr. med henvisning til, at manglen kun i mindre omfang havde haft betydning for tvisten.

Kendelse af 24. november 2020 i sag 59.2019

En elev, der var under uddannelse om kok på en restaurant, gjorde gældende, at hun bl.a. havde et krav vedrørende overarbejdsbetaling. Elevens krav vedrørende overtidsbetaling blev i et processkrift, der var sendt til virksomhedens advokat 7 dage før mødet i Tvistighedsnævnet, forhøjet under henvisning til, at der var regnet med en arbejdstid fra kl. 12 til kl. 23 og ikke som anført i klageskriftet fra kl. 12 til kl. 22. Virksomheden havde fremlagt vagtplaner for eleven, men havde ikke foretaget en registrering af elevens faktiske arbejdstid. Virksomheden og virksomhedens vidner gav ikke møde under nævnets behandling af sagen. Elevens forklaring om arbejdstiden, der støttedes af skriftligt materiale, blev herefter lagt til grund, og hun blev tillagt overarbejdsbetaling i overensstemmelse med den forhøjede påstand. Eleven fik endvidere medhold i, at hun som følge af sin elevtid i en tidligere praktikvirksomhed opfyldte overenskomstens krav om anciennitet. Eleven havde derfor krav på pension fra ansættelsens start. Der var ikke grundlag for at modregne drikkepenge i elevens krav. Ansættelsesbeviset var mangelfuldt, idet det ikke angav, hvilken overenskomst der var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Godtgørelsen blev fastsat til 5.000 kr. under hensyn til manglens karakter sammenholdt med efterbetalingskravet størrelse. Nævnet bemærkede herved, at den manglede efterlevelse af overenskomsten ikke alene skyldtes ukendskab til overenskomsten.

Kendelse af 4. maj 2020 i sag 65.2019

En elev indgik den 5. april 2018 aftale med en virksomhed om uddannelse som kok for perioden fra den 17. april 2019 til den 30. oktober 2020. Uddannelsesaftalen blev ikke indgået ved brug af Undervisningsministeriets blanket, og af aftalen fremgik, at ansættelsesforholdet ikke var omfattet af en overenskomst. Aftalen indeholdt desuden bestemmelser om bl.a. arbejdstid, overarbejde og opsigelse, som ikke var i overensstemmelse med erhvervsuddannelsesloven og den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Den 7. maj 2018 blev der ved brug af Undervisningsministeriets blanket indgået en uddannelsesaftale for perioden fra den 7. maj 2018 til den 2. marts 2021. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var angivet som "Horesta", der var sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgør den gældende mindstebetaling for elever fastsat ved den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og arbejdstiden var angivet som 37 timer pr. uge. Den 8. oktober 2018 sendte fagforeningen et krav om efterbetaling til virksomheden, som imidlertid ikke reagerede herpå. Den 31. marts 2019 blev uddannelsesaftalen ophævet efter gensidig aftale. Eleven indbragte herefter sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om efterbetaling for hele ansættelsesperioden med procesrente fra den 8. oktober 2018. Tvistighedsnævnet tog påstanden om efterbetaling til følge, dog således at kun den del af kravet, der var forfaldent den 8. oktober 2018, skulle forrentes fra dette tidspunkt, mens den øvrige del af kravet skulle forrentes fra de enkelte ydelsers forfaldstidspunkt. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at uddannelsesaftalen af 5. april 2018 var behæftet med en række væsentlige mangler, men at denne aftale, der blev erstattet af aftalen af 7. maj 2018, ikke havde haft betydning for tvisten. Den omstændighed, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet ikke var angivet med sit fulde navn i uddannelsesaftalen af 7. maj 2018, var alene en formel mangel, der ikke kunne antages at have givet anledning til tvivl om, hvilken overenskomst der fandt anvendelse. Eleven blev herefter tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 1.000 kr.

Kendelse af 10. september 2020 i sag 10.2020

I en uddannelsesaftale for en vokselev, der skulle uddannes som handelsassistent inden for salg med specialet auto, var rubrikken om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet udfyldt med teksten "følger HK". Den 4. april 2019 blev eleven sygemeldt med stress. I juli 2019 holdt eleven ferie, mens han stadig var sygemeldt. Virksomheden var af den opfattelse, at ferien ikke var aftalt. Eleven modtog herefter ikke løn for juli og august, og den 16. september 2019 ophævede han derfor uddannelsesaftalen med henvisning til den manglende betaling. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven havde været berettiget til at afholde ferie med løn i juli, og at han havde krav på løn i august. Ophævelsen var derfor berettiget. Da ophævelsen skyldtes virksomhedens forhold, skulle eleven stilles, som om afskedigelsen var sket ensidigt fra virksomhedens side. Eleven, der var funktionær, havde derfor krav på erstatning for løn i medfør af funktionærlovens § 3 og krav på halv godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven i overensstemmelse med Højesterets praksis. Eleven fik endvidere medhold i et lønkrav på ca. 125.000 kr., hvoraf ca. 46.000 kr. vedrørte overarbejdsbetaling. Der var ikke enighed mellem de faste medlemmer af nævnet om, hvorvidt en vokselev har krav på gymnasialt tillæg efter Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service, der er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og et krav herom blev derfor ikke taget under påkendelse. Eleven blev desuden tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det var en mangel, at det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken kollektiv overenskomst der fandt anvendelse.

Godtgørelsen blev fastsat til 7.500 kr., idet manglen havde givet anledning til tvist, herunder om arbejdstid og vederlæggelse for overarbejde, med risiko for et ikke ubetydeligt tab.

Kendelse af 3. november 2020 i sag 17.2020

En elev, der skulle uddannes som elektriker, indgik den 3. september 2019 mundtligt en uddannelsesaftale med en virksomhed. Der blev ikke udarbejdet en skriftlig uddannelsesaftale trods en rykker fra EI-forbundet, og eleven modtog heller ikke lønsedler vedrørende den udbetalte løn. Uddannelsesaftalen blev ophævet af virksomheden i prøvetiden. Eleven fik medhold i et efterbetalingskrav, dog havde han ikke krav på betaling for optjening af 1,25 feriefriidage, idet det af elektrikeroverenskomsten fremgår, at en elev først er berettiget til feriefriidage fra det første hele ferieår, efter læreforholdet er påbegyndt. Da eleven ikke havde modtaget et ansættelsesbevis, havde han efter ansættelsesbevisloven krav på en godtgørelse, der blev fastsat til 10.000 kr. på grund af manglens fundamentale karakter og manglens betydning for sagens opståen. Tvistighedsnævnet tog endvidere en påstand til følge om, at virksomheden skulle anerkende at være forpligtet til at indberette et beløb på 1.395,62 kr. til Lønmodtagernes Feriemidler.

Kendelse af 10. september 2020 i sag 19.2020

I en uddannelsesaftale for en elev, der skulle uddannes som tømrer, var rubrikken " Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet" ikke udfyldt. I forbindelse med, at eleven afholdt 3 ugers sommerferie, opstod der uenighed, idet virksomheden var af den opfattelse, at der kun var aftalt 2 ugers ferie. Virksomheden ophævede derfor uddannelsesaftalen med henvisning hertil. Tvistighedsnævnet tillagde eleven en godtgørelse på 40.000 kr. for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen med henvisning til, at virksomheden ikke havde løftet sin bevisbyrde for, at det var berettiget at ophæve uddannelsesaftalen. Nævnet tog endvidere et lønkrav til følge, som bl.a. vedrørte løn frem til ophævelsen. Nævnet fandt desuden, at ansættelsesbeviset som følge af den manglende henvisning til den kollektive overenskomst var behæftet med en væsentlig mangel. Godtgørelsen blev fastsat til 5.000 kr. med henvisning til, at der ikke var begrundet tvivl om, hvilken overenskomst der var gældende, og at manglen kun havde betydning for en mindre del af lønkravet.

Kendelse af 23. oktober 2020 i sag 27.2020

I en uddannelsesaftale for en elev, der skulle uddannes som tømrer, var rubrikken " Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet" ikke udfyldt. Efter knap 10 måneders ansættelse hævdede eleven uddannelsesaftalen med henvisning til, at der ikke var styr på løn og skat. Ved Tvistighedsnævnet fik eleven medhold i et efterbetalingskrav på ca. 88.000 kr. Nævnet fandt, at virksomheden væsentligt havde misligholdt uddannelsesaftalen på grund af det store efterbetalingskrav, og tillagde eleven en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Nævnet fandt endvidere, at ansættelsesbeviset som følge af den manglende henvisning til den kollektive overenskomst var behæftet med en væsentlig mangel. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse, der blev fastsat til 5.000 kr. under hensyn til, at efterbetalingskravet

hovedsageligt vedrørte manglende indbetaling af skat og feriepenge og således ikke var begrundet i manglende kendskab til overenskomsten.

Kendelse af 4. november 2020 i sag 33.2020

En elev, der skulle uddannes som maskinsnedker, indgik med en praktikvirksomhed en uddannelsesaftale, der var gældende fra den 14. november 2017 til den 8. juli 2018. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Træ- og Møbeloverenskomsten mellem DIO I og 3F. I uddannelsesaftalen var anført, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var "Dansk Byggeri. Der var endvidere sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen var højere end den gældende mindstebetaling for elever, men det var ikke oplyst, hvad lønnen var fastsat til. Den 6. september 2018 indgik parterne en restaftale for perioden fra den 30. august 2018 til den 29. marts 2019. Uddannelsesaftalen var udfyldt på samme måde som den tidligere aftale. Eleven fik i Tvistighedsnævnet medhold i et efterbetalingskrav på ca. 60.000 kr. Nævnet fandt endvidere, at ansættelsesbeviserne var mangelfulde, dels fordi den kollektive overenskomst var urigtigt angivet, dels fordi uddannelsesaftalerne ikke angav lønnens størrelse, ligesom nævnet fandt, at manglerne var væsentlige og indebar en konkret risiko for et væsentligt tab for eleven. Godtgørelsen for den enkelte uddannelsesaftale blev derfor fastsat til 10.000 kr. Da der forelå to - af tid - adskilte uddannelsesaftaler, var der ikke grundlag for at fastsætte den samlede godtgørelse til mindre end 20.000 kr.

Kendelse af 2. december 2020 i sag 45.2020

En elev indgik en aftale med virksomhed A, der lå på Fyn, om uddannelse som tømrer. Virksomhed A ophævede uddannelsesaftalen i prøvetiden. Eleven fik medhold i, at han havde krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven ikke på noget tidspunkt under ansættelsen arbejdede i virksomhed A, men alene arbejdede i København for virksomhed B, der ikke var godkendt som praktikvirksomhed, og som ifølge CVR var et vikarbureau. Eleven udførte desuden det samme, meget ensformige arbejde i virksomhed B under hele forløbet. En medarbejder fra fagforeningen forklarede endvidere, at han havde kendskab til 2 andre elever, som virksomhed A på samme måde havde udlejet. Virksomhed A gav ikke møde under nævnets behandling af sagen. Under disse omstændigheder fandt nævnet, at den uddannelsesaftale, som eleven havde indgået med virksomhed A, ikke reelt var en uddannelsesaftale, og at eleven derfor havde indgået aftalen under urigtige forudsætninger. Han havde derfor krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode, og det kunne under disse omstændigheder ikke føre til et andet resultat, at virksomheden havde ophævet uddannelsesaftalen inden for prøvetiden. Eleven fik endvidere en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet ansættelsesbeviset var behæftet med væsentlige mangler under skærpende omstændigheder. Nævnet lagde herved vægt på, at ansættelsesbeviset ikke afspejlede aftalens reelle indhold, herunder at arbejdet skulle udføres i København og som udlån til en anden virksomhed.

Arbejdstidsdirektivet

Ingen kendelser

Ferie

Kendelse af 15. juni 2020 i sag 62.2019

En elev, der startede på frisøruddannelsen i august 2015, indgik i august 2016 en uddannelsesaftale, men aftalen ophørte efter 5 uger. Eleven indgik derefter en uddannelsesaftale med en anden virksomhed for en periode fra oktober 2016 til januar 2017. Den 9. januar 2017 startede eleven i skolepraktik, hvorunder hun bl.a. var i virksomhedsforlagt praktik hos A. Under skolepraktikken modtog hun skolepraktikydelse, hvoraf der ikke optjenes feriepenge. Med virkning fra den 4. marts 2019 indgik hun en uddannelsesaftale med A i form af en restaftale. Under ansættelsen hos A afholdt eleven ferie i perioden fra den 22. juli til den 4. august 2019. A afviste, at eleven havde krav på løn under ferien. Der var ikke enighed mellem de faste medlemmer af Tvistighedsnævnet om, at frisøroverenskomstens § 39, stk. 5, gav eleven ret til løn under ferie i den foreliggende situation, og Tvistighedsnævnet kunne derfor ikke tage stilling til, om eleven efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, havde krav på løn under ferien. Nævnet fandt imidlertid, at hun havde krav på løn under ferie i medfør af ferielovens § 9 og henviste herved til, at ferien blev afholdt i det første hele ferieår efter ansættelsen hos A, og at hun således efter ordlyden af ferielovens § 9, stk. 1, havde ret til betalt ferie. Nævnet henviste i øvrigt til en gennemgang af forarbejderne til ferieloven og erhvervsuddannelsesloven og til nævnets afgørelse af 1. februar 2016 i sag 65.2015.

