

Årsberetning 2023

Årsberetning – Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder

Formandens beretning

Tvistighedsnævnet har på sine møder i 2023 behandlet i 34 sager, mens 12 sager har været behandlet på skriftligt grundlag. 21 kendelser er omtalt i denne årsberetning.

Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder har modtaget 2 sager. Der er truffet afgørelse i 1 sag, som omtales i årsberetningen.

Sagsbehandlingstiden

For 2023 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i Tvistighedsnævnet 5,2 måneder, mens den for 2022 var 6,1 måneder og i 2021 7,9 måneder. Der er således tale om et fald i den gennemsnitlige sagsbehandlingstid. Antallet af afgjorte sager er samtidig steget lidt, og udviklingen i sagsbehandlingstiden må derfor anses for tilfredsstillende. Der er i 2023 modtaget 66 sager mod 73 sager i 2022 og 55 sager i 2021.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder var 6,1 måneder.

Ny bekendtgørelse for Tvistighedsnævnet

Bekendtgørelse nr. 1318 af 22. november 2023 om Tvistighedsnævnet har erstattet bekendtgørelse nr. 729 af 29. juni 2012. Den nye bekendtgørelse er trådt i kraft den 1. december 2023. Bekendtgørelsen indeholder udover bestemmelser om behandlingen af tvistigheder mellem elever og lærlinge og deres oplæringsvirksomheder også bestemmelser om behandlingen af sager mellem udenlandske praktikanter på det grønne område og deres praktiksted. En række frister, herunder for indlevering af svarskrift og anmodning om omberømmelse, er nedsat. Der er desuden nu kun krav på omberømmelse i de situationer, hvor sagen undtagelsesvist ikke er berømmet efter aftale med parterne. Bestemmelserne om skriftlig behandling er desuden ændret, så de følger den praksis, nævnet har fulgt de senere år.

Lovændring mv.

Lov nr. 324 af 28. marts 2023 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om arbejdsmiljø og lov om erhvervsuddannelser (Udmøntning af »Trepartsaftale om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser« og forlængelse af hjemmel til smileyordningen) indeholder ændringer af erhvervsuddannelsesloven af betydning for Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder og for Tvistighedsnævnet. Det fremgår således nu direkte af erhvervsuddannelsesloven § 47, at en godkendelse af en virksomhed som oplæringsvirksomhed helt eller

delvist kan tilbagekaldes. Dette er i overensstemmelse med ankenævnets hidtidige praksis. Herudover er der indsat en bestemmelse om, at en afgørelse truffet af det faglige udvalg om ikke at tilbagekalde en godkendelse kan indbringes for ankenævnet af arbejdsgiver- eller arbejdstagerrepræsentanter i det faglige udvalg. Af betydning for Tvistighedsnævnets arbejde er bestemmelsen i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, om ophævelse inden for 1 måned ændret, således at nævnet efter en konkret vurdering kan fravige fristen i sager om seksuel chikane.

Børne- og Undervisningsministeriet har som led i opfølgning på trepartsaftalen om initiativer til at modgå seksuel chikane på arbejdspladser nedsat et udvalg, der har haft til opgave at se på muligheden for fast tracks i de faglige udvalg og i Tvistighedsnævnet i sager om seksuel chikane. Udvalget har afgivet en rapport i januar 2024. Det fremgår heraf bl.a., at etablering af et fast track i Tvistighedsnævnet i sager om seksuel chikane kræver lovhjemmel.

Udenlandske praktikanter

Tvistighedsnævnet har heller ikke i 2023 modtaget klager fra udenlandske praktikanter.

Sagens behandling

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

Inhabilitet 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

Tvistighedsnævnet

Tvistighedsnævnets medlemmer og sekretariat

Formand

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

Medlemmer og stedfortrædere

Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:

Advokat Tine Benedikte Skyum (fast medlem) (1. juli 2020 - 30. juni 2024)

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

Overenskomstchef Stine Graaskov Lemke (stedfortræder) (1. juli 2020 - 30. april 2024)

Udpeget af Fagbevægelsens Hovedorganisation

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

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

Advokat Berit Lassen (stedfortræder) (12. november 2021- 30. juni 2024)

Sekretariatet

Sekretariatsfunktionen varetages af:

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

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

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

E-mail: tvist@naevneneshus.dk

1.

Præsentation af Tvistighedsnævnet

Tvistighedsnævnet blev oprettet i 1989 i medfør af lov om erhvervsuddannelser og er nedsat af 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. Nævnet træffer desuden afgørelse om sagsomkostninger. Er nævnet ikke den rette myndighed til at behandle sagen, afvises sagen fra behandling ved nævnet. Sagen kan indbringes for domstolene senest 8 uger efter, at nævnet har truffet afgørelse.

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 sagkyndige 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.

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

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

2.

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

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

Kendelser og domme vedrører et eller flere af nedennævnte emner:

- **Afvisning/Bortfald**
- **Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis**
- **Arbejdstidsdirektivet**
- **Corona/Covid-19**
- **Ferieloven**
- **Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59**
- **Forskelsbehandlingsloven**
(Forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse)
- **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
 - Sagsomkostninger (bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 24, stk. 4)
 - Sygdom
 - Særlige lønreguleringsspørgsmål
 - Tortgodtgørelse (godtgørelse for retsstridig krænkelse af frihed, fred, ære eller person)
 - Udeblivelse, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 20-23
 - Udenlandske praktikanter
 - Virksomhedsoverdragelse

Afvisning/Bortfald

Ingen sager

Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis

Kendelse af 30. maj 2023 i sag 62.2022

Ved en vokselevs indgåelse af en uddannelsesaftale underskrev parterne to blanketter herom med forskelligt indhold. Blanketterne var desuden mangelfuldt udfyldt. Efter prøvetidens udløb ophævede virksomheden ensidigt uddannelsesaftalen og bortviste eleven. Eleven, der var funktionær, gjorde herefter gældende, at han udover et lønkrav og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis havde krav på erstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter enten funktionærlovens § 2 b eller erhvervsuddannelsesloven. Lønkravet blev taget til følge. Tvistighedsnævnet, der fandt, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var uberettiget, tog også elevens krav om erstatning efter funktionærlovens § 3 til følge. Nævnet fandt endvidere, at ophævelsen var sket under særdeles skærpende omstændigheder. Det blev herved lagt til grund, at virksomheden havde overvåget eleven ved uretmæssigt at anbringe en GPS på hans private bil, og at virksomheden derved fandt frem til, at han opholdt sig på en tidligere ansats private adresse, hvor virksomheden derefter opsøgte ham under omstændigheder, der virkede skræmmende og voldsomme. Nævnet lagde endvidere til grund, at virksomheden ved ophævelsen uberettiget beskyldte eleven for krænkende forhold. Under hensyn hertil sammenholdt med, at uddannelsesaftalen blev ophævet ganske kort tid, inden eleven var færdiguddannet, lagde nævnet lagde til grund, at den godtgørelse, som eleven havde krav på efter erhvervsuddannelsesloven skulle forhøjes, og at godtgørelsen efter en halvering som følge af, at eleven var kompenseret for sit indtægtstab efter funktionærlovens § 3, udgjorde 53.000 kr. Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. Nævnet anførte herom, at blanketterne ikke indeholdt en fyldestgørende henvisning til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, at også de øvrige oplysningerne i uddannelsesaftalerne om løn gav anledning til betydelig tvivl om, hvilken løn eleven havde krav på, og at han som følge heraf havde et betydeligt lønkrav.

Kendelse af 23. juni 2023 i sag 70.2022

En elev indgik for perioden 22. august 2018 til 30. september 2020 en uddannelsesaftale med en virksomhed, hvorefter hun skulle have en kontoruddannelse med specialet spedition og shipping. I uddannelsesaftalen var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet anført som "HK handel og kontor". Eleven rejste efterfølgende et lønkrav på ca. 50.000 kr. med procesrente. Kravet var opgjort efter Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem HK Privat og Dansk Erhverv. Tvistighedsnævnet bemærkede, at såvel denne overenskomst som Industriens Funktionæroverenskomst var kollektive overenskomster inden for uddannelsesområdet. Da virksomheden ikke var medlem af en organisation, der var omfattet af en af overenskomsterne, og heller ikke havde tiltrådt en af overenskomsterne, og da det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken overenskomst der skulle gælde, fandt Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem HK Privat og Dansk Erhverv efter elevens valg anvendelse. Elevens lønkrav blev derfor taget til følge, idet Tvistighedsnævnet ikke fandt, at en betaling fra virksomheden på 15.000 kr. var sket til fuld og endelig afgørelse af kravet. Tvistighedsnævnet fandt med henvisning til forældelseslovens § 16, stk. 3, at forældelsen blev afbrudt ved indbringelse af sagen for det faglige udvalg den 27. juni 2022. Lønkravet var derfor ikke forældet, idet forældelsesfristen for lønkrav er 5 år, jf. forældelseslovens § 4, stk. 1. Nævnet lagde med henvisning til Arbejdsrettens dom af 12. april 2023 i sag 2022-578 til grund, at rente af lønkrav er omfattet af den almindelige 3-årige forældelse, og at eleven derfor alene havde krav på rente af lønkravet fra den 28. juni 2019. Tvistighedsnævnet tillagde endvidere eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. som følge af den manglende angivelse af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Nævnet lagde herved vægt på, at manglen var væsentlig sammenholdt med, at der var flere mulige overenskomster, og at der ikke var aflønnet efter en overenskomst.

Kendelse af 8. juni 2023 i sag 01.2023

En lærling, der skulle uddannes som bygningsnedker, indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed med uddannelsesperiode fra den 18. juli 2021 til den 2. september 2022. Rubrikken om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var ikke udfyldt. Den 5. september 2022 indgik parterne en ny aftale med uddannelsesperiode fra den 5. september til den 11. november 2022. I denne aftale var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet angivet som "Træ- og Møbeloverenskomsten/3F". Lærlingen fik i Tvistighedsnævnet medhold i et efterbetalingskrav på 31.335,77 kr. Tvistighedsnævnet fandt desuden, at den første uddannelsesaftale var mangelfuld, idet det ikke fremgik, hvilken kollektiv overenskomst der var gældende. Da manglen var væsentlig, og da der ikke var aflønnet efter overenskomsten, blev godtgørelsen fastsat til 7.500 kr. Tvistighedsnævnet fandt ligeledes, at den anden uddannelsesaftale var mangelfuld, idet den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet var Industri-, Træ-, og Møbeloverenskomsten, der indholdsmæssigt adskiller sig fra Træ- og Møbeloverenskomsten. Da manglen var væsentlig, blev godtgørelsen også for denne uddannelsesaftale fastsat til 7.500 kr.

Kendelse af 6. oktober 2023 i sag 10.2023

I en uddannelsesaftale for en kokkelev var ikke anført, at han var vokselev. Tvistighedsnævnet fandt, at ansættelsesbeviset som følge heraf var mangelfuldt. Godtgørelsen blev fastsat til 1.000 kr., da manglen ikke havde haft betydning, idet eleven gennem hele ansættelsesforløbet var blevet aflønnet som vokselev.

Kendelse af 27. oktober 2023 i sag 19.2023

En elev indgik en aftale om uddannelse som dyrepasser/hestemanager. Efter prøvetidens udløb blev uddannelsesaftalen ophævet. I blanketten om ophævelse var angivet, at ophævelsen var gensidig, og at ophævelsen skyldtes, at eleven var startet på en anden arbejdsplads. Af blanketten, der var underskrevet af virksomheden, fremgik desuden, at eleven ikke ønskede at underskrive. Tvistighedsnævnet fandt på den baggrund, at virksomheden ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen. Eleven forklarede, at hun ikke havde taget ansættelse et andet sted, men at virksomheden i en periode havde udlånt hende til en anden virksomhed. Tvistighedsnævnet fandt det ikke bevist, at eleven havde indgået en aftale med en anden virksomhed om ansættelse, og ophævelsen var derfor uberettiget. Tvistighedsnævnet bemærkede i den forbindelse, at det er fast antaget i Tvistighedsnævnets praksis, at en ophævelse, der sker som følge af en virksomheds økonomiske vanskeligheder, ikke indebærer, at virksomheden efter erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2, er berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen. Eleven blev desuden tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 5.000 kr. Tvistighedsnævnet lagde herved vægt på, at uddannelsesaftalen var mangelfuld, idet den alene indeholdt oplysninger om overenskomstparterne, men ikke angav, hvilken af flere overenskomster mellem overenskomstparterne der fandt anvendelse på uddannelsesforholdet. Uddannelsesaftalen indeholdt desuden ikke oplysninger om en lokalaftale, der var fulgt ved aflønningen.

