

Årsberetning 2024

Årsberetning – Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder

Formandens beretning

Tvistighedsnævnet har på sine møder i 2024 behandlet i alt 27 sager, mens 13 sager har været behandlet på skriftligt grundlag. 20 kendelser er omtalt i årsberetningen.

Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder har modtaget 10 sager. Der er truffet afgørelse i 5 sager, som alle omtales i årsberetningen.

Sagsbehandlingstiden

For 2024 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i Tvistighedsnævnet 5,3 måneder, mens den i 2023 var 5,2 måneder og i 2022 6,1 måneder. Sagsbehandlingstiden må anses for tilfredsstillende. Der er i 2024 modtaget 68 sager mod 66 sager i 2023 og 73 sager i 2022.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder var 4,7 måneder.

Udflytningen

Som led i udflytningen af statslige arbejdspladser blev sekretariatet for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder med virkning fra den 1. januar 2017 flyttet til Nævnenes Hus i Viborg. Tvistighedsnævnets møder afholdes derfor i Nævnenes Hus i Viborg. Tvistighedsnævnet har i 2024 på grund af særlige forhold, jf. § 19, stk. 2, i bekendtgørelsen i Tvistighedsnævnet, behandlet 2 sammenhængende sager på et møde i København.

Sagens behandling

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

Lovgivning af betydning for Tvistighedsnævnets virksomhed

I trepartsaftalen fra 2022 om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser blev det bl.a. foreslået, at der skal etableres et fast track i Tvistighedsnævnet vedrørende sager om seksuel chikane på arbejdspladsen. En arbejdsgruppe nedsat af Børne- og Undervisningsministeriet er i en rapport fra januar 2024 kommet med forslag til gennemførelse heraf, men har samtidig konstateret, at en sådan ordning kræver lovhjemmel. Indtil en sådan lovhjemmel er etableret, fortsætter Tvistighedsnævnet som hidtil med efter en konkret vurdering af den enkelte sag at vurdere, om der er behov for hastebehandling.

Udenlandske praktikanter

Tvistighedsnævnet har heller ikke i 2024 modtaget klager fra udenlandske praktikanter.

Inhabilitet hos nævnets medlemmer

Der er i årsberetningen for 2021 en omtale af inhabilitet for Tvistighedsnævnets medlemmer. Tvistighedsnævnets medlemmer er omfattet af inhabilitetsreglerne i forvaltningslovens kapitel 2. Inhabilitet foreligger efter nævnets praksis fx, hvis man tidligere har repræsenteret en af parterne eller har deltaget i sagens behandling i det faglige udvalg. Det er tilstrækkeligt til at medføre inhabilitet, at medlemmet har deltaget i mødet i det faglige udvalg, således at medlemmets navn står i referatet. Inhabilitet foreligger således også, selv om sagen ikke bliver drøftet nærmere, fx fordi en af parterne udebliver. Medlemmet må heller ikke på anden måde have en sådan tilknytning til en af sagens deltagere, at det er egnet til at vække tvivl om medlemmets upartiskhed. Tvistighedsnævnet har således fx fundet, at et medlem, der var autoriseret som advokatfuldmægtig hos den advokat, der gav møde for den ene part, var inhabil. Den omstændighed, at medlemmer og partrepræsentanter kommer fra samme faglige organisation, indebærer derimod ikke i sig selv, at medlemmet er inhabil. Det er i en række tilfælde først i forbindelse med nævnsmødet konstateret, at et medlem er inhabil. Det har betydet, at sager er blevet udsat eller har måttet gå om. For at undgå, at inhabilitet først konstateres, når mødet i Tvistighedsnævnet finder sted, har sekretariatet og formanden efter drøftelse med de faste medlemmer af nævnet iværksat en ordning, der indebærer, at de sagkyndige medlemmer, der udpeges til den enkelte sag, når de er udmeldt af organisationerne og har fået tilsendt sagens akter, modtager en mail fra sekretariatet med anmodning om at bekræfte, at de ikke er inhabile. Mailen indeholder også en vejledning om, hvornår der foreligger inhabilitet. Sekretariatet kan desuden kontaktes, hvis der er spørgsmål om habilitet.

Ida Skouvig

Formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder

Del 1

Twistighedsnævnet

Twistighedsnævnets medlemmer og sekretariat

Formand

Landsdommer Ida Skouvig (1. marts 2020 – 29. februar 2024 og 1. marts 2024 – 29. februar 2028)

Medlemmer og stedfortrædere

Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:

Advokat Tine Benedikte Skyum (1. juli 2020 – 30. juni 2024 og 1. juli 2024 – 30. juni 2028)

Advokat Elisabeth la Cour (stedfortræder) (1. juli 2020 – 30. juni 2024 og 1. juli 2024 - 30. juni 2028)

Overenskomstchef Stine Graaskov Jensen (stedfortræder) (1. juli 2020 – 30. juni 2024)

Chefkonsulent Stine Kenneth Larsen (stedfortræder) (1. juli 2024- 30. juni 2028)

Udpeget af Fagbevægelsens Hovedorganisation

Advokat Lene Casadepax (1. juli 2024 – 30. juni 2028)

Advokat Berit Lassen (stedfortræder) (1. juli 2024 – 16. december 2024)

Advokat Mathias Bukhave (stedfortræder) 1. juli 2024 - 16. december 2024)

Advokat Jeppe Wahl-Brink (stedfortræder) (16. december 2024 - 30. juni 2028)

Advokat Anne Gausland (stedfortræder) (16. december 2024 – 30. juni 2028)

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:

1.

Præsentation af Tvistighedsnævnet

Tvistighedsnævnet blev oprettet i 1989 i medfør af lov om erhvervsuddannelser og er nedsat af erhvervsministeren (tidligere undervisningsministeren), jf. erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 1. Tvistighedsnævnets forhold er nærmere reguleret i bekendtgørelse nr. 1318 af 22. november 2023 om Tvistighedsnævnet, der er trådt i kraft den 1. december 2023. Bekendtgørelsen erstatter bekendtgørelse nr. 729 af 29. juni 2012 om Tvistighedsnævnet som ændret ved bekendtgørelse nr. 1657 af 16. december 2016.

Tvistighedsnævnet træffer afgørelse i sager om tvistigheder mellem elever og lærlinge og oplæringsvirksomheder inden for erhvervsuddannelserne, jf. § 1 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet. Efter en ændring af udlændingeloven (lov nr. 917 af 21. juni 2022) er Tvistighedsnævnet desuden med virkning fra den 1. juli 2022 blevet klageinstans for tvistigheder mellem praktikanter på landbrugs-, jordbrugs-, veterinær-, skovbrugs- og gartneriområdet og praktikstedet. Det er en forudsætning for indbringelse af en sag for Tvistighedsnævnet, at sagen forinden har været behandlet af det faglige udvalg. En sag kan ikke indbringes for domstolene, før den har været behandlet i nævnet.

Tvistighedsnævnets møder er offentlige, medmindre nævnet i den konkrete sag beslutter det modsatte. En sag, der er indbragt for Tvistighedsnævnet, kan afgøres ved, at 1) parterne indgår et forlig inden nævnsmødet, 2) parterne indgår et forlig under nævnsmødet, herunder 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 § 25, stk. 6, i bekendtgørelsen 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. Nævnenes Hus leverer sekretariatsbistand til en række nævn. Sekretariatet er placeret i Nævnenes Hus, Toldboden 2, 8800 Viborg, hvor nævnet også afholder sine møder.

Twistighedsnævnet 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 Twistighedsnævnet. 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.

Om de nærmere regler for nævnets og sekretariatets fremgangsmåde ved behandlingen af en sag henvises til bekendtgørelsen om Twistighedsnævnet.

2.

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

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

Kendelser og domme vedrører et eller flere af nedennævnte emner:

- **Afvisning/Bortfald**
- **Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis**
- **Arbejdstidsdirektivet**
- **Corona/Covid-19**
- **Ferieloven**
- **Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59**
- **Forskelsbehandlingsloven**
(Forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse)
- **Forældelse**
- **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 § 25, stk. 4
- **Sygdom** (se også ophævelse)
- **Særlige lønreguleringsspørgsmål**
- **Tortgodtgørelse** (godtgørelse for retsstridig krænkelse af frihed, fred, ære eller person)
- **Udeblivelse**, bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet §§ 20-23
- **Virksomhedsoverdragelse**

Afvisning/Bortfald

Kendelse af 11. januar 2024 i sag 50.2023

Mellem en elev, der var under uddannelse som eventtekniker, og en virksomhed blev der i Det faglige udvalg indgået forlig om efterbetaling af et beløb. Af forliget fremgik, at det kunne tvangsfuldbyrdes efter reglerne i retsplejeloven. Af forliget fremgik desuden, at der var enighed om, at overenskomsten mellem Danske Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund var gældende for uddannelsesaftalen. Betalingsdelen af forliget blev opfyldt med undtagelse af et beløb på 4.682,79 kr. Eleven rejste efterfølgende et nyt krav mod virksomheden, som udover lønkrav for en periode efter forliget også omfattede manglende afregning af beløbet på 4.682,79 kr. Desuden nedlagde eleven påstand om, at virksomheden skulle tilpligtes at aflønne eleven efter overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund. Tvistighedsnævnet udtalte, at manglende opfyldelse af forliget, der ifølge sin ordlyd kunne tvangsfuldbyrdes efter retsplejeloven, skulle ske ved inddrivelse af gælden i henhold til dette eksekutionsfundament, og at Tvistighedsnævnet ikke kunne tage stilling til kravet om betaling af 4.682,79 kr., idet det ville indebære, at der blev opnået en eksigibel afgørelse vedrørende samme beløb 2 gange. Denne del af kravet blev derfor afvist. Tvistighedsnævnet afviste desuden at tage stilling til anerkendelsespåstanden med henvisning til, at eleven ikke havde retlig interesse deri, idet det fremgik af forliget, at der var enighed mellem parterne om, at overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund fandt anvendelse for uddannelsesaftalen. Den øvrige del af efterbetalingskravet blev taget til følge, herunder gav Nævnet eleven medhold i, at det var uberettiget, at virksomheden i efterbetalingskravet havde fratrasket et beløb på 4.511,41 kr. vedrørende frokostpause. Nævnet bemærkede herom, at eleven siden uddannelsesaftalens start havde modtaget løn for frokostpausen, og at der ikke var oplyst om forhold, der kunne begrunde, at denne ordning med tilbagevirkende kraft var ophørt. Virksomhedens modregning med dette beløb var derfor uberettiget.

Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis

Kendelse af 18. marts 2024 i sag 53.2023

I en uddannelsesaftale for en elev, der skulle uddannes som landmand, var rubrik 8 om løn, arbejdstid mv. ikke udfyldt, da virksomheden og eleven underskrev aftalen. Erhvervsskolen udfyldte ved modtagelsen af aftalen rubrik 8, herunder blev der sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgør den gældende mindstebetaling efter den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. I et tillæg til uddannelsesaftalen havde virksomheden bl.a. anført, at der ikke blev ydet weekendtillæg eller tillæg på hverdage, idet der i stedet blev ydet kost uden betaling, at overarbejdet blev afspadseret eller honoreret med gældende timeløn, at eleven selv skulle sørge for at bytte sin weekendvagt under ferie, at der skulle arbejdes hver anden weekend under skoleophold, og at der blev udleveret sikkerhedsstøvler og arbejdstøj efter udløbet af prøvetiden. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om efterbetaling af løn og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i lønkravet og bemærkede herunder, at eleven havde krav på at blive aflønnet efter Jordbrugsoverenskomsten, som var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområde. Tvistighedsnævnet afviste, at virksomheden havde et modregningskrav vedrørende løn for den sidste uge af ansættelsen, idet virksomheden ikke havde godtgjort, at eleven, der havde sygemeldt sig, var udeblevet uden lovlig grund. Der var endvidere ikke grund til at antage, at virksomheden havde et modregningskrav for frokost. Nævnet henviste herved dels til, at det af tillægget til uddannelsesaftalen fremgik, at der ikke skulle betales for frokost, og at der heller ikke var foretaget løbende fradrag herfor i lønnen, dels til at eleven havde bestridt, at hun havde fået frokost. Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis på 7.500 kr. Nævnet henviste herved til, at tillægget til uddannelsesaftalen indeholdt en række bestemmelser, som ikke var i overensstemmelse med lovgivningen, herunder erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, og at manglerne til dels havde givet anledning til tvisten. Nævnet bemærkede i øvrigt, at uddannelsesaftalen ikke – som anført af eleven – var mangelfuldt udfyldt under hensyn til de rettelser, som erhvervsskolen havde foretaget. Nævnet henviste herved til, at det er forudsat i pkt. 13 i Børne- og Undervisningsministeriets vejledning til uddannelsesaftalen, at erhvervsskolen kan foretage rettelser i uddannelsesaftalen, når den modtages til registrering, hvorefter erhvervsskolen sender aftalen til eleven og skolen.

Kendelse af 27. august 2024 i sag 12.2024

Mellem en elev og en personligt drevet virksomhed blev der digitalt indgået en uddannelsesaftale om uddannelse til anlægsgartner. I aftalens pkt. 8 var rubrikken vedrørende den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet ikke udfyldt. Det var ved afkrydsning anført, at lønnen udgjorde den gældende mindstebetaling (sats) for elever/lærlinge fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Under punktet "Øvrige ansættelsesvilkår" var anført: "Mindste pris for gartner 3F". Efter uddannelsesaftalens udløb gjorde eleven et efterbetalingskrav gældende vedrørende løn m.v. på ca. 43.500 kr. Endvidere gjorde han gældende, at han havde krav på en godtgørelse på 15.000 kr. for mangelfuldt ansættelsesbevis. Til støtte for kravet om godtgørelse blev anført, at uddannelsesaftalen ikke var udarbejdet ved anvendelse af den blanket, som Det Faglige udvalg for Anlægsgartnere anbefalede, at

der ikke var en klar beskrivelse af, hvilken overenskomst eleven var omfattet af, og at der ikke var aflønnet i overensstemmelse med overenskomsten. Tvistighedsnævnet tog efterbetalingskravet til følge med ca. 40.000 kr. Eleven blev desuden tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 7.500 kr. Tvistighedsnævnet bemærkede herom, at uddannelsesaftalen var indgået digitalt ved brug af Undervisningsministeriets blanket til brug for digitale uddannelsesaftaler, og at valget af blanket således ikke udgjorde en mangel ved uddannelsesaftalen. Uddannelsesaftalen var imidlertid mangelfuld, da den ikke indeholdt oplysninger om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Under hensyn til den kollektive overenskomsts betydning for uddannelsesaftalen, jf. erhvervsuddannelseslovens § § 55 og 56, måtte manglen anses for væsentlig. Da eleven ikke var aflønnet efter overenskomsten, havde manglen givet anledning til en del af tvisten. Godtgørelsen blev herefter fastsat til 7.500 kr.