Kendelse af 3. november 2020 i sag 17.2020

En elev, der skulle uddannes som elektriker, indgik den 3. september 2019 mundtligt en uddannelsesaftale med en virksomhed. Der blev ikke udarbejdet en skriftlig uddannelsesaftale trods en rykker fra EI-forbundet, og eleven modtog heller ikke lønsedler vedrørende den udbetalte løn. Uddannelsesaftalen blev ophævet af virksomheden i prøvetiden. Eleven fik medhold i et efterbetalingskrav, dog havde han ikke krav på betaling for optjening af 1,25 feriefridage, idet det af elektrikeroverenskomsten fremgår, at en elev først er berettiget til feriefridage fra det første hele ferieår, efter læreforholdet er påbegyndt. Da eleven ikke havde modtaget et ansættelsesbevis, havde han efter ansættelsesbevisloven krav på en godtgørelse, der blev fastsat til 10.000 kr. på grund af manglens fundamentale karakter og manglens betydning for sagens opståen. Tvistighedsnævnet tog endvidere en påstand til følge om, at virksomheden skulle anerkende at være forpligtet til at indberette et beløb på 1.395,62 kr. til Lønmodtagernes Feriemidler.

Kendelse af 26. oktober 2020 i sag 37.2020

En elev, der skulle uddannes som butiksassistent, indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed for perioden fra den 4. maj 2018 til den 3. maj 2020. Den 24. februar 2019 blev eleven sygemeldt, og den 27. juni 2019 ophævede hun uddannelsesaftalen. Der blev herefter indgået et forlig mellem parterne,

hvorefter virksomheden blandt andet skulle betale feriegodtgørelse, der var optjent i 2018. Virksomheden gjorde efterfølgende gældende, at feriegodtgørelsen var anvendt ved ferie, som eleven havde afholdt i 2018 og 2019. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i, at feriegodtgørelsen, der var optjent i 2018, skulle udbetales. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at feriegodtgørelsen var optjent til brug for ferieåret 1. maj 2019 – 30. april 2020, og at eleven som følge af sin sygdom havde været forhindret i at afholde ferien inden sin fratræden hos virksomheden.

Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59

Ingen kendelser

Forskelsbehandlingsloven

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

Kendelse af 10. januar 2020 i sag 37.2019

En elev indgik i juli 2017 en aftale med en mindre forsikringsvirksomhed om uddannelse som kontorassistent med start den 1. september 2017. Arbejdstiden var aftalt til 37 timer, og den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var angivet som "HK". Efter bevisførelsen blev det lagt til grund, at der i november 2017 blev indgået en aftale mellem eleven og virksomheden om, at hun gik ned i tid, og at virksomheden var klar over, at det skyldtes en ryglidelse, der ubestridt udgjorde et handicap. Virksomheden sikrede ikke, at der blev udarbejdet en skriftlig aftale om ændringen i arbejdstiden, og der var derfor ikke grundlag for at tilsidesætte elevens forklaring om, at aftalen var tidsubegrænset, og at arbejdstiden var placeret således, at hun de dage, hvor hun var på arbejde, startede kl. 8.00. Efter bevisførelsen blev det endvidere lagt til grund, at der i juni 2018 efter krav fra virksomheden blev indgået en aftale om, at eleven skulle gå op i tid, og at aftalen kom i stand på baggrund af en trussel fra virksomheden om, at eleven ellers ville blive fyret. Virksomheden forlangte endvidere, at elevens arbejdstid skulle placeres fra kl. 10.00. Eleven blev derefter sygemeldt i august 2018 som følge af stress, og den 19. november 2018 hævdede virksomheden uddannelsesaftalen efter at have modtaget oplysning fra jobcenteret om, at elevens uarbejdsdygtighed var relateret til ansættelsesstedet. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at sygemeldingen, der var begrundet i stress, skyldtes virksomhedens forhold, og det var derfor uberettiget af virksomheden at hæve uddannelsesaftalen med henvisning til elevens sygdom. Nævnet tog derfor elevens krav om erstatning efter funktionærlovens § 3 til følge. Nævnet lagde endvidere til grund, at forløbet med forhøjelsen af arbejdstiden og den ændrede placering heraf indebar, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling som følge af elevens handicap. Virksomheden havde ikke heroverfor bevist, at der ikke var sket forskelsbehandling. Der var ikke grundlag for at antage, at forholdene vedrørende elevens arbejdstid var af så væsentlig betydning for virksomheden, at den derved blev pålagt en uforholdsmæssig byrde, blandt andet fordi eleven gennem mere end et halvt år havde været deltidsansat med en arbejdstid, der startede kl. 8.00. Godtgørelsen efter forskelsbehandlingsloven blev fastsat til 9 måneders løn under

hensyn til, at eleven som følge af forskelsbehandlingen var blevet syg af stress og ikke siden havde færdiggjort sin uddannelse. Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det var en mangel, at det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken af flere mulige HK-overenskomster der fandt anvendelse. Det var endvidere en mangel, at der ikke var lavet en tilføjelse om aftalen om nedsat tid med en angivelse af arbejdstidens placering. Da denne mangel havde givet anledning til tvist om et betydeligt beløb, blev godtgørelsen fastsat til 10.000 kr.

Kendelse af 27. januar 2020 i sag 52.2019

En elev på knap 26 år indgik den 9. april 2019 en aftale med en tandlæge om uddannelse som klinikassistent med start den 1. maj 2019. Tandlægen hævede inden den 1. maj 2019 aftalen med henvisning til, at han ikke havde råd til at betale et tillæg for erhvervs erfaring, som eleven efter tandlægeoverenskomstens § 28, stk. 3, havde krav på. Tillægget gives efter overenskomsten til elever med 3 års dokumenteret erhvervs erfaring, der ikke opfyldte betingelserne for aflønning som voksne elever. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om erstatning for løntab ved ophævelsen og godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven som følge af forskelsbehandling på grund af alder, subsidiært godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Tandlægen havde betalt eleven løn for 1 dag. Tvistighedsnævnet frifandt tandlægen. Nævnet lagde herved til grund, at der ikke forelå direkte forskelsbehandling som følge af alder, idet tillægget blev givet for erhvervs erfaring, og at ophævelsen med henvisning til denne bestemmelse heller ikke indebar en indirekte forskelsbehandling som følge af alder, idet kravet om erhvervs erfaring var uafhængigt af alder, idet yngre personer kan have mere erhvervs erfaring end ældre og omvendt. Vedrørende den subsidiære påstand om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven bemærkede nævnet, at virksomheden på den første arbejdsdag ville kunne opsiges uddannelsesaftalen uden varsel til fratræden samme dag, og at virksomheden derfor også måtte være berettiget til at opsiges eleven uden varsel før prøvetidens start, også selv om det måtte indebære en fravigelse af den sædvanlige praksis ved opsigelse i funktionærforhold, hvor der er 14 dages opsigelsesvarsel. Virksomheden havde derfor været berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen inden prøvetidens start. Da virksomheden havde været berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen som sket, og da der ikke i øvrigt var tale om, at virksomheden havde handlet ansvarspådragende, blev virksomheden også frifundet vedrørende kravet om erstatning for løn.

Sø- og Handelsretten er ved dom af 3. november 2020, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2021, side 849, nået til samme resultat som Tvistighedsnævnet.

Funktionærloven

Kendelse af 10. januar 2020 i sag 37.2019

En elev indgik i juli 2017 en aftale med en mindre forsikringsvirksomhed om uddannelse som kontorassistent med start den 1. september 2017. Arbejdstiden var aftalt til 37 timer, og den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var angivet som "HK". Efter bevisførelsen blev det lagt til grund, at der i november 2017 blev indgået en aftale mellem eleven og virksomheden om, at hun gik ned i

tid, og at virksomheden var klar over, at det skyldtes en ryglidelse, der ubestridt udgjorde et handicap. Virksomheden sikrede ikke, at der blev udarbejdet en skriftlig aftale om ændringen i arbejdstiden, og der var derfor ikke grundlag for at tilsidesætte elevens forklaring om, at aftalen var tidsubegrænset, og at arbejdstiden var placeret således, at hun de dage, hvor hun var på arbejde, startede kl. 8.00. Efter bevisførelsen blev det endvidere lagt til grund, at der i juni 2018 efter krav fra virksomheden blev indgået en aftale om, at eleven skulle gå op i tid, og at aftalen kom i stand på baggrund af en trussel fra virksomheden om, at eleven ellers ville blive fyret. Virksomheden forlangte endvidere, at elevens arbejdstid skulle placeres fra kl. 10.00. Eleven blev derefter sygemeldt i august 2018 som følge af stress, og den 19. november 2018 hævede virksomheden uddannelsesaftalen efter at have modtaget oplysning fra jobcenteret om, at elevens uarbejdsdygtighed var relateret til ansættelsesstedet. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at sygemeldingen, der var begrundet i stress, skyldtes virksomhedens forhold, og det var derfor uberettiget af virksomheden at hæve uddannelsesaftalen med henvisning til elevens sygdom. Nævnet tog derfor elevens krav om erstatning efter funktionærlovens § 3 til følge. Nævnet lagde endvidere til grund, at forløbet med forhøjelsen af arbejdstiden og den ændrede placering heraf indebar, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling som følge af elevens handicap. Virksomheden havde ikke heroverfor bevist, at der ikke var sket forskelsbehandling. Der var ikke grundlag for at antage, at forholdene vedrørende elevens arbejdstid var af så væsentlig betydning for virksomheden, at den derved blev pålagt en uforholdsmæssig byrde, blandt andet fordi eleven gennem mere end et halvt år havde været deltidsansat med en arbejdstid, der startede kl. 8.00. Godtgørelsen efter forskelsbehandlingsloven blev fastsat til 9 måneders løn under hensyn til, at eleven som følge af forskelsbehandlingen var blevet syg af stress og ikke siden havde færdiggjort sin uddannelse. Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det var en mangel, at det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken af flere mulige HK-overenskomster der fandt anvendelse. Det var endvidere en mangel, at der ikke var lavet en tilføjelse om aftalen om nedsat tid med en angivelse af arbejdstidens placering. Da denne mangel havde givet anledning til tvist om et betydeligt beløb, blev godtgørelsen fastsat til 10.000 kr.

Kendelse af 27. januar 2020 i sag 52.2019

En elev på knap 26 år indgik den 9. april 2019 en aftale med en tandlæge om uddannelse som klinikassistent med start den 1. maj 2019. Tandlægen hævede inden den 1. maj 2019 aftalen med henvisning til, at han ikke havde råd til at betale et tillæg for erhvervserfaring, som eleven efter tandlægeoverenskomstens § 28, stk. 3, havde krav på. Tillægget gives efter overenskomsten til elever med 3 års dokumenteret erhvervserfaring, der ikke opfyldte betingelserne for aflønning som voksne elever. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om erstatning for løntab ved ophævelsen og godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven som følge af forskelsbehandling på grund af alder, subsidiært godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Tandlægen havde betalt eleven løn for 1 dag. Tvistighedsnævnet frifandt tandlægen. Nævnet lagde herved til grund, at der ikke forelå direkte forskelsbehandling som følge af alder, idet tillægget blev givet for erhvervserfaring, og at ophævelsen med henvisning til denne bestemmelse heller ikke indebar en indirekte forskelsbehandling som følge af alder, idet kravet om erhvervserfaring var uafhængigt af alder, idet yngre personer kan have mere erhvervserfaring end ældre og omvendt. Vedrørende den subsidiære påstand om godtgørelse efter

erhvervsuddannelsesloven bemærkede nævnet, at virksomheden på den første arbejdsdag ville kunne opsigse uddannelsesaftalen uden varsel til fratræden samme dag, og at virksomheden derfor også måtte være berettiget til at opsigse eleven uden varsel før prøvetidens start, også selv om det måtte indebære en fravigelse af den sædvanlige praksis ved opsigelse i funktionærforhold, hvor der er 14 dages opsigelsesvarsel. Virksomheden havde derfor været berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen inden prøvetidens start. Da virksomheden havde været berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen som sket, og da der ikke i øvrigt var tale om, at virksomheden havde handlet ansvarspådragende, blev virksomheden også frifundet vedrørende kravet om erstatning for løn.

Sø- og Handelsretten er ved dom af 3. november 2020, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2021, side 849, nået til samme resultat som Tvistighedsnævnet.

Kendelse af 10. september 2020 i sag 10.2020

I en uddannelsesaftale for en vokselev, der skulle uddannes som handelsassistent inden for salg med specialet auto, var rubrikken om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet udfyldt med teksten "følger HK". Den 4. april 2019 blev eleven sygemeldt med stress. I juli 2019 holdt eleven ferie, mens han stadig var sygemeldt. Virksomheden var af den opfattelse, at ferien ikke var aftalt. Eleven modtog herefter ikke løn for juli og august, og den 16. september 2019 ophævede han derfor uddannelsesaftalen med henvisning til den manglende betaling. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven havde været berettiget til at afholde ferie med løn i juli, og at han havde krav på løn i august. Ophævelsen var derfor berettiget. Da ophævelsen skyldtes virksomhedens forhold, skulle eleven stilles, som om afskedigelsen var sket ensidigt fra virksomhedens side. Eleven, der var funktionær, havde derfor krav på erstatning for løn i medfør af funktionærlovens § 3 og krav på halv godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven i overensstemmelse med Højesterets praksis. Eleven fik endvidere medhold i et lønkrav på ca. 125.000 kr., hvoraf ca. 46.000 kr. vedrørte overarbejdsbetaling. Der var ikke enighed mellem de faste medlemmer af nævnet om, hvorvidt en vokselev har krav på gymnasialt tillæg efter Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service, der er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og et krav herom blev derfor ikke taget under påkendelse. Eleven blev desuden tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det var en mangel, at det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken kollektiv overenskomst der fandt anvendelse. Godtgørelsen blev fastsat til 7.500 kr., idet manglen havde givet anledning til tvist, herunder om arbejdstid og vederlæggelse for overarbejde, med risiko for et ikke ubetydeligt tab.