Kendelse af 18. december 2023 i sag 25.2023

En elev, der skulle have en detailhandelsuddannelse, indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed for perioden fra den 1. september 2022 til den 31. august 2024. Uddannelsesaftalen, der blev underskrevet den 30. september 2022, blev indgået ved brug af Undervisningsministeriets blanket. Ligeledes den 30. september 2022 underskrev parterne en "Ansættelseskontrakt for ikke-funktionærer". Den 28. november 2022 underskrev begge parter endvidere en "Ansættelseskontrakt for funktionærer". Samme dag blev uddannelsesaftalen ophævet. Eleven rejste – udover et efterbetalingskrav – også krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 2x10.000 kr., idet hun gjorde gældende, at begge "Ansættelseskontrakter" var mangelfulde. Tvistighedsnævnet fandt, at "Ansættelseskontrakt for ikke-funktionærer" var behæftet med væsentlige mangler, bl.a. fordi lønnen var angivet med et for lavt beløb, ligesom det var angivet, at uddannelsesforholdet ikke var omfattet af en overenskomst, og at eleven kun havde krav på ferie med løn, hvis hun havde optjent ret dertil. Manglerne havde - i lyset af, at der ikke var sket aflønning i overensstemmelse med overenskomsten - haft betydning. Godtgørelsen herfor blev fastsat til 10.000 kr. Ansættelseskontrakten af 28. november 2022 var også mangelfuld, men nævnet fandt, at der ikke var grundlag for en godtgørelse herfor, idet dette tillæg ikke havde selvstændig betydning for aflønningen.

Nævnet henviste herved til, at godtgørelsen skulle fastsættes efter principperne i Højesterets dom gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2011, side 805. Vestre Landsrets dom, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2003, side 743, hvor der lægges vægt på, at ansættelsesbeviset også skal være anvendeligt som grundlag for forhandlinger om indgåelse af fremtidige arbejdsaftaler med andre arbejdsgivere, blev derfor ikke tillagt betydning.

Arbejdstidsdirektivet

Kendelse af 30. marts 2023 i sag 21.2022

En lærling, der var under uddannelse som godschauffør på vejtransportuddannelsen, havde i 25 uger i en referenceperiode på 26 uger i gennemsnit pr. uge haft 57,05 arbejdstimer, hvilket svarede til en overskridelse på 18,85 %, og den maksimale ugentlige arbejdstid på 60 timer pr. uge i henhold til kørehviletidsreglerne var i perioden overskredet 13 gange. Tvistighedsnævnet fandt på baggrund heraf, at lærlingens arbejdstid havde haft et sådant omfang, at hans rettigheder i henhold til arbejdstidsdirektivet for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren, således som dette er implementeret ved den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, var krænket. Han havde derfor krav på en godtgørelse, der blev fastsat til 50.000 kr. Tvistighedsnævnet lagde herved vægt på, at der forelå skærpende omstændigheder, idet den tilladte arbejdstid i betydeligt omfang var blevet overskredet, at der var tale om en lærling, og at lærlingen ikke havde modtaget betaling for overarbejdet. Lærlingen fik herudover ved afgørelsen medhold i et krav på løn mv. på 233.902,52 kr.

Corona/Covid-19

Kendelse af 15. maj 2023 i sag 73.2022

En personligt drevet frisørvirksomhed ophævede den 15. februar 2021 ensidigt en uddannelsesaftale under henvisning til virksomhedens økonomiske situation. Eleven kom i skolepraktik og fik i august 2021 en ny læreplads. Den 9. september 2022 rejste eleven krav om godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Virksomheden afviste kravet og gjorde gældende, at det havde været berettiget at ophæve uddannelsesaftalen på grund af Corona-situationen, og at kravet på godtgørelse desuden var fortabt på grund af passivitet. Til støtte for, at kravet var fortabt ved passivitet, henviste virksomheden bl.a. til, at en elev ved en uberettiget ophævelse – i lighed med hvad der gælder ved bortvisning af andre ansatte - har pligt til at reklamere hurtigt. Tvistighedsnævnet fandt, at ophævelsen var uberettiget og henviste herved til, at det er fast antaget i nævnets praksis, at en virksomhed selv må bære risikoen for, at det er nødvendigt at lukke som følge af virksomhedens økonomi. Navnlig under hensyn til uddannelsesaftalens uopsigelighed og hensynet til eleven, der uden varsel mistede sit forsørgelsesgrundlag, sammenholdt med virksomhedens mulighed for at opnå lønkomensation på 90 % af elevens løn kunne det ikke føre til et andet resultat, at virksomhedens økonomi var påvirket af nedlukningen som følge af Covid -19. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at kravet på godtgørelse ikke var fortabt som følge af passivitet. Nævnet henviste herved til, at erhvervsuddannelsesloven ikke indeholder frister for, hvornår en elev senest skal gøre krav gældende på godtgørelse, og at kravet derfor som udgangspunkt først fortabes, når det forældes efter forældelsesloven.

Da ophævelsen ikke var begrundet i elevens forhold, men i virksomhedens økonomiske forhold, var der ikke en særlig pligt for eleven til at reklamere vedrørende de faktiske forhold, der lå til grund for ophævelsen. Det, som virksomheden havde anført om en arbejdstagers pligt til at straks at reklamere i bortvisningssituationer, var derfor uden betydning. Spørgsmålet om godtgørelse havde ikke på noget tidspunkt været drøftet mellem parterne, og der havde heller ikke været en sådan kontakt mellem parterne, at virksomheden af den grund havde fået en berettiget forventning om, at eleven ikke ville gøre krav på godtgørelse. Kravet var derfor ikke fortabt ved passivitet. Da der ikke forelå forhold, der helt undtagelsesvis kunne begrunde, at godtgørelsen blev nedsat, blev eleven tillagt den takstmæssige godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode.

Ferieloven

Kendelse af 29. marts 2023 i sag 54.2022

En frisørlev ophævede ubestridt sin uddannelsesaftale i strid med erhvervsuddannelsesloven og anerkendte, at virksomheden havde krav på en godtgørelse på en halv månedsløn herfor. Virksomheden gjorde gældende, at eleven skulle betale en godtgørelse svarende til en hel månedsløn, da der efter virksomhedens opfattelse forelå skærpende omstændigheder. Virksomheden modregnede elevens krav på feriepenge i kravet på godtgørelse. Eleven gjorde gældende, at modregningen var i strid med ferieloven. Tvistighedsnævnet fandt, at der ikke forelå skærpende omstændigheder, og at kravet på godtgørelse derfor kun udgjorde en halv månedsløn. Tvistighedsnævnet lagde herved til grund, at eleven havde hævet uddannelsesaftalen med 3 dages varsel, og at ophævelsen skyldtes hendes ønske om at prøve noget nyt. Der var ikke grundlag for at antage, at hun ved sin ophævelse havde miskrediteret virksomheden eller på anden måde havde handlet illoyalt over for virksomheden. Tvistighedsnævnet bemærkede herved særligt, at det ikke kunne anses for illoyalt, at eleven, der var ansat i virksomhedens salon i X-by, blev ansat som elev i en frisørsalon i Y-by, uanset at virksomheden også havde en salon i denne by. Der var desuden ikke grundlag for at antage, at ophævelsen var særligt belastende for virksomheden. Tvistighedsnævnet fastsatte derfor godtgørelsen til en halv månedsløn. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden havde været berettiget til at modregne feriepengene i kravet på godtgørelsen. Nævnet lagde herved vægt på, at eleven ved uberettiget at ophæve uddannelsesaftalen havde handlet i strid med erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 1, og at hun derfor havde begået et retsstridigt forhold, hvilket var erkendt over for virksomheden. Virksomheden var derfor efter ferielovens § 29, stk. 1, berettiget til at foretage modregning i elevens krav på feriepenge. Virksomheden havde derfor krav på betaling af differencen mellem godtgørelsen på en halv månedsløn og de feriepenge, der var modregnet med.

Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59

Ingen sager

Forskelsbehandlingsloven

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

Kendelse af 17. januar 2023 i sag 27.2022

En virksomhed ophævede efter udløbet af prøvetiden en uddannelsesaftale med en lærling, der skulle uddannes som kranfører. Som begrundelse for ophævelsen var anført: "Mange skader, overskridelse fart/køre hviletidsreglen. Mange møder om attitude." Lærlingen, der var diagnosticeret med Aspergers syndrom, gjorde gældende, at ophævelsen var sket i strid med forskelsbehandlingsloven og i øvrigt i strid med erhvervsuddannelsesloven. Virksomheden bestred at have været bekendt med diagnosen. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at lærlingen ikke havde orienteret virksomheden om sin diagnose, og at virksomheden ikke burde have indset, at lærlingens adfærd skyldtes et handicap. Efter de lægelige oplysninger var det desuden ikke bevist, at lærlingen havde Asperger syndrom i en sådan grad, at han var omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb. Virksomheden blev derfor frifundet for kravet om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Den uddannelsesansvarlige forklarede, at ophævelsen alene var begrundet i, at man via virksomhedens overvågningssystem havde konstateret, at lærlingen ved at have kørt med for høj hastighed og ved at overtræde kørehviletidsreglerne havde tilsidesat færdselsloven på en sådan måde, at han opfyldte betingelserne for en frakendelse af førerretten, og at virksomheden derfor ikke fandt det forsvarligt at fortsætte uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at ophævelsen skyldtes en samlet vurdering af de forhold, der var anført i begrundelsen for ophævelsen, og ikke kun overtrædelserne af færdselsloven, som ikke i ophævelsen var angivet som særligt alvorlige. Under hensyn til at lærlingen ikke var straffet for overtrædelse af færdselsloven, at han ikke forud for ophævelsen havde fået præciseret betydningen for ansættelsen af færdselslovsovertrædelser, herunder i form af en advarsel, og da overtrædelser af færdselsreglerne ikke førte til ophævelse men alene til opsigelse af andre ansatte, fandt nævnet, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at det havde været berettiget at ophæve uddannelsesaftalen. Lærlingen blev derfor tillagt en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven på 40.000 kr.

Forældelse

Kendelse af 23. juni 2023 i sag 70.2022

En elev indgik for perioden 22. august 2018 til 30. september 2020 en uddannelsesaftale med en virksomhed, hvorefter hun skulle have en kontoruddannelse med specialet spedition og shipping. I uddannelsesaftalen var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet anført som "HK handel og kontor". Eleven rejste efterfølgende et lønkrav på ca. 50.000 kr. med procesrente. Kravet var opgjort efter Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem HK Privat og Dansk Erhverv. Tvistighedsnævnet bemærkede, at såvel denne overenskomst som Industriens Funktionæroverenskomst var kollektive overenskomster inden for uddannelsesområdet. Da virksomheden ikke var medlem af en organisation, der var omfattet af en af overenskomsterne, og heller ikke havde tiltrådt en af overenskomsterne, og da det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken overenskomst der skulle gælde, fandt Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem HK Privat og Dansk Erhverv efter elevens valg anvendelse. Elevens lønkrav blev derfor taget til følge, idet Tvistighedsnævnet ikke fandt, at en

betaling fra virksomheden på 15.000 kr. var sket til fuld og endelig afgørelse af kravet. Tvistighedsnævnet fandt med henvisning til forældelseslovens § 16, stk. 3, at forældelsen blev afbrudt ved indbringelse af sagen for det faglige udvalg den 27. juni 2022. Lønkravet var derfor ikke forældet, idet forældelsesfristen for lønkrav er 5 år, jf. forældelseslovens § 4, stk. 1. Nævnet lagde med henvisning til Arbejdsrettens dom af 12. april 2023 i sag 2022-578 til grund, at rente af lønkrav er omfattet af den almindelige 3-årige forældelse, og at eleven derfor alene havde krav på rente af lønkravet fra den 28. juni 2019. Tvistighedsnævnet tillagde endvidere eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. som følge af den manglende angivelse af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Nævnet lagde herved vægt på, at manglen var væsentlig sammenholdt med, at der var flere mulige overenskomster, og at der ikke var aflønnet efter en overenskomst.

Funktionærloven

Kendelse af 30. maj 2023 i sag 62.2022

Ved en vokselevs indgåelse af en uddannelsesaftale underskrev parterne to blanketter herom med forskelligt indhold. Blanketterne var desuden mangelfuldt udfyldt. Efter prøvetidens udløb ophævede virksomheden ensidigt uddannelsesaftalen og bortviste eleven. Eleven, der var funktionær, gjorde herefter gældende, at han udover et lønkrav og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis havde krav på erstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter enten funktionærlovens § 2 b eller erhvervsuddannelsesloven. Lønkravet blev taget til følge. Tvistighedsnævnet, der fandt, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var uberettiget, tog også elevens krav om erstatning efter funktionærlovens § 3 til følge. Nævnet fandt endvidere, at ophævelsen var sket under særdeles skærpende omstændigheder. Det blev herved lagt til grund, at virksomheden havde overvåget eleven ved uretmæssigt at anbringe en GPS på hans private bil, og at virksomheden derved fandt frem til, at han opholdt sig på en tidligere ansats private adresse, hvor virksomheden derefter opsøgte ham under omstændigheder, der virkede skræmmende og voldsomme. Nævnet lagde endvidere til grund, at virksomheden ved ophævelsen uberettiget beskyldte eleven for krænkende forhold. Under hensyn hertil sammenholdt med, at uddannelsesaftalen blev ophævet ganske kort tid, inden eleven var færdiguddannet, lagde nævnet til grund, at den godtgørelse, som eleven havde krav på efter erhvervsuddannelsesloven skulle forhøjes, og at godtgørelsen efter en halvering som følge af, at eleven var kompenseret for sit indtægtstab efter funktionærlovens § 3, udgjorde 53.000 kr. Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. Nævnet anførte herom, at blanketterne ikke indeholdt en fyldestgørende henvisning til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, at også de øvrige oplysningerne i uddannelsesaftalerne om løn gav anledning til betydelig tvivl om, hvilken løn eleven havde krav på, og at han som følge heraf havde et betydeligt lønkrav.