Arbejdstidsdirektivet

Ingen kendelser.

Ferieloven

Ingen kendelser.

Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59

Kendelse af 17. december 2024 i sag 15.2024

En slagterlærling indgik en uddannelsesaftale med et slagteri for perioden fra den 23. januar 2023 til den 22. januar 2025. Den 28. april 2023 fik han en advarsel med henvisning til "for meget dokumenteret fravær". Advarslen gjaldt i 3 måneder. Efterfølgende havde lærlingen en række sygdomsperioder. Den 20. februar 2024 blev der holdt et forligsmøde på baggrund af lærlingens fravær. Af et referat fra mødet fremgik, at lærlingen i løbet af 13 måneder havde haft 17 fraværperioder, der samlet set udgjorde op mod 50 % af den samlede tilstedeværelsestid. Det var ubestridt, at sygefraværet var lovligt. Lærlingen indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om en godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget og tillagde lærlingen, der var vokselev, en godtgørelse på 53.000 kr. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at lærlingen inden indgåelsen af uddannelsesaftalen havde oplyst virksomheden om, at han havde et dårligt knæ, og at en væsentlig del af fraværet skyldtes problemer med knæet. Under hensyn hertil sammenholdt med, at slagteriet på intet tidspunkt havde bedt om en lægeerklæring, herunder en mulighedserklæring, fandt Tvistighedsnævnet, at slagteriet ikke havde løftet bevisbyrden for, at en væsentlig forudsætning for indgåelse af uddannelsesaftalen senere var bristet som følge af sygefraværet. Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ikke var fremlagt dokumentation for, at lærlingens faglige niveau var utilstrækkeligt, ligesom der ikke havde været nogen dialog med Det faglige udvalg eller erhvervsskolen om forlængelse af uddannelsesaftalen.

Forskelsbehandlingsloven

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

Ingen kendelser.

Forældelse

Kendelse af 30. april 2024 i sag 02.2024

En elev, der havde indgået en uddannelsesaftale med en virksomhed for perioden 12. august 2019 til 11. august 2023, gjorde efter uddannelsesaftalens ophør krav på efterbetaling af løn mv. for hele uddannelsesperioden. Ved brev af 24. november 2023 indbragte eleven kravet for Det faglige udvalg, som den 8. januar 2024 konstaterede, at forligsmulighederne var udtømt. Sagen blev derefter den 29. januar 2024 indbragt for Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet fandt, at kravet i det væsentlige var opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Tvistighedsnævnet tog derfor med en mindre korrektion kravet til følge med den bemærkning, at krav vedrørende løn og løndele er undergivet 5-årig forældelse. Der var desuden nedlagt påstand om procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato. Om rentekravet bemærkede Tvistighedsnævnet, at det ved Arbejdsrettens dom af 12. april 2023 i sag 2022-578 er lagt til grund, at rente af lønkrav er omfattet af 3-årig forældelse. I overensstemmelse med Tvistighedsnævnets kendelse af 26. juni 2023 i sag 70.2022 blev forældelsen anset for afbrudt ved sagens indbringelse for Det faglige udvalg, jf. forældelseslovens § 16, stk. 3. Forældelsen af renterne var således i den foreliggende sag afbrudt den 24. november 2023, og eleven havde derfor krav på rente fra den 25. november 2020 og senere.

Funktionærloven

Ingen kendelser.

Hjemvisning til fagligt udvalg

Ingen kendelser.

Injurier

Ingen kendelser.

Konkurrerende overenskomster

Kendelse af 6. august 2024 i sagerne 14.2023 og 15.2023

2 elever indgik aftale med en kommune om uddannelse som godschauffører. Af uddannelsesaftalerne fremgik, at Specialarbejderoverenskomsten mellem KL og 3F fandt anvendelse, og eleverne blev aflønnet i overensstemmelse hermed. Der var enighed mellem parterne om, at denne overenskomst efter de kollektive arbejdsretlige regler fandt anvendelse. 3F Transportgruppen gjorde imidlertid gældende, at eleverne i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, havde krav på at blive aflønnet efter enten ATL-overenskomsten mellem DI Overenskomst og 3F Transportgruppen eller efter Fællesoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F Transportgruppen, idet Specialarbejderoverenskomsten efter 3F Transportgruppens opfattelse ikke var en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Til støtte herfor henvistes til, at der ikke i erhvervsuddannelseslovens forstand findes et særligt kommunalt uddannelsesområde, og at den kommunale overenskomst derfor ikke automatisk vil være den mest repræsentative overenskomst inden for uddannelsesområdet og dermed uddannelsesoverenskomsten efter § 55, stk. 2. Da KL og 3F Offentlig Gruppe i modsætning til DI og 3F Transportgruppen ikke var repræsenteret i brancheudvalget for vejtransport under Transporterhvervets Uddannelser (TUR), og da 3F Transportgruppen og DI desuden efter medlemsdækning og overenskomstdækning var de mest repræsentative organisationer på uddannelsesområdet, måtte det derfor være en overenskomst mellem disse parter, der var uddannelsesoverenskomsten efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. KL henviste til støtte for, at Specialarbejderoverenskomsten fandt anvendelse, navnlig til, at det kommunale område er et selvstændigt arbejdsmarked, hvor KL er den eneste forhandlingsberettigede arbejdsgiverorganisation, og hvor der gør sig det særlige forhold gældende, at Kommunernes Lønningsråd i medfør af kommunestyrelseslovens § 67 skal godkende bestemmelser om løn og øvrige ansættelsesvilkår. Det var desuden anført, at det ikke var tanken med erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, at ensrette det private og det offentlige arbejdsmarked. Det blev desuden gjort gældende, at eleverne efter en samlet vurdering af alle lønelementer i Specialarbejderoverenskomsten havde en højere aflønning efter denne overenskomst end efter de private overenskomster.

Tvistighedsnævnet var ved behandlingen af sagen sammensat således, at medlemmerne efter erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 4, var udpeget af 3F og DI, idet de var repræsenteret i Det faglige udvalg på uddannelsesområdet. Tvistighedsnævnet frifandt kommunen og lagde navnlig vægt på, at det i uddannelsesaftalen var aftalt, at Specialarbejderoverenskomsten fandt anvendelse, og at denne overenskomst måtte anses for indgået mellem de forhandlingsberettigede organisationer, da 3F er forhandlingsberettiget på arbeidstagersiden, og KL er den eneste forhandlingsberettigede arbejdsgiverorganisation på det kommunale område. Nævnet henviste endvidere til, at dette resultat støttes af, at en kommune kun kan aflønne efter en overenskomst, der er godkendt af det kommunale lønningsnævn, og at kun Specialarbejderoverenskomsten opfyldte dette krav.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

Kendelse af 29. januar 2024 i sag 17.2023

I en uddannelsesaftale for en elev, der skulle uddannes som teknisk designer inden for industriel produktion, var anført, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Industriens

Funktionæroverenskomst mellem CO-industri, som bl.a. omfatter Teknisk Landsforbund. Virksomheden var medlem af TEKNIQ Arbejdsgiver og var i kraft deraf omfattet af TL-overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund. Der var enighed om, at begge overenskomster omfattede tekniske designere. Eleven, der blev aflønnet efter Industriens Funktionæroverenskomst, gjorde gældende, at han havde krav på at blive aflønnet efter TL-overenskomsten, idet han efter denne overenskomst var vokselev, således at hans aflønning efter denne overenskomst samlet set ville være bedre end efter Industriens Funktionæroverenskomst. Virksomheden, der anførte, at Industriens Funktionæroverenskomst i andre situationer indebærer højere løn end TL-overenskomsten, bestred, at der var mulighed for "Cherry picking" ved at vælge overenskomst fra elevforhold til elevforhold. Tvistighedsnævnet var ved behandlingen af sagen sammensat således, at medlemmet efter erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 4, på arbejdsgiversiden var udpeget af DI, der var repræsenteret i Det faglige udvalg på uddannelsesområdet. Tvistighedsnævnet frifandt virksomheden for elevens lønkrav. Tvistighedsnævnet bemærkede indledningsvist, at kompetencen til at afgøre, hvilken overenskomst der fandt anvendelse for uddannelsesaftalen, tilkom nævnet. Tvistighedsnævnet bemærkede endvidere, at afgørelsen heraf beroede på en fortolkning af erhvervsuddannelseslovens § 55 og ikke af overenskomsten. Der var derfor ikke grundlag for at udsætte sagen på en faglig voldgift om betydningen af, at TL-overenskomsten indeholder elevbestemmelser. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at Industriens Funktionæroverenskomst var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, idet såvel DI som Teknisk Landsforbund var repræsenteret i Det faglige udvalg, mens dette ikke var tilfældet for TEKNIQ Arbejdsgiverne. Nævnet fandt, at der ved fastlæggelsen af, hvilke lønvilkår der gælder for uddannelsesaftalen, ikke var grundlag for herudover at foretage en vurdering af, om TL-overenskomsten samlet set stillede eleven bedre med den konsekvens, at TL-overenskomstens lønvilkår i den konkrete sag i stedet skulle gælde for uddannelsesforholdet. Nævnet henviste herved til, at en sådan - skønsmæssig - ordning ville skabe en betydelig usikkerhed i forhold til, hvilken overenskomst der gælder for et uddannelsesforhold, og dermed hvilke vilkår der finder anvendelse på en uddannelsesaftale. Nævnet bemærkede herved, at det falder uden for Tvistighedsnævnets kompetence at tage stilling til, om en virksomhed efter kollektiv arbejdsretlige regler måtte være forpligtet til at aftale en højere løn end sket. Da Industriens Funktionæroverenskomst som angivet i uddannelsesaftalen fandt anvendelse, var ansættelsesbeviset ikke mangelfuldt.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

Kendelse af 2. december 2024 i sag 35.2023

En elev, der var under uddannelse som anlægsgartner, indgik en restaftale med et menighedsråd. I uddannelsesaftalen var angivet, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Anlægsgartneroverenskomsten mellem 3F og Danske anlægsgartnere, og at lønnen udgjorde mindstesatsen efter denne overenskomst. Eleven blev aflønnet efter Overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde mellem Kirkeministeriet og 3F, der henviser til Organisationsaftalen mellem Skatteministeriet og 3F for bl.a. gartnere. Efter uddannelsesaftalens udløb rejste eleven krav på efterbetaling, idet hun gjorde gældende, at hun skulle have været aflønnet efter Anlægsgartneroverenskomsten. Tvistighedsnævnet var ved behandlingen af sagen sammensat således, at medlemmerne efter erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 4, var udpeget af 3F og Danske Anlægsgartnere, idet de var repræsenteret i Det faglige udvalg på uddannelsesområdet. Et flertal i Tvistighedsnævnet

bestående af 4 medlemmer fandt, at eleven havde krav på at blive aflønnet efter Anlægsgartneroverenskomsten. 2 af disse medlemmer begrundede dette med, at Overenskomsten for Gravermedhjælpere mv. måtte anses for en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, men lagde afgørende vægt på, at det i uddannelsesaftalen var aftalt, at Anlægsgartneroverenskomsten, der også var en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, fandt anvendelse. Da denne overenskomst indebar en højere løn, var erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, ikke til hinder for en sådan aftale, og der var heller ikke i øvrigt efter aftaleretlige eller forvaltningsretlige regler grundlag for at tilsidesætte aftalen. De øvrige 2 medlemmer begrundede resultatet med, at Overenskomsten for Gravermedhjælpere mv. ikke kunne anses for en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, idet ingen statslige myndigheder var repræsenteret i Det faglige udvalg, ligesom Staten kun havde ganske få elever på området.

Ligebehandlingsloven

Kendelsen i sag 16.2023, der er omtalt i Årsberetningen for 2023, er stadfæstet af byretten, men er efter det oplyste indbragt for landsretten.

Ligelønsloven

Ingen kendelser.

Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

Kendelse af 11. januar 2024 i sag 50.2023

Mellem en elev, der var under uddannelse som eventtekniker, og en virksomhed blev der i det faglige udvalg indgået forlig om efterbetaling af et beløb. Af forliget fremgik, at det kunne tvangsfuldbyrdes efter reglerne i retsplejeloven. Af forliget fremgik desuden, at der var enighed om, at overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund var gældende for uddannelsesaftalen. Betalingsdelen af forliget blev opfyldt med undtagelse af et beløb på 4.682,79 kr. Eleven rejste efterfølgende et nyt krav mod virksomheden, som udover lønkrav for en periode efter forliget også omfattede manglende afregning af beløbet på 4.682,79 kr. Desuden nedlagde eleven påstand om, at virksomheden skulle tilpligtes at aflønne eleven efter overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund. Tvistighedsnævnet udtalte, at manglende opfyldelse af forliget, der ifølge sin ordlyd kunne tvangsfuldbyrdes efter retsplejeloven, skulle ske ved inddrivelse af gælden i henhold til dette eksekutionsfundament, og at Tvistighedsnævnet ikke kunne tage stilling til kravet om betaling af 4.682,79 kr., idet det ville indebære, at der blev opnået en eksigibel afgørelse vedrørende samme beløb 2 gange. Denne del af kravet blev derfor afvist. Tvistighedsnævnet afviste desuden at tage stilling til anerkendelsespåstanden med henvisning til, at eleven ikke havde retlig interesse deri, idet det fremgik af forliget, at der var enighed mellem parterne om, at overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund fandt anvendelse for uddannelsesaftalen. Den øvrige del af efterbetalingskravet blev

taget til følge, herunder gav nævnet eleven medhold i, at det var uberettiget, at virksomheden i efterbetalingskravet havde fratrasket et beløb på 4.511,41 kr. vedrørende frokostpause. Nævnet bemærkede herom, at eleven siden uddannelsesaftalens start havde modtaget løn for frokostpausen, og at der ikke var oplyst om forhold, der kunne begrunde, at denne ordning med tilbagevirkende kraft var ophørt. Virksomhedens modregning med dette beløb var derfor uberettiget.