Hjemvisning til fagligt udvalg

Ingen kendelser

Injurier

Ingen kendelser

Konkurrerende overenskomster

Ingen kendelser

Ligebehandlingsloven

Kendelse af 14. december 2020 i sag 01.2020

En elev indgik en aftale med en praktikvirksomhed om uddannelse som landmand i perioden fra den 1. juli 2018 til den 26. juni 2020. I december 2018 modtog hun på sin telefon et billede fra den ene af medarbejderne, hvor han havde bar overkrop. Billedet blev sendt sammen med flere andre billeder af medarbejderen, hvor han var fuldt påklædt, og de tekstbeskeder, som medarbejderen sendte sammen med billederne, havde ikke et seksuelt indhold. Medarbejderen sendte samtidig billederne til andre, herunder til sin mor. Under hensyn hertil sammenholdt med forklaringerne om, at billederne blev taget i forbindelse med en fest, hvor deltagerne skulle klædes ud, fandt Tvistighedsnævnet, at fremsendelsen af billedet ikke var udtryk for sexchikane. Det var endvidere ikke sexchikane, at den pågældende medarbejder til eleven foreviste et billede af en T-shirt med teksten "I ♥ pøls", der var lavet som led i et reklamefremstød for virksomhedens produkter. Det var heller ikke udtryk for sexchikane, at eleven ved en enkelt lejlighed havde set medarbejderen i underbukser, da det efter medarbejderens forklaring blev lagt til grund, at det skyldtes, at han løb fra sit hjem på gården i underbukser for at fange nogle grise, der var stukket af. Virksomheden blev derfor frifundet for elevens krav om godtgørelse for sexchikane. Eleven fik den 24. juli 2019 udleveret et brev, hvoraf fremgik, at hun på baggrund af sit hidtidige sygefravær fremover skulle fremsende lægelig dokumentation allerede på 1. sygedag, og at lægen skulle udarbejde en friattest. Eleven gik hjem fra arbejde torsdag den 25. juli 2019 efter at have meldt sig syg. Eleven kontaktede samme dag sin læge, og hun udfoldede herefter vedvarende relevante bestræbelser på at fremskaffe friattesten, men havde vanskeligheder dermed som følge af lægens ferielukning og efterfølgende travlhed. Hun orienterede løbende virksomheden om sine vanskeligheder. Den 29. juli 2019 ophævede virksomheden uddannelsesaftalen med henvisning til, at friattesten ikke var modtaget. Nævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet virksomheden ikke havde grund til at tro, at eleven ikke agtede at opfylde kravet om fremskaffelse af friattesten. Nævnet lagde herved også vægt på, at den korte frist ikke stod i rimeligt forhold til oplysningerne om elevens fravær, der før den 24. juli 2019 ikke havde givet anledning til påtale, og at det af friattesten, som blev fremsendt den 31. juli 2019, fremgik, at sygemeldingen skyldtes det psykiske arbejdsmiljø. Eleven fik derfor medhold i sit krav om en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Eleven fik desuden medhold i et krav om bl.a. betaling for ikke afholdt feriefridage. Der var dog ikke mellem de faste medlemmer af nævnet enighed om, hvordan krav vedrørende betaling for ikke-afholdte feriefridage skulle opgøres efter overenskomsten mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere og 3F, som var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og eleven blev derfor kun tillagt det beløb, som hun som minimum havde krav på, mens den resterende del af kravet vedrørende feriefridage ikke blev taget under påkendelse, jf. erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2.

Ligelønsloven

Ingen kendelser

Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

Kendelse af 9. januar 2020 i sag 34.2019

En elev indgik en aftale med en praktikvirksomhed om uddannelse som landmand. I aftalen var anført, at aftalen begyndte den 7. maj 2018 og sluttede den 21. december 2018. Eleven var på skoleophold fra den 1. oktober til den 21. december 2018, dog ikke i uge 42, hvor der var efterårsferie på skolen. Virksomheden betalte ikke eleven løn under skoleopholdet. Under et mæglingssmøde blev der indgået forlig, hvorefter virksomheden til fuld og endelig afgørelse skulle betale 3 måneders løn + feriepenge. Virksomheden indbetalte 1 måneds løn og stoppede derefter med at betale. Sagen blev herefter indbragt for Tvistighedsnævnet. Parterne var enige om, at det tidligere forlig var bortfaldet. Tvistighedsnævnet tog derfor sagen under påkendelse. Nævnet gav eleven medhold i, at hun havde krav på løn under skoleopholdet, idet uddannelsesaftalen omfattede skoleforløbet, dog havde eleven ikke krav på løn for uge 42, idet hun ikke havde stillet sin arbejdskraft til rådighed for virksomheden i denne uge, ligesom det ikke kunne lægges til grund, at hun havde indgået en aftale med virksomheden om, at hun holdt ferie. Der skulle desuden ske et fradrag i lønkravet, idet eleven havde haft ulovligt fravær under skoleopholdet. Det beløb, som virksomheden skulle betale, blev herefter fastsat skønsmæssigt. Der var ikke grundlag for at nedsætte kravet yderligere som følge af eventuel betalt skat og feriepenge, idet det ikke var dokumenteret, at disse beløb var betalt. Da det beløb, som eleven havde krav på, var fastsat skønsmæssigt, kunne en påstand om forrentning fra de enkelte ydelsers forfaldsdato ikke tages til følge. Kravet skulle derfor forrentes fra sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet.

Mangelfuld uddannelse

Ingen kendelser

Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2

Ingen kendelser

Ophævelse af uddannelsesaftalen

- **Virksomhedens ensidige ophævelse**

Kendelse af 10. januar 2020 i sag 37.2019

En elev indgik i juli 2017 en aftale med en mindre forsikringsvirksomhed om uddannelse som kontorassistent med start den 1. september 2017. Arbejdstiden var aftalt til 37 timer, og den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var angivet som "HK". Efter bevisførelsen blev det lagt til grund, at der i november 2017 blev indgået en aftale mellem eleven og virksomheden om, at hun gik ned i tid, og at virksomheden var klar over, at det skyldtes en ryglidelse, der ubestridt udgjorde et handicap. Virksomheden sikrede ikke, at der blev udarbejdet en skriftlig aftale om ændringen i arbejdstiden, og der var derfor ikke grundlag for at tilsidesætte elevens forklaring om, at aftalen var tidsubegrænset, og at arbejdstiden var placeret således, at hun de dage, hvor hun var på arbejde, startede kl. 8.00. Efter bevisførelsen blev det endvidere lagt til grund, at der i juni 2018 efter krav fra virksomheden blev indgået en aftale om, at eleven skulle gå op i tid, og at aftalen kom i stand på baggrund af en trussel fra virksomheden om, at eleven ellers ville blive fyret. Virksomheden forlangte endvidere, at elevens arbejdstid skulle placeres fra kl. 10.00. Eleven blev derefter sygemeldt i august 2018 som følge af stress, og den 19. november 2018 hævede virksomheden uddannelsesaftalen efter at have modtaget oplysning fra jobcenteret om, at elevens uarbejdsdygtighed var relateret til ansættelsesstedet. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at sygemeldingen, der var begrundet i stress, skyldtes virksomhedens forhold, og det var derfor uberettiget af virksomheden at hæve uddannelsesaftalen med henvisning til elevens sygdom. Nævnet tog derfor elevens krav om erstatning efter funktionærlovens § 3 til følge. Nævnet lagde endvidere til grund, at forløbet med forhøjelsen af arbejdstiden og den ændrede placering heraf indebar, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling som følge af elevens handicap. Virksomheden havde ikke heroverfor bevist, at der ikke var sket forskelsbehandling. Der var ikke grundlag for at antage, at forholdene vedrørende elevens arbejdstid var af så væsentlig betydning for virksomheden, at den derved blev pålagt en uforholdsmæssig byrde, blandt andet fordi eleven gennem mere end et halvt år havde været deltidsansat med en arbejdstid, der startede kl. 8.00. Godtgørelsen efter forskelsbehandlingsloven blev fastsat til 9 måneders løn under hensyn til, at eleven som følge af forskelsbehandlingen var blevet syg af stress og ikke siden havde færdiggjort sin uddannelse. Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det var en mangel, at det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken af flere mulige HK-overenskomster der fandt anvendelse. Det var endvidere en mangel, at der ikke var lavet en tilføjelse om aftalen om nedsat tid med en angivelse af arbejdstidens placering. Da denne mangel havde givet anledning til tvist om et betydeligt beløb, blev godtgørelsen fastsat til 10.000 kr.

Kendelse af 27. januar 2020 i sag 52.2019

En elev på knap 26 år indgik den 9. april 2019 en aftale med en tandlæge om uddannelse som klinikassistent med start den 1. maj 2019. Tandlægen hævede inden den 1. maj 2019 aftalen med henvisning til, at han ikke havde råd til at betale et tillæg for erhvervserfaring, som eleven efter tandlægeoverenskomstens § 28, stk. 3, havde krav på. Tillægget gives efter overenskomsten til elever med 3 års dokumenteret erhvervserfaring, der ikke opfyldte betingelserne for aflønning som voksnelever. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om erstatning for løntab ved ophævelsen og godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven som følge af forskelsbehandling på grund af alder, subsidiært godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Tandlægen havde betalt eleven løn for 1 dag. Tvistighedsnævnet frifandt tandlægen. Nævnet lagde herved til grund, at der ikke forelå direkte

forskelsbehandling som følge af alder, idet tillægget blev givet for erhvervserfaring, og at ophævelsen med henvisning til denne bestemmelse heller ikke indebar en indirekte forskelsbehandling som følge af alder, idet kravet om erhvervserfaring var uafhængigt af alder, idet yngre personer kan have mere erhvervserfaring end ældre og omvendt. Vedrørende den subsidiære påstand om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven bemærkede nævnet, at virksomheden på den første arbejdsdag ville kunne opsige uddannelsesaftalen uden varsel til fratræden samme dag, og at virksomheden derfor også måtte være berettiget til at opsige eleven uden varsel før prøvetidens start, også selv om det måtte indebære en fravigelse af den sædvanlige praksis ved opsigelse i funktionærforhold, hvor der er 14 dages opsigelsesvarsel. Virksomheden havde derfor været berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen inden prøvetidens start. Da virksomheden havde været berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen som sket, og da der ikke i øvrigt var tale om, at virksomheden havde handlet ansvarspådragende, blev virksomheden også frifundet vedrørende kravet om erstatning for løn.

Sø- og Handelsretten er ved dom af 3. november 2020, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2021, side 849, nået til samme resultat som Tvistighedsnævnet.

Kendelse af 23. marts 2020 i sag 57.2019

En elev indgik den 18. juni 2018 en uddannelsesaftale med virksomhed A ApS om uddannelse som glarmester. Aftalen blev på virksomhedens vegne underskrevet af B, der ejede halvdelen af virksomhed A ApS. Indtil januar 2019 modtog eleven sin løn fra virksomhed A ApS. Derefter modtog han sin løn fra virksomhed B ApS, der var 100 % ejet af B, og som havde samme adresse, mailadresse og telefonnummer som virksomhed A ApS. Den 2. april 2019 blev virksomhed A ApS erklæret konkurs, og der blev udpeget en kurator. Den 5. april 2019 ophævede B på vegne af virksomhed A ApS uddannelsesaftalen med eleven. Som begrundelse for ophævelsen var henvist til konkursen i virksomhed A ApS. Eleven anmeldte herefter et lønkrav til Lønmodtagernes Garantifond, der afslog at betale med henvisning til, at der var sket en virksomhedsoverdragelse til virksomhed B ApS. Eleven indgav derefter et klageskrift til Tvistighedsnævnet med påstand om, at virksomhed B ApS skulle anerkende, at der var tale om en virksomhedsoverdragelse, og at virksomhed B ApS skulle betale et nærmere angivet beløb, der vedrørte godtgørelse for mistet uddannelsesgode, efterbetaling og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Tvistighedsnævnet bemærkede vedrørende anerkendelsespåstanden, at nævnet efter erhvervsuddannelseslovens § 65 alene kan træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale samt om erstatning og godtgørelse, og at nævnet derfor anså påstanden om, at virksomhed B ApS skulle anerkende, at der var tale om en virksomhedsoverdragelse, som et anbringende til støtte for påstanden om erstatning og godtgørelse. Efter bevisførelsen lagde nævnet til grund, at virksomhed B ApS i løbet af januar 2019 som led i en virksomhedsoverdragelse overtog hele den virksomhed, der var blevet drevet af virksomhed A ApS, og at virksomhed B ApS derfor også overtog den uddannelsesaftale, der var indgået mellem eleven og virksomhed A ApS. Overdragelsen af uddannelsesaftalen blev ikke anmeldt til erhvervsskolen med henblik på, at erhvervsskolen kunne registrere, at læreforholdet var videreført, jf. herved bekendtgørelse nr. 108 af 21. marts 1980, der forstås således, at erhvervsskolen (og ikke arbejdsformidlingen) nu har kompetencen, og der blev ikke indgivet en skriftlig ansøgning til det faglige udvalg om godkendelse af virksomhed B ApS som praktikvirksomhed. B's forklaring om, at der ikke forelå virksomhedsoverdragelse af eleven som følge af, at virksomhed B ApS ikke kunne godkendes som praktikvirksomhed, jf. virksomhedslovens § 2, stk. 2, nr.