Kendelse af 24. maj 2023 i sag 72.2022

En elev, der var under uddannelse til blomsterdekoratør, sygemeldte sig den 28. december 2021 efter en episode i blomsterbutikken. Den 1. januar 2022 anmodede virksomheden om en lægeerklæring. Eleven bad efter kontakt til sin læge og fagforening virksomheden om at oplyse, om virksomheden ønskede en friattest

eller en mulighedserklæring. Virksomheden svarede ikke herpå, og eleven, der fortsat var sygemeldt, foretog sig derefter ikke yderligere. Da eleven ikke modtog løn for januar 2022, rykkede fagforeningen for lønnen. Den 31. januar 2022 afviste virksomheden kravet, bl.a. med henvisning til at eleven ikke havde fremsendt en lægeerklæring. Den 8. februar 2022 ophævede eleven uddannelsesaftalen med henvisning til manglende betaling af løn. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at virksomheden ikke havde været berettiget til at anse uddannelsesaftalen for ophørt som følge af, at eleven ikke afleverede en lægeerklæring. Nævnet anførte herom, at eleven ikke havde fået svar på sin forespørgsel om, hvilken type erklæring virksomheden ønskede, og at han derfor havde været berettiget til ikke at foretage sig yderligere i anledning af virksomhedens anmodning. Den manglende betaling af løn for januar 2022 indebar, at virksomheden væsentligt havde misligholdt aftalen, og eleven havde derfor krav på godtgørelse i anledning af uddannelsesaftalens ophør. Der forelå ikke sådanne skærpende omstændigheder, at der var grundlag for at forhøje den sædvanlige godtgørelse på 40.000 kr. efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Eleven havde som funktionær krav på erstatning efter funktionærlovens § 3, hvorfor en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven skulle halveres. Da eleven tillige var berettiget til godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, og da denne godtgørelse oversteg den godtgørelse, som eleven efter halveringen havde krav på efter erhvervsuddannelsesloven, blev han tillagt en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b i stedet for efter erhvervsuddannelsesloven. Godtgørelsen efter funktionærlovens § 2 b udgjorde 21.569,60 kr. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at eleven havde krav på løn til den 8. februar 2021 og ikke kun til den 31. januar 2022, idet virksomheden ikke med sit svar af 31. januar 2022 med den fornødne klarhed kunne anses for at have bragt uddannelsesaftalen til ophør fra dette tidspunkt.

Hjemvisning til fagligt udvalg

Kendelse af 7. november 2023 i sag 53.2023

En lærling, der siden juli 2020 havde været i lære i en virksomhed som tømrer, hævdede den 28. februar 2022 ensidigt uddannelsesaftalen med den begrundelse, at han ikke lærte det, han skulle, at han mistrivedes i virksomheden, og at løfter ikke blev holdt. Dagen efter startede han som lærling et andet sted. Virksomheden indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at lærlingen skulle betale en godtgørelse på en halv månedsløn for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Virksomhedens krav havde forinden været behandlet i det faglige udvalg. Lærlingen nedlagde i svarskriftet for Tvistighedsnævnet påstand om, at virksomheden skulle betale ham en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Da dette krav ikke havde været behandlet i det faglige udvalg, blev kravet efter formandens bestemmelse hjemvist til behandling i det faglige udvalg, mens virksomhedens sag i Tvistighedsnævnet blev sat i bero. Da sagen vedrørende lærlingens krav ikke kunne forliges i det faglige udvalg, blev lærlingens krav herefter sambehandlet med virksomhedens krav i Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet bemærkede vedrørende sagens afgørelse, at lærlingen havde hævet uddannelsesaftalen, og at han derfor havde bevisbyrden for, at betingelserne for ophævelse var opfyldt. Tvistighedsnævnet fandt, at lærlingen ikke havde løftet denne bevisbyrde. Nævnet lagde vedrørende spørgsmålet om oplæringen til grund, at lærlingen kontinuerligt havde opnået særdeles fine karakterer, at han efter ophævelsen afsluttede sin uddannelse til den fastsatte tid, og at erhvervsskolen ikke havde henvendt sig til virksomheden om problemer med uddannelsesforløbet. Lærlingen havde derfor ikke bevist, at virksomheden havde misligholdt sin forpligtelse til at uddanne ham. Under hensyn til de opnåede

resultater, lærlingens meget begrænsede sygefravær og den omstændighed at han ikke havde rettet henvendelse til direktøren, skolen eller sin fagforening om mistrivsel, havde han heller ikke bevist, at han mistrivedes. Endelig fandt nævnet, at lærlingen ikke alene ved sin egen forklaring havde bevist, at han havde aftalt med virksomheden, at han kunne holde ferie i uge 7, og der var derfor ikke grundlag for at antage, at virksomheden havde undladt at overholde en aftale om ferie. Lærlingen havde derfor ikke bevist, at hans ophævelse havde været berettiget. Det kunne ikke føre til et andet resultat, at virksomheden ikke havde underskrevet lærlingens logbog. Virksomhedens krav om en godtgørelse blev derfor taget til følge, og som konsekvens heraf blev virksomheden frifundet for lærlingens krav om en godtgørelse.

Injurier

Ingen sager

Konkurrerende overenskomster

Kendelse af 23. juni 2023 i sag 70.2022

En elev indgik for perioden 22. august 2018 til 30. september 2020 en uddannelsesaftale med en virksomhed, hvorefter hun skulle have en kontoruddannelse med specialet spedition og shipping. I uddannelsesaftalen var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet anført som "HK handel og kontor". Eleven rejste efterfølgende et lønkrav på ca. 50.000 kr. med procesrente. Kravet var opgjort efter Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem HK Privat og Dansk Erhverv. Tvistighedsnævnet bemærkede, at såvel denne overenskomst som Industriens Funktionæroverenskomst var kollektive overenskomster inden for uddannelsesområdet. Da virksomheden ikke var medlem af en organisation, der var omfattet af en af overenskomsterne, og heller ikke havde tiltrådt en af overenskomsterne, og da det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken overenskomst der skulle gælde, fandt Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem HK Privat og Dansk Erhverv efter elevens valg anvendelse. Elevens lønkrav blev derfor taget til følge, idet Tvistighedsnævnet ikke fandt, at en betaling fra virksomheden på 15.000 kr. var sket til fuld og endelig afgørelse af kravet. Tvistighedsnævnet fandt med henvisning til forældelseslovens § 16, stk. 3, at forældelsen blev afbrudt ved indbringelse af sagen for det faglige udvalg den 27. juni 2022. Lønkravet var derfor ikke forældet, idet forældelsesfristen for lønkrav er 5 år, jf. forældelseslovens § 4, stk. 1. Nævnet lagde med henvisning til Arbejdsrettens dom af 12. april 2023 i sag 2022-578 til grund, at rente af lønkrav er omfattet af den almindelige 3-årige forældelse, og at eleven derfor alene havde krav på rente af lønkravet fra den 28. juni 2019. Tvistighedsnævnet tillagde endvidere eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. som følge af den manglende angivelse af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Nævnet lagde herved vægt på, at manglen var væsentlig sammenholdt med, at der var flere mulige overenskomster, og at der ikke var aflønnet efter en overenskomst.

Ligebehandlingsloven

Kendelse af 8. juni 2023 i sag 12.2022

En gastronomelev indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed med start den 2. august 2021. Den 13. oktober 2021 ophævede virksomheden ensidigt uddannelsesaftalen med virkning fra den 29. oktober 2021. Eleven, der på tidspunktet for ophævelsen var gravid, gjorde gældende, at ophævelsen var sket i strid med ligebehandlingsloven. Virksomheden bestred at have været bekendt med graviditeten på tidspunktet for ophævelsen. Tvistighedsnævnet udtalte, at det påhvilede virksomheden at bevise, at ophævelsen ikke fandt sted, fordi eleven var gravid, og at dette også gjaldt, selvom ophævelsen fandt sted i prøvetiden. Elevens overordnede forklarede, at ophævelsen fandt sted som led i en sædvanlig vurdering af en elevs egnethed op til prøvetidens udløb, og at eleven ikke levede op til virksomhedens forventninger. Elevens forklaring og en mail fra hende til erhvervsskolen om ophævelsen støttede, at ophævelsen under mødet blev begrundet i uoverensstemmelser om forventningerne til hendes arbejde, ligesom bevisførelsen i øvrigt støttede, at hendes forhold kunne give anledning til en ophævelse i prøvetiden. Eleven forklarede, at hun ikke officielt havde sagt, at hun var gravid, men at hun havde bedt om fri til "første scanning", talt med sin chef om sammenhængen mellem arbejde og børn, og at hun havde haft graviditets betingede symptomer på arbejde. Virksomheden måtte derfor efter hendes opfattelse være bekendt med graviditeten. De øvrige forklaringer støttede ikke elevens forklaring. Efter en samlet vurdering af disse forhold fandt Tvistighedsnævnet, at virksomheden havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen ikke skyldtes elevens graviditet, og virksomheden blev derfor frifundet for kravet om en godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Virksomheden blev endvidere frifundet for et krav om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven, idet ophævelsen var sket i prøvetiden. Virksomheden, der gjorde gældende, at det beroede på manglende kendskab til reglerne, at uddannelsesaftalen var ophævet med 14 dages varsel, gjorde krav på tilbagebetaling af løn i opsigelsesperioden, men fik ikke medhold heri. Tvistighedsnævnet anførte herom, at der var blevet indgået en aftale om, at ophævelsen skete med 14 dages varsel, at eleven derfor havde krav på løn i denne periode, og at det var virksomhedens risiko, at virksomheden ikke havde kendskab til muligheden for at ophæve aftalen med øjeblikkelig virkning.

Kendelse af 12. oktober 2023 i sag 16.2023

I en uddannelsesaftale for en elev, der skulle uddannes inden for detailhandel, var uddannelsesperioden angivet som den 6. september 2022 til den 5. september 2024. Den 7. september 2022 fik eleven foretaget en abort, hvilket virksomheden var orienteret om, og den 19. september 2022 gav eleven for første gang møde i virksomheden. Den 15. december 2022 hævede virksomheden uddannelsesaftalen med henvisning til elevens ustabilitet de første tre måneder. Eleven var af den opfattelse, at uddannelsesaftalen var påbegyndt den 6. september 2022, hvorfor ophævelsen fandt sted efter prøvetidens udløb. Virksomheden var af den opfattelse, at der var indgået en aftale om ændring af uddannelsesaftalen, således at den først startede den 19. september 2022, hvorfor ophævelsen fandt sted i prøvetiden. Tvistighedsnævnet fandt det ikke bevist, at uddannelsesaftalens starttidspunkt var ændret som anført af virksomheden, og lagde derfor til grund, at ophævelsen fandt sted efter prøvetidens udløb. Tvistighedsnævnet fandt det endvidere ikke bevist, at elevens fravær, der udover aftalt hjemmearbejde og aftalt fravær, bestod i fravær i forbindelse med aborten og et mindre antal sygedage, indebar en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, hvorfor ophævelsen var sket i strid med erhvervsuddannelsesloven. Nævnet lagde desuden til grund, at henvisningen til elevens ustabilitet bl.a. omfattede det fravær, der skyldtes aborten,

og at ophævelsen derfor også var sket i strid med ligebehandlingsloven. Tvistighedsnævnet lagde således til grund, at betingelserne for en godtgørelse efter både erhvervsuddannelsesloven og ligebehandlingsloven var opfyldt. Da begge godtgørelser skulle kompensere eleven for løntab og for forstyrrelse af elevens forhold, fandt nævnet, at eleven kun havde krav på den ene af godtgørelserne. Godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven udgjorde 53.000 kr., mens godtgørelsen efter ligebehandlingsloven udgjorde 138.000 kr. svarende til 6 måneders løn. Tvistighedsnævnet fandt på baggrund af Højesterets praksis, at eleven havde krav på den af godtgørelserne, der stillede hende bedst, og tillagde derfor eleven en godtgørelse på 138.000 kr. Eleven fik desuden medhold i et krav vedrørende løn for perioden fra den 6. – 18. september 2022.

Det er oplyst, at sagen er indbragt for domstolene.