Kendelse af 18. marts 2024 i sag 53.2023

I en uddannelsesaftale for en elev, der skulle uddannes som landmand, var rubrik 8 om løn, arbejdstid mv. ikke udfyldt, da virksomheden og eleven underskrev aftalen. Erhvervsskolen udfyldte ved modtagelsen af aftalen rubrik 8, herunder blev der sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgør den gældende mindstebetaling efter den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. I et tillæg til uddannelsesaftalen havde virksomheden bl.a. anført, at der ikke blev ydet weekendtillæg eller tillæg på hverdage, idet der i stedet blev ydet kost uden betaling, at overarbejdet blev afspadseret eller honoreret med gældende timeløn, at eleven selv skulle sørge for at bytte sin weekendvagt under ferie, at der skulle arbejdes hver anden weekend under skoleophold, og at der blev udleveret sikkerhedsstøvler og arbejdstøj efter udløbet af prøvetiden. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om efterbetaling af løn og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i lønkravet og bemærkede herunder, at eleven havde krav på at blive aflønnet efter Jordbrugsoverenskomsten, som var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområde. Tvistighedsnævnet afviste, at virksomheden havde et modregningskrav vedrørende løn for den sidste uge af ansættelsen, idet virksomheden ikke havde godtgjort, at eleven der havde sygemeldt sig, var udeblevet uden lovlig grund. Der var endvidere ikke grund til at antage, at virksomheden havde et modregningskrav for frokost. Nævnet henviste herved dels til, at det af tillægget til uddannelsesaftalen fremgik, at der ikke skulle betales for frokost, og at der heller ikke var foretaget løbende fradrag herfor i lønnen, dels til at eleven havde bestridt, at hun havde fået frokost. Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis på 7.500 kr. Nævnet henviste herved til, at tillægget til uddannelsesaftalen indeholdt en række bestemmelser, som ikke var i overensstemmelse med lovgivningen, herunder erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, og at manglerne til dels havde givet anledning til tvisten. Nævnet bemærkede i øvrigt, at uddannelsesaftalen ikke – som anført af eleven – var mangelfuldt udfyldt under hensyn til de rettelser, som erhvervsskolen havde foretaget. Nævnet henviste herved til, at det er forudsat i pkt. 13 i Børne- og Undervisningsministeriets vejledning til uddannelsesaftalen, at erhvervsskolen kan foretage rettelser i uddannelsesaftalen, når den modtages til registrering, hvorefter erhvervsskolen sender aftalen til eleven og skolen.

Kendelse af 10. oktober 2024 i sag 28.2024

En lærling og en uorganiseret virksomhed indgik en uddannelsesaftale, hvorefter lærlingen skulle uddannes som gulvlægger. Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Gulvoverenskomsten mellem DI Overenskomst III og 3F Faglig Fælle Forbund. Ifølge overenskomsten havde lærlingen krav på pension, og pensionen skulle samme med et sundhedsbidrag indbetales til Pension Danmark. Virksomheden betalte i overensstemmelse med overenskomsten lærlingen pension, men indbetalte

beløbet til AP-Pension. Under en sag i Tvistighedsnævnet gjorde 3F på lærlingens vegne blandt andet gældende, at det beløb, der var indsat hos AP-Pension, skulle indbetales til Pension Danmark. Virksomheden udtalte sig ikke i anledning af sagen. I Tvistighedsnævnet var der med tre forskellige begrundelser enighed om, at beløbet skulle indbetales til Pension Danmark. Allerede fordi der ikke var fremlagt dokumentation for, at parterne havde indgået en aftale om anvendelse af en anden pensionsordning end den, der fremgår af den kollektive overenskomst, fandt 3 medlemmer, at beløbet skulle indbetales til Pension Danmark. 1 voterende henviste til samme begrundelse med den tilføjelse, at der ikke forelå dokumentation for, at lærlingen opnåede mindst samme pensions- og forsikringsdækning som ved en indbetaling til Pension Danmark. 1 voterende stemte for resultatet med den begrundelse, at der for at opnå samme pensions- og forsikringsdækning samt samme forrentning af pensionsindbetalinger svarende til den kollektive overenskomst skulle indbetales til Pension Danmark.

Kendelse af 17. december 2024 i sag 34.2024

En tømrerlærling indgik en uddannelsesaftale med en personligt ejet virksomhed for perioden 3. juli 2023 til 2. juli 2024. Den 19. september 2023 ophørte virksomheden ifølge CVR. Virksomhedsejeren orienterede lærlingen herom samme dag, men sagde, at han snart ville starte en anden virksomhed, og at han derfor gerne ville have lærlingen til at fortsætte. Lærlingen fortsatte derfor med arbejdet og modtog løn herfor, men ikke lønsedler. Den 7. november 2023 ophørte lærlingen med arbejdet efter en drøftelse med en repræsentant fra sin fagforening. På baggrund af en udateret og uunderskrevet ophævelsesblanket, hvori var anført, at uddannelsesaftalen var ophævet med virkning fra den 19. september 2023, registrerede erhvervsskolen den 20. november 2023, at uddannelsesaftalen var ophørt, og lærlingen blev samme dag optaget i skolepraktik. Lærlingen indbragte herefter en sag for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode og for løn. Lønkravet var opgjort frem til den 20. november 2023. Efter oplysningerne om forløbet lagde Tvistighedsnævnet til grund, at lærlingen trods virksomhedens ophør den 19. september 2023 fortsatte med at arbejde som lærling til den 7. november 2023, hvor han forlod pladsen, og at han derfor havde krav på løn til den 7. november 2023. Den omstændighed, at ophævelsesblanketten først kunne antages at være indleveret til erhvervsskolen omkring den 20. november 2023, hvor den blev registreret, kunne ikke føre til, at han havde krav på løn frem til dette tidspunkt. Han havde endvidere krav på en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode, idet det efter oplysningerne om forløbet blev lagt til grund, at virksomheden væsentligt havde misligholdt uddannelsesaftalen, hvorfor lærlingen havde været berettiget til at bringe aftalen til ophør den 7. november 2023.

Mangelfuld uddannelse

Ingen kendelser.

Nævnets sammensætning, EUL § 64

Kendelse af 6. august 2024 i sagerne 14.2023 og 15.2023

2 elever indgik aftale med en kommune om uddannelse som godschauffører. Af uddannelsesaftalerne fremgik, at Specialarbejderoverenskomsten mellem KL og 3F fandt anvendelse, og eleverne blev aflønnet i overensstemmelse hermed. Der var enighed mellem parterne om, at denne overenskomst efter de kollektive arbejdsretlige regler fandt anvendelse. 3F Transportgruppen gjorde imidlertid gældende, at eleverne i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, havde krav på at blive aflønnet efter enten ATL-overenskomsten mellem DI Overenskomst og 3F Transportgruppen eller efter Fællesoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F Transportgruppen, idet Specialarbejderoverenskomsten efter 3F Transportgruppens opfattelse ikke var en kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Til støtte herfor henvistes til, at der ikke i erhvervsuddannelseslovens forstand findes et særligt kommunalt uddannelsesområde, og at den kommunale overenskomst derfor ikke automatisk vil være den mest repræsentative overenskomst inden for uddannelsesområdet og dermed uddannelsesoverenskomsten efter § 55, stk. 2. Da KL og 3F Offentlig Gruppe i modsætning til DI og 3F Transportgruppen ikke var repræsenteret i brancheudvalget for vejtransport under Transporterhvervets Uddannelser (TUR), og da 3F Transportgruppen og DI desuden efter medlemsdækning og overenskomstdækning var de mest repræsentative organisationer på uddannelsesområdet, måtte det derfor være en overenskomst mellem disse parter, der var uddannelsesoverenskomsten efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. KL henviste til støtte for, at Specialarbejderoverenskomsten fandt anvendelse, navnlig til, at det kommunale område er et selvstændigt arbejdsmarked, hvor KL er den eneste forhandlingsberettigede arbejdsgiverorganisation, og hvor der gør sig det særlige forhold gældende, at Kommunernes Lønningsråd i medfør af kommunestyrelseslovens § 67 skal godkende bestemmelser om løn og øvrige ansættelsesvilkår. Det var desuden anført, at det ikke var tanken med erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, at ensrette det private og det offentlige arbejdsmarked. Det blev desuden gjort gældende, at eleverne efter en samlet vurdering af alle lønelementer i Specialarbejderoverenskomsten havde en højere aflønning efter denne overenskomst end efter de private overenskomster.

Twistighedsnævnet var ved behandlingen af sagen sammensat således, at medlemmerne efter erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 4, var udpeget af 3F og DI, idet de var repræsenteret i Det faglige udvalg på uddannelsesområdet. Twistighedsnævnet frifandt kommunen og lagde navnlig vægt på, at det i uddannelsesaftalen var aftalt, at Specialarbejderoverenskomsten fandt anvendelse, og at denne overenskomst måtte anses for indgået mellem de forhandlingsberettigede organisationer, da 3F er forhandlingsberettiget på arbeidstagersiden, og KL er den eneste forhandlingsberettigede arbejdsgiverorganisation på det kommunale område. Nævnet henviste endvidere til, at dette resultat støttes af, at en kommune kun kan aflønne efter en overenskomst, der er godkendt af det kommunale lønningsnævn, og at kun Specialarbejderoverenskomsten opfyldte dette krav.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

Kendelse af 29. januar 2024 i sag 17.2023

I en uddannelsesaftale for en elev, der skulle uddannes som teknisk designer inden for industriel produktion, var anført, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Industriens Funktionæroverenskomst mellem CO-industri, som bl.a. omfatter Teknisk Landsforbund. Virksomheden var medlem af TEKNIQ Arbejdsgiver og var i kraft deraf omfattet af TL-overenskomsten mellem TEKNIQ

Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund. Der var enighed om, at begge overenskomster omfattede tekniske designere. Eleven, der blev aflønnet efter Industriens Funktionæroverenskomst, gjorde gældende, at han havde krav på at blive aflønnet efter TL-overenskomsten, idet han efter denne overenskomst var vokselev, således at hans aflønning efter denne overenskomst samlet set ville være bedre end efter Industriens Funktionæroverenskomst. Virksomheden, der anførte, at Industriens Funktionæroverenskomst i andre situationer indebærer højere løn end TL-overenskomsten, bestred, at der var mulighed for "Cherry picking" ved at vælge overenskomst fra elevforhold til elevforhold. Tvistighedsnævnet var ved behandlingen af sagen sammensat således, at medlemmet efter erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 4, på arbejdsgiversiden var udpeget af DI, der var repræsenteret i Det faglige udvalg på uddannelsesområdet. Tvistighedsnævnet frifandt virksomheden for elevens lønkrav. Tvistighedsnævnet bemærkede indledningsvist, at kompetencen til at afgøre, hvilken overenskomst der fandt anvendelse for uddannelsesaftalen, tilkom nævnet. Tvistighedsnævnet bemærkede endvidere, at afgørelsen heraf beroede på en fortolkning af erhvervsuddannelseslovens § 55 og ikke af overenskomsten. Der var derfor ikke grundlag for at udsætte sagen på en faglig voldgift om betydningen af, at TL-overenskomsten indeholder elevbestemmelser. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at Industriens Funktionæroverenskomst var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, idet såvel DI som Teknisk Landsforbund var repræsenteret i Det faglige udvalg, mens dette ikke var tilfældet for TEKNIQ Arbejdsgiverne. Nævnet fandt, at der ved fastlæggelsen af, hvilke lønvilkår der gælder for uddannelsesaftalen, ikke var grundlag for herudover at foretage en vurdering af, om TL-overenskomsten samlet set stillede eleven bedre med den konsekvens, at TL-overenskomstens lønvilkår i den konkrete sag i stedet skulle gælde for uddannelsesforholdet. Nævnet henviste herved til, at en sådan - skønsmæssig - ordning ville skabe en betydelig usikkerhed i forhold til, hvilken overenskomst der gælder for et uddannelsesforhold, og dermed hvilke vilkår der finder anvendelse på en uddannelsesaftale. Nævnet bemærkede herved, at det falder uden for Tvistighedsnævnets kompetence at tage stilling til, om en virksomhed efter kollektiv arbejdsretlige regler måtte være forpligtet til at aftale en højere løn end sket. Da Industriens Funktionæroverenskomst som angivet i uddannelsesaftalen fandt anvendelse, var ansættelsesbeviset ikke mangelfuldt.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

Kendelse af 2. december 2024 i sag 35.2023

En elev, der var under uddannelse som anlægsgartner, indgik en restaftale med et menighedsråd. I uddannelsesaftalen var angivet, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Anlægsgartneroverenskomsten mellem 3F og Danske anlægsgartnere, og at lønnen udgjorde mindstesatsen efter denne overenskomst. Eleven blev aflønnet efter Overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde mellem Kirkeministeriet og 3F, der henviser til Organisationsaftalen mellem Skatteministeriet og 3F for bl.a. gartnere. Efter uddannelsesaftalens udløb rejste eleven krav på efterbetaling, idet hun gjorde gældende, at hun skulle have været aflønnet efter Anlægsgartneroverenskomsten. Tvistighedsnævnet var ved behandlingen af sagen sammensat således, at medlemmerne efter erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 4, var udpeget af 3F og Danske Anlægsgartnere, idet de var repræsenteret i Det faglige udvalg på uddannelsesområdet. Et flertal i Tvistighedsnævnet bestående af 4 medlemmer fandt, at eleven havde krav på at blive aflønnet efter Anlægsgartneroverenskomsten. 2 af disse medlemmer begrundede dette med, at Overenskomsten for

Gravermedhjælpere mv. måtte anses for en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, men lagde afgørende vægt på, at det i uddannelsesaftalen var aftalt, at Anlægsgartneroverenskomsten, der også var en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, fandt anvendelse. Da denne overenskomst indebar en højere løn, var erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, ikke til hinder for en sådan aftale, og der var heller ikke i øvrigt efter aftaleretlige eller forvaltningsretlige regler grundlag for at tilsidesætte aftalen. De øvrige 2 medlemmer begrundede resultatet med, at Overenskomsten for Gravermedhjælpere mv. ikke kunne anses for en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, idet ingen statslige myndigheder var repræsenteret i Det faglige udvalg, ligesom Staten kun havde ganske få elever på området.