1. kunne derfor ikke føre til et andet resultat. Elevens krav om efterbetaling og godtgørelse for mistet uddannelsesgode blev derfor taget til følge over for virksomhed B ApS. Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, idet ansættelsesbeviset ikke indeholdt oplysning om virksomhedsoverdragelsen. Godtgørelsen blev fastsat til 5.000 kr. med henvisning til, at manglen kun i mindre omfang havde haft betydning for tvisten.

Kendelse af 2. juni 2020 i sag 63.2019

En virksomhed, der havde indgået en aftale med en elev om uddannelse som industritekniker, oplyste over for elevens fagforening, at man overvejede at opsiges uddannelsesaftalen, idet man som følge af opsigelse af en række medarbejdere ikke længere fandt det forsvarligt at stå for uddannelsen af eleven. Der blev indkaldt til et møde den 28. august 2019 kl. 10.00, men den 26. august 2019 aflyste virksomheden mødet over for fagforeningen. Den 28. august 2019 bortviste virksomheden eleven med henvisning til, at han samme dag kl. 10.25 havde talt i telefon i arbejdstiden trods en tidligere advarsel om ikke at anvende sin telefon i arbejdstiden. Den 29. august 2019 gik virksomheden konkurs. I klageskriftet til Tvistighedsnævnet oplyste fagforbundet, at telefonsamtalen den 28. august 2019 var en samtale med fagforeningen, som orienterede eleven om, at mødet kl. 10.00 var aflyst. Eleven afgik ved døden inden sagens behandling i Tvistighedsnævnet, og konkursboet indtrådte ikke i sagen. Tvistighedsnævnet tillagde elevens bo en godtgørelse på 53.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Nævnet lagde herved vægt på, at virksomheden, der havde ophævet uddannelsesaftalen, havde bevisbyrden for, at betingelserne herfor var opfyldt, herunder at der forelå en væsentlig misligholdelse. Der var ikke grundlag for at tilsidesætte oplysningerne i klageskriftet om baggrunden for telefonsamtalen den 28. august 2019, og Tvistighedsnævnet havde ikke kendskab til de forhold, der havde givet anledning til den tidligere advarsel. Der var derfor ikke grundlag for at anse ophævelsen af uddannelsesaftalen for berettiget. Tvistighedsnævnet bemærkede desuden, at en virksomheds økonomiske forhold, herunder konkurs, efter fast praksis ikke indebærer, at virksomheden i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2, er berettiget til at hæve en uddannelsesaftale.

Kendelse af 14. december 2020 i sag 01.2020

En elev indgik en aftale med en praktikvirksomhed om uddannelse som landmand i perioden fra den 1. juli 2018 til den 26. juni 2020. I december 2018 modtog hun på sin telefon et billede fra den ene af medarbejderne, hvor han havde bar overkrop. Billedet blev sendt sammen med flere andre billeder af medarbejderen, hvor han var fuldt påklædt, og de tekstbeskeder, som medarbejderen sendte sammen med billederne, havde ikke et seksuelt indhold. Medarbejderen sendte samtidig billederne til andre, herunder til sin mor. Under hensyn hertil sammenholdt med forklaringerne om, at billederne blev taget i forbindelse med en fest, hvor deltagerne skulle klædes ud, fandt Tvistighedsnævnet, at fremsendelsen af billedet ikke var udtryk for sexchikane. Det var endvidere ikke sexchikane, at den pågældende medarbejder til eleven foreviste et billede af en T-shirt med teksten "I ♥ pøls", der var lavet som led i et reklamefremstød for virksomhedens produkter. Det var heller ikke udtryk for sexchikane, at eleven ved en enkelt lejlighed havde set medarbejderen i underbukser, da det efter medarbejderen forklaring blev lagt til grund, at det skyldtes, at han løb fra sit hjem på gården i underbukser for at fange nogle grise, der var stukket af. Virksomheden blev derfor frifundet for elevens

krav om godtgørelse for sexchikane. Eleven fik den 24. juli 2019 udleveret et brev, hvoraf fremgik, at hun på baggrund af sit hidtidige sygefravær fremover skulle fremsende lægelig dokumentation allerede på 1. sygedag, og at lægen skulle udarbejde en friattest. Eleven gik hjem fra arbejde torsdag den 25. juli 2019 efter at have meldt sig syg. Eleven kontaktede samme dag sin læge, og hun udfoldede herefter vedvarende relevante bestræbelser på at fremskaffe friattesten, men havde vanskeligheder dermed som følge af lægens ferielukning og efterfølgende travlhed. Hun orienterede løbende virksomheden om sine vanskeligheder. Den 29. juli 2019 ophævede virksomheden uddannelsesaftalen med henvisning til, at friattesten ikke var modtaget. Nævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet virksomheden ikke havde grund til at tro, at eleven ikke agtede at opfylde kravet om fremskaffelse af friattesten. Nævnet lagde herved også vægt på, at den korte frist ikke stod i rimeligt forhold til oplysningerne om elevens fravær, der før den 24. juli 2019 ikke havde givet anledning til påtale, og at det af friattesten, som blev fremsendt den 31. juli 2019, fremgik, at sygemeldingen skyldtes det psykiske arbejdsmiljø. Eleven fik derfor medhold i sit krav om en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Eleven fik desuden medhold i et krav om bl.a. betaling for ikke afholdt feriefridage. Der var dog ikke mellem de faste medlemmer af nævnet enighed om, hvordan krav vedrørende betaling for ikke-afholdte feriefridage skulle opgøres efter overenskomsten mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere og 3F, som var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og eleven blev derfor kun tillagt det beløb, som hun som minimum havde krav på, mens den resterende del af kravet vedrørende feriefridage ikke blev taget under påkendelse, jf. erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2.

Kendelse af 24. november 2020 i sag 06.2020

En elev, der havde indgået en aftale med en virksomhed om uddannelse som maler, indbragte en sag for Tvistighedsnævnet med en betalingspåstand, som blandt andet omfattede et krav om godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Herudover var der nedlagt en påstand om, at virksomheden skulle pålægges at fremsende en ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at uddannelsesaftalen var blevet ophævet, og at det skyldtes virksomhedens forhold. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 40.000 kr. Tvistighedsnævnet anførte herefter, at nævnet efter erhvervsuddannelseslovens § 65 kan træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale samt om erstatning og godtgørelse, men at det falder uden for nævnets kompetence at pålægge virksomheden at fremsende en ophævelse af uddannelsesaftalen. Påstanden herom blev derfor ikke taget under påkendelse.

Kendelse af 10. september 2020 i sag 19.2020

I en uddannelsesaftale for en elev, der skulle uddannes som tømrer, var rubrikken " Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet" ikke udfyldt. I forbindelse med, at eleven afholdt 3 ugers sommerferie, opstod der uenighed, idet virksomheden var af den opfattelse, at der kun var aftalt 2 ugers ferie. Virksomheden ophævede derfor uddannelsesaftalen med henvisning hertil. Tvistighedsnævnet tillagde eleven en godtgørelse på 40.000 kr. for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen med henvisning til, at virksomheden ikke havde løftet sin bevisbyrde for, at det var berettiget at ophæve

uddannelsesaftalen. Nævnet tog endvidere et lønkrav til følge, som bl.a. vedrørte løn frem til ophævelsen. Nævnet fandt desuden, at ansættelsesbeviset som følge af den manglende henvisning til den kollektive overenskomst var behæftet med en væsentlig mangel. Godtgørelsen blev fastsat til 5.000 kr. med henvisning til, at der ikke var begrundet tvivl om, hvilken overenskomst der var gældende, og at manglen kun havde betydning for en mindre del af lønkravet.

Kendelse af 3. november 2020 i sag 24.2020

Af en uddannelsesaftale for en elev, der skulle uddannes som kok, fremgik, at han var ansat som vokselev. Der var sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgør den mindstebetaling for elever, der er fastsat ved den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, men lønnens størrelse var ikke angivet. Eleven opfyldte ikke de krav, der efter overenskomsten stilles for, at en vokselev har krav på minimallønnen for ufaglærte, og overenskomsten indeholdt i øvrigt kun en anbefaling om lønnens størrelse for vokselever. Efter elevens forklaring lagde Tvistighedsnævnet til grund, at lønnen var aftalt til 110 kr. pr. time. Eleven fik herefter medhold i et efterbetalingskrav på 35.000 kr. Der var ikke nedlagt påstand om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at virksomheden havde ophævet uddannelsesaftalen, og at ophævelsen var uberettiget. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 53.000 kr. for mistet uddannelsesgode.

Kendelse af 14. december 2020 i sag 29.2020

En elev indgik i juni 2017 en aftale med virksomhed A ApS om uddannelse som tømrer. I juli 2019 underskrev virksomheden blanketten om ophævelse. I blanketten var der sat kryds i rubrikken, hvorefter ophævelsen skete efter gensidig aftale, og som begrundelse for ophævelsen var anført, at virksomheden var bragt til ophør. Desuden var det oplyst, at dele af virksomheden var solgt. Blanketten var ikke underskrevet af eleven, der indbragte en sag mod virksomhed A ApS for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode og betaling af manglende pension. Virksomhed A ApS vedblev at bestå, men med en anden ejer og et andet navn. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at ophævelsen var foretaget ensidigt af virksomheden, og at det var virksomhedens risiko, at forudsætningerne for uddannelsesaftalen var bristet. Eleven havde derfor i overensstemmelse med nævnets faste praksis krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. På 40.000 kr. Den omstændighed, at der var sket overdragelse af virksomheden, siden uddannelsesaftalen blev ophævet, fritog ikke virksomheden for ansvar, og virksomheden blev derfor pålagt at betale godtgørelsen og et krav vedrørende manglende pension.

Kendelse af 20. november 2020 i sag 43.2020

En elev, der havde indgået en aftale om uddannelse som murer, blev den 28. november 2019 telefonisk orienteret af virksomheden om, at uddannelsesaftalen var ophævet, og han mødte derefter ikke længere på arbejde. Den 2. januar 2020 modtog han ophævelsen skriftligt. Virksomheden anerkendte under sagens behandling for Tvistighedsnævnet at skulle betale en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Eleven

gjorde over for Tvistighedsnævnet yderligere gældende, at han havde krav på løn, indtil han modtog den skriftlige ophævelse den 2. januar 2020. Han henviste til støtte herfor til, at han først fra dette tidspunkt kunne optages i skolepraktik og således først fra dette tidspunkt kunne modtage skolepraktikydelse. Tvistighedsnævnet tog ikke lønkravet til følge. Nævnet anførte som begrundelse herfor, at ophævelsen i overensstemmelse med almindelige aftaleretlige principper var et påbud, der havde retsvirkning fra den 28. november 2019, da eleven blev bekendt med ophævelsen. Ansættelsesforholdet ophørte dermed fra dette tidspunkt, og eleven havde som følge heraf ikke krav på løn efter dette tidspunkt. Det kunne ikke føre til et andet resultat, at den skriftlige meddelelse om ophævelsen først blev modtaget den 2. januar 2020. Nævnet bemærkede i den forbindelse, at eleven var kompenseret for ulemperne ved den uberettigede ophævelse gennem godtgørelsen for mistet uddannelsesgode, der til dels er en kompensation for mistet løn. Eleven havde yderligere gjort gældende, at han havde krav på pension, fra han fyldte 20, idet han havde haft mindst 6 måneders erhvervs erfaring. Han havde ikke i forbindelse med ansættelsessamtalen oplyst, at han havde erhvervs erfaring. For nævnet forklarede han om sin erhvervs erfaring, men han havde ikke fremlagt dokumentation herfor. Kravet om pension blev derfor ikke taget til følge, idet eleven ikke alene ved sin forklaring for nævnet havde løftet bevisbyrden for, at han opfyldte betingelsen om erhvervs erfaring.

Kendelse af 2. december 2020 i sag 45.2020

En elev indgik en aftale med virksomhed A, der lå på Fyn, om uddannelse som tømrer. Virksomhed A ophævede uddannelsesaftalen i prøvetiden. Eleven fik medhold i, at han havde krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven ikke på noget tidspunkt under ansættelsen arbejdede i virksomhed A, men alene arbejdede i København for virksomhed B, der ikke var godkendt som praktikvirksomhed, og som ifølge CVR var et vikarbureau. Eleven udførte desuden det samme, meget ensformige arbejde i virksomhed B under hele forløbet. En medarbejder fra fagforeningen forklarede endvidere, at han havde kendskab til 2 andre elever, som virksomhed A på samme måde havde udlejet. Virksomhed A gav ikke møde under nævnets behandling af sagen. Under disse omstændigheder fandt nævnet, at den uddannelsesaftale, som eleven havde indgået med virksomhed A, ikke reelt var en uddannelsesaftale, og at eleven derfor havde indgået aftalen under urigtige forudsætninger. Han havde derfor krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode, og det kunne under disse omstændigheder ikke føre til et andet resultat, at virksomheden havde ophævet uddannelsesaftalen inden for prøvetiden. Eleven fik endvidere en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet ansættelsesbeviset var behæftet med væsentlige mangler under skærpende omstændigheder. Nævnet lagde herved vægt på, at ansættelsesbeviset ikke afspejlede aftalens reelle indhold, herunder at arbejdet skulle udføres i København og som udlån til en anden virksomhed.