Kendelse af 25. oktober 2023 i sag 20.2023

En 17-årig kvinde indgik en aftale med en virksomhed om uddannelse som tømrer med start den 5. juli 2021. Den 9. januar 2023 sygemeldte lærlingen sig, og den 3. februar 2023 blev uddannelsesaftalen hævet efter et forligsmøde, hvor lærlingen oplyste, at hun følte sig chikaneret. Ophævelsen var ifølge blanketten om ophævelse, som begge parter underskrev, gensidig. Den 14. marts 2023 blev der afholdt et møde om lønspørgsmål og udlevering af værktøj. Den 24. marts 2023 anmodede lærlingen om et nyt møde med henblik på at drøfte ”bod for mislighold og chikane”. Der blev herefter den 31. marts 2023 afholdt endnu et møde, hvorunder lærlingen rejste krav om godtgørelse. Virksomheden bestred, at der var grundlag for et krav, og anførte herunder, at kravet ikke var gjort gældende tidligere. Lærlingen indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med krav om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for misligholdelse af uddannelsesaftalen og godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Efter bevisførelsen, der bestod af forklaringer fra lærlingen, virksomhedens ejer og en række ansatte samt en Messenger korrespondance og lægelige oplysninger, fandt Tvistighedsnævnet, at lærlingen i hvert fald havde sandsynliggjort, at hun på grund af sit køn havde været udsat for verbal chikane, herunder seksuel chikane, og at hun dermed havde været udsat for forskelsbehandling som følge af sit køn. jf. ligebehandlingslovens § 4, jf. § 1. Virksomheden havde ikke ført bevis for, at det ikke var tilfældet, idet bevisførelsen tværtimod i et vist omfang underbyggede, at der havde været et chikanøst miljø i virksomheden. Nævnet, der lagde til grund, at virksomhedens ledelse var bekendt hermed, fandt herefter, at virksomheden ikke havde opfyldt sin forpligtelse efter ligebehandlingslovens § 4, stk. 2, til at stille et chikanefrit miljø til rådighed. Lærlingen blev derfor tillagt en godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Godtgørelsen blev fastsat til 25.000 kr. under hensyn til det dagældende niveau for udmåling. Ved udmålingen blev der lagt vægt på, at der var tale om en ung lærling, og at der var tale om verbal chikane, herunder af seksuel karakter. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at virksomheden under disse omstændigheder havde misligholdt uddannelsesaftalen, og at lærlingen derfor var berettiget til at ophæve denne. Efter parternes samstemmende forklaringer blev det lagt til grund, at lærlingen ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen på grund af chikane, men at parterne som følge af erhvervsskolens vejledning om lærlingens mulighed for at komme i skolepraktik havde udformet ophævelsen som en gensidig ophævelse. Angivelsen af, at ophævelsen var gensidig, kunne derfor ikke føre til, at lærlingen ikke havde krav på godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Kravet herpå kunne endvidere ikke anses for fortabt, selv om det først blev rejst efter ca. 2 måneder, da virksomheden som følge af baggrunden for ophævelsen ikke havde haft en berettiget forventning om ikke

at blive mødt med et krav. Lærlingen blev derfor tillagt en godtgørelse på 40.000 kr. efter erhvervsuddannelsesloven

Ligelønsloven

Ingen kendelser

Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

Kendelse af 3. marts 2023 i sag 56.2022

En malerlærling, der ifølge uddannelsesaftalen havde en ugentlig arbejdstid på 37 timer, og som indimellem blev hjemsendt som følge af arbejdsmangel, blev kun aflønnet for det antal timer, som hun faktisk arbejdede. Hun rejste derfor krav om betaling af løn for de manglende timer ("posepenge"). Tvistighedsnævnet gav lærlingen medhold i påstanden og henviste herved til, at hun som lærling skulle aflønnes for 37 timer pr. uge, og at hun derfor også havde krav på løn for de timer, hvor hun havde været hjemsendt på grund af arbejdsmangel. Virksomheden ophævede uddannelsesaftalen uden begrundelse, men gik efterfølgende konkurs. Lærlingen krævede en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet tog kravet til følge og anførte herom, at det er fast antaget i nævnets praksis, at virksomheden selv må bære risikoen for, at det er nødvendigt at lukke virksomheden, og at dette forhold ikke indebærer, at virksomheden efter erhvervsuddannelsesloven er berettiget til at hæve uddannelsesaftalen med henvisning til, at forudsætningerne for aftalen er bristet. Lærlingen blev herefter tillagt en godtgørelse på 40.000 kr.

Kendelse af 19. december 2023 i sag 31.2023

En uorganiseret virksomhed, der havde indgået en uddannelsesaftale med en elev, der skulle uddannes som planteskolegartner, anerkendte, at eleven i henhold til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet havde krav på pension, men ønskede ikke at indbetale pensionen til PensionDanmark, som efter den kollektive overenskomst var det sted, hvor pensionen skulle indbetales. Som begrundelse for ikke at indbetale til PensionDanmark anførte virksomheden, at eleven derved undgik at investere i våbenproduktion, og at der var organisationsfrihed. Virksomheden ønskede i stedet at indbetale pensionen til en konto, som eleven skulle oprette i sin bank. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om betaling af bl.a. pension. Tvistighedsnævnet bemærkede, at det følger af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, at pensionen skal indbetales til PensionDanmark, og at virksomheden derfor ikke kan vælge at indbetale pensionen til en anden pensionsordning. Tvistighedsnævnet tog herefter elevens krav om betaling af pension mv. til følge, idet det bestemtes, at beløbet skulle indbetales til elevens faglige organisation, der indestod for, at der blev afregnet skat, og at pensionen blev indbetalt til PensionDanmark.

Mangelfuld uddannelse

Kendelse af 1. september 2023 i sag 08.2023

En elev og en virksomhed indgik ved brug af Undervisningsministeriets blanket en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som receptionist. Herudover forelå der et ansættelsesbevis, der ikke var underskrevet af parterne. I ansættelsesbeviset var der bl.a. bestemmelser om arbejdstid, herunder vagtplaner, ekstraarbejde og afspadsring. Under ansættelsen blev eleven via pressen bekendt med, at virksomheden ikke var godkendt til at have elever. Eleven ophævede derefter sin uddannelsesaftale med henvisning til, at en væsentlig forudsætning for uddannelsesaftalen var bristet som følge af den manglende godkendelse. Desuden blev der henvist til, at hun havde oplevet forhold af samme karakter som dem, der havde givet anledning til, at virksomheden ikke var blevet godkendt til at have elever. Eleven indbragte derefter en sag for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Desuden gjorde hun et lønkrav gældende på ca. 50.000 kr. Lønkravet var opgjort efter den kollektive overenskomst på området, herunder bestemmelserne om vagtplanlægning. Tvistighedsnævnet tog lønkravet til følge og bemærkede herved, at eleven havde krav på at blive aflønnet i overensstemmelse med den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og at virksomheden i den forbindelse var forpligtet til at følge overenskomstens bestemmelser om arbejdstid og vagtplan for eleven. Det var ubestridt, at virksomheden ikke havde opnået det faglige udvalgs godkendelse som lærested, og der var ikke grundlag for at antage, at erhvervsskolen særskilt havde godkendt virksomheden til oplæring af eleven i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 31, stk. 2. Tvistighedsnævnet lagde derfor til grund, at virksomheden ikke var godkendt som lærested, idet det ikke kunne føre til en anden vurdering, at erhvervsskolen havde registreret uddannelsesaftalen, idet dette måtte antages at bero på en fejl. Da det var en helt grundlæggende betingelse for at indgå en uddannelsesaftale, at virksomheden var godkendt som lærested, fandt Tvistighedsnævnet, at eleven havde været berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen. Eleven, der var vokselev, blev derfor tillagt en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven på 53.000 kr.

Kendelse af 29. september 2023 i sag 41.2023

En lærling, der havde indgået en aftalen om uddannelse som godschauffør på vejtransportuddannelsen med en virksomhed, der beskæftigede sig med dagrenovation, ophævede sin uddannelsesaftale efter prøvetidens udløb. Som begrundelse for ophævelsen henviste lærlingen navnlig til, at han ikke blev tilbudt vejgodstransport, men kun dagrenovation, som var for hårdt for ham pga. knæproblemer. Virksomheden indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at lærlingen skulle betale en godtgørelse for misligholdelse af uddannelsesaftalen. Lærlingen gav ikke møde under sagens behandling. Tvistighedsnævnet bemærkede, at lærlingen havde hævet uddannelsesaftalen, og at han derfor havde bevisbyrden for, at betingelserne for ophævelse af uddannelsesaftalen var opfyldt. Efter bevisførelsen lagde nævnet til grund, at lærlingens skulle uddannes som renovationschauffør, og der var ikke grundlag for at antage, at virksomheden ikke havde efterlevet uddannelsesaftalen. Betingelserne for ophævelse af uddannelsesaftalen var derfor ikke opfyldt, og lærlingens ophævelse var som følge heraf uberettiget. Virksomheden havde derfor som påstået krav på en godtgørelse på en halv månedsløn.

Kendelse af 13. november 2023 i sag 49.2023

En virksomhed ophævede en uddannelsesaftale med en lærling, der skulle uddannes som VVS-installationstekniker. Som begrundelse for ophævelsen var anført, at virksomheden havde fået frataget sin VVS-autorisation, hvorfor virksomheden ikke længere kunne uddanne lærlinge. Lærlingen indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet tog påstanden til følge. Nævnet henviste herved til, at virksomheden som følge af fratagelsen af autorisationen ikke længere opfyldte betingelserne for at gennemføre uddannelsesaftalen, og at det er fast antaget i nævnets praksis, at en virksomhed i en situation, hvor virksomhedens forhold indebærer, at uddannelsesaftalen ikke kan gennemføres, selv må bære risikoen for, at forudsætningerne for indgåelsen af uddannelsesaftalen brister. Ophævelsen af uddannelsesaftalen var derfor uberettiget. Lærlingen blev tillagt en godtgørelse på 40.000 kr.

Kendelse af 7. november 2023 i sag 53.2023

En lærling, der siden juli 2020 havde været i lære i en virksomhed som tømrer, hævdede den 28. februar 2022 ensidigt uddannelsesaftalen med den begrundelse, at han ikke lærte det, han skulle, at han mistrivedes i virksomheden, og at løfter ikke blev holdt. Dagen efter startede han som lærling et andet sted. Virksomheden indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at lærlingen skulle betale en godtgørelse på en halv månedsløn for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Virksomhedens krav havde forinden været behandlet i det faglige udvalg. Lærlingen nedlagde i svarskriftet for Tvistighedsnævnet påstand om, at virksomheden skulle betale ham en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Da dette krav ikke havde været behandlet i det faglige udvalg, blev kravet efter formandens bestemmelse hjemvist til behandling i det faglige udvalg, mens virksomhedens sag i Tvistighedsnævnet blev sat i bero. Da sagen vedrørende lærlingens krav ikke kunne forliges i det faglige udvalg, blev lærlingens krav herefter sambehandlet med virksomhedens krav i Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet bemærkede vedrørende sagens afgørelse, at lærlingen havde hævet uddannelsesaftalen, og at han derfor havde bevisbyrden for, at betingelserne for ophævelse var opfyldt. Tvistighedsnævnet fandt, at lærlingen ikke havde løftet denne bevisbyrde. Nævnet lagde vedrørende spørgsmålet om oplæringen til grund, at lærlingen kontinuerligt havde opnået særdeles fine karakterer, at han efter ophævelsen afsluttede sin uddannelse til den fastsatte tid, og at erhvervsskolen ikke havde henvendt sig til virksomheden om problemer med uddannelsesforløbet. Lærlingen havde derfor ikke bevist, at virksomheden havde misligholdt sin forpligtelse til at uddanne ham. Under hensyn til de opnåede resultater, lærlingens meget begrænsede sygefravær og den omstændighed at han ikke havde rettet henvendelse til direktøren, skolen eller sin fagforening om mistrivsel, havde han heller ikke bevist, at han mistrivedes. Endelig fandt nævnet, at lærlingen ikke alene ved sin egen forklaring havde bevist, at han havde aftalt med virksomheden, at han kunne holde ferie i uge 7, og der var derfor ikke grundlag for at antage, at virksomheden havde undladt at overholde en aftale om ferie. Lærlingen havde derfor ikke bevist, at hans ophævelse havde været berettiget. Det kunne ikke føre til et andet resultat, at virksomheden ikke havde underskrevet lærlingens logbog. Virksomhedens krav om en godtgørelse blev derfor taget til følge, og som konsekvens heraf blev virksomheden frifundet for lærlingens krav om en godtgørelse.

Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2

Ingen sager

Ophævelse af uddannelsesaftalen

1. Virksomhedens ensidige ophævelse

Kendelse af 8. juni 2023 i sag 12.2022

En gastronomelev indgik en uddannelsesaftale med en virksomhed med start den 2. august 2021. Den 13. oktober 2021 ophævede virksomheden ensidigt uddannelsesaftalen med virkning fra den 29. oktober 2021. Eleven, der på tidspunktet for ophævelsen var gravid, gjorde gældende, at ophævelsen var sket i strid med ligebehandlingsloven. Virksomheden bestred at have været bekendt med graviditeten på tidspunktet for ophævelsen. Tvistighedsnævnet udtalte, at det påhvilede virksomheden at bevise, at ophævelsen ikke fandt sted, fordi eleven var gravid, og at dette også gjaldt, selvom ophævelsen fandt sted i prøvetiden. Elevens overordnede forklarede, at ophævelsen fandt sted som led i en sædvanlig vurdering af en elevs egnethed op til prøvetidens udløb, og at eleven ikke levede op til virksomhedens forventninger. Elevens forklaring og en mail fra hende til erhvervsskolen om ophævelsen støttede, at ophævelsen under mødet blev begrundet i uoverensstemmelser om forventningerne til hendes arbejde, ligesom bevisførelsen i øvrigt støttede, at hendes forhold kunne give anledning til en ophævelse i prøvetiden. Eleven forklarede, at hun ikke officielt havde sagt, at hun var gravid, men at hun havde bedt om fri til "første scanning", talt med sin chef om sammenhængen mellem arbejde og børn, og at hun havde haft graviditets betingede symptomer på arbejde. Virksomheden måtte derfor efter hendes opfattelse være bekendt med graviditeten. De øvrige forklaringer støttede ikke elevens forklaring. Efter en samlet vurdering af disse forhold fandt Tvistighedsnævnet, at virksomheden havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen ikke skyldtes elevens graviditet, og virksomheden blev derfor frifundet for kravet om en godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Virksomheden blev endvidere frifundet for et krav om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven, idet ophævelsen var sket i prøvetiden. Virksomheden, der gjorde gældende, at det beroede på manglende kendskab til reglerne, at uddannelsesaftalen var ophævet med 14 dages varsel, gjorde krav på tilbagebetaling af løn i opsigelsesperioden, men fik ikke medhold heri. Tvistighedsnævnet anførte herom, at der var blevet indgået en aftale om, at ophævelsen skete med 14 dages varsel, at eleven derfor havde krav på løn i denne periode, og at det var virksomhedens risiko, at virksomheden ikke havde kendskab til muligheden for at ophæve aftalen med øjeblikkelig virkning.

Kendelse af 17. januar 2023 i sag 27.2022

En virksomhed ophævede efter udløbet af prøvetiden en uddannelsesaftale med en lærling, der skulle uddannes som kranfører. Som begrundelse for ophævelsen var anført: "Mange skader, overskridelse fart/køre hviletidsreglen. Mange møder om attitude." Lærlingen, der var diagnosticeret med Aspergers syndrom, gjorde gældende, at ophævelsen var sket i strid med forskelsbehandlingsloven og i øvrigt i strid

med erhvervsuddannelsesloven. Virksomheden bestred at have været bekendt med diagnosen. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at lærlingen ikke havde orienteret virksomheden om sin diagnose, og at virksomheden ikke burde have indset, at lærlingens adfærd skyldtes et handicap. Efter de lægelige oplysninger var det desuden ikke bevist, at lærlingen havde Asperger syndrom i en sådan grad, at han var omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb. Virksomheden blev derfor frifundet for kravet om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Den uddannelsesansvarlige forklarede, at ophævelsen alene var begrundet i, at man via virksomhedens overvågningssystem havde konstateret, at lærlingen ved at have kørt med for høj hastighed og ved at overtræde kørehviletidsreglerne havde tilsidesat færdselsloven på en sådan måde, at han opfyldte betingelserne for en frakendelse af førerretten, og at virksomheden derfor ikke fandt det forsvarligt at fortsætte uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at ophævelsen skyldtes en samlet vurdering af de forhold, der var anført i begrundelsen for ophævelsen, og ikke kun overtrædelserne af færdselsloven, som ikke i ophævelsen var angivet som særligt alvorlige. Under hensyn til at lærlingen ikke var straffet for overtrædelse af færdselsloven, at han ikke forud for ophævelsen havde fået præciseret betydningen for ansættelsen af færdselslovsovertrædelser, herunder i form af en advarsel, og da overtrædelser af færdselsreglerne ikke førte til ophævelse men alene til opsigelse af andre ansatte, fandt nævnet, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at det havde været berettiget at ophæve uddannelsesaftalen. Lærlingen blev derfor tillagt en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven på 40.000 kr.

Kendelse af 3. marts 2023 i sag 56.2022

En malerlærling, der ifølge uddannelsesaftalen havde en ugentlig arbejdstid på 37 timer, og som indimellem blev hjemsendt som følge af arbejdsmangel, blev kun aflønnet for det antal timer, som hun faktisk arbejdede. Hun rejste derfor krav om betaling af løn for de manglende timer ("posepenge"). Tvistighedsnævnet gav lærlingen medhold i påstanden og henviste herved til, at hun som lærling skulle aflønnes for 37 timer pr. uge, og at hun derfor også havde krav på løn for de timer, hvor hun havde været hjemsendt på grund af arbejdsmangel. Virksomheden ophævede uddannelsesaftalen uden begrundelse, men gik efterfølgende konkurs. Lærlingen krævede en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet tog kravet til følge og anførte herom, at det er fast antaget i nævnets praksis, at virksomheden selv må bære risikoen for, at det er nødvendigt at lukke virksomheden, og at dette forhold ikke indebærer, at virksomheden efter erhvervsuddannelsesloven er berettiget til at hæve uddannelsesaftalen med henvisning til, at forudsætningerne for aftalen er bristet. Lærlingen blev herefter tillagt en godtgørelse på 40.000 kr.

Kendelse af 30. maj 2023 i sag 62.2022

Ved en vokselevs indgåelse af en uddannelsesaftale underskrev parterne to blanketter herom med forskelligt indhold. Blanketterne var desuden mangelfuldt udfyldt. Efter prøvetidens udløb ophævede virksomheden ensidigt uddannelsesaftalen og bortviste eleven. Eleven, der var funktionær, gjorde herefter gældende, at han udover et lønkrav og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis havde krav på erstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter enten funktionærlovens § 2 b eller

erhvervsuddannelsesloven. Lønkravet blev taget til følge. Tvistighedsnævnet, der fandt, at ophævelsen af uddannelsesaftalen var uberettiget, tog også elevens krav om erstatning efter funktionærlovens § 3 til følge. Nævnet fandt endvidere, at ophævelsen var sket under særdeles skærpende omstændigheder. Det blev herved lagt til grund, at virksomheden havde overvåget eleven ved uretmæssigt at anbringe en GPS på hans private bil, og at virksomheden derved fandt frem til, at han opholdt sig på en tidligere ansats private adresse, hvor virksomheden derefter opsøgte ham under omstændigheder, der virkede skræmmende og voldsomme. Nævnet lagde endvidere til grund, at virksomheden ved ophævelsen uberettiget beskyldte eleven for krænkende forhold. Under hensyn hertil sammenholdt med, at uddannelsesaftalen blev ophævet ganske kort tid, inden eleven var færdiguddannet, lagde nævnet lagde til grund, at den godtgørelse, som eleven havde krav på efter erhvervsuddannelsesloven skulle forhøjes, og at godtgørelsen efter en halvering som følge af, at eleven var kompenseret for sit indtægtstab efter funktionærlovens § 3, udgjorde 53.000 kr. Eleven blev endvidere tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. Nævnet anførte herom, at blanketterne ikke indeholdt en fyldestgørende henvisning til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, at også de øvrige oplysningerne i uddannelsesaftalerne om løn gav anledning til betydelig tvivl om, hvilken løn eleven havde krav på, og at han som følge heraf havde et betydeligt lønkrav.

Kendelse af 15. maj 2023 i sag 73.2022

En personligt drevet frisørvirksomhed ophævede den 15. februar 2021 ensidigt en uddannelsesaftale under henvisning til virksomhedens økonomiske situation. Eleven kom i skolepraktik og fik i august 2021 en ny læreplads. Den 9. september 2022 rejste eleven krav om godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Virksomheden afviste kravet og gjorde gældende, at det havde været berettiget at ophæve uddannelsesaftalen på grund af Corona-situationen, og at kravet på godtgørelse desuden var fortabt på grund af passivitet. Til støtte for, at kravet var fortabt ved passivitet, henviste virksomheden bl.a. til, at en elev ved en uberettiget ophævelse – i lighed med hvad der gælder ved bortvisning af andre ansatte - har pligt til at reklamere hurtigt. Tvistighedsnævnet fandt at ophævelsen var uberettiget og henviste herved til, at det er fast antaget i nævnets praksis, at en virksomhed selv må bære risikoen for, at det er nødvendigt at lukke som følge af virksomhedens økonomi. Navnlig under hensyn til uddannelsesaftalens uopsigelighed og hensynet til eleven, der uden varsel mistede sit forsørgelsesgrundlag, sammenholdt med virksomhedens mulighed for at opnå lønkomensation på 90 % af elevens løn kunne det ikke føre til et andet resultat, at virksomhedens økonomi var påvirket af nedlukningen som følge af Covid -19. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at kravet på godtgørelse ikke var fortabt som følge af passivitet. Nævnet henviste herved til, at erhvervsuddannelsesloven ikke indeholder frister for, hvornår en elev senest skal gøre krav gældende på godtgørelse, og at kravet derfor som udgangspunkt først fortabes, når det forældes efter forældelsesloven. Da ophævelsen ikke var begrundet i elevens forhold, men i virksomhedens økonomiske forhold, var der ikke en særlig pligt for eleven til at reklamere vedrørende de faktiske forhold, der lå til grund for ophævelsen. Det, som virksomheden havde anført om en arbejdstagers pligt til at straks at reklamere i bortvisningssituationer, var derfor uden betydning. Spørgsmålet om godtgørelse havde ikke på noget tidspunkt været drøftet mellem parterne, og der havde heller ikke været en sådan kontakt mellem parterne, at virksomheden af den grund havde fået en berettiget forventning om, at eleven ikke ville gøre krav på godtgørelse. Kravet var derfor ikke fortabt ved passivitet. Da der ikke forelå forhold, der helt

undtagelsesvis kunne begrunde, at godtgørelsen blev nedsat, blev eleven tillagt den takstmæssige godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode.

Kendelse af 12. oktober 2023 i sag 16.2023

I en uddannelsesaftale for en elev, der skulle uddannes inden for detailhandel, var uddannelsesperioden angivet som den 6. september 2022 til den 5. september 2024. Den 7. september 2022 fik eleven foretaget en abort, hvilket virksomheden var orienteret om, og den 19. september 2022 gav eleven for første gang møde i virksomheden. Den 15. december 2022 hævdede virksomheden uddannelsesaftalen med henvisning til elevens ustabilitet de første tre måneder. Eleven var af den opfattelse, at uddannelsesaftalen var påbegyndt den 6. september 2022, hvorfor ophævelsen fandt sted efter prøvetidens udløb. Virksomheden var af den opfattelse, at der var indgået en aftale om ændring af uddannelsesaftalen, således at den først startede den 19. september 2022, hvorfor ophævelsen fandt sted i prøvetiden. Tvistighedsnævnet fandt det ikke bevist, at uddannelsesaftalens starttidspunkt var ændret som anført af virksomheden, og lagde derfor til grund, at ophævelsen fandt sted efter prøvetidens udløb. Tvistighedsnævnet fandt det endvidere ikke bevist, at elevens fravær, der udover aftalt hjemmearbejde og aftalt fravær, bestod i fravær i forbindelse med aborten og et mindre antal sygedage, indebar en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, hvorfor ophævelsen var sket i strid med erhvervsuddannelsesloven. Nævnet lagde desuden til grund, at henvisningen til elevens ustabilitet bl.a. omfattede det fravær, der skyldtes aborten, og at ophævelsen derfor også var sket i strid med ligebehandlingsloven. Tvistighedsnævnet lagde således til grund, at betingelserne for en godtgørelse efter både erhvervsuddannelsesloven og ligebehandlingsloven var opfyldt. Da begge godtgørelser skulle kompensere eleven for løntab og for forstyrrelse af elevens forhold, fandt nævnet, at eleven kun havde krav på den ene af godtgørelserne. Godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven udgjorde 53.000 kr., mens godtgørelsen efter ligebehandlingsloven udgjorde 138.000 kr. svarende til 6 måneders løn. Tvistighedsnævnet fandt på baggrund af Højesterets praksis, at eleven havde krav på den af godtgørelserne, der stillede hende bedst, og tillagde derfor eleven en godtgørelse på 138.000 kr. Eleven fik desuden medhold i et krav vedrørende løn for perioden fra den 6. – 18. september 2022.

Det er oplyst, at sagen er indbragt for domstolene.

Kendelse af 27. oktober 2023 i sag 19.2023

En elev indgik en aftale om uddannelse som dyrepasser/hestemanager. Efter prøvetidens udløb blev uddannelsesaftalen ophævet. I blanketten om ophævelse var angivet, at ophævelsen var gensidig, og at ophævelsen skyldtes, at eleven var startet på en anden arbejdsplads. Af blanketten, der var underskrevet af virksomheden, fremgik desuden, at eleven ikke ønskede at underskrive. Tvistighedsnævnet fandt på den baggrund, at virksomheden ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen. Eleven forklarede, at hun ikke havde taget ansættelse et andet sted, men at virksomheden i en periode havde udlånt hende til en anden virksomhed. Tvistighedsnævnet fandt det ikke bevist, at eleven havde indgået en aftale med en anden virksomhed om ansættelse, og ophævelsen var derfor uberettiget. Tvistighedsnævnet bemærkede i den forbindelse, at det er fast antaget i Tvistighedsnævnets praksis, at en ophævelse, der sker som følge af en

virksomheds økonomiske vanskeligheder, ikke indebærer, at virksomheden efter erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2, er berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen. Eleven blev desuden tillagt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 5.000 kr. Tvistighedsnævnet lagde herved vægt på, at uddannelsesaftalen var mangelfuld, idet den alene indeholdt oplysninger om overenskomstparterne, men ikke angav, hvilken af flere overenskomster mellem overenskomstparterne der fandt anvendelse på uddannelsesforholdet. Uddannelsesaftalen indeholdt desuden ikke oplysninger om en lokalaftale, der var fulgt ved aflønningen.