Ophævelse af uddannelsesaftalen

1. Virksomhedens ensidige ophævelse

Kendelsen i sag 16.2023, der er omtalt i årsberetningen for 2023, er stadfæstet af byretten, men er efter det oplyste indbragt for landsretten.

Kendelse af 30. april 2024 i sag 39.2023

En frisørrelev fik den 21. januar 2022 en advarsel for ikke at overholde virksomhedens regler om sygemelding. Den 28. januar 2022 ophævede virksomheden uddannelsesaftalen med henvisning til samarbejdsvanskeligheder. Efterfølgende gjorde virksomheden også gældende, at eleven havde begået strafbart forhold under sin ansættelse i virksomheden. Eleven rejste krav om en godtgørelse for uberettiget ophævelse. Under sagens forberedelse i Tvistighedsnævnet fremsendte virksomheden et notat om elevens samarbejdsvanskeligheder. Notatet var angiveligt baseret på udsagn fra ansatte i virksomheden. Inden sagen blev behandlet i nævnet, gik virksomheden konkurs, og konkursboet indtrådte ikke i sagen. Tvistighedsnævnet tillagde eleven en godtgørelse på 40.000 kr. Nævnet lagde herved vægt på, at ophævelsen var sket med henvisning til samarbejdsvanskeligheder, og at den tidligere advarsel ikke vedrørte samarbejdsvanskeligheder. Eleven bestred, at der havde været samarbejdsvanskeligheder, og det fremlagte notat udgjorde ikke et bevis for, at eleven væsentligt havde misligholdt uddannelsesaftalen som følge af samarbejdsvanskeligheder. Virksomheden havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at ophævelsen var berettiget. Nævnet bemærkede desuden, at det, som virksomheden havde anført om strafbare forhold, var uden betydning for vurderingen af, om ophævelsen var berettiget, allerede fordi ophævelsen ikke var sket med henvisning dertil.

Kendelse af 19. april 2024 i sag 44.2023

En elev indgik den 29. september 2022 en aftale med en kommune om uddannelse til social- og sundhedsassistent med uddannelsesperiode fra den 1. november 2022 til den 6. februar 2026. Efter at have gennemført grundforløb og 1. hovedforløb startede eleven i sit første praktikforløb den 25. maj 2023. Den 22. august 2023 ophævede kommunen efter en partshøring uddannelsesaftalen med eleven. Eleven

indbragte sagen for Tvistighedsnævnet, idet hun var af den opfattelse, at ophævelsen var uberettiget, og at Kommunen burde have givet hende en anden praktikplads. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var berettiget, idet den var sket i prøvetiden, og at eleven derfor ikke kunne gøre krav gældende mod Kommunen. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at elevens prøvetid først startede den 25. maj 2023, da hun startede i praktik, idet skoleophold ikke medregnes i prøvetiden, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, 2. pkt.

Kendelse af 16. maj 2024 i sag 56.2023

Uddannelsesaftalen for en elev, der var under uddannelse som tarmrenser på et slagteri i Nordjylland, blev ophævet af virksomheden med henvisning til, at det var nødvendigt at lukke fabrikken. Forud herfor havde virksomheden, der også havde fabrikker andre steder i landet, udarbejdet en "socialplan", der havde til formål at hjælpe de berørte medarbejdere med at blive genplaceret i andre dele af koncernen eller i andre stillinger på arbejdsmarkedet. I den forbindelse var der mulighed for at fortsætte uddannelsen på en fabrik i Østjylland, hvilket eleven afslog. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Virksomheden anerkendte, at ophævelsen var uberettiget, men nedlagde opstand om betaling af en mindre godtgørelse end påstået. Tvistighedsnævnet fastsatte godtgørelsen til 40.000 kr., idet nævnet fandt, at der ikke forelå sådanne særlige omstændigheder, der kunne begrunde, at godtgørelsen blev nedsat. Nævnet henviste herved til, at eleven ved indgåelsen af uddannelsesaftalen havde en berettiget forventning om, at hun kunne gennemføre sit oplæringsforhold i nærområdet. Virksomhedens tilbud om en omplacering til fabrikken i Østjylland eller andre steder, der lå lige så langt væk eller længere, nødvendiggjorde en flytning, og eleven havde derfor ikke udvist egen skyld ved at afslå dette tilbud. Der forelå på den baggrund ikke omstændigheder, der kunne begrunde, at den sædvanlige godtgørelse på 40.000 kr. blev fraveget. Nævnet bemærkede i den forbindelse, at erhvervsuddannelseslovens § 66 c, der vedrører optagelse i skoleoplæring, ikke kunne tillægges betydning.

Se tilsvarende afgørelse i kendelse af 16. maj 2024 i sag 57.2023.

Kendelse af 29. januar 2024 i sag 51.2023 og kendelse af 15. maj 2024 i sag 06.2024

En voksenlærling, der skulle uddannes som personvognsmekaniker, indgik for perioden 16. august 2021 til 17. august 2022 en uddannelsesaftale med virksomhed A. I oktober 2021 skete der en virksomhedsoverdragelse til virksomhed B, og aftaleperioden blev samtidig forlænget til 7. oktober 2022. Med virkning fra den 1. august 2022 skete der virksomhedsoverdragelse til virksomhed C. Af et tillæg til uddannelsesaftalen herom fremgik, at uddannelsesaftalen desuden blev forlænget til den 16. december 2022. Under et skoleophold i august 2022 blev lærlingen kontaktet af virksomhed C, der oplyste, at han ikke længere skulle møde i virksomheden, idet virksomheden var gået konkurs. Der blev ikke udarbejdet en skriftlig ophævelse, men erhvervsskolen registrerede, at uddannelsesaftalen var ophørt den 31. august 2022. Lærlingen, der ikke modtog løn for august måned 2022, indbragte herefter den 27. september 2023 sagen for Tvistighedsnævnet med krav om betaling af løn for august måned 2022. Virksomhed C, der fortsat

var aktiv ifølge CVR, gav ikke møde. Tvistighedsnævnet tog kravet om løn til følge ved kendelsen af 29. januar 2024 i sag 51.2023.

Lærlingen indbragte derefter den 13. februar 2024 en ny sag for Tvistighedsnævnet med påstand om, at virksomhed C skulle betale godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen. Virksomheden, der fortsat var aktiv ifølge CVR, udtalte sig ikke i anledning af sagen og gav ikke møde under sagens behandling i nævnet. Tvistighedsnævnet lagde i kendelsen af 15. maj 2024 i sag 06.2024 til grund, at virksomheden uberettiget havde ophævet uddannelsesaftalen, og at lærlingen derfor efter fast praksis havde krav på en godtgørelse på 53.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet bemærkede, at den omstændighed, at kravet om godtgørelse for uberettiget ophævelse ikke var rejst sammen med kravet om betaling af løn, ikke kunne føre til et andet resultat. Nævnet lagde herved vægt på, at der var tale om to selvstændige krav, som efter almindelige processuelle principper kunne forfølges hver for sig, jf. herved princippet i retsplejelovens § 249. Nævnet bemærkede endvidere, at der ikke var grundlag for at anse kravet for bortfaldet ved passivitet. Nævnet lagde herved vægt på, at virksomheden ikke havde udtalt sig i anledning af sagen, og der heller ikke i øvrigt havde været drøftelser mellem parterne om kravet. Der var derfor ikke grundlag for at antage, at der var skabt en berettiget forventning hos virksomheden om, at kravet vedrørende godtgørelse for uberettiget ophævelse ikke ville blive forfulgt.

Kendelse af 17. december 2024 i sag 15.2024

En slagterlærling indgik en uddannelsesaftale med et slagteri for perioden fra den 23. januar 2023 til den 22. januar 2025. Den 28. april 2023 fik han en advarsel med henvisning til "for meget dokumenteret fravær". Advarslen gjaldt i 3 måneder. Efterfølgende havde lærlingen en række sygdomsperioder. Den 20. februar 2024 blev der holdt et forligsmøde på baggrund af lærlingens fravær. Af et referat fra mødet fremgik, at lærlingen i løbet af 13 måneder havde haft 17 fraværsperioder, der samlet set udgjorde op mod 50 % af den samlede tilstedeværelsestid. Det var ubestridt, at sygefraværet var lovligt. Lærlingen indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om en godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget og tillagde lærlingen, der var vokselev, en godtgørelse på 53.000 kr. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at lærlingen inden indgåelsen af uddannelsesaftalen havde oplyst virksomheden om, at han havde et dårligt knæ, og at en væsentlig del af fraværet skyldtes problemer med knæet. Under hensyn hertil sammenholdt med, at slagteriet på intet tidspunkt havde bedt om en lægeerklæring, herunder en mulighedserklæring, fandt Tvistighedsnævnet, at slagteriet ikke havde løftet bevisbyrden for, at en væsentlig forudsætning for indgåelse af uddannelsesaftalen senere var bristet som følge af sygefraværet. Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ikke var fremlagt dokumentation for, at lærlingens faglige niveau var utilstrækkeligt, ligesom der ikke havde været nogen dialog med Det faglige udvalg eller erhvervsskolen om forlængelse af uddannelsesaftalen.

Kendelse af 1. november i sag 19.2024

En elev sygemeldte sig den 10. januar 2023 til sin leder. Senere samme dag sendte virksomhedens direktør og ejer pr. mail et brev til hende med en advarsel for planlagt at udeblive fra arbejdspladsen. Som begrundelse for advarslen var bl.a. anført, at hun inden sin ferie den 23. december 2022 ifølge de andre

ansatte havde sagt farvel og åbenlyst havde fortalt, at hun ikke kom tilbage efter ferien. I brevet blev hun desuden pålagt at møde den følgende dag, og det var anført, at udeblivelse ville føre til ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven gav ikke møde den 11. januar 2023, men oplyste virksomheden om, at hun fortsat var syg, og at hendes læge havde anbefalet, at der blev udarbejdet en mulighedserklæring. Den 20. januar 2022 ophævede virksomheden uddannelsesaftalen. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om bl.a. en godtgørelse på 53.000 kr. for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Inden mødet i Tvistighedsnævnet havde virksomhedens direktør fremsendt en lægeerklæring, hvoraf fremgik, at han var forhindret i at møde i retten, idet han "blev meget psykisk påvirket". Formanden for Tvistighedsnævnet havde med henvisning til, at erklæringen måtte forstås således, at direktøren blev psykisk påvirket på grund af sagen, bestemt, at der ikke forelå lovligt forfald, hvilket direktøren blev gjort bekendt med. Direktøren gav ikke møde under sagens behandling, og han havde desuden bedt virksomhedens advokat om heller ikke at give møde. Tvistighedsnævnet bestemte, at sagen kunne behandles. Tvistighedsnævnet tog elevens påstand om en godtgørelse for uberettiget ophævelse til følge og henviste herved til, at elevens forklaring om sygdomsmeddelingen var støttet af et notat fra hendes læge, og at det intet grundlag var for at antage, at der som anført i advarslen var tale om planlagt udeblivelse. Advarslen var derfor uberettiget. Herefter, og da det kunne lægges til grund, at eleven fortsat var syg den 20. januar 2023, var også ophævelsen uberettiget.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

Kendelse af 14. oktober 2024 i sag 21.2024

En lærling indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed med start den 9. august 2022. Den 7. november 2022 underskrev lærlingen og virksomheden en blanket om ophævelse af uddannelsesaftalen. Af blanketten fremgik ved afkrydsning, dels at ophævelsen var sket i prøvetiden, dels at ophævelsen var sket efter prøvetidens udløb efter gensidig aftale. I blanketten var desuden anført, at ophævelsen havde virkning fra den 25. november 2022. Der forelå herudover en blanket om ophævelse, der var dateret den 25. november 2022, og hvori det var angivet, at virksomheden efter prøvetidens udløb ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen med virkning fra den 25. november 2022 på grund af manglende ordrer. Virksomheden havde i svarskriftet oplyst, at blanketten af 7. november 2022 var udtryk for en gensidig forlængelse af prøvetiden på grund af virksomhedens økonomiske vanskeligheder. Tvistighedsnævnet, der bemærkede, at prøvetiden udløb den 8. november 2022, lagde efter bevisførelsen til grund, at blanketten, som parterne havde underskrevet den 7. november 2022, havde haft til formål at forlænge prøvetiden til den 25. november 2022. Nævnet bemærkede, at erhvervsuddannelsesloven ikke giver mulighed for at forlænge prøvetiden, medmindre betingelserne i § 58 er opfyldt, hvilket ikke var tilfældet. Aftalen af 7. november 2022 om forlængelse af prøvetiden kunne derfor ikke tillægges retsvirkning mellem parterne, og uddannelsesaftalen måtte – i overensstemmelse med det der fremgik af blanketten, som virksomheden havde underskrevet den 25. november 2022 – anses for ophævet ensidigt af virksomheden denne dag. Ophævelsen, der således havde fundet sted efter prøvetidens udløb, var uberettiget, da virksomhedens økonomiske forhold efter fast praksis ikke indebar, at betingelserne for ophævelse af uddannelsesaftalen i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2, var opfyldt. Nævnet tillagde derfor lærlingen en godtgørelse på 40.000 kr.