1. Elevens ensidige ophævelse

Kendelse af 14. december 2020 i sag 48.2019

En elev, der havde indgået en aftale med en virksomhed om uddannelse som chauffør, ophævede efter udløbet af prøvetiden uddannelsesaftalen med øjeblikkelig virkning onsdag den 29. maj 2019. Torsdag den

30. maj 2019 var en helligdag, og fredag den 31. maj 2019 skulle eleven have holdt en fridag. Ophævelsen indebar, at virksomheden den følgende mandag manglede en chauffør, hvorfor en lastbil som følge heraf ikke kom ud at køre, og virksomhedens ferieplanlægning blev vanskeliggjort som følge af elevens ophævelse. Virksomheden indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at eleven skulle betale en godtgørelse på en månedsløn og erstatning med 10.000 kr. for mistet bonus fra Transportens Udviklingsfond, der udbetales, når en elev er færdigudlært. Tvistighedsnævnet udtalte, at ophævelsen var uberettiget, og at virksomheden som følge deraf efter fast praksis havde krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Godtgørelsen udmåles normalt som en halv månedsløn, men kan forhøjes, hvis der foreligger skærpende omstændigheder. Nævnet fandt, at der ikke forelå skærpende omstændigheder, idet de ulemper, som ophævelsen havde medført, måtte anses for kompenseret ved den sædvanlige godtgørelse på en halv månedsløn. Nævnet bemærkede desuden, at virksomheden i lyset af det korte opsigelsesvarsel, som en chauffør har efter overenskomsten, må være forberedt på at håndtere de vanskeligheder, der kan opstå, når en medarbejder fratræder. Godtgørelsen blev derfor fastsat til en halv månedsløn. Nævnet fandt ikke, at der var grundlag for at tilkende virksomheden en erstatning, allerede fordi det ikke for eleven var en påregnelig følge af ophævelsen, at virksomheden kunne miste en bonus fra Transportens Udviklingsfond. Nævnet bemærkede herved, at aftalen om en bonus var en aftale mellem arbejdsmarkedets parter, og at eleven ikke var part i denne aftale.

Kendelse af 10. september 2020 i sag 10.2020

I en uddannelsesaftale for en vokselev, der skulle uddannes som handelsassistent inden for salg med specialet auto, var rubrikken om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet udfyldt med teksten "følger HK". Den 4. april 2019 blev eleven sygemeldt med stress. I juli 2019 holdt eleven ferie, mens han stadig var sygemeldt. Virksomheden var af den opfattelse, at ferien ikke var aftalt. Eleven modtog herefter ikke løn for juli og august, og den 16. september 2019 ophævede han derfor uddannelsesaftalen med henvisning til den manglende betaling. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven havde været berettiget til at afholde ferie med løn i juli, og at han havde krav på løn i august. Ophævelsen var derfor berettiget. Da ophævelsen skyldtes virksomhedens forhold, skulle eleven stilles, som om afskedigelsen var sket ensidigt fra virksomhedens side. Eleven, der var funktionær, havde derfor krav på erstatning for løn i medfør af funktionærlovens § 3 og krav på halv godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven i overensstemmelse med Højesterets praksis. Eleven fik endvidere medhold i et lønkrav på ca. 125.000 kr., hvoraf ca. 46.000 kr. vedrørte overarbejdsbetaling. Der var ikke enighed mellem de faste medlemmer af nævnet om, hvorvidt en vokselev har krav på gymnasialt tillæg efter Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service, der er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og et krav herom blev derfor ikke taget under påkendelse. Eleven blev desuden tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det var en mangel, at det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken kollektiv overenskomst der fandt anvendelse. Godtgørelsen blev fastsat til 7.500 kr., idet manglen havde givet anledning til tvist, herunder om arbejdstid og vederlæggelse for overarbejde, med risiko for et ikke ubetydeligt tab.

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

Kendelse af 7. december 2020 i sag 21.2020

En elev indgik i november 2019 en aftale med en virksomhed om uddannelse som VVS-tekniker med start den 28. november 2019. Da eleven ikke modtog løn mv., henvendte han sig i februar 2020 til sin fagforening. Den 15. april 2020 blev der afholdt forligsmøde i det faglige udvalg, hvor virksomheden ikke gav møde. Det faglige udvalg bestemte, at lønnen skulle betales inden en frist på 10 dage. Da lønnen ikke blev betalt inden for den fastsatte frist, ophævede eleven den 30. april 2020 uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt, at den manglende betaling af løn udgjorde en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen. Ophævelsen skete umiddelbart efter, at det stod eleven klart, at virksomheden ikke betalte inden for den frist, der var fastsat af det faglige udvalg, og ophævelsen var derfor rettidig, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3. Da ophævelsen skyldtes virksomhedens forhold, havde eleven krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode.

Tvistighedsnævnet har ved kendelser af samme dag truffet afgørelse i yderligere 2 sager vedrørende samme virksomhed (36.2020 og 50.2020).

3. Gensidig ophævelse

Ingen kendelser

Overenskomstfortolkning

Kendelse af 15. juni 2020 i sag 62.2019

En elev, der startede på frisøruddannelsen i august 2015, indgik i august 2016 en uddannelsesaftale, men aftalen ophørte efter 5 uger. Eleven indgik derefter en uddannelsesaftale med en anden virksomhed for en periode fra oktober 2016 til januar 2017. Den 9. januar 2017 startede eleven i skolepraktik, hvorunder hun bl.a. var i virksomhedsforlagt praktik hos A. Under skolepraktikken modtog hun skolepraktikydelse, hvoraf der ikke optjenes feriepenge. Med virkning fra den 4. marts 2019 indgik hun en uddannelsesaftale med A i form af en restaftale. Under ansættelsen hos A afholdt eleven ferie i perioden fra den 22. juli til den 4. august 2019. A afviste, at eleven havde krav på løn under ferien. Der var ikke enighed mellem de faste medlemmer af Tvistighedsnævnet om, at frisøroverenskomstens § 39, stk. 5, gav eleven ret til løn under ferie i den foreliggende situation, og Tvistighedsnævnet kunne derfor ikke tage stilling til, om eleven efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, havde krav på løn under ferien. Nævnet fandt imidlertid, at hun havde krav på løn under ferie i medfør af ferielovens § 9 og henviste herved til, at ferien blev afholdt i det første hele ferieår efter ansættelsen hos A, og at hun således efter ordlyden af ferielovens § 9, stk. 1, havde ret til betalt ferie. Nævnet henviste i øvrigt til en gennemgang af forarbejderne til ferieloven og erhvervsuddannelsesloven og til nævnets afgørelse af 1. februar 2016 i sag 65.2015.

Kendelse af 14. december 2020 i sag 01.2020

En elev indgik en aftale med en praktikvirksomhed om uddannelse som landmand i perioden fra den 1. juli 2018 til den 26. juni 2020. I december 2018 modtog hun på sin telefon et billede fra den ene af medejerne, hvor han havde bar overkrop. Billedet blev sendt sammen med flere andre billeder af medejereren, hvor han var fuldt påklædt, og de tekstbeskeder, som medejereren sendte sammen med billederne, havde ikke et seksuelt indhold. Medejereren sendte samtidig billederne til andre, herunder til sin mor. Under hensyn hertil sammenholdt med forklaringerne om, at billederne blev taget i forbindelse med en fest, hvor deltagerne skulle klædes ud, fandt Tvistighedsnævnet, at fremsendelsen af billedet ikke var udtryk for sexchikane. Det var endvidere ikke sexchikane, at den pågældende medejer til eleven foreviste et billede af en T-shirt med teksten "I ♥ pøls", der var lavet som led i et reklamefremstød for virksomhedens produkter. Det var heller ikke udtryk for sexchikane, at eleven ved en enkelt lejlighed havde set medejereren i underbukser, da det efter medejerens forklaring blev lagt til grund, at det skyldtes, at han løb fra sit hjem på gården i underbukser for at fange nogle grise, der var stukket af. Virksomheden blev derfor frifundet for elevens krav om godtgørelse for sexchikane. Eleven fik den 24. juli 2019 udleveret et brev, hvoraf fremgik, at hun på baggrund af sit hidtidige sygefravær fremover skulle fremsende lægelig dokumentation allerede på 1. sygedag, og at lægen skulle udarbejde en friattest. Eleven gik hjem fra arbejde torsdag den 25. juli 2019 efter at have meldt sig syg. Eleven kontaktede samme dag sin læge, og hun udfoldede herefter vedvarende relevante bestræbelser på at fremskaffe friattesten, men havde vanskeligheder dermed som følge af lægens ferielukning og efterfølgende travlhed. Hun orienterede løbende virksomheden om sine vanskeligheder. Den 29. juli 2019 ophævede virksomheden uddannelsesaftalen med henvisning til, at friattesten ikke var modtaget. Nævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet virksomheden ikke havde grund til at tro, at eleven ikke agtede at opfylde kravet om fremskaffelse af friattesten. Nævnet lagde herved også vægt på, at den korte frist ikke stod i rimeligt forhold til oplysningerne om elevens fravær, der før den 24. juli 2019 ikke havde givet anledning til påtale, og at det af friattesten, som blev fremsendt den 31. juli 2019, fremgik, at sygemeldingen skyldtes det psykiske arbejdsmiljø. Eleven fik derfor medhold i sit krav om en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Eleven fik desuden medhold i et krav om bl.a. betaling for ikke afholdt feriefridage. Der var dog ikke mellem de faste medlemmer af nævnet enighed om, hvordan krav vedrørende betaling for ikke-afholdte feriefridage skulle opgøres efter overenskomsten mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere og 3F, som var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og eleven blev derfor kun tillagt det beløb, som hun som minimum havde krav på, mens den resterende del af kravet vedrørende feriefridage ikke blev taget under påkendelse, jf. erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2.

Kendelse af 10. september 2020 i sag 10.2020

I en uddannelsesaftale for en voksenelev, der skulle uddannes som handelsassistent inden for salg med specialet auto, var rubrikken om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet udfyldt med teksten "følger HK". Den 4. april 2019 blev eleven sygemeldt med stress. I juli 2019 holdt eleven ferie, mens han stadig var sygemeldt. Virksomheden var af den opfattelse, at ferien ikke var aftalt. Eleven modtog herefter ikke løn for juli og august, og den 16. september 2019 ophævede han derfor uddannelsesaftalen med henvisning til den manglende betaling. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven havde været berettiget til at afholde ferie med løn i juli, og at han havde krav på løn i august. Ophævelsen var derfor berettiget. Da ophævelsen skyldtes virksomhedens forhold, skulle eleven stilles, som om afskedigelsen var sket ensidigt

fra virksomhedens side. Eleven, der var funktionær, havde derfor krav på erstatning for løn i medfør af funktionærlovens § 3 og krav på halv godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven i overensstemmelse med Højesterets praksis. Eleven fik endvidere medhold i et lønkrav på ca. 125.000 kr., hvoraf ca. 46.000 kr. vedrørte overarbejdsbetaling. Der var ikke enighed mellem de faste medlemmer af nævnet om, hvorvidt en vokselev har krav på gymnasialt tillæg efter Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service, der er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og et krav herom blev derfor ikke taget under påkendelse. Eleven blev desuden tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det var en mangel, at det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken kollektiv overenskomst der fandt anvendelse. Godtgørelsen blev fastsat til 7.500 kr., idet manglen havde givet anledning til tvist, herunder om arbejdstid og vederlæggelse for overarbejde, med risiko for et ikke ubetydeligt tab.

Kendelse af 10. juli 2020 i sag 13.2020

En elev, der skulle uddannes som maler, indgik en uddannelsesaftale for perioden 2. juli til 20. december 2019. Eleven var syg den 21. – 22. august 2019. Eleven gjorde gældende, at hun havde krav på løn for de to sygedage, og henviste til støtte herfor til, at en elev efter § 13, stk. 2, i maleroverenskomsten og efter erhvervsuddannelseslovens § 55 har krav på overenskomstmæssig løn under hele uddannelsen. Virksomheden afviste at betale hende løn for de to sygedage og henviste herved til, at hun efter sygedagpengeloven og overenskomsten først var berettiget til sygedagpenge, når hun havde været ansat i 8 uger. Der var ikke enighed mellem nævnets faste medlemmer om, at overenskomstens § 13, stk. 2, giver elever ret til løn under hele ansættelsen, herunder inden for de første 8 uger af ansættelsen. Da erhvervsuddannelseslovens § 55 ikke indebærer, at en elev har krav på løn i videre omfang end det, der følger af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, afviste Tvistighedsnævnet sagen fra behandling ved nævnet i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2

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

Ingen kendelser

Processuelle spørgsmål

Sø- og Handelsrettens delafgørelse af 26. juni 2019, omtalt i Tvistighedsnævnets Årsberetning 2019

Tvistighedsnævnet afviste i nævnets sag 51.2017, der er omtalt i nævnets årsberetning for 2018, en sag, idet nævnet fandt, at der var indgået et gyldigt forlig i sagen i det faglige udvalg. Klager anlagde herefter sag mod virksomheden ved Sø- og Handelsretten, principalt med påstand om ophævelse af nævnets afgørelse og hjemvisning til nævnet. Sø- og Handelsretten afviste påstanden med den begrundelse, at "Tvistighedsnævnet ikke (også) er indstævnet som part i forhold til den principale påstand om Tvistighedsnævntes kompetence". Sø- og Handelsrettens delafgørelse blev indbragt for Østre Landsret af klageren, og Tvistighedsnævnet biintervenerede i sagen til støtte for klagers påstand om, at den principale påstand ikke afvises.