Kendelse af 13. november 2023 i sag 49.2023

En virksomhed ophævede en uddannelsesaftale med en lærling, der skulle uddannes som VVS-installationstekniker. Som begrundelse for ophævelsen var anført, at virksomheden havde fået frataget sin VVS-autorisation, hvorfor virksomheden ikke længere kunne uddanne lærlinge. Lærlingen indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Tvistighedsnævnet tog påstanden til følge. Nævnet henviste herved til, at virksomheden som følge af fratagelsen af autorisationen ikke længere opfyldte betingelserne for at gennemføre uddannelsesaftalen, og at det er fast antaget i nævnets praksis, at en virksomhed i en situation, hvor virksomhedens forhold indebærer, at uddannelsesaftalen ikke kan gennemføres, selv må bære risikoen for, at forudsætningerne for indgåelsen af uddannelsesaftalen brister. Ophævelsen af uddannelsesaftalen var derfor uberettiget. Lærlingen blev tillagt en godtgørelse på 40.000 kr.

Kendelse af 16. december 2022 i sag 11.2022, omtalt i årsberetningen for 2022,

Tvistighedsnævnet fandt ved kendelsen, at ophævelse af en uddannelsesaftale for en VVS-lærling, der under ansættelsen blev straffet med fængsel i 3 måneder for to tilfælde af vold i gentagelsestilfælde, var berettiget. Retten i Svendborg har ved dom af 21. marts 2024 (BS-6732/2023-SVE) bestemt, at det var uberettiget at ophæve uddannelsesaftalen. Under henvisning til, at der var tale om et grænsetilfælde, nedsatte retten dog den sædvanlige godtgørelse for en vokselev fra 53.000 kr. til 30.000 kr.

Kendelse af 21. november 2022 i sag 15.2022, omtalt i årsberetningen for 2022

Tvistighedsnævnet fandt ved kendelsen, at ophævelsen af en uddannelsesaftale for en elev, der var blevet valgt ind i byrådet, var uberettiget i medfør af § 16 b-c i lov om kommunernes styrelse. Godtgørelsen blev fastsat til 241.731,36 kr. svarende til 78 ugers løn. Sagen blev indbragt for domstolene, men blev efterfølgende hævet som forligt.

2. Elevens ensidige ophævelse

Kendelse af 29. marts 2023 i sag 54.2022

En frisørelev ophævede ubestridt sin uddannelsesaftale i strid med erhvervsuddannelsesloven og anerkendte, at virksomheden havde krav på en godtgørelse på en halv månedsløn herfor. Virksomheden gjorde gældende, at eleven skulle betale en godtgørelse svarende til en hel månedsløn, da der efter virksomhedens opfattelse forelå skærpende omstændigheder. Virksomheden modregnede elevens krav på feriepenge i kravet på godtgørelse. Eleven gjorde gældende, at modregningen var i strid med ferieloven. Tvistighedsnævnet fandt, at der ikke forelå skærpende omstændigheder, og at kravet på godtgørelse derfor kun udgjorde en halv månedsløn. Tvistighedsnævnet lagde herved til grund, at eleven havde hævet uddannelsesaftalen med 3 dages varsel, og at ophævelsen skyldtes hendes ønske om at prøve noget nyt. Der var ikke grundlag for at antage, at hun ved sin ophævelse havde miskrediteret virksomheden eller på anden måde havde handlet illoyalt over for virksomheden. Tvistighedsnævnet bemærkede herved særligt, at det ikke kunne anses for illoyalt, at eleven, der var ansat i virksomhedens salon i X-by, blev ansat som elev i en frisørsalon i Y-by, uanset at virksomheden også havde en salon i denne by. Der var desuden ikke grundlag for at antage, at ophævelsen var særligt belastende for virksomheden. Tvistighedsnævnet fastsatte derfor godtgørelsen til en halv månedsløn. Tvistighedsnævnet fandt, at virksomheden havde været berettiget til at modregne feriepengene i kravet på godtgørelsen. Nævnet lagde herved vægt på, at eleven ved uberettiget at ophæve uddannelsesaftalen havde handlet i strid med erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 1, og at hun derfor havde begået et retsstridigt forhold, hvilket var erkendt over for virksomheden. Virksomheden var derfor efter ferielovens § 29, stk. 1, berettiget til at foretage modregning i elevens krav på feriepenge. Virksomheden havde derfor krav på betaling af differencen mellem godtgørelsen på en halv månedsløn og de feriepenge, der var modregnet med.

Kendelse af 24. maj 2023 i sag 72.2022

En elev, der var under uddannelse til blomsterdekoratør, sygemeldte sig den 28. december 2021 efter en episode i blomsterbutikken. Den 1. januar 2022 anmodede virksomheden om en lægeerklæring. Eleven bad efter kontakt til sin læge og fagforening virksomheden om at oplyse, om virksomheden ønskede en friattest eller en mulighedserklæring. Virksomheden svarede ikke herpå, og eleven, der fortsat var sygemeldt, foretog sig derefter ikke yderligere. Da eleven ikke modtog løn for januar 2022, rykkede fagforeningen for lønnen. Den 31. januar 2022 afviste virksomheden kravet, bl.a. med henvisning til at eleven ikke havde fremsendt en lægeerklæring. Den 8. februar 2022 ophævede eleven uddannelsesaftalen med henvisning til manglende betaling af løn. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at virksomheden ikke havde været berettiget til at anse uddannelsesaftalen for ophørt som følge af, at eleven ikke afleverede en lægeerklæring. Nævnet anførte herom, at eleven ikke havde fået svar på sin forespørgsel om, hvilken type erklæring virksomheden ønskede, og at han derfor havde været berettiget til ikke at foretage sig yderligere i anledning af virksomhedens anmodning. Den manglende betaling af løn for januar 2022 indebar, at virksomheden væsentligt havde misligholdt aftalen, og eleven havde derfor krav på godtgørelse i anledning af uddannelsesaftalens ophør. Der forelå ikke sådanne skærpende omstændigheder, at der var grundlag for at forhøje den sædvanlige godtgørelse på 40.000 kr. efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Eleven havde som funktionær krav på erstatning efter funktionærlovens § 3, hvorfor en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven skulle halveres. Da eleven tillige var berettiget til godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, og da denne godtgørelse oversteg den godtgørelse, som eleven efter halveringen havde krav på efter erhvervsuddannelsesloven, blev han tillagt en godtgørelse efter

funktionærlovens § 2 b i stedet for efter erhvervsuddannelsesloven. Godtgørelsen efter funktionærlovens § 2 b udgjorde 21.569,60 kr. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at eleven havde krav på løn til den 8. februar 2021 og ikke kun til den 31. januar 2022, idet virksomheden ikke med sit svar af 31. januar 2022 med den fornødne klarhed kunne anses for at have bragt uddannelsesaftalen til ophør fra dette tidspunkt.

Kendelse af 1. september 2023 i sag 08.2023

En elev og en virksomhed indgik ved brug af Undervisningsministeriets blanket en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som receptionist. Herudover forelå der et ansættelsesbevis, der ikke var underskrevet af parterne. I ansættelsesbeviset var der bl.a. bestemmelser om arbejdstid, herunder vagtplaner, ekstraarbejde og afspadsring. Under ansættelsen blev eleven via pressen bekendt med, at virksomheden ikke var godkendt til at have elever. Eleven ophævede derefter sin uddannelsesaftale med henvisning til, at en væsentlig forudsætning for uddannelsesaftalen var bristet som følge af den manglende godkendelse. Desuden blev der henvist til, at hun havde oplevet forhold af samme karakter som dem, der havde givet anledning til, at virksomheden ikke var blevet godkendt til at have elever. Eleven indbragte derefter en sag for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Desuden gjorde hun et lønkrav gældende på ca. 50.000 kr. Lønkravet var opgjort efter den kollektive overenskomst på området, herunder bestemmelserne om vagtplanlægning. Tvistighedsnævnet tog lønkravet til følge og bemærkede herved, at eleven havde krav på at blive aflønnet i overensstemmelse med den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og at virksomheden i den forbindelse var forpligtet til at følge overenskomstens bestemmelser om arbejdstid og vagtplan for eleven. Det var ubestridt, at virksomheden ikke havde opnået det faglige udvalgs godkendelse som lærested, og der var ikke grundlag for at antage, at erhvervsskolen særskilt havde godkendt virksomheden til oplæring af eleven i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 31, stk. 2. Tvistighedsnævnet lagde derfor til grund, at virksomheden ikke var godkendt som lærested, idet det ikke kunne føre til en anden vurdering, at erhvervsskolen havde registreret uddannelsesaftalen, idet dette måtte antages at bero på en fejl. Da det var en helt grundlæggende betingelse for at indgå en uddannelsesaftale, at virksomheden var godkendt som lærested, fandt Tvistighedsnævnet, at eleven havde været berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen. Eleven, der var vokselev, blev derfor tillagt en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven på 53.000 kr.

Kendelse af 29. september 2023 i sag 41.2023

En lærling, der havde indgået en aftale om uddannelse som godschauffør på vejtransportuddannelsen med en virksomhed, der beskæftigede sig med dagrenovation, ophævede sin uddannelsesaftale efter prøvetidens udløb. Som begrundelse for ophævelsen henviste lærlingen navnlig til, at han ikke blev tilbudt vejgodstransport, men kun dagrenovation, som var for hårdt for ham pga. knæproblemer. Virksomheden indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at lærlingen skulle betale en godtgørelse for misligholdelse af uddannelsesaftalen. Lærlingen gav ikke møde under sagens behandling. Tvistighedsnævnet bemærkede, at lærlingen havde hævet uddannelsesaftalen, og at han derfor havde bevisbyrden for, at betingelserne for ophævelse af uddannelsesaftalen var opfyldt. Efter bevisførelsen

lagde nævnet til grund, at lærlingens skulle uddannes som renovationschauffør, og der var ikke grundlag for at antage, at virksomheden ikke havde efterlevet uddannelsesaftalen. Betingelserne for ophævelse af uddannelsesaftalen var derfor ikke opfyldt, og lærlingens ophævelse var som følge heraf uberettiget. Virksomheden havde derfor som påstået krav på en godtgørelse på en halv månedsløn.

Kendelse af 7. november 2023 i sag 53.2023

En lærling, der siden juli 2020 havde været i lære i en virksomhed som tømrer, hævede den 28. februar 2022 ensidigt uddannelsesaftalen med den begrundelse, at han ikke lærte det, han skulle, at han mistrivedes i virksomheden, og at løfter ikke blev holdt. Dagen efter startede han som lærling et andet sted. Virksomheden indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at lærlingen skulle betale en godtgørelse på en halv månedsløn for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Virksomhedens krav havde forinden været behandlet i det faglige udvalg. Lærlingen nedlagde i svarskriftet for Tvistighedsnævnet påstand om, at virksomheden skulle betale ham en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Da dette krav ikke havde været behandlet i det faglige udvalg, blev kravet efter formandens bestemmelse hjemvist til behandling i det faglige udvalg, mens virksomhedens sag i Tvistighedsnævnet blev sat i bero. Da sagen vedrørende lærlingens krav ikke kunne forliges i det faglige udvalg, blev lærlingens krav herefter sambehandlet med virksomhedens krav i Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet bemærkede vedrørende sagens afgørelse, at lærlingen havde hævet uddannelsesaftalen, og at han derfor havde bevisbyrden for, at betingelserne for ophævelse var opfyldt. Tvistighedsnævnet fandt, at lærlingen ikke havde løftet denne bevisbyrde. Nævnet lagde vedrørende spørgsmålet om oplæringen til grund, at lærlingen kontinuerligt havde opnået særdeles fine karakterer, at han efter ophævelsen afsluttede sin uddannelse til den fastsatte tid, og at erhvervsskolen ikke havde henvendt sig til virksomheden om problemer med uddannelsesforløbet. Lærlingen havde derfor ikke bevist, at virksomheden havde misligholdt sin forpligtelse til at uddanne ham. Under hensyn til de opnåede resultater, lærlingens meget begrænsede sygefravær og den omstændighed at han ikke havde rettet henvendelse til direktøren, skolen eller sin fagforening om mistrivsel, havde han heller ikke bevist, at han mistrivedes. Endelig fandt nævnet, at lærlingen ikke alene ved sin egen forklaring havde bevist, at han havde aftalt med virksomheden, at han kunne holde ferie i uge 7, og der var derfor ikke grundlag for at antage, at virksomheden havde undladt at overholde en aftale om ferie. Lærlingen havde derfor ikke bevist, at hans ophævelse havde været berettiget. Det kunne ikke føre til et andet resultat, at virksomheden ikke havde underskrevet lærlingens logbog. Virksomhedens krav om en godtgørelse blev derfor taget til følge, og som konsekvens heraf blev virksomheden frifundet for lærlingens krav om en godtgørelse.