2. Elevens ensidige ophævelse

Kendelse af 17. december 2024 i sag 34.2024

En tømrerlærling indgik en uddannelsesaftale med en personligt ejet virksomhed for perioden 3. juli 2023 til 2. juli 2024. Den 19. september 2023 ophørte virksomheden ifølge CVR. Virksomhedsejeren orienterede lærlingen herom samme dag, men sagde, at han snart ville starte en anden virksomhed, og at han derfor gerne ville have lærlingen til at fortsætte. Lærlingen fortsatte derfor med arbejdet og modtog løn herfor, men ikke lønsedler. Den 7. november 2023 ophørte lærlingen med arbejdet efter en drøftelse med en repræsentant fra sin fagforening. På baggrund af en udateret og uunderskrevet ophævelsesblanket, hvori var anført, at uddannelsesaftalen var ophævet med virkning fra den 19. september 2023, registrerede erhvervsskolen den 20. november 2023, at uddannelsesaftalen var ophørt, og lærlingen blev samme dag optaget i skolepraktik. Lærlingen indbragte herefter en sag for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode og for løn. Lønkravet var opgjort frem til den 20. november 2023. Efter oplysningerne om forløbet lagde Tvistighedsnævnet til grund, at lærlingen trods virksomhedens ophør den 19. september 2023 fortsatte med at arbejde som lærling til den 7. november 2023, hvor han forlod pladsen, og at han derfor havde krav på løn til den 7. november 2023. Den omstændighed, at ophævelsesblanketten først kunne antages at være indleveret til erhvervsskolen omkring den 20. november 2023, hvor den blev registreret, kunne ikke føre til, at han havde krav på løn frem til dette tidspunkt. Han havde endvidere krav på en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode, idet det efter oplysningerne om forløbet blev lagt til grund, at virksomheden væsentligt havde misligholdt uddannelsesaftalen, hvorfor lærlingen havde været berettiget til at bringe aftalen til ophør den 7. november 2023.

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

Ingen kendelser.

4. Gensidig

Ingen kendelser.

Overenskomstfortolkning

Kendelse af 29. januar 2024 i sag 17.2023

I en uddannelsesaftale for en elev, der skulle uddannes som teknisk designer inden for industriel produktion, var anført, at den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Industriens Funktionæroverenskomst mellem CO-industri, som bl.a. omfatter Teknisk Landsforbund. Virksomheden var medlem af TEKNIQ Arbejdsgiver og var i kraft deraf omfattet af TL-overenskomsten mellem TEKNIQ

Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund. Der var enighed om, at begge overenskomster omfattede tekniske designere. Eleven, der blev aflønnet efter Industriens Funktionæroverenskomst, gjorde gældende, at han havde krav på at blive aflønnet efter TL-overenskomsten, idet han efter denne overenskomst var vokselev, således at hans aflønning efter denne overenskomst samlet set ville være bedre end efter Industriens Funktionæroverenskomst. Virksomheden, der anførte, at Industriens Funktionæroverenskomst i andre situationer indebærer højere løn end TL-overenskomsten, bestred, at der var mulighed for "Cherry picking" ved at vælge overenskomst fra elevforhold til elevforhold. Tvistighedsnævnet var ved behandlingen af sagen sammensat således, at medlemmet efter erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 4, på arbejdsgiversiden var udpeget af DI, der var repræsenteret i Det faglige udvalg på uddannelsesområdet. Tvistighedsnævnet frifandt virksomheden for elevens lønkrav. Tvistighedsnævnet bemærkede indledningsvist, at kompetencen til at afgøre, hvilken overenskomst der fandt anvendelse for uddannelsesaftalen, tilkom nævnet. Tvistighedsnævnet bemærkede endvidere, at afgørelsen heraf beroede på en fortolkning af erhvervsuddannelseslovens § 55 og ikke af overenskomsten. Der var derfor ikke grundlag for at udsætte sagen på en faglig voldgift om betydningen af, at TL-overenskomsten indeholder elevbestemmelser. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at Industriens Funktionæroverenskomst var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, idet såvel DI som Teknisk Landsforbund var repræsenteret i Det faglige udvalg, mens dette ikke var tilfældet for TEKNIQ Arbejdsgiverne. Nævnet fandt, at der ved fastlæggelsen af, hvilke lønvilkår der gælder for uddannelsesaftalen, ikke var grundlag for herudover at foretage en vurdering af, om TL-overenskomsten samlet set stillede eleven bedre med den konsekvens, at TL-overenskomstens lønvilkår i den konkrete sag i stedet skulle gælde for uddannelsesforholdet. Nævnet henviste herved til, at en sådan - skønsmæssig - ordning ville skabe en betydelig usikkerhed i forhold til, hvilken overenskomst der gælder for et uddannelsesforhold, og dermed hvilke vilkår der finder anvendelse på en uddannelsesaftale. Nævnet bemærkede herved, at det falder uden for Tvistighedsnævnets kompetence at tage stilling til, om en virksomhed efter kollektiv arbejdsretlige regler måtte være forpligtet til at aftale en højere løn end sket. Da Industriens Funktionæroverenskomst som angivet i uddannelsesaftalen fandt anvendelse, var ansættelsesbeviset ikke mangelfuldt.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

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

Kendelse af 29. januar 2024 i sag 51.2023 og kendelse af 15. maj 2024 i sag 06.2024

En voksenlærling, der skulle uddannes som personvognsmekaniker, indgik for perioden 16. august 2021 til 17. august 2022 en uddannelsesaftale med virksomhed A. I oktober 2021 skete der en virksomhedsoverdragelse til virksomhed B, og aftaleperioden blev samtidig forlænget til 7. oktober 2022. Med virkning fra den 1. august 2022 skete der virksomhedsoverdragelse til virksomhed C. Af et tillæg til uddannelsesaftalen herom fremgik, at uddannelsesaftalen desuden blev forlænget til den 16. december 2022. Under et skoleophold i august 2022 blev lærlingen kontaktet af virksomhed C, der oplyste, at han ikke længere skulle møde i virksomheden, idet virksomheden var gået konkurs. Der blev ikke udarbejdet en skriftlig ophævelse, men erhvervsskolen registrerede, at uddannelsesaftalen var ophørt den 31. august 2022. Lærlingen, der ikke modtog løn for august måned 2022, indbragte herefter den 27. september 2023 sagen for Tvistighedsnævnet med krav om betaling af løn for august måned 2022. Virksomhed C, der fortsat

var aktiv ifølge CVR, gav ikke møde. Tvistighedsnævnet tog kravet om løn til følge ved kendelsen af 29. januar 2024 i sag 51.2023.

Lærlingen indbragte derefter den 13. februar 2024 en ny sag for Tvistighedsnævnet med påstand om, at virksomhed C skulle betale godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen. Virksomheden, der fortsat var aktiv ifølge CVR, udtalte sig ikke i anledning af sagen og gav ikke møde under sagens behandling i nævnet. Tvistighedsnævnet lagde i kendelsen af 15. maj 2024 i sag 06.2024 til grund, at virksomheden uberettiget havde ophævet uddannelsesaftalen, og at lærlingen derfor efter fast praksis havde krav på en godtgørelse på 53.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet bemærkede, at den omstændighed, at kravet om godtgørelse for uberettiget ophævelse ikke var rejst sammen med kravet om betaling af løn, ikke kunne føre til et andet resultat. Nævnet lagde herved vægt på, at der var tale om to selvstændige krav, som efter almindelige processuelle principper kunne forfølges hver for sig, jf. herved princippet i retsplejelovens § 249. Nævnet bemærkede endvidere, at der ikke var grundlag for at anse kravet for bortfaldet ved passivitet. Nævnet lagde herved vægt på, at virksomheden ikke havde udtalt sig i anledning af sagen, og der heller ikke i øvrigt havde været drøftelser mellem parterne om kravet. Der var derfor ikke grundlag for at antage, at der var skabt en berettiget forventning hos virksomheden om, at kravet vedrørende godtgørelse for uberettiget ophævelse ikke ville blive forfulgt.

Processuelle spørgsmål

Kendelse af 11. januar 2024 i sag 50.2023

Mellem en elev, der var under uddannelse som eventtekniker, og en virksomhed blev der i Det faglige udvalg indgået forlig om efterbetaling af et beløb. Af forliget fremgik, at det kunne tvangsfuldbyrdes efter reglerne i retsplejeloven. Af forliget fremgik desuden, at der var enighed om, at overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund var gældende for uddannelsesaftalen. Betalingsdelen af forliget blev opfyldt med undtagelse af et beløb på 4.682,79 kr. Eleven rejste efterfølgende et nyt krav mod virksomheden, som udover lønkrav for en periode efter forliget også omfattede manglende afregning af beløbet på 4.682,79 kr. Desuden nedlagde eleven påstand om, at virksomheden skulle tilpligtes at aflønne eleven efter overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund. Tvistighedsnævnet udtalte, at manglende opfyldelse af forliget, der ifølge sin ordlyd kunne tvangsfuldbyrdes efter retsplejeloven, skulle ske ved inddrivelse af gælden i henhold til dette eksekutionsfundament, og at Tvistighedsnævnet ikke kunne tage stilling til kravet om betaling af 4.682,79 kr., idet det ville indebære, at der blev opnået en eksigibel afgørelse vedrørende samme beløb 2 gange. Denne del af kravet blev derfor afvist. Tvistighedsnævnet afviste desuden at tage stilling til anerkendelsespåstanden med henvisning til, at eleven ikke havde retlig interesse deri, idet det fremgik af forliget, at der var enighed mellem parterne om, at overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund fandt anvendelse for uddannelsesaftalen. Den øvrige del af efterbetalingskravet blev taget til følge, herunder gav Nævnet eleven medhold i, at det var uberettiget, at virksomheden i efterbetalingskravet havde fratrukket et beløb på 4.511,41 kr. vedrørende frokostpause. Nævnet bemærkede herom, at eleven siden uddannelsesaftalens start havde modtaget løn for frokostpausen, og at der ikke var oplyst om forhold, der kunne begrunde, at denne ordning med tilbagevirkende kraft var ophørt. Virksomhedens modregning med dette beløb var derfor uberettiget.

Kendelse af 12. april 2024 i sag 66.2023

En lærling ønskede at ophæve sin uddannelsesaftale. Lærlingens fagforening henvendte sig derfor den 17. november 2022 uden varsel på virksomhedens adresse, hvor der blev afholdt et kort møde med virksomheden ejer, som accepterede at ophæve aftalen ensidigt for at sikre, at lærlingen kunne komme i skolepraktik. Fagforeningens repræsentant fremsendte senere samme dag et mødereferat, der blev underskrevet af parterne. Af referatet fremgik, at virksomheden ensidigt ophævede uddannelsesaftalen, at eleven var uden skyld i ophævelsen, at tilgodehavende ferie og SH udbetales i henhold til ferieloven, og at parterne var enige om, at der ikke kunne rejses yderligere krav i sagen. Efterfølgende blev det ved et løntjek konstateret, at lærlingen havde et lønkrav mod virksomheden, og fagforeningen rejste på den baggrund et yderligere krav mod virksomheden. Virksomheden afviste at betale med henvisning til, at der var indgået et forlig den 17. november 2022, der indebar, at der ikke kunne rejses yderligere krav i anledning af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet frifandt virksomheden. Nævnet henviste herved til, at referatet udgjorde en bindende forligsaftale mellem parterne, og at virksomhedsejerens opfattelse af forligets rækkevidde var støttet af aftalens ordlyd og omstændighederne ved aftalens indgåelse. Nævnet lagde endvidere vægt på, at fagforeningen havde taget initiativ til aftalen, og at aftalen var formuleret af fagforeningen, hvorfor uklarheder ved aftalens indhold kom lærlingen til skade. Det kunne ikke føre til et andet resultat, at fagforeningen ikke ved indgåelsen af aftalen var bekendt med, at der var et yderligere lønkrav, idet dette på enkel vis havde kunnet konstateres ved foretagelse af et løntjek.

Kendelse af 29. januar 2024 i sag 51.2023 og kendelse af 15. maj 2024 i sag 06.2024

En voksenlærling, der skulle uddannes som personvognsmekaniker, indgik for perioden 16. august 2021 til 17. august 2022 en uddannelsesaftale med virksomhed A. I oktober 2021 skete der en virksomhedsoverdragelse til virksomhed B, og aftaleperioden blev samtidig forlænget til 7. oktober 2022. Med virkning fra den 1. august 2022 skete der virksomhedsoverdragelse til virksomhed C. Af et tillæg til uddannelsesaftalen herom fremgik, at uddannelsesaftalen desuden blev forlænget til den 16. december 2022. Under et skoleophold i august 2022 blev lærlingen kontaktet af virksomhed C, der oplyste, at han ikke længere skulle møde i virksomheden, idet virksomheden var gået konkurs. Der blev ikke udarbejdet en skriftlig ophævelse, men erhvervsskolen registrerede, at uddannelsesaftalen var ophørt den 31. august 2022. Lærlingen, der ikke modtog løn for august måned 2022, indbragte herefter den 27. september 2023 sagen for Tvistighedsnævnet med krav om betaling af løn for august måned 2022. Virksomhed C, der fortsat var aktiv ifølge CVR, gav ikke møde. Tvistighedsnævnet tog kravet om løn til følge ved kendelsen af 29. januar 2024 i sag 51.2023.

Lærlingen indbragte derefter den 13. februar 2024 en ny sag for Tvistighedsnævnet med påstand om, at virksomhed C skulle betale godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen. Virksomheden, der fortsat var aktiv ifølge CVR, udtalte sig ikke i anledning af sagen og gav ikke møde under sagens behandling i nævnet. Tvistighedsnævnet lagde i kendelsen af 15. maj 2024 i sag 06.2024 til grund, at virksomheden uberettiget havde ophævet uddannelsesaftalen, og at lærlingen derfor efter fast praksis havde krav på en godtgørelse på 53.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet bemærkede, at den

omstændighed, at kravet om godtgørelse for uberettiget ophævelse ikke var rejst sammen med kravet om betaling af løn, ikke kunne føre til et andet resultat. Nævnet lagde herved vægt på, at der var tale om to selvstændige krav, som efter almindelige processuelle principper kunne forfølges hver for sig, jf. herved princippet i retsplejelovens § 249. Nævnet bemærkede endvidere, at der ikke var grundlag for at anse kravet for bortfaldet ved passivitet. Nævnet lagde herved vægt på, at virksomheden ikke havde udtalt sig i anledning af sagen, og der heller ikke i øvrigt havde været drøftelser mellem parterne om kravet. Der var derfor ikke grundlag for at antage, at der var skabt en berettiget forventning hos virksomheden om, at kravet vedrørende godtgørelse for uberettiget ophævelse ikke ville blive forfulgt.

Prøvetid, EUL § 60, stk. 2

Kendelsen i sag 16.2023, der er omtalt i Årsberetningen for 2023, er stadfæstet af byretten, men er efter det oplyste indbragt for landsretten.