Ved kendelse af 12. oktober 2020 ophævede Østre Landsret Sø- og Handelsrettens kendelse og hjemviste sagen til Sø- og Handelsretten. Af landsrettens afgørelse fremgår blandt andet følgende:

”Tvistighedsnævnet behandler tvister mellem elever og praktikvirksomheder, og nævnet kan træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale samt om erstatning og godtgørelse, jf. erhvervsuddannelseslovens § 63, stk. 1 og 2, og § 65, stk. 1. Nævnets afgørelser og de forlig, der indgås for nævnet, kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrdelse af domme og indenretlige forlig, og sagen kan af hver af parterne indbringes for domstolene, jf. lovens § 65, stk. 3 og 4. I bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet er fastsat nærmere regler bl.a. om klagen, svarskriftet og den videre forberedelse og behandling af sagen. Tvistighedsnævnet har således karakter af et forvaltningsretligt tvisteløsningsorgan med partsproces, og heraf må følge, at en klager, som ikke har fået medhold ved Tvistighedsnævnets afgørelse, ikke kan få afgørelsen prøvet i en retssag anlagt mod nævnet, men må henvises til at anlægge retssag mod sin modpart i tvisten, når ingen af parterne – som i denne sag – gør gældende, at Tvistighedsnævnets afgørelse er ugyldig som følge af sagsbehandlingsfejl eller lignende, jf. herved UFR 2003.71 H.”

Kendelse af 23. marts 2020 i sag 57.2019

En elev indgik den 18. juni 2018 en uddannelsesaftale med virksomhed A ApS om uddannelse som glarmester. Aftalen blev på virksomhedens vegne underskrevet af B, der ejede halvdelen af virksomhed A ApS. Indtil januar 2019 modtog eleven sin løn fra virksomhed A ApS. Derefter modtog han sin løn fra virksomhed B ApS, der var 100 % ejet af B, og som havde samme adresse, mailadresse og telefonnummer som virksomhed A ApS. Den 2. april 2019 blev virksomhed A ApS erklæret konkurs, og der blev udpeget en kurator. Den 5. april 2019 ophævede B på vegne af virksomhed A ApS uddannelsesaftalen med eleven. Som begrundelse for ophævelsen var henvist til konkursen i virksomhed A ApS. Eleven anmeldte herefter et lønkrav til Lønmodtagernes Garantifond, der afslog at betale med henvisning til, at der var sket en virksomhedsoverdragelse til virksomhed B ApS. Eleven indgav derefter et klageskrift til Tvistighedsnævnet med påstand om, at virksomhed B ApS skulle anerkende, at der var tale om en virksomhedsoverdragelse, og at virksomhed B ApS skulle betale et nærmere angivet beløb, der vedrørte godtgørelse for mistet uddannelsesgode, efterbetaling og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Tvistighedsnævnet bemærkede vedrørende anerkendelsespåstanden, at nævnet efter erhvervsuddannelseslovens § 65 alene kan træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale samt om erstatning og godtgørelse, og at nævnet derfor anså påstanden om, at virksomhed B ApS skulle anerkende, at der var tale om en virksomhedsoverdragelse, som et anbringende til støtte for påstanden om erstatning og godtgørelse. Efter bevisførelsen lagde nævnet til grund, at virksomhed B ApS i løbet af januar 2019 som led i en virksomhedsoverdragelse overtog hele den virksomhed, der var blevet drevet af virksomhed A ApS, og at virksomhed B ApS derfor også overtog den uddannelsesaftale, der var indgået mellem eleven og virksomhed A ApS. Overdragelsen af uddannelsesaftalen blev ikke anmeldt til erhvervsskolen med henblik på, at erhvervsskolen kunne registrere, at læreforholdet var videreført, jf. herved bekendtgørelse nr. 108 af 21. marts 1980, der forstås således, at erhvervsskolen (og ikke arbejdsformidlingen) nu har kompetencen, og der blev ikke indgivet en skriftlig ansøgning til det faglige udvalg om godkendelse af virksomhed B ApS som praktikvirksomhed. B's forklaring om, at der ikke forelå virksomhedsoverdragelse af eleven som følge af, at virksomhed B ApS ikke kunne godkendes som praktikvirksomhed, jf. virksomhedslovens § 2, stk. 2, nr. 1. kunne derfor ikke føre til et andet resultat. Elevens krav om efterbetaling og godtgørelse for mistet uddannelsesgode blev derfor taget til følge over for virksomhed B ApS. Eleven blev endvidere tillagt en

godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, idet ansættelsesbeviset ikke indeholdt oplysning om virksomhedsoverdragelsen. Godtgørelsen blev fastsat til 5.000 kr. med henvisning til, at manglen kun i mindre omfang havde haft betydning for tvisten.

Kendelse af 24. november 2020 i sag 59.2019

En elev, der var under uddannelse om kok på en restaurant, gjorde gældende, at hun bl.a. havde et krav vedrørende overarbejdsbetaling. Elevens krav vedrørende overtidsbetaling blev i et processkrift, der var sendt til virksomhedens advokat 7 dage før mødet i Tvistighedsnævnet, forhøjet under henvisning til, at der var regnet med en arbejdstid fra kl. 12 til kl. 23 og ikke som anført i klageskriftet fra kl. 12 til kl. 22. Virksomheden havde fremlagt vagtplaner for eleven, men havde ikke foretaget en registrering af elevens faktiske arbejdstid. Virksomheden og virksomhedens vidner gav ikke møde under nævnets behandling af sagen. Elevens forklaring om arbejdstiden, der støttedes af skriftligt materiale, blev herefter lagt til grund, og hun blev tillagt overarbejdsbetaling i overensstemmelse med den forhøjede påstand. Eleven fik endvidere medhold i, at hun som følge af sin elevtid i en tidligere praktikvirksomhed opfyldte overenskomstens krav om anciennitet. Eleven havde derfor krav på pension fra ansættelsens start. Der var ikke grundlag for at modregne drikkepenge i elevens krav. Ansættelsesbeviset var mangelfuldt, idet det ikke angav, hvilken overenskomst der var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Godtgørelsen blev fastsat til 5.000 kr. under hensyn til manglens karakter sammenholdt med efterbetalingskravet størrelse. Nævnet bemærkede herved, at den manglede efterlevelse af overenskomsten ikke alene skyldtes ukendskab til overenskomsten.

Kendelse af 24. november 2020 i sag 06.2020

En elev, der havde indgået en aftale med en virksomhed om uddannelse som maler, indbragte en sag for Tvistighedsnævnet med en betalingspåstand, som blandt andet omfattede et krav om godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Herudover var der nedlagt en påstand om, at virksomheden skulle pålægges at fremsende en ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at uddannelsesaftalen var blevet ophævet, og at det skyldtes virksomhedens forhold. Eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 40.000 kr. Tvistighedsnævnet anførte herefter, at nævnet efter erhvervsuddannelseslovens § 65 kan træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale samt om erstatning og godtgørelse, men at det falder uden for nævnets kompetence at pålægge virksomheden at fremsende en ophævelse af uddannelsesaftalen. Påstanden herom blev derfor ikke taget under påkendelse.

Prøvetid, EUL § 60, stk. 2

Kendelse af 2. december 2020 i sag 45.2020

En elev indgik en aftale med virksomhed A, der lå på Fyn, om uddannelse som tømrer. Virksomhed A ophævede uddannelsesaftalen i prøvetiden. Eleven fik medhold i, at han havde krav på en godtgørelse efter

erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at eleven ikke på noget tidspunkt under ansættelsen arbejdede i virksomhed A, men alene arbejdede i København for virksomhed B, der ikke var godkendt som praktikvirksomhed, og som ifølge CVR var et vikarbureau. Eleven udførte desuden det samme, meget ensformige arbejde i virksomhed B under hele forløbet. En medarbejder fra fagforeningen forklarede endvidere, at han havde kendskab til 2 andre elever, som virksomhed A på samme måde havde udlejet. Virksomhed A gav ikke møde under nævnets behandling af sagen. Under disse omstændigheder fandt nævnet, at den uddannelsesaftale, som eleven havde indgået med virksomhed A, ikke reelt var en uddannelsesaftale, og at eleven derfor havde indgået aftalen under urigtige forudsætninger. Han havde derfor krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode, og det kunne under disse omstændigheder ikke føre til et andet resultat, at virksomheden havde ophævet uddannelsesaftalen inden for prøvetiden. Eleven fik endvidere en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet ansættelsesbeviset var behæftet med væsentlige mangler under skærpende omstændigheder. Nævnet lagde herved vægt på, at ansættelsesbeviset ikke afspejlede aftalens reelle indhold, herunder at arbejdet skulle udføres i København og som udlån til en anden virksomhed.

Renter

Kendelse af 9. januar 2020 i sag 34.2019

En elev indgik en aftale med en praktikvirksomhed om uddannelse som landmand. I aftalen var anført, at aftalen begyndte den 7. maj 2018 og sluttede den 21. december 2018. Eleven var på skoleophold fra den 1. oktober til den 21. december 2018, dog ikke i uge 42, hvor der var efterårsferie på skolen. Virksomheden betalte ikke eleven løn under skoleopholdet. Under et mæglingssmøde blev der indgået forlig, hvorefter virksomheden til fuld og endelig afgørelse skulle betale 3 måneders løn + feriepenge. Virksomheden indbetalte 1 måneds løn og stoppede derefter med at betale. Sagen blev herefter indbragt for Tvistighedsnævnet. Parterne var enige om, at det tidligere forlig var bortfaldet. Tvistighedsnævnet tog derfor sagen under påkendelse. Nævnet gav eleven medhold i, at hun havde krav på løn under skoleopholdet, idet uddannelsesaftalen omfattede skoleforløbet, dog havde eleven ikke krav på løn for uge 42, idet hun ikke havde stillet sin arbejdskraft til rådighed for virksomheden i denne uge, ligesom det ikke kunne lægges til grund, at hun havde indgået en aftale med virksomheden om, at hun holdt ferie. Der skulle desuden ske et fradrag i lønkravet, idet eleven havde haft ulovligt fravær under skoleopholdet. Det beløb, som virksomheden skulle betale, blev herefter fastsat skønsmæssigt. Der var ikke grundlag for at nedsætte kravet yderligere som følge af eventuel betalt skat og feriepenge, idet det ikke var dokumenteret, at disse beløb var betalt. Da det beløb, som eleven havde krav på, var fastsat skønsmæssigt, kunne en påstand om forrentning fra de enkelte ydelsers forfaldsdato ikke tages til følge. Kravet skulle derfor forrentes fra sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet.

Kendelse af 4. maj 2020 i sag 60.2019

En elev, der var under uddannelse som maler, indbragte en sag for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af et nærmere angivet beløb "med procesrente". Kravet blev taget til følge. Vedrørende kravet om forrentning bemærkede Tvistighedsnævnet, at der ikke i klageskriftet var angivet et begyndelsestidspunkt

for forrentningen, og at kravet derfor blev forrentet fra den dag, hvor sagen blev indbragt for Tvistighedsnævnet.

Kendelse af 4. maj 2020 i sag 65.2019

En elev indgik den 5. april 2018 aftale med en virksomhed om uddannelse som kok for perioden fra den 17. april 2019 til den 30. oktober 2020. Uddannelsesaftalen blev ikke indgået ved brug af Undervisningsministeriets blanket, og af aftalen fremgik, at ansættelsesforholdet ikke var omfattet af en overenskomst. Aftalen indeholdt desuden bestemmelser om bl.a. arbejdstid, overarbejde og opsigelse, som ikke var i overensstemmelse med erhvervsuddannelsesloven og den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Den 7. maj 2018 blev der ved brug af Undervisningsministeriets blanket indgået en uddannelsesaftale for perioden fra den 7. maj 2018 til den 2. marts 2021. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var angivet som "Horesta", der var sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgør den gældende mindstebetaling for elever fastsat ved den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og arbejdstiden var angivet som 37 timer pr. uge. Den 8. oktober 2018 sendte fagforeningen et krav om efterbetaling til virksomheden, som imidlertid ikke reagerede herpå. Den 31. marts 2019 blev uddannelsesaftalen ophævet efter gensidig aftale. Eleven indbragte herefter sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om efterbetaling for hele ansættelsesperioden med procesrente fra den 8. oktober 2018. Tvistighedsnævnet tog påstanden om efterbetaling til følge, dog således at kun den del af kravet, der var forfaldent den 8. oktober 2018, skulle forrentes fra dette tidspunkt, mens den øvrige del af kravet skulle forrentes fra de enkelte ydelsers forfaldstidspunkt. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at uddannelsesaftalen af 5. april 2018 var behæftet med en række væsentlige mangler, men at denne aftale, der blev erstattet af aftalen af 7. maj 2018, ikke havde haft betydning for tvisten. Den omstændighed, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet ikke var angivet med sit fulde navn i uddannelsesaftalen af 7. maj 2018, var alene en formel mangel, der ikke kunne antages at have givet anledning til tvivl om, hvilken overenskomst der fandt anvendelse. Eleven blev herefter tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 1.000 kr.

Sagsomkostninger, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3

I sagen 18.2020 blev der under sagens forberedelse indgået et forlig. Indklagedes advokat bad efterfølgende Tvistighedsnævnet om at fastsætte sagsomkostninger i sagen. Tvistighedsnævnets formand afviste at fastsætte sagsomkostninger. Som begrundelse herfor henvistes der til, at Tvistighedsnævnet efter bekendtgørelsens § 24, stk. 4, kun træffer afgørelse om sagsomkostninger, når sagen afgøres af Tvistighedsnævnet. Til orientering oplyste formanden desuden, at det i de tilfælde, hvor Tvistighedsnævnet træffer afgørelse om sagsomkostninger, stort set altid bestemmes, at hver part bærer egne omkostninger, og at proceduretaksterne for retssagsbehandling i øvrigt ikke finder anvendelse.