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

Ingen sager

4. Gensidig

Kendelse af 25. oktober 2023 i sag 20.2023

En 17-årig kvinde indgik en aftale med en virksomhed om uddannelse som tømrer med start den 5. juli 2021. Den 9. januar 2023 sygemeldte lærlingen sig, og den 3. februar 2023 blev uddannelsesaftalen hævet

efter et forligsmøde, hvor lærlingen oplyste, at hun følte sig chikaneret. Ophævelsen var ifølge blanketten om ophævelse, som begge parter underskrev, gensidig. Den 14. marts 2023 blev der afholdt et møde om lønspørgsmål og udlevering af værktøj. Den 24. marts 2023 anmodede lærlingen om et nyt møde med henblik på at drøfte "bod for mislighold og chikane". Der blev herefter den 31. marts 2023 afholdt endnu et møde, hvorunder lærlingen rejste krav om godtgørelse. Virksomheden bestred, at der var grundlag for et krav, og anførte herunder, at kravet ikke var gjort gældende tidligere. Lærlingen indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med krav om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for misligholdelse af uddannelsesaftalen og godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Efter bevisførelsen, der bestod af forklaringer fra lærlingen, virksomhedens ejer og en række ansatte samt en Messenger korrespondance og lægelige oplysninger, fandt Tvistighedsnævnet, at lærlingen i hvert fald havde sandsynliggjort, at hun på grund af sit køn havde været udsat for verbal chikane, herunder seksuel chikane, og at hun dermed havde været udsat for forskelsbehandling som følge af sit køn. jf. ligebehandlingslovens § 4, jf. § 1. Virksomheden havde ikke ført bevis for, at det ikke var tilfældet, idet bevisførelsen tværtimod i et vist omfang underbyggede, at der havde været et chikanøst miljø i virksomheden. Nævnet, der lagde til grund, at virksomhedens ledelse var bekendt hermed, fandt herefter, at virksomheden ikke havde opfyldt sin forpligtelse efter ligebehandlingslovens § 4, stk. 2, til at stille et chikanefrit miljø til rådighed. Lærlingen blev derfor tillagt en godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Godtgørelsen blev fastsat til 25.000 kr. under hensyn til det dagældende niveau for udmåling. Ved udmålingen blev der lagt vægt på, at der var tale om en ung lærling, og at der var tale om verbal chikane, herunder af seksuel karakter. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at virksomheden under disse omstændigheder havde misligholdt uddannelsesaftalen, og at lærlingen derfor var berettiget til at ophæve denne. Efter parternes samstemmende forklaringer blev det lagt til grund, at lærlingen ensidigt have ophævet uddannelsesaftalen på grund af chikanen, men at parterne som følge af erhvervsskolens vejledning om lærlingens mulighed for at komme i skolepraktik havde udformet ophævelsen som en gensidig ophævelse. Angivelsen af, at ophævelsen var gensidig, kunne derfor ikke føre til, at lærlingen ikke havde krav på godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Kravet herpå kunne endvidere ikke anses for fortabt, selv om det først blev rejst efter ca. 2 måneder, da virksomheden som følge af baggrunden for ophævelsen ikke havde haft en berettiget forventning om ikke at blive mødt med et krav. Lærlingen blev derfor tillagt en godtgørelse på 40.000 kr. efter erhvervsuddannelsesloven

Overenskomstfortolkning

Ingen sager

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

Kendelse af 15. maj 2023 i sag 73.2022

En personligt drevet frisørvirksomhed ophævede den 15. februar 2021 ensidigt en uddannelsesaftale under henvisning til virksomhedens økonomiske situation. Eleven kom i skolepraktik og fik i august 2021 en ny

læreplads. Den 9. september 2022 rejste eleven krav om godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Virksomheden afviste kravet og gjorde gældende, at det havde været berettiget at ophæve uddannelsesaftalen på grund af Corona-situationen, og at kravet på godtgørelse desuden var fortabt på grund af passivitet. Til støtte for, at kravet var fortabt ved passivitet, henviste virksomheden bl.a. til, at en elev ved en uberettiget ophævelse – i lighed med hvad der gælder ved bortvisning af andre ansatte - har pligt til at reklamere hurtigt. Tvistighedsnævnet fandt at ophævelsen var uberettiget og henviste herved til, at det er fast antaget i nævnets praksis, at en virksomhed selv må bære risikoen for, at det er nødvendigt at lukke som følge af virksomhedens økonomi. Navnlig under hensyn til uddannelsesaftalens uopsigelighed og hensynet til eleven, der uden varsel mistede sit forsørgelsesgrundlag, sammenholdt med virksomhedens mulighed for at opnå lønkomensation på 90 % af elevens løn kunne det ikke føre til et andet resultat, at virksomhedens økonomi var påvirket af nedlukningen som følge af Covid -19. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at kravet på godtgørelse ikke var fortabt som følge af passivitet. Nævnet henviste herved til, at erhvervsuddannelsesloven ikke indeholder frister for, hvornår en elev senest skal gøre krav gældende på godtgørelse, og at kravet derfor som udgangspunkt først fortabes, når det forældes efter forældelsesloven. Da ophævelsen ikke var begrundet i elevens forhold, men i virksomhedens økonomiske forhold, var der ikke en særlig pligt for eleven til at reklamere vedrørende de faktiske forhold, der lå til grund for ophævelsen. Det, som virksomheden havde anført om en arbejdstagers pligt til at straks at reklamere i bortvisningssituationer, var derfor uden betydning. Spørgsmålet om godtgørelse havde ikke på noget tidspunkt været drøftet mellem parterne, og der havde heller ikke været en sådan kontakt mellem parterne, at virksomheden af den grund havde fået en berettiget forventning om, at eleven ikke ville gøre krav på godtgørelse. Kravet var derfor ikke fortabt ved passivitet. Da der ikke forelå forhold, der helt undtagelsesvis kunne begrunde, at godtgørelsen blev nedsat, blev eleven tillagt den takstmæssige godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode.

Kendelse af 25. oktober 2023 i sag 20.2023

En 17-årig kvinde indgik en aftale med en virksomhed om uddannelse som tømrer med start den 5. juli 2021. Den 9. januar 2023 sygemeldte lærlingen sig, og den 3. februar 2023 blev uddannelsesaftalen hævet efter et forligsmøde, hvor lærlingen oplyste, at hun følte sig chikaneret. Ophævelsen var ifølge blanketten om ophævelse, som begge parter underskrev, gensidig. Den 14. marts 2023 blev der afholdt et møde om lønspørgsmål og udlevering af værktøj. Den 24. marts 2023 anmodede lærlingen om et nyt møde med henblik på at drøfte ”bod for mislighold og chikane”. Der blev herefter den 31. marts 2023 afholdt endnu et møde, hvorunder lærlingen rejste krav om godtgørelse. Virksomheden bestred, at der var grundlag for et krav, og anførte herunder, at kravet ikke var gjort gældende tidligere. Lærlingen indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med krav om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for misligholdelse af uddannelsesaftalen og godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Efter bevisførelsen, der bestod af forklaringer fra lærlingen, virksomhedens ejer og en række ansatte samt en Messenger korrespondance og lægelige oplysninger, fandt Tvistighedsnævnet, at lærlingen i hvert fald havde sandsynliggjort, at hun på grund af sit køn havde været udsat for verbal chikane, herunder seksuel chikane, og at hun dermed havde været udsat for forskelsbehandling som følge af sit køn. jf. ligebehandlingslovens § 4, jf. § 1. Virksomheden havde ikke ført bevis for, at det ikke var tilfældet, idet bevisførelsen tværtimod i et vist omfang underbyggede, at der havde været et chikanøst miljø i virksomheden. Nævnet, der lagde til grund, at

virksomhedens ledelse var bekendt hermed, fandt herefter, at virksomheden ikke havde opfyldt sin forpligtelse efter ligebehandlingslovens § 4, stk. 2, til at stille et chikanefrit miljø til rådighed. Lærlingen blev derfor tillagt en godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Godtgørelsen blev fastsat til 25.000 kr. under hensyn til det dagældende niveau for udmåling. Ved udmålingen blev der lagt vægt på, at der var tale om en ung lærling, og at der var tale om verbal chikane, herunder af seksuel karakter. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at virksomheden under disse omstændigheder havde misligholdt uddannelsesaftalen, og at lærlingen derfor var berettiget til at ophæve denne. Efter parternes samstemmende forklaringer blev det lagt til grund, at lærlingen ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen på grund af chikanen, men at parterne som følge af erhvervsskolens vejledning om lærlingens mulighed for at komme i skolepraktik havde udformet ophævelsen som en gensidig ophævelse. Angivelsen af, at ophævelsen var gensidig, kunne derfor ikke føre til, at lærlingen ikke havde krav på godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Kravet herpå kunne endvidere ikke anses for fortabt, selv om det først blev rejst efter ca. 2 måneder, da virksomheden som følge af baggrunden for ophævelsen ikke havde haft en berettiget forventning om ikke at blive mødt med et krav. Lærlingen blev derfor tillagt en godtgørelse på 40.000 kr. efter erhvervsuddannelsesloven.

Processuelle spørgsmål

Kendelse af 24. marts 2023 i sag 37.2022

En lærling gjorde et krav gældende over for virksomheden. I kravet indgik bl.a. feriepenge med 7.500,64 kr., hvoraf 1.100,76 kr. angik feriepenge af et efterbetalingskrav. I opgørelsen af kravet var anført: "Feriepenge hvis de ikke er indbetalt til feriekonto 7.500,64 kr.". Virksomheden gav ikke møde i Tvistighedsnævnet. Lærlingen forklarede, at han ikke kunne huske, om han havde fået alle sine feriepenge, og at han ikke troede, at han havde fået den 6. ferieuge udbetalt. Tvistighedsnævnet tog alene kravet til følge vedrørende feriepenge af efterbetalingskravet, idet nævnet udtalte, at det på baggrund af de oplysninger, som lærlingen havde fremlagt, ikke med den fornødne sikkerhed var muligt at fastslå, at det resterende beløb ikke var indbetalt til Feriekonto.

Kendelse af 7. november 2023 i sag 53.2023

En lærling, der siden juli 2020 havde været i lære i en virksomhed som tømrer, hævdede den 28. februar 2022 ensidigt uddannelsesaftalen med den begrundelse, at han ikke lærte det, han skulle, at han mistrivedes i virksomheden, og at løfter ikke blev holdt. Dagen efter startede han som lærling et andet sted. Virksomheden indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at lærlingen skulle betale en godtgørelse på en halv månedsløn for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Virksomhedens krav havde forinden været behandlet i det faglige udvalg. Lærlingen nedlagde i svarskriftet for Tvistighedsnævnet påstand om, at virksomheden skulle betale ham en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Da dette krav ikke havde været behandlet i det faglige udvalg, blev kravet efter formandens bestemmelse hjemvist til behandling i det faglige udvalg, mens virksomhedens sag i Tvistighedsnævnet blev sat i bero. Da sagen vedrørende lærlingens krav ikke kunne forliges i det faglige udvalg, blev lærlingens krav herefter sambehandlet med virksomhedens krav i Tvistighedsnævnet.

Tvistighedsnævnet bemærkede vedrørende sagens afgørelse, at lærlingen havde hævet uddannelsesaftalen, og at han derfor havde bevisbyrden for, at betingelserne for ophævelse var opfyldt. Tvistighedsnævnet fandt, at lærlingen ikke havde løftet denne bevisbyrde. Nævnet lagde vedrørende spørgsmålet om oplæringen til grund, at lærlingen kontinuerligt havde opnået særdeles fine karakterer, at han efter ophævelsen afsluttede sin uddannelse til den fastsatte tid, og at erhvervsskolen ikke havde henvendt sig til virksomheden om problemer med uddannelsesforløbet. Lærlingen havde derfor ikke bevist, at virksomheden havde misligholdt sin forpligtelse til at uddanne ham. Under hensyn til de opnåede resultater, lærlingens meget begrænsede sygefravær og den omstændighed at han ikke havde rettet henvendelse til direktøren, skolen eller sin fagforening om mistrivsel, havde han heller ikke bevist, at han mistrivedes. Endelig fandt nævnet, at lærlingen ikke alene ved sin egen forklaring havde bevist, at han havde aftalt med virksomheden, at han kunne holde ferie i uge 7, og der var derfor ikke grundlag for at antage, at virksomheden havde undladt at overholde en aftale om ferie. Lærlingen havde derfor ikke bevist, at hans ophævelse havde været berettiget. Det kunne ikke føre til et andet resultat, at virksomheden ikke havde underskrevet lærlingens logbog. Virksomhedens krav om en godtgørelse blev derfor taget til følge, og som konsekvens heraf blev virksomheden frifundet for lærlingens krav om en godtgørelse.