Kendelse af 19. april 2024 i sag 44.2023

En elev indgik den 29. september 2022 en aftale med en Kommune om uddannelse til social- og sundhedsassistent med uddannelsesperiode fra den 1. november 2022 til den 6. februar 2026. Efter at have gennemført grundforløb og 1. hovedforløb startede eleven i sit første praktikforløb den 25. maj 2023. Den 22. august 2023 ophævede Kommunen efter en partshøring uddannelsesaftalen med eleven. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet, idet hun var af den opfattelse, at ophævelsen var uberettiget, og at Kommunen burde have givet hende en anden praktikplads. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var berettiget, idet den var sket i prøvetiden, og at eleven derfor ikke kunne gøre krav gældende mod Kommunen. Tvistighedsnævnet henviste herved til, at elevens prøvetid først startede den 25. maj 2023, da hun startede i praktik, idet skoleophold ikke medregnes i prøvetiden, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, 2. pkt.

Kendelse af 14. oktober 2024 i sag 21.2024

En lærling indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed med start den 9. august 2022. Den 7. november 2022 underskrev lærlingen og virksomheden en blanket om ophævelse af uddannelsesaftalen. Af blanketten fremgik ved afkrydsning, dels at ophævelsen var sket i prøvetiden, dels at ophævelsen var sket efter prøvetidens udløb efter gensidig aftale. I blanketten var desuden anført, at ophævelsen havde virkning fra den 25. november 2022. Der forelå herudover en blanket om ophævelse, der var dateret den 25. november 2022, og hvori det var angivet, at virksomheden efter prøvetidens udløb ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen med virkning fra den 25. november 2022 på grund af manglende ordrer. Virksomheden havde i svarskriftet oplyst, at blanketten af 7. november 2022 var udtryk for en gensidig forlængelse af prøvetiden på grund af virksomhedens økonomiske vanskeligheder. Tvistighedsnævnet, der bemærkede, at prøvetiden udløb den 8. november 2022, lagde efter bevisførelsen til grund, at blanketten, som parterne havde underskrevet den 7. november 2022, havde haft til formål at forlænge prøvetiden til

den 25. november 2022. Nævnet bemærkede, at erhvervsuddannelsesloven ikke giver mulighed for at forlænge prøvetiden, medmindre betingelserne i § 58 er opfyldt, hvilket ikke var tilfældet. Aftalen af 7. november 2022 om forlængelse af prøvetiden kunne derfor ikke tillægges retsvirkning mellem parterne, og uddannelsesaftalen måtte – i overensstemmelse med det der fremgik af blanketten, som virksomheden havde underskrevet den 25. november 2022 - anses for ophævet ensidigt af virksomheden denne dag. Ophævelsen, der således havde fundet sted efter prøvetidens udløb, var uberettiget, da virksomhedens økonomiske forhold efter fast praksis ikke indebar, at betingelserne for ophævelse af uddannelsesaftalen i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2, var opfyldt. Nævnet tillagde derfor lærlingen en godtgørelse på 40.000 kr.

Renter

Kendelse af 30. april 2024 i sag 02.2024

En elev, der havde indgået en uddannelsesaftale med en virksomhed for perioden 12. august 2019 til 11. august 2023, gjorde efter uddannelsesaftalens ophør krav på efterbetaling af løn mv. for hele uddannelsesperioden. Ved brev af 24. november 2023 indbragte eleven kravet for Det faglige udvalg, som den 8. januar 2024 konstaterede, at forligsmulighederne var udtømt. Sagen blev derefter den 29. januar 2024 indbragt for Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet fandt, at kravet i det væsentlige var opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Tvistighedsnævnet tog derfor med en mindre korrektion kravet til følge med den bemærkning, at krav vedrørende løn og løndelev er undergivet 5-årig forældelse. Der var desuden nedlagt påstand om procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato. Om rentekravet bemærkede Tvistighedsnævnet, at det ved Arbejdsrettens dom af 12. april 2023 i sag 2022-578 er lagt til grund, at rente af lønkrav er omfattet af 3-årig forældelse. I overensstemmelse med Tvistighedsnævnets kendelse af 26. juni 2023 i sag 70.2022 blev forældelsen anset for afbrudt ved sagens indbringelse for Det faglige udvalg, jf. forældelseslovens § 16, stk. 3. Forældelsen af renterne var således i den foreliggende sag afbrudt den 24. november 2023, og eleven havde derfor krav på rente fra den 25. november 2020 og senere.

Sagsomkostninger, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3

Ingen kendelser.

Sygdom (se ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)

Kendelse af 17. december 2024 i sag 15.2024

En slagterlærling indgik en uddannelsesaftale med et slagteri for perioden fra den 23. januar 2023 til den 22. januar 2025. Den 28. april 2023 fik han en advarsel med henvisning til "for meget dokumenteret fravær". Advarslen gjaldt i 3 måneder. Efterfølgende havde lærlingen en række sygdomsperioder. Den 20. februar 2024 blev der holdt et forligsmøde på baggrund af lærlingens fravær. Af et referat fra mødet

fremgik, at lærlingen i løbet af 13 måneder havde haft 17 fraværsperioder, der samlet set udgjorde op mod 50 % af den samlede tilstedeværelsestid. Det var ubestridt, at sygefraværet var lovligt. Lærlingen indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om en godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget og tillagde lærlingen, der var vokselev, en godtgørelse på 53.000 kr. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at lærlingen inden indgåelsen af uddannelsesaftalen havde oplyst virksomheden om, at han havde et dårligt knæ, og at en væsentlig del af fraværet skyldtes problemer med knæet. Under hensyn hertil sammenholdt med, at slagteriet på intet tidspunkt havde bedt om en lægeerklæring, herunder en mulighedserklæring, fandt Tvistighedsnævnet, at slagteriet ikke havde løftet bevisbyrden for, at en væsentlig forudsætning for indgåelse af uddannelsesaftalen senere var bristet som følge af sygefraværet. Nævnet lagde endvidere vægt på, at der ikke var fremlagt dokumentation for, at lærlingens faglige niveau var utilstrækkeligt, ligesom der ikke havde været nogen dialog med Det faglige udvalg eller erhvervsskolen om forlængelse af uddannelsesaftalen.

Kendelse af 1. november i sag 19.2024

En elev sygemeldte sig den 10. januar 2023 til sin leder. Senere samme dag sendte virksomhedens direktør og ejer pr. mail et brev til hende med en advarsel for planlagt at udeblive fra arbejdspladsen. Som begrundelse for advarslen var bl.a. anført, at hun inden sin ferie den 23. december 2022 ifølge de andre ansatte havde sagt farvel og åbenlyst havde fortalt, at hun ikke kom tilbage efter ferien. I brevet blev hun desuden pålagt at møde den følgende dag, og det var anført, at udeblivelse ville føre til ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven gav ikke møde den 11. januar 2023, men oplyste virksomheden om, at hun fortsat var syg, og at hendes læge havde anbefalet, at der blev udarbejdet en mulighedserklæring. Den 20. januar 2022 ophævede virksomheden uddannelsesaftalen. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om bl.a. en godtgørelse på 53.000 kr. for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Inden mødet i Tvistighedsnævnet havde virksomhedens direktør fremsendt en lægeerklæring, hvoraf fremgik, at han var forhindret i at møde i retten, idet han "blev meget psykisk påvirket". Formanden for Tvistighedsnævnet havde med henvisning til, at erklæringen måtte forstås således, at direktøren blev psykisk påvirket på grund af sagen, bestemt, at der ikke forelå lovligt forfald, hvilket direktøren blev gjort bekendt med. Direktøren gav ikke møde under sagens behandling, og han havde desuden bedt virksomhedens advokat om heller ikke at give møde. Tvistighedsnævnet bestemte, at sagen kunne behandles. Tvistighedsnævnet tog elevens påstand om en godtgørelse for uberettiget ophævelse til følge og henviste herved til, at elevens forklaring om sygemeldingen var støttet af et notat fra hendes læge, og at det intet grundlag var for at antage, at der som anført i advarslen var tale om planlagt udeblivelse. Advarslen var derfor uberettiget. Herefter, og da det kunne lægges til grund, at eleven fortsat var syg den 20. januar 2023, var også ophævelsen uberettiget.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

Særlige lønreguleringsspørgsmål

Ingen kendelser.

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

Ingen kendelser.

Udeblivelse, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet

Kendelse af 1. november i sag 19.2024

En elev sygemeldte sig den 10. januar 2023 til sin leder. Senere samme dag sendte virksomhedens direktør og ejer pr. mail et brev til hende med en advarsel for planlagt at udeblive fra arbejdspladsen. Som begrundelse for advarslen var bl.a. anført, at hun inden sin ferie den 23. december 2022 ifølge de andre ansatte havde sagt farvel og åbenlyst havde fortalt, at hun ikke kom tilbage efter ferien. I brevet blev hun desuden pålagt at møde den følgende dag, og det var anført, at udeblivelse ville føre til ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven gav ikke møde den 11. januar 2023, men oplyste virksomheden om, at hun fortsat var syg, og at hendes læge havde anbefalet, at der blev udarbejdet en mulighedserklæring. Den 20. januar 2022 ophævede virksomheden uddannelsesaftalen. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om bl.a. en godtgørelse på 53.000 kr. for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Inden mødet i Tvistighedsnævnet havde virksomhedens direktør fremsendt en lægeerklæring, hvoraf fremgik, at han var forhindret i at møde i retten, idet han "blev meget psykisk påvirket". Formanden for Tvistighedsnævnet havde med henvisning til, at erklæringen måtte forstås således, at direktøren blev psykisk påvirket på grund af sagen, bestemt, at der ikke forelå lovligt forfald, hvilket direktøren blev gjort bekendt med. Direktøren gav ikke møde under sagens behandling, og han havde desuden bedt virksomhedens advokat om heller ikke at give møde. Tvistighedsnævnet bestemte, at sagen kunne behandles. Tvistighedsnævnet tog elevens påstand om en godtgørelse for uberettiget ophævelse til følge og henviste herved til, at elevens forklaring om sygemeldingen var støttet af et notat fra hendes læge, og at det intet grundlag var for at antage, at der som anført i advarslen var tale om planlagt udeblivelse. Advarslen var derfor uberettiget. Herefter, og da det kunne lægges til grund, at eleven fortsat var syg den 20. januar 2023, var også ophævelsen uberettiget.

Sagen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

Virksomhedsoverdragelse

Ingen kendelser.

3.

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

Omtalte kendelser afsagt i 2024 efter sagsnummer

14.2023 og 15.2023 – Kendelse af 6. august 2024

- Konkurrerende overenskomster
- Nævnets sammensætning, erhvervsuddannelseslovens § 64

16.2023 – kendelse af 12. oktober 2023 (omtalt i årsberetningen for 2023)

- Ligebehandlingsloven
- Ophævelse af uddannelsesaftalen
- Prøvetid

17.2023 - Kendelse af 29. januar 2024

- Konkurrerende overenskomster
- Nævnets sammensætning, erhvervsuddannelseslovens § 64
- Overenskomstfortolkning

35.2023 - Kendelse af 2. december 2024

- Konkurrerende overenskomster
- Nævnets sammensætning, erhvervsuddannelseslovens § 64

39.2023 - Kendelse af 30. april 2024

- Virksomhedens ensidige ophævelse

44.2023 - Kendelse af 19. april 2024

- Virksomhedens ensidige ophævelse
- Prøvetid

50.2023 - Kendelse af 11. januar 2024

- Afvisning/Bortfald
- Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2
- Processuelle spørgsmål

51.2023 - Kendelse af 29. januar 2024 (jf. sag 06.2024)

- Virksomhedens ensidige ophævelse
- Processuelle spørgsmål
- Passivitet

53.2023 - Kendelse af 18. marts 2024

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

56.2023 - Kendelse af 16. maj 2024

- Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2
- Virksomhedens ensidige ophævelse

57.2023 - Kendelse af 16. maj 2024

- Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2
- Virksomhedens ensidige ophævelse

66.2023 - Kendelse af 12. april 2024

- Processuelle spørgsmål

02.2024 - Kendelse af 30. april 2024

- Forældelse
- Renter

06.2024 - kendelse af 15. maj 2024 (jf. 51.2023)

- Virksomhedens ensidige ophævelse
- Processuelle spørgsmål
- Passivitet

12. 2024 - Kendelse af 27. august 2024

- Ansættelsesbevisloven /Mangelfuldt ansættelsesbevis

15.2024 - Kendelse af 17. december 2024

- Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59
- Virksomhedens ensidige ophævelse
- Sygdom

19.2024 - Kendelse af 1. november

- Virksomhedens ensidige ophævelse
- Sygdom
- Udeblivelse

21.2024 - Kendelse af 14. oktober 2024

- Virksomhedens ensidige ophævelse
- Prøvetid

28.2024 - Kendelse af 10. oktober 2024

- Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

34.2024 - Kendelse af 17. december 2024

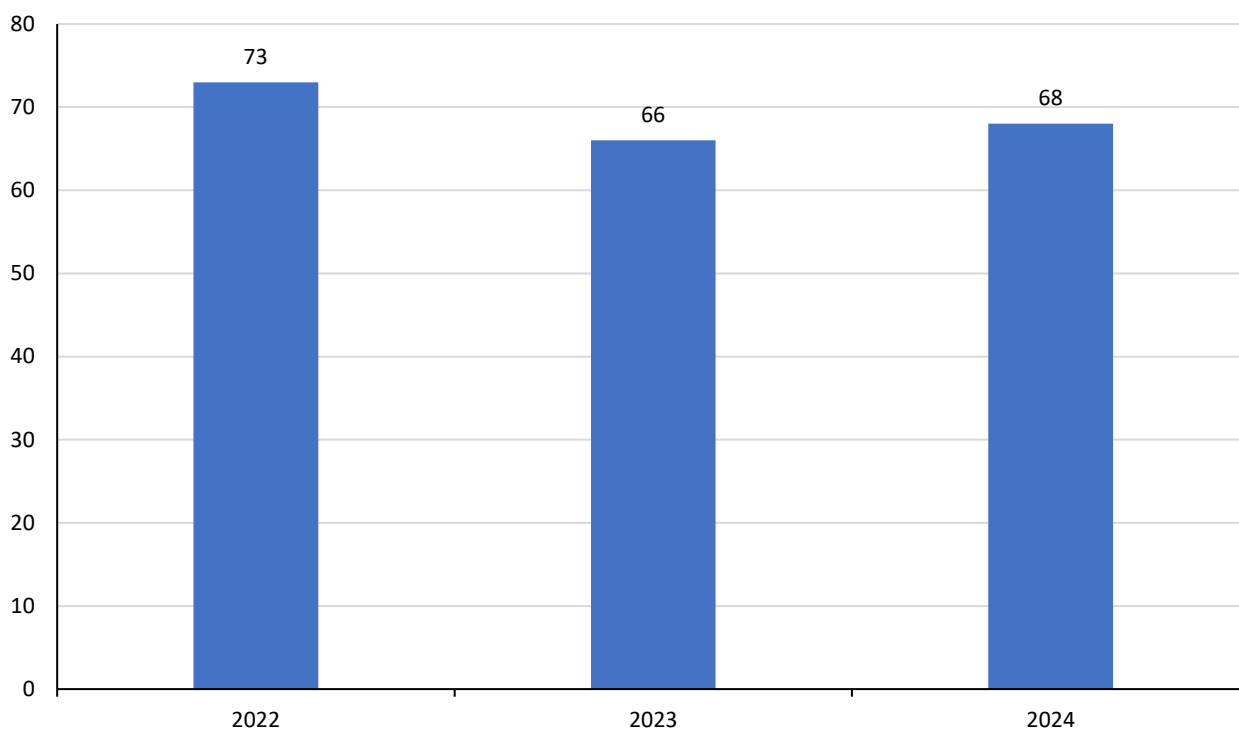
- Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2
- Elevens ensidige ophævelse

4.