Sygdom (se ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)

Kendelse af 10. januar 2020 i sag 37.2019

En elev indgik i juli 2017 en aftale med en mindre forsikringsvirksomhed om uddannelse som kontorassistent med start den 1. september 2017. Arbejdstiden var aftalt til 37 timer, og den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var angivet som "HK". Efter bevisførelsen blev det lagt til grund, at der i november 2017 blev indgået en aftale mellem eleven og virksomheden om, at hun gik ned i tid, og at virksomheden var klar over, at det skyldtes en ryglidelse, der ubestridt udgjorde et handicap. Virksomheden sikrede ikke, at der blev udarbejdet en skriftlig aftale om ændringen i arbejdstiden, og der var derfor ikke grundlag for at tilsidesætte elevens forklaring om, at aftalen var tidsubegrænset, og at arbejdstiden var placeret således, at hun de dage, hvor hun var på arbejde, startede kl. 8.00. Efter bevisførelsen blev det endvidere lagt til grund, at der i juni 2018 efter krav fra virksomheden blev indgået en aftale om, at eleven skulle gå op i tid, og at aftalen kom i stand på baggrund af en trussel fra virksomheden om, at eleven ellers ville blive fyret. Virksomheden forlangte endvidere, at elevens arbejdstid skulle placeres fra kl. 10.00. Eleven blev derefter sygemeldt i august 2018 som følge af stress, og den 19. november 2018 hævede virksomheden uddannelsesaftalen efter at have modtaget oplysning fra jobcenteret om, at elevens uarbejdsdygtighed var relateret til ansættelsesstedet. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at sygemeldingen, der var begrundet i stress, skyldtes virksomhedens forhold, og det var derfor uberettiget af virksomheden at hæve uddannelsesaftalen med henvisning til elevens sygdom. Nævnet tog derfor elevens krav om erstatning efter funktionærlovens § 3 til følge. Nævnet lagde endvidere til grund, at forløbet med forhøjelsen af arbejdstiden og den ændrede placering heraf indebar, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling som følge af elevens handicap. Virksomheden havde ikke heroverfor bevist, at der ikke var sket forskelsbehandling. Der var ikke grundlag for at antage, at forholdene vedrørende elevens arbejdstid var af så væsentlig betydning for virksomheden, at den derved blev pålagt en uforholdsmæssig byrde, blandt andet fordi eleven gennem mere end et halvt år havde været deltidsansat med en arbejdstid, der startede kl. 8.00. Godtgørelsen efter forskelsbehandlingsloven blev fastsat til 9 måneders løn under hensyn til, at eleven som følge af forskelsbehandlingen var blevet syg af stress og ikke siden havde færdiggjort sin uddannelse. Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det var en mangel, at det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken af flere mulige HK-overenskomster der fandt anvendelse. Det var endvidere en mangel, at der ikke var lavet en tilføjelse om aftalen om nedsat tid med en angivelse af arbejdstidens placering. Da denne mangel havde givet anledning til tvist om et betydeligt beløb, blev godtgørelsen fastsat til 10.000 kr.

Kendelse af 14. december 2020 i sag 01.2020

En elev indgik en aftale med en praktikvirksomhed om uddannelse som landmand i perioden fra den 1. juli 2018 til den 26. juni 2020. I december 2018 modtog hun på sin telefon et billede fra den ene af medarbejderne, hvor han havde bar overkrop. Billedet blev sendt sammen med flere andre billeder af medarbejderen, hvor han var fuldt påklædt, og de tekstbeskeder, som medarbejderen sendte sammen med billederne, havde ikke et seksuelt indhold. Medarbejderen sendte samtidig billederne til andre, herunder til sin mor. Under hensyn hertil sammenholdt med forklaringerne om, at billederne blev taget i forbindelse med en fest, hvor deltagerne skulle klædes ud, fandt Tvistighedsnævnet, at fremsendelsen af billedet ikke var udtryk for sexchikane. Det var endvidere ikke sexchikane, at den pågældende medarbejder til eleven foreviste et billede af en T-shirt med

teksten "I ♥ pøls", der var lavet som led i et reklamefremstød for virksomhedens produkter. Det var heller ikke udtryk for sexchikane, at eleven ved en enkelt lejlighed havde set medejeren i underbukser, da det efter medejersens forklaring blev lagt til grund, at det skyldtes, at han løb fra sit hjem på gården i underbukser for at fange nogle grise, der var stukket af. Virksomheden blev derfor frifundet for elevens krav om godtgørelse for sexchikane. Eleven fik den 24. juli 2019 udleveret et brev, hvoraf fremgik, at hun på baggrund af sit hidtidige sygefravær fremover skulle fremsende lægelig dokumentation allerede på 1. sygedag, og at lægen skulle udarbejde en friattest. Eleven gik hjem fra arbejde torsdag den 25. juli 2019 efter at have meldt sig syg. Eleven kontaktede samme dag sin læge, og hun udfoldede herefter vedvarende relevante bestræbelser på at fremskaffe friattesten, men havde vanskeligheder dermed som følge af lægens ferielukning og efterfølgende travlhed. Hun orienterede løbende virksomheden om sine vanskeligheder. Den 29. juli 2019 ophævede virksomheden uddannelsesaftalen med henvisning til, at friattesten ikke var modtaget. Nævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget, idet virksomheden ikke havde grund til at tro, at eleven ikke agtede at opfylde kravet om fremskaffelse af friattesten. Nævnet lagde herved også vægt på, at den korte frist ikke stod i rimeligt forhold til oplysningerne om elevens fravær, der før den 24. juli 2019 ikke havde givet anledning til påtale, og at det af friattesten, som blev fremsendt den 31. juli 2019, fremgik, at sygemeldingen skyldtes det psykiske arbejdsmiljø. Eleven fik derfor medhold i sit krav om en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Eleven fik desuden medhold i et krav om bl.a. betaling for ikke afholdt feriefridage. Der var dog ikke mellem de faste medlemmer af nævnet enighed om, hvordan krav vedrørende betaling for ikke-afholdte feriefridage skulle opgøres efter overenskomsten mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere og 3F, som var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og eleven blev derfor kun tillagt det beløb, som hun som minimum havde krav på, mens den resterende del af kravet vedrørende feriefridage ikke blev taget under påkendelse, jf. erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2.

Kendelse af 10. juli 2020 i sag 13.2020

En elev, der skulle uddannes som maler, indgik en uddannelsesaftale for perioden 2. juli til 20. december 2019. Eleven var syg den 21. – 22. august 2019. Eleven gjorde gældende, at hun havde krav på løn for de to sygedage, og henviste til støtte herfor til, at en elev efter § 13, stk. 2, i maleroverenskomsten og efter erhvervsuddannelseslovens § 55 har krav på overenskomstmæssig løn under hele uddannelsen. Virksomheden afviste at betale hende løn for de to sygedage og henviste herved til, at hun efter sygedagpengeloven og overenskomsten først var berettiget til sygedagpenge, når hun havde været ansat i 8 uger. Der var ikke enighed mellem nævnets faste medlemmer om, at overenskomstens § 13, stk. 2, giver elever ret til løn under hele ansættelsen, herunder inden for de første 8 uger af ansættelsen. Da erhvervsuddannelseslovens § 55 ikke indebærer, at en elev har krav på løn i videre omfang end det, der følger af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, afviste Tvistighedsnævnet sagen fra behandling ved nævnet i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2.

Særlige lønreguleringsspørgsmål

Ingen kendelser

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

Ingen kendelser

Udeblivelse, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15

Ingen kendelser

Virksomhedsoverdragelse

Kendelse af 23. marts 2020 i sag 57.2019

En elev indgik den 18. juni 2018 en uddannelsesaftale med virksomhed A ApS om uddannelse som glarmester. Aftalen blev på virksomhedens vegne underskrevet af B, der ejede halvdelen af virksomhed A ApS. Indtil januar 2019 modtog eleven sin løn fra virksomhed A ApS. Derefter modtog han sin løn fra virksomhed B ApS, der var 100 % ejet af B, og som havde samme adresse, mailadresse og telefonnummer som virksomhed A ApS. Den 2. april 2019 blev virksomhed A ApS erklæret konkurs, og der blev udpeget en kurator. Den 5. april 2019 ophævede B på vegne af virksomhed A ApS uddannelsesaftalen med eleven. Som begrundelse for ophævelsen var henvist til konkursen i virksomhed A ApS. Eleven anmeldte herefter et lønkrav til Lønmodtagernes Garantifond, der afslog at betale med henvisning til, at der var sket en virksomhedsoverdragelse til virksomhed B ApS. Eleven indgav derefter et klageskrift til Tvistighedsnævnet med påstand om, at virksomhed B ApS skulle anerkende, at der var tale om en virksomhedsoverdragelse, og at virksomhed B ApS skulle betale et nærmere angivet beløb, der vedrørte godtgørelse for mistet uddannelsesgode, efterbetaling og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Tvistighedsnævnet bemærkede vedrørende anerkendelsespåstanden, at nævnet efter erhvervsuddannelseslovens § 65 alene kan træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale samt om erstatning og godtgørelse, og at nævnet derfor anså påstanden om, at virksomhed B ApS skulle anerkende, at der var tale om en virksomhedsoverdragelse, som et anbringende til støtte for påstanden om erstatning og godtgørelse. Efter bevisførelsen lagde nævnet til grund, at virksomhed B ApS i løbet af januar 2019 som led i en virksomhedsoverdragelse overtog hele den virksomhed, der var blevet drevet af virksomhed A ApS, og at virksomhed B ApS derfor også overtog den uddannelsesaftale, der var indgået mellem eleven og virksomhed A ApS. Overdragelsen af uddannelsesaftalen blev ikke anmeldt til erhvervsskolen med henblik på, at erhvervsskolen kunne registrere, at læreforholdet var videreført, jf. herved bekendtgørelse nr. 108 af 21. marts 1980, der forstås således, at erhvervsskolen (og ikke arbejdsformidlingen) nu har kompetencen, og der blev ikke indgivet en skriftlig ansøgning til det faglige udvalg om godkendelse af virksomhed B ApS som praktikvirksomhed. B's forklaring om, at der ikke forelå virksomhedsoverdragelse af eleven som følge af, at virksomhed B ApS ikke kunne godkendes som praktikvirksomhed, jf. virksomhedslovens § 2, stk. 2, nr. 1. kunne derfor ikke føre til et andet resultat. Elevens krav om efterbetaling og godtgørelse for mistet uddannelsesgode blev derfor taget til følge over for virksomhed B ApS. Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, idet ansættelsesbeviset ikke indeholdt oplysning om

virksomhedsoverdragelsen. Godtgørelsen blev fastsat til 5.000 kr. med henvisning til, at manglen kun i mindre omfang havde haft betydning for tvisten.

Kendelse af 14. december 2020 i sag 29.2020

En elev indgik i juni 2017 en aftale med virksomhed A ApS om uddannelse som tømrer. I juli 2019 underskrev virksomheden blanketten om ophævelse. I blanketten var der sat kryds i rubrikken, hvorefter ophævelsen skete efter gensidig aftale, og som begrundelse for ophævelsen var anført, at virksomheden var bragt til ophør. Desuden var det oplyst, at dele af virksomheden var solgt. Blanketten var ikke underskrevet af eleven, der indbragte en sag mod virksomhed A ApS for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode og betaling af manglende pension. Virksomhed A ApS vedblev at bestå, men med en anden ejer og et andet navn. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at ophævelsen var foretaget ensidigt af virksomheden, og at det var virksomhedens risiko, at forudsætningerne for uddannelsesaftalen var bristet. Eleven havde derfor i overensstemmelse med nævnets faste praksis krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode på 40.000 kr. Den omstændighed, at der var sket overdragelse af virksomheden, siden uddannelsesaftalen blev ophævet, fritog ikke virksomheden for ansvar, og virksomheden blev derfor pålagt at betale godtgørelsen og et krav vedrørende manglende pension

3.