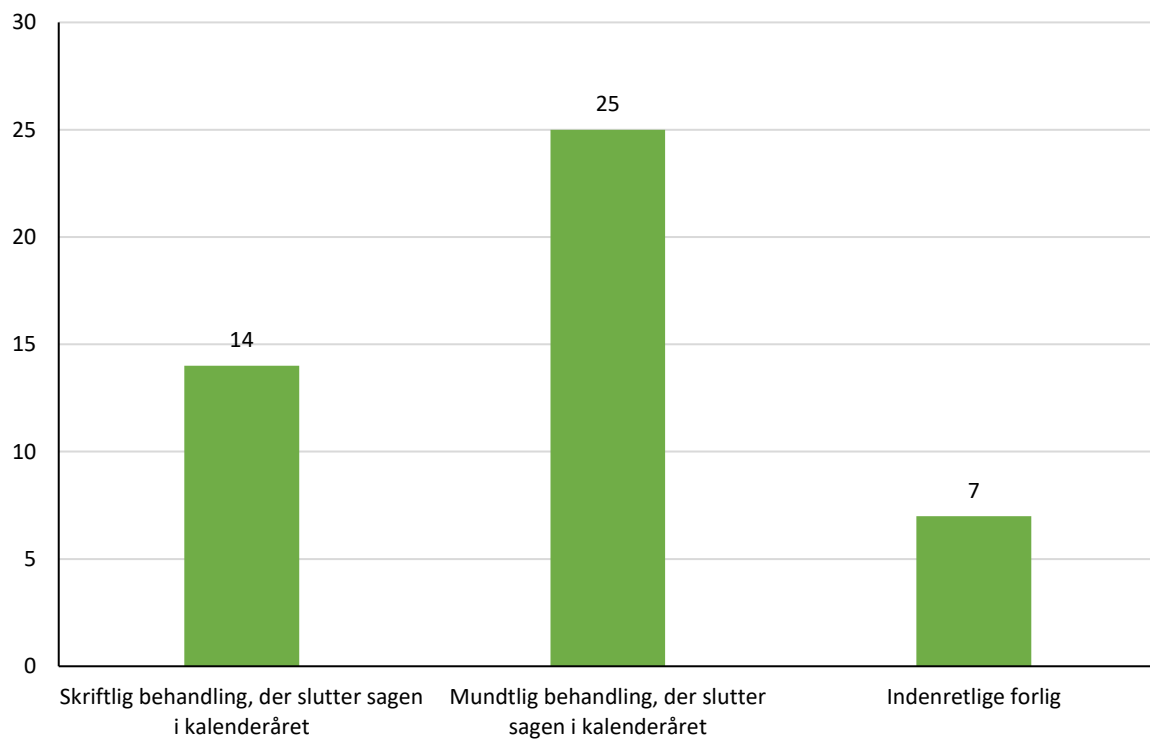
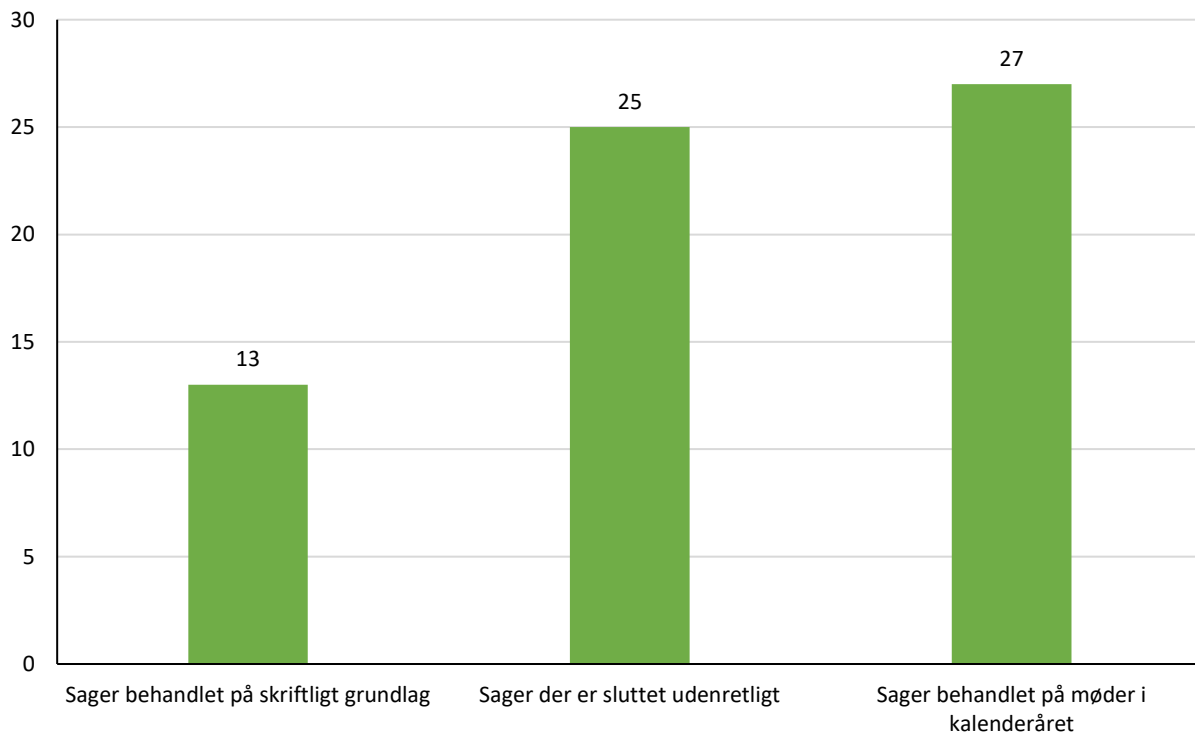
Statistik

Tvistighedsnævnet modtog i 2024 i alt 68 sager. Bemærk at antal modtagne sager (grundet nævnets sagsbehandlingstid) ikke er lig med antal behandlede sager i året. Tvistighedsnævnet har på sine møder behandlet alt 27 sager, mens 13 sager har været behandlet på skriftligt grundlag. Af de sager, der er behandlet på møder, er 3 sager afvist på grund af klagers udeblivelse, 17 sager er afsluttet ved kendelse, dog således at 2 kendelser først er udsendt i 2025, mens 7 sager er afsluttet ved indenretlige forlig. Der er således i 2024 afsluttet 40 sager efter behandling i nævnet. Herudover er et antal sager sluttet udenretligt. Tvistighedsnævnet, der primo 2024 havde 27 verserende sager, havde ultimo 2024 32 verserende sager. Tvistighedsnævnet har i 2024 haft i alt 20 mødedage. I 2024 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i Tvistighedsnævnet 5,3 måneder. Der gik i gennemsnit 18 dage fra nævnsmødet, til der forelå en kendelse i sagen.

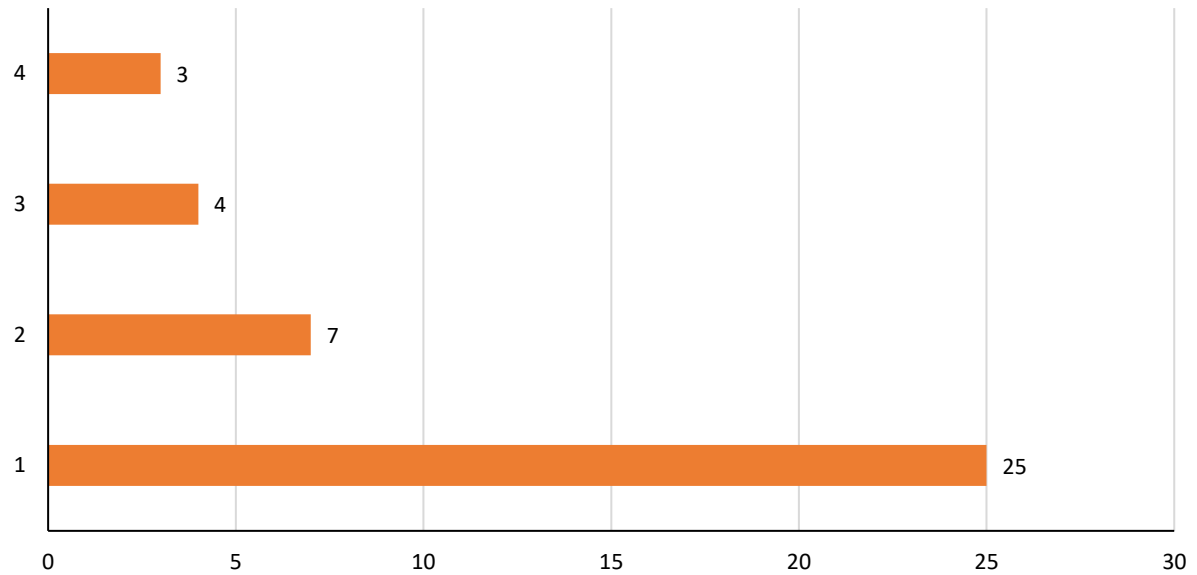
Sager modtaget i Tvistighedsnævnet



Sagernes forløb



Kendelser og forlig i afsluttede sager



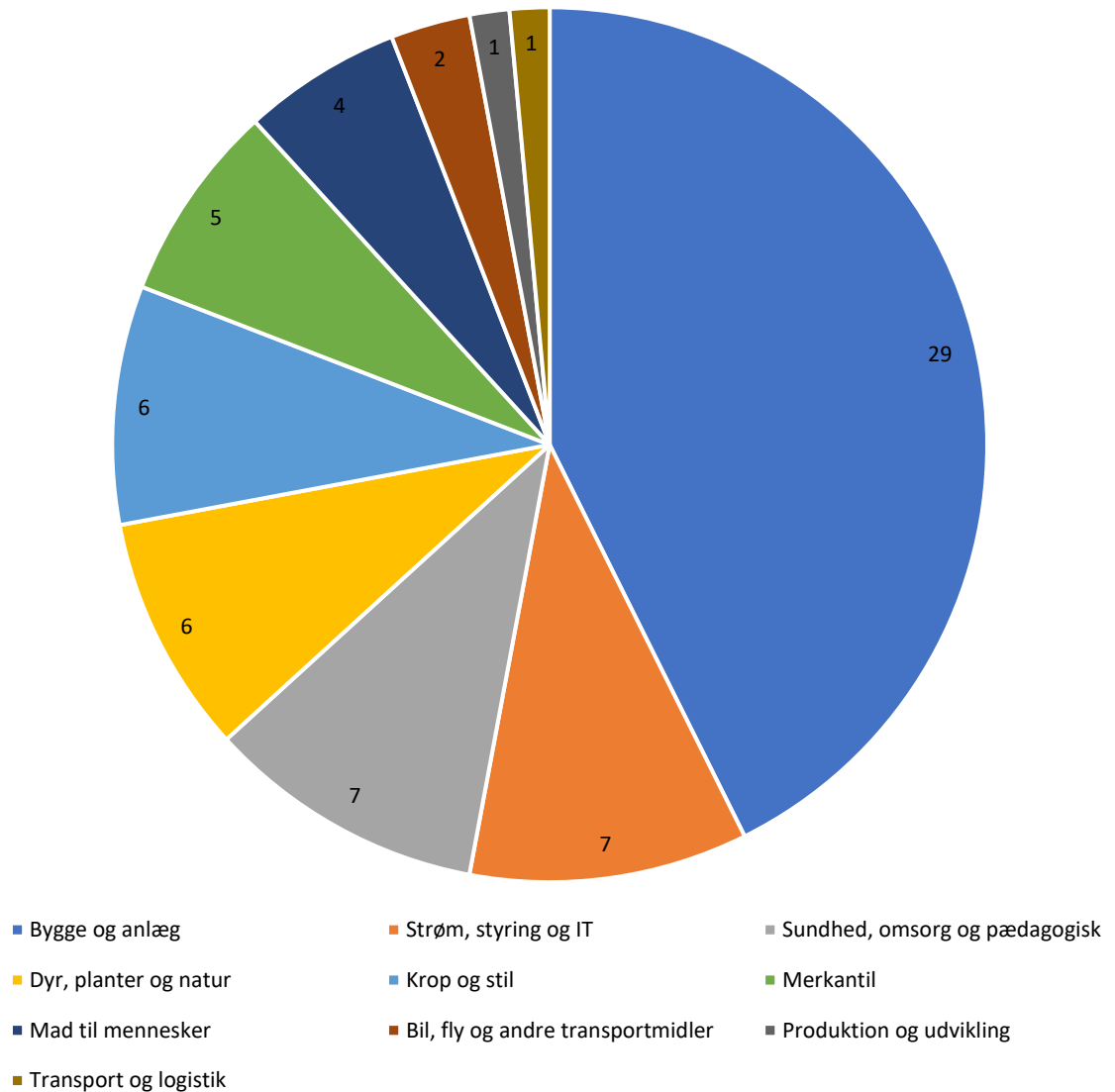
1: Hel/delvis medhold

2: Forlig

3: Frifindelse

4: Afvisning

Sager behandlet i 2024 fordelt på fagområder



Del 2

Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder

Formand:

Landsdommer Ida Skouvig (beskikket i perioden 1. marts 2020 – 29. februar 2024 og 1. marts 2024 til 29. februar 2028)

Medlemmer

Udpeget af Fagbevægelsens Hovedorganisation:

Advokat Lene Møller Casadepax (1. juli 2023 - den 30. juni 2027)

Stedfortræder: uddannelseskonsulent Torben Andresen Lindhardt (1. juli 2023 - den 30. juni 2027)

Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening

Chefkonsulent Sune Holm Pedersen (16. maj 2022 -15. maj 2026)

Stedfortræder: chefkonsulent Anne Wieth-Knudsen (1. juli 2023 - den 30. juni 2027)

Udpeget af KL og Danske Regioner i Danmark:

Specialkonsulent, cand.jur. Michael Christian Wolffhechel (21. december 2020 – 20. december 2024) (21. december 2024 - 20. december 2028)

Stedfortræder: specialkonsulent Line Folke (1. juli 2023 - den 30. juni 2027)

Udpeget af Finansministeriet:

Specialkonsulent Josephine Tækker (1. juli 2023 - den 30. juni 2027)

Stedfortræder: fuldmægtig Jonathan Wodskou Bengtsson (1. juli 2023 - den 30. juni 2027)

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 Oplæringsvirksomheder

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

Ankenævnet træffer afgørelse i sager, hvor Det faglige udvalg ikke fuldt ud har imødekommet en virksomheds ansøgning om at blive godkendt som oplæringsvirksomhed efter § 46, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, jf. lovens § 47, stk. 1, og § 1, stk. 1, i bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder. Ved lov nr. 324 af 30. marts 2023 er det præciseret, at Det faglige udvalg kan tilbagekalde godkendelser. Afgørelser herom kan også påklages til ankenævnet.