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

Omtalte kendelser afsagt i 2020 efter sagsnummer

51.2017 – Sø- og Handelsrettens kendelse af 26. juni 2019

- Afvisning
- Processuelle forhold

34.2019 – Kendelse af 9. januar 2020

- Lønbegrebet
- Renter

37.2019 – Kendelse af 10. januar 2020

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis
- Forskelsbehandlingsloven
- Funktionærloven
- Ophævelse
- Sygdom

48.2019 - Kendelse af 14. december 2020

- ophævelse

52.2019 – Kendelse af 27. januar 2020

- Forskelsbehandlingsloven
- Funktionærloven
- Ophævelse

57.2019 – Kendelse af 23. marts 2020

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis
- Ophævelse
- Processuelle spørgsmål
- Virksomhedsoverdragelse

59.2019 – Kendelse af 24. november 2020

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis
- Processuelle forhold

60.2019 – Kendelse af 4. maj 2020

- Rente

62.2019 – Kendelse af 15. juni 2020

- Ferie
- Overenskomstfortolkning

63.2019 – Kendelse af 2. juni 2020

- Ophævelse

65.2019 – Kendelse af 4. maj 2019

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis
- Rente

01.2020 – Kendelse af 14. december 2020

- Ligebehandlingsloven
- Ophævelse
- Overenskomstfortolkning
- Sygdom

10.2020 - Kendelse af 10. september 2020

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis
- Funktionærloven

- Overenskomstfortolkning
- Ophævelse

13.2020 – Kendelse af 10. juli 2020

- Overenskomstfortolkning
- Sygdom

17.2020 - Kendelse af 3. november 2020

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis
- Ferie

18.2020 – Forlig

- Sagsomkostninger

19.2020 – Kendelse af 10. september 2020

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis
- Ophævelse

21.2020 – Kendelse af 7. december 2020

- Ophævelse

24.2020 - Kendelse af 3. november 2020

- Ophævelse

27.2020 – Kendelse af 4. november.2020

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis

29.2020 – Kendelse af 14. december

- Ophævelse
- Virksomhedsoverdragelse

33.2020 – Kendelse af 4.november 2020

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis

37.2020 – Kendelse af 26. oktober 2020

- Ferie

43.2020 – Kendelse af 20. november 2020

- Ophævelse

45.2020 - Kendelse af 2. december 2020

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis
- Ophævelse
- Prøvetid

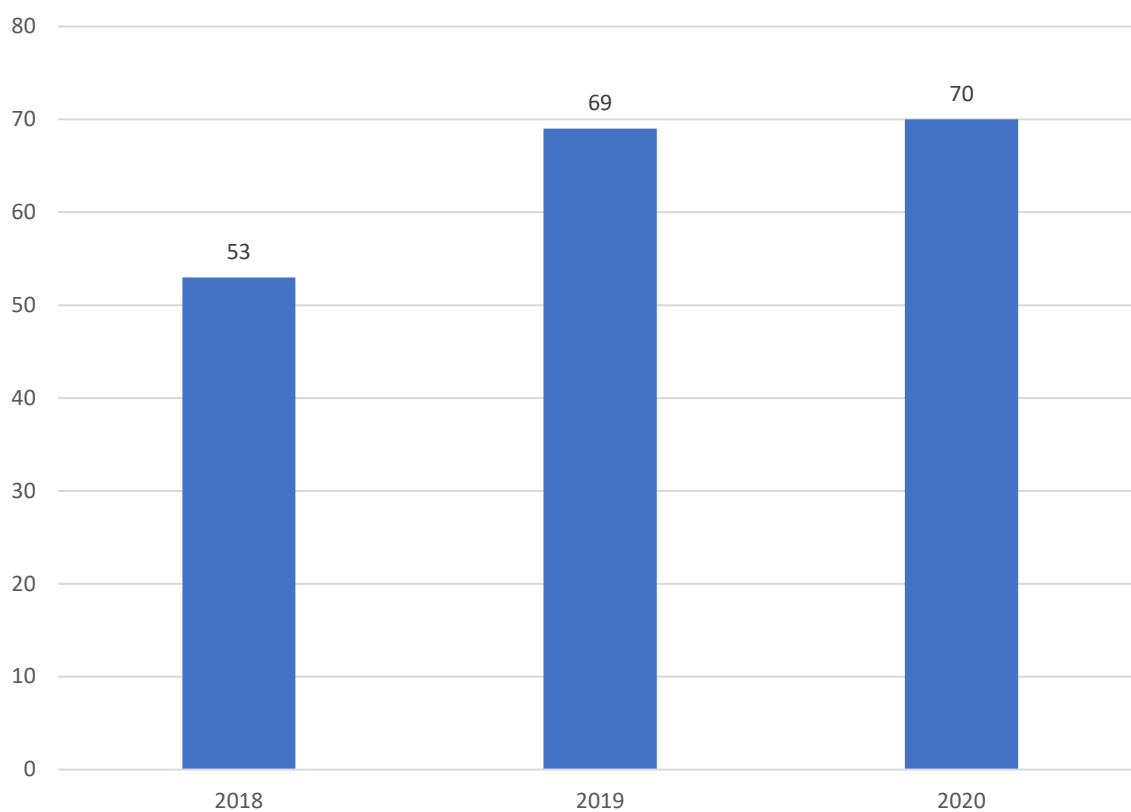
4.

Statistik

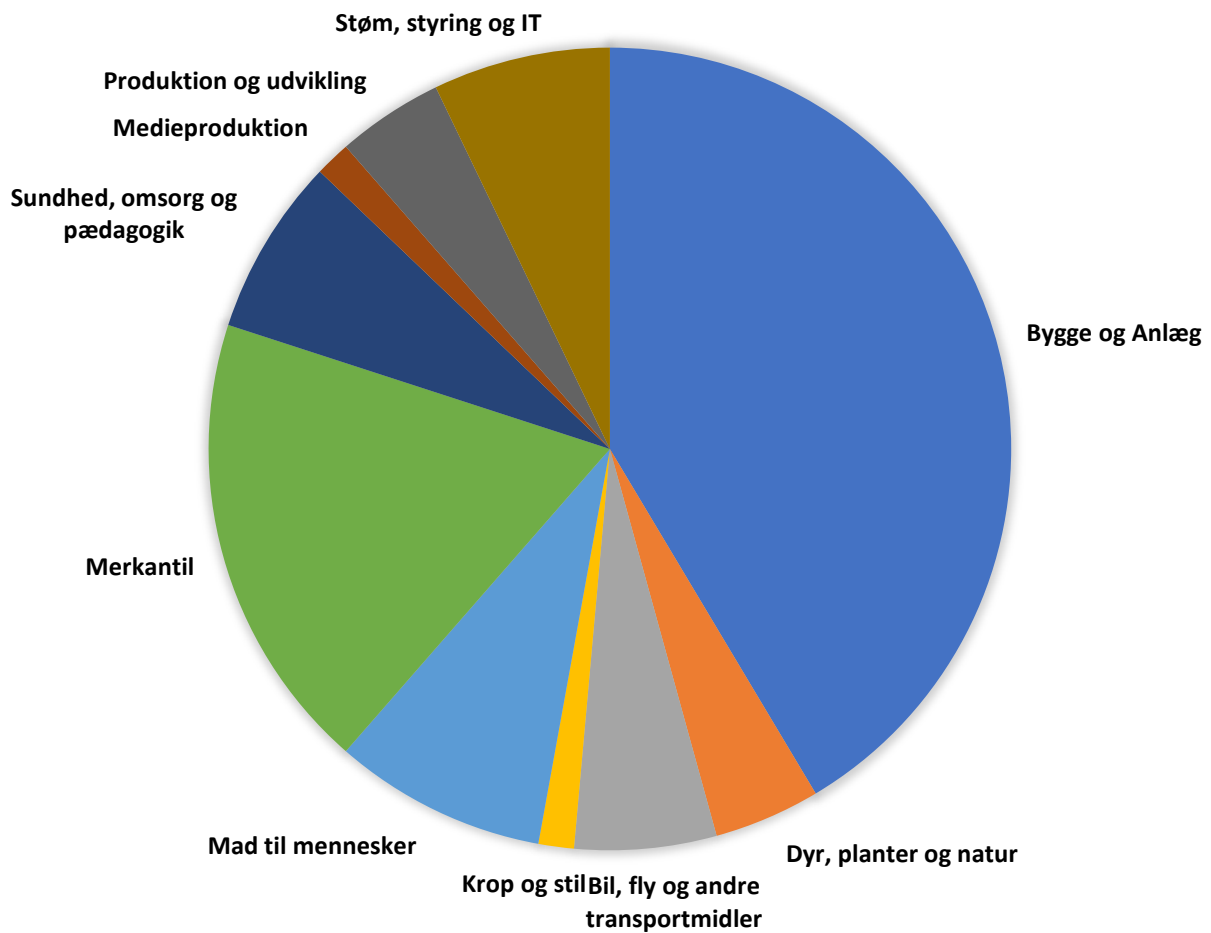
Tvistighedsnævnet modtog i 2020 i alt 70 sager. Bemærk at antal modtagne sager (grundet nævnets sagsbehandlingstid) ikke er lig med antal behandlede sager i året.

Tvistighedsnævnet havde primo 2020 26 verserende sager og ultimo 2020 34 verserende sager.

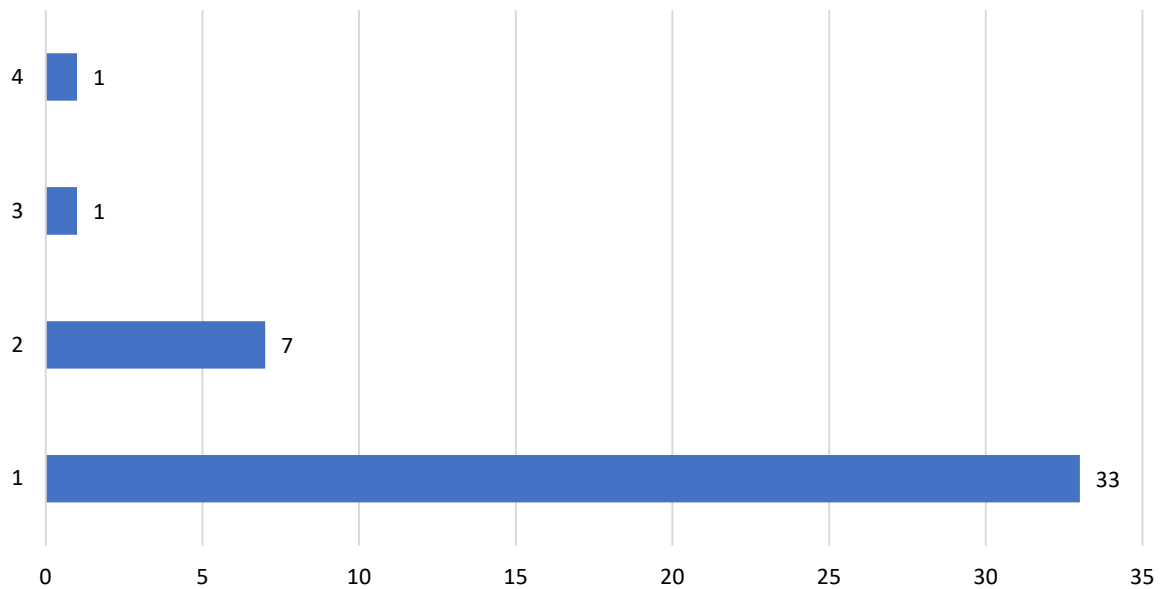
Figur 1: Sager modtaget i Tvistighedsnævnet



Figur 2. Sager behandlet i 2020 fordelt på fagområder



**Figur 3. Kendelser og forlig i
Tvistighedsnævnet 2020**



1: Hel/delvis medhold

2: Forlig

3: Frifindelse

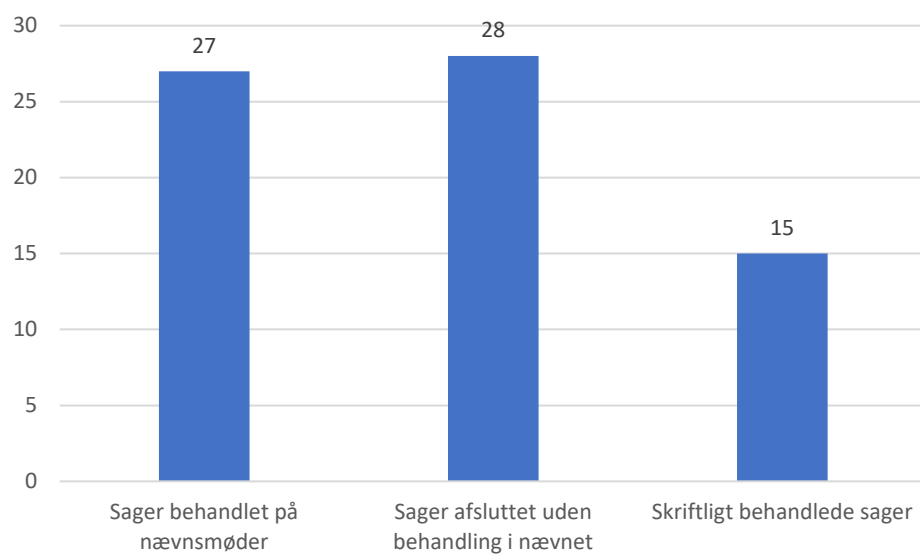
4: Afvisning

Tvistighedsnævnet afholdt i 2020 i alt 14 nævns møder.

I 2020 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i Tvistighedsnævnet 5,6 måneder.

Der gik i gennemsnit 23 dage fra nævns mødet, til der forelå en kendelse i sagen.

Figur 4. Behandlede sager og sager bortfaldet generelt i 2020



Del 2

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Formand:

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

Medlemmer

Udpeget af Fagbevægelsens Hovedorganisation:

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

Advokat Pernille Leidersdorff-Ernst (suppleant) (11/10 2019-30/6-2023)

Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:

Chefkonsulent Karina Beg Poulsen (21/2 2017- 20/2 2021)

Chefkonsulent Alex Hooshar (suppelant) (1/7 2019- 30/6 2023)

Udpeget af KL og Danske Regioner i Danmark:

Uddannelsesleder Helle Stang Traasdahl (21/12 2016- 20/12 2020)

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

Udpeget af Finansministeriet:

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

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

Sekretariatet

Sekretariatsfunktionen varetages fra 1. januar 2017 af:

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

Henvendelse kan ske til nævnsekretær Simona Kiirsten Simonsen, tlf. nr. 72405716

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

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

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

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

2.

Beskrivelse af en typisk sag i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Sagen indbringes

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

Krav til klageren

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

Sagens behandling

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

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

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

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

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

Relevante love

- Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 1395 af 28. september 2020
- Bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, jf. bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007.

3.

Praxis – omtalte afgørelser efter sagsnummer (med referat)

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder har ikke modtaget sager i 2020.

4.

Statistik

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder modtog i 2020 ingen sager.