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

Ankenævnets afgørelser kan indbringes for domstolene.

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

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

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

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

2.

Beskrivelse af en typisk sag i Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder

Sagen indbringes

Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder behandler klager fra virksomheder, hvor Det faglige udvalg helt eller delvist ikke har godkendt virksomheden som praktikvirksomhed, eller hvor en godkendelse som oplæringsvirksomhed er tilbagekaldt. Klagen kan enten indgives af virksomheden eller af den faglige organisation, som virksomheden er medlem af. En afgørelse truffet af Det faglige udvalg om ikke at tilbagekalde en godkendelse helt eller delvis, kan tillige indbringes for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder af arbejdsgiver- eller arbejdstagerrepræsentanter i Det faglige udvalg.

Krav til klageren

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

Sagens behandling

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

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

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

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

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

Relevante love

- Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 961 af 16. august 2024
- Bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, jf. bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007.

3.

Praksis – omtalte afgørelser efter sagsnummer (med referat)

Afgørelse af 5. august 2024 i sag 02.2023

Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder stadfæstede den 12. september 2022 i sag 02.2022 (gengivet i årsberetningen for 2022) en afgørelse truffet af Det faglige udvalg for Gastronomuddannelsen om ikke at godkende produktionsenhed A under direktør D's ledelse som oplæringssted for gastronomelever. Produktionsenhed A var på daværende tidspunkt en produktionsenhed under virksomheden V, hvor D var direktør. Virksomhed V gik efterfølgende konkurs, og virksomheden S, der ejede produktionsenhed A, søgte derefter om godkendelse af produktionsenhed A som oplæringssted for gastronomelever. Ansøgningen blev indgivet af direktøren for virksomhed S, der var ægtefælle til D. Det faglige udvalg gav afslag på ansøgningen. Virksomhed S indbragte afslaget for Ankenævnet. Ankenævnet tiltrådte, at Det faglige udvalg på baggrund af sagens oplysninger, herunder om ejerforholdene og ledelsesforholdene for henholdsvis virksomhed V og virksomhed S, havde lagt til grund, at D, uanset at han ikke formelt var ejer eller leder af virksomhed S, fortsat havde en betydelig indflydelse på forholdene på produktionsenhed A. Der måtte derfor ved vurderingen af, om virksomhed S kunne tilbyde elever tilfredsstillende forhold på produktionsenhed A, lægges vægt på de samme oplysninger, som der blev lagt vægt på ved den tidligere afgørelse om ikke at godkende produktionsenhed A som lærested under D's ledelse. Ankenævnet, der ikke fandt grundlag for at tilsidesætte Det faglige udvalgs skøn over, at virksomhed S på den baggrund ikke opfyldte betingelserne for at blive godkendt som lærested, stadfæstede derfor Det faglige udvalgs afgørelse. Virksomhed S' øvrige indsigelser om forvaltningsretlige mangler ved Det faglige udvalgs afgørelse kunne ikke føre til et andet resultat.

Afgørelse af 1. oktober 2024 i sag 04.2024

Det Faglige Fællesudvalg for Struktør-, Brolægger- og Tagdækkerfaget gav en virksomhed afslag på en ansøgning om godkendelse som lærested for lærlinge under uddannelse til tagdækker med den begrundelse, at der i virksomheden ikke var faglært personale, som ville kunne varetage en faglig oplæring af en tagdækkerlærling. Virksomheden klagede over afgørelsen og henviste herved til, at indehaveren ikke var faglært, men havde 15 års erfaring inden for branchen, havde taget forskellige AMU-kurser inden for faget og havde oplært diverse arbejdsmænd. Ankenævnet stadfæstede Det faglige udvalgs afgørelse, idet nævnet ikke fandt grundlag for at tilsidesætte Det faglige udvalgs skøn, der var truffet på baggrund af udvalgte særlige faglige indsigter.

Afgørelse af 15. oktober 2024 i sag 05.2024

Det Faglige Udvalg for Anlægsgartneri gav en virksomhed afslag på en ansøgning om godkendelse som lærested for elever under uddannelse til Anlægsgartner med specialet anlægsteknik med den begrundelse, at virksomheden ikke havde faglært personale, som ville kunne varetage en faglig oplæring af en anlægsteknikerlærling. Virksomhedens indehaver henviste til støtte for klagen til, at virksomheden havde

eksisteret i 18 år og i perioden havde brugt selvstændige som arbejdskraft. Virksomheden var desuden i 2018 blevet godkendt som lærested for elever under uddannelse til anlægsgartner. I et høringssvar oplyste Det faglige udvalg, at virksomheden i 2018 blev godkendt som lærested til én lærling. Godkendelsen var betinget af, at forløbet blev evalueret efter 1½ år. Da virksomheden ikke på baggrund af godkendelsen ansatte en lærling, blev godkendelsen passivstillet i 2019. Ankenævnet stadfæstede Det faglige udvalgs afgørelse. Nævnet lagde herved vægt på, at der ikke var grundlag for at tilsidesætte Det faglige udvalg skøn, der var truffet på baggrund af udvalgets særlige faglige indsigt.

Afgørelse af 30. august 2024 i sag 01.2024

Uddannelsesudvalget for Frisører og Kosmetikere gav en virksomhed afslag på en ansøgning om godkendelse som lærested for en frisørelev med henvisning til, at uddannelsesudvalget på baggrund af oplysningerne i sagen vurderede, at virksomheden efter erhvervsuddannelseslovens § 31 og § 46 ikke kunne godkendes som lærested for en frisørelev. I afgørelsen var om sagens oplysninger anført, at der forelå "rapport om lærestedets egnethed, optaget i forbindelse med kontrolbesøg". Uddannelsesudvalget oplyste i sit høringssvar, at udvalget samme dag, som afgørelsen blev truffet, mundtlig uddybede begrundelsen for afslaget over for virksomheden, og at det herved blev oplyst, at det var udvalgets vurdering, at virksomheden ikke kunne give tilfredsstillende oplæringsforhold, da den oplæringsansvarlige ikke var uddannet på ét af tre nærmere angivne uddannelsessteder i Danmark. Af høringssvaret fremgik desuden, at oplysningen om, at der var foretaget en besigtigelse af virksomheden, ikke var korrekt, og at der ikke var foretaget høring af virksomheden, inden afgørelsen blev truffet. Indehaveren af virksomheden anførte til støtte for klagen navnlig, at hun havde taget sin uddannelse i Ukraine, at hendes uddannelse var langt mere omfattende end tilsvarende uddannelser i Danmark, og at hun i sin ansøgning om godkendelse havde tilbudt at tilsende Uddannelsesudvalget for Frisører og Kosmetikere dokumentation for sin uddannelse. Ankenævnet ophævede uddannelsesudvalgets afgørelse og hjemviste sagen til fornyet behandling. Ankenævnet lagde herved vægt på, at uddannelsesudvalget ikke forud for sin afgørelse havde foretaget partshøring af virksomheden. Virksomheden havde derfor ikke haft mulighed for at komme med sine bemærkninger til sagen forud for, at afgørelsen blev truffet, herunder bemærkninger til den urigtige oplysning om, at der var foretaget kontrolbesøg i virksomheden, ligesom der ikke havde været anledning for virksomheden til at eftersende dokumentation for indehaverens uddannelse. Ankenævnet lagde endvidere vægt på, at udvalget ikke havde begrundet sin afgørelse i tilstrækkelig grad, hverken skriftlig eller ved den efterfølgende mundtlige uddybning. Ankenævnet bemærkede herved navnlig, at der skulle foretages en konkret vurdering af indehaverens kompetencer på baggrund af hendes dokumentation for sin uddannelse. Dokumentationen burde derfor have været indhentet som led i udvalgets behandling af sagen. Der var desuden ikke givet en vejledning om, hvad virksomheden skulle foretage sig for at opnå godkendelsen. Afgørelsen led på den baggrund af så væsentlige mangler ved sagsbehandlingen, at afgørelsen var ugyldig.

Afgørelse af 30. august 2024 i sag 02.2024

Malerfagets faglige Fællesudvalg gav en virksomhed afslag på en ansøgning om godkendelse som lærested for lærlinge under uddannelse som bygningsmaler. Som begrundelse herfor henviste udvalget til, at virksomheden tidligere havde indgået otte uddannelsesaftaler, som alle var ophævet efter meget kort tid, og at såvel lokale rådgivere som erhvervsskolen havde udtalt, at virksomheden ikke var parat til at modtage og oplære lærlinge i optimale rammer. Det var fællesudvalgets vurdering, at virksomheden ikke havde indsigt i, hvilke krav der kunne stilles til lærlinges forudgående kompetencer, og at virksomheden derfor ikke kunne sikre uddannelsesforhold, der kunne indfri normale beskæftigelsesforhold i faget og dermed heller ikke uddannelsens samlede faglige uddannelsesmål. Der var forud for afgørelsen foretaget en besigtigelse af virksomheden. Virksomheden klagede over afgørelsen og henviste herved til, at sagsbehandlingen havde været mangelfuld, og at ikke alle forhold var blevet belyst. Virksomheden redegjorde herunder for sin opfattelse af forløbet med de otte uddannelsesaftaler. Ankenævnet stadfæstede fællesudvalgs afgørelse af 2. april 2024. Nævnet lagde herved vægt på, at afgørelsen var truffet på baggrund af en besigtigelse og Udvalgets særlige kendskab til virksomheden, herunder virksomhedens historik som oplæringssted, og at der ikke var grundlag for at tilsidesætte Udvalgets skøn.

4.

Statistik

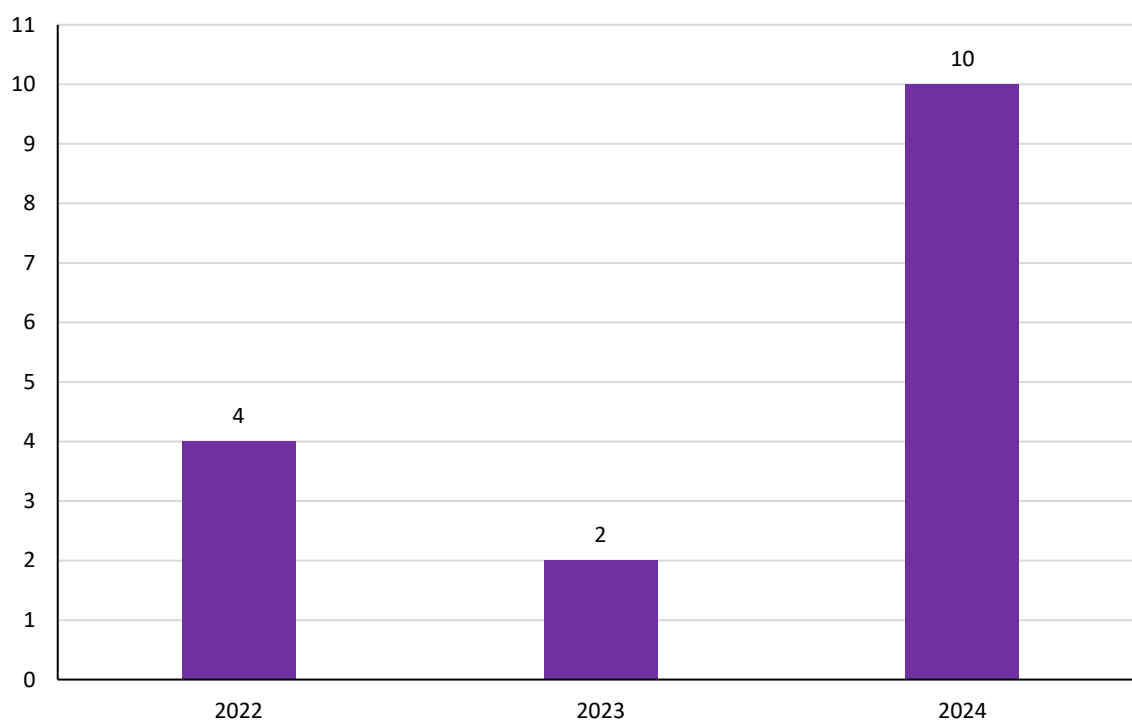
Sager modtaget i Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder

Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder modtog i 2024 i alt 10 sager.

Ankenævnet har i 2024 truffet afgørelse i 5 af sagerne.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager behandlet af nævnet i 2024 var 4,7 måneder.

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



Figur 2. Antal af sager i 2024 fordelt på fagområder