Prøvetid, EUL § 60, stk. 2

Kendelse af 12. oktober 2023 i sag 16.2023

I en uddannelsesaftale for en elev, der skulle uddannes inden for detailhandel, var uddannelsesperioden angivet som den 6. september 2022 til den 5. september 2024. Den 7. september 2022 fik eleven foretaget en abort, hvilket virksomheden var orienteret om, og den 19. september 2022 gav eleven for første gang møde i virksomheden. Den 15. december 2022 hævede virksomheden uddannelsesaftalen med henvisning til elevens ustabilitet de første tre måneder. Eleven var af den opfattelse, at uddannelsesaftalen var påbegyndt den 6. september 2022, hvorfor ophævelsen fandt sted efter prøvetidens udløb. Virksomheden var af den opfattelse, at der var indgået en aftale om ændring af uddannelsesaftalen, således at den først startede den 19. september 2022, hvorfor ophævelsen fandt sted i prøvetiden. Tvistighedsnævnet fandt det ikke bevist, at uddannelsesaftalens starttidspunkt var ændret som anført af virksomheden, og lagde derfor til grund, at ophævelsen fandt sted efter prøvetidens udløb. Tvistighedsnævnet fandt det endvidere ikke bevist, at elevens fravær, der udover aftalt hjemmearbejde og aftalt fravær, bestod i fravær i forbindelse med aborten og et mindre antal sygedage, indebar en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, hvorfor ophævelsen var sket i strid med erhvervsuddannelsesloven. Nævnet lagde desuden til grund, at henvisningen til elevens ustabilitet bl.a. omfattede det fravær, der skyldtes aborten, og at ophævelsen derfor også var sket i strid med ligebehandlingsloven. Tvistighedsnævnet lagde således til grund, at betingelserne for en godtgørelse efter både erhvervsuddannelsesloven og ligebehandlingsloven var opfyldt. Da begge godtgørelser skulle kompensere eleven for løntab og for forstyrrelse af elevens forhold, fandt nævnet, at eleven kun havde krav på den ene af godtgørelserne. Godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven udgjorde 53.000 kr., mens godtgørelsen efter ligebehandlingsloven udgjorde 138.000 kr. svarende til 6 måneders løn. Tvistighedsnævnet fandt på baggrund af Højesterets praksis, at eleven havde krav på den af godtgørelserne, der stillede hende bedst, og tillagde derfor eleven en

godtgørelse på 138.000 kr. Eleven fik desuden medhold i et krav vedrørende løn for perioden fra den 6. – 18. september 2022.

Det er oplyst, at sagen er indbragt for domstolene.

Renter

Kendelse af 23. juni 2023 i sag 70.2022

En elev indgik for perioden 22. august 2018 til 30. september 2020 en uddannelsesaftale med en virksomhed, hvorefter hun skulle have en kontoruddannelse med specialet spedition og shipping. I uddannelsesaftalen var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet anført som "HK handel og kontor". Eleven rejste efterfølgende et lønkrav på ca. 50.000 kr. med procesrente. Kravet var opgjort efter Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem HK Privat og Dansk Erhverv. Tvistighedsnævnet bemærkede, at såvel denne overenskomst som Industriens Funktionæroverenskomst var kollektive overenskomster inden for uddannelsesområdet. Da virksomheden ikke var medlem af en organisation, der var omfattet af en af overenskomsterne, og heller ikke havde tiltrådt en af overenskomsterne, og da det ikke fremgik af uddannelsesaftalen, hvilken overenskomst der skulle gælde, fandt Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem HK Privat og Dansk Erhverv efter elevens valg anvendelse. Elevens lønkrav blev derfor taget til følge, idet Tvistighedsnævnet ikke fandt, at en betaling fra virksomheden på 15.000 kr. var sket til fuld og endelig afgørelse af kravet. Tvistighedsnævnet fandt med henvisning til forældelseslovens § 16, stk. 3, at forældelsen blev afbrudt ved indbringelse af sagen for det faglige udvalg den 27. juni 2022. Lønkravet var derfor ikke forældet, idet forældelsesfristen for lønkrav er 5 år, jf. forældelseslovens § 4, stk. 1. Nævnet lagde med henvisning til Arbejdsrettens dom af 12. april 2023 i sag 2022-578 til grund, at rente af lønkrav er omfattet af den almindelige 3-årige forældelse, og at eleven derfor alene havde krav på rente af lønkravet fra den 28. juni 2019. Tvistighedsnævnet tillagde endvidere eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. som følge af den manglende angivelse af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Nævnet lagde herved vægt på, at manglen var væsentlig sammenholdt med, at der var flere mulige overenskomster, og at der ikke var aflønnet efter en overenskomst.

Sagsomkostninger, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3

Ingen kendelser

Sygdom

Kendelse af 24. maj 2023 i sag 72.2022

En elev, der var under uddannelse til blomsterdekoratør, sygemeldte sig den 28. december 2021 efter en episode i blomsterbutikken. Den 1. januar 2022 anmodede virksomheden om en lægeerklæring. Eleven bad efter kontakt til sin læge og fagforening virksomheden om at oplyse, om virksomheden ønskede en friattest eller en mulighedserklæring. Virksomheden svarede ikke herpå, og eleven, der fortsat var sygemeldt, foretog sig derefter ikke yderligere. Da eleven ikke modtog løn for januar 2022, rykkede fagforeningen for lønnen. Den 31. januar 2022 afviste virksomheden kravet, bl.a. med henvisning til at eleven ikke havde fremsendt en lægeerklæring. Den 8. februar 2022 ophævede eleven uddannelsesaftalen med henvisning til manglende betaling af løn. Tvistighedsnævnet lagde til grund, at virksomheden ikke havde været berettiget til at anse uddannelsesaftalen for ophørt som følge af, at eleven ikke afleverede en lægeerklæring. Nævnet anførte herom, at eleven ikke havde fået svar på sin forespørgsel om, hvilken type erklæring virksomheden ønskede, og at han derfor havde været berettiget til ikke at foretage sig yderligere i anledning af virksomhedens anmodning. Den manglende betaling af løn for januar 2022 indebærer, at virksomheden væsentligt havde misligholdt aftalen, og eleven havde derfor krav på godtgørelse i anledning af uddannelsesaftalens ophør. Der forelå ikke sådanne skærpende omstændigheder, at der var grundlag for at forhøje den sædvanlige godtgørelse på 40.000 kr. efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Eleven havde som funktionær krav på erstatning efter funktionærlovens § 3, hvorfor en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven skulle halveres. Da eleven tillige var berettiget til godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, og da denne godtgørelse oversteg den godtgørelse, som eleven efter halveringen havde krav på efter erhvervsuddannelsesloven, blev han tillagt en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b i stedet for efter erhvervsuddannelsesloven. Godtgørelsen efter funktionærlovens § 2 udgjorde 21.569,60 kr. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at eleven havde krav på løn til den 8. februar 2021 og ikke kun til den 31. januar 2022, idet virksomheden ikke med sit svar af 31. januar 2022 med den fornødne klarhed kunne anses for at have bragt uddannelsesaftalen til ophør fra dette tidspunkt.

Særlige lønreguleringsspørgsmål

Ingen kendelser

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

Ingen kendelser

Udeblivelse, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15

Ingen kendelser

Udenlandske praktikanter

Ingen kendelser

Virksomhedsoverdragelse

Ingen kendelser

3.

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

Omtalte kendelser afsagt i 2023 efter sagsnummer

12.2022 – Kendelse af 8. juni 2023

- Ligebehandlingsloven
- Ophævelse af uddannelsesaftalen

21.2022 – kendelse af 30. marts 2023

- Arbejdstidsdirektivet

27.2022 – Kendelse af 17. januar 2023

- Forskelsbehandlingsloven
- Ophævelse af uddannelsesaftalen

37.2022 – Kendelse af 24. marts 2023

- Processuelle forhold

54.2022 – Kendelse af 29. marts 2023

- Ferieloven
- Ophævelse af uddannelsesaftalen

56.2022 – Kendelse af 3. marts 2023

- Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2
- Ophævelse af uddannelsesaftalen

62.2022 – Kendelse af 30. maj 2023

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis
- Funktionærloven
- Ophævelse af uddannelsesaftalen

70.2022 – Kendelse af 23. juni 2023

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis

- Forældelse
- Konkurrerende overenskomster
- Renter

72.2022 – Kendelse af 24. maj 2023

- Funktionærloven
- Ophævelse af uddannelsesaftalen
- Sygdom

73.2022 – Kendelse af 15. maj 2023

- Corona/Covid-19
- Ophævelse af uddannelsesaftalen
- Passivitet

01.2023 – Kendelse af 8. juni 2023

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis

16.2023 – Kendelse af 12. oktober 2023

- Ligebehandlingsloven
- Ophævelse af uddannelsesaftalen
- Prøvetid

19.2023 – Kendelse af 27. oktober 2023

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis
- Ophævelse af uddannelsesaftalen

20.2023 – Kendelse af 25. oktober 2023

- Ligebehandlingsloven
- Ophævelse af uddannelsesaftalen
- Passivitet

08.2023 – Kendelse af 1. september 2023

- Mangelfuld uddannelse
- Ophævelse af uddannelsesaftalen

10.2023 – Kendelse af 6. oktober 2023

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis

25.2023 – Kendelse af 18. december 2023

- Ansættelsesbevisloven/mangelfuldt ansættelsesbevis

31.2023 – Kendelse af 19. december 2023

- Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

41.2023- Kendelse af 29. september 2023

- Mangelfuld uddannelse
- Ophævelse af uddannelsesaftalen

49.2023 – Kendelse af 13. november 2023

- Mangelfuld uddannelse
- Ophævelse af uddannelsesaftalen

53.2023 – Kendelse af 7. november 2023

- Hjemvisning til det faglige udvalg
- Mangelfuld uddannelse
- Ophævelse af uddannelsesaftalen
- Processuelle forhold

4.

Statistik

Tvistighedsnævnet modtog i 2023 i alt 66 sager. Bemærk at antal modtagne sager (grundet nævnets sagsbehandlingstid) ikke er lig med antal behandlede sager i året.

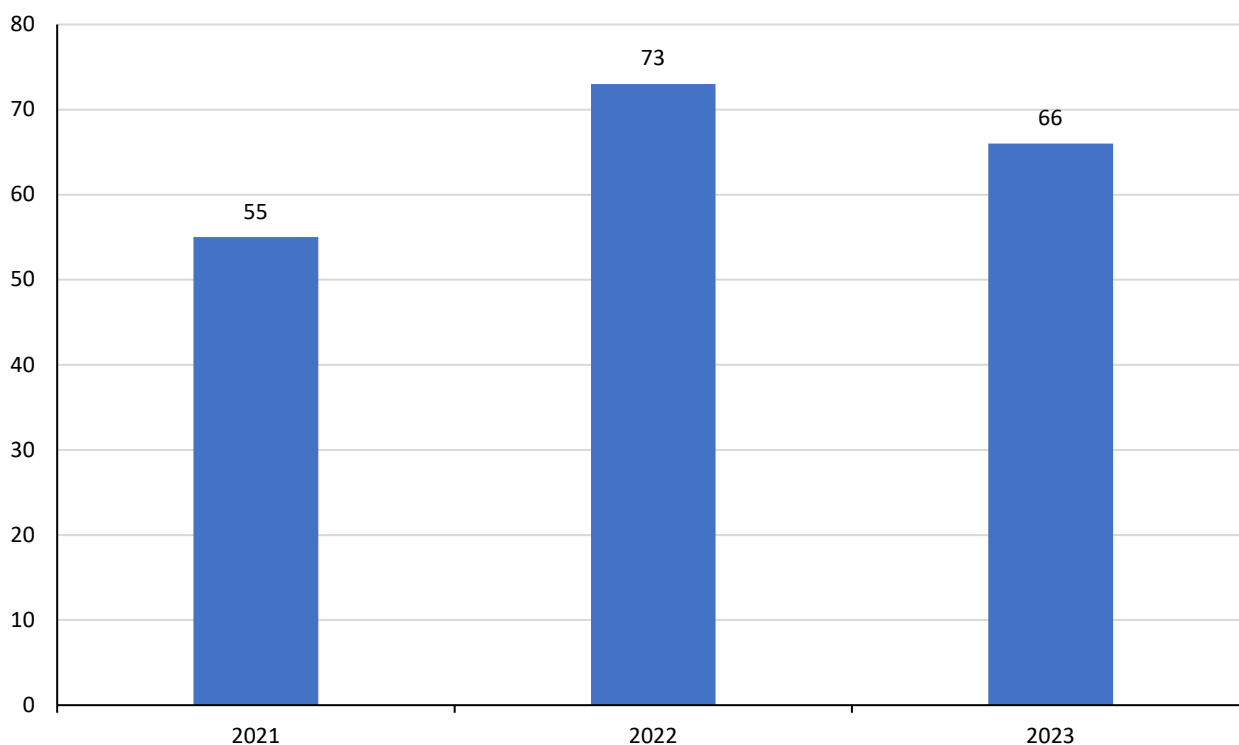
Tvistighedsnævnet har på sine møder behandlet alt 34 sager, mens 12 sager har været behandlet på skriftligt grundlag. Af de sager, der er behandlet på møder, er 1 sag afvist, 22 sager er afsluttet ved kendelse, dog således at 1 kendelse først er udsendt i 2024, mens 12 sager er afsluttet ved indenretlige forlig. Der er således i 2023 afsluttet 46 sager efter behandling i nævnet. Herudover er et antal sager sluttet udenretligt.

Tvistighedsnævnet, der primo 2023 havde 37 verserende sager, havde ultimo 2023 27 verserende sager. Tvistighedsnævnet har i 2023 haft i alt 19 mødedage.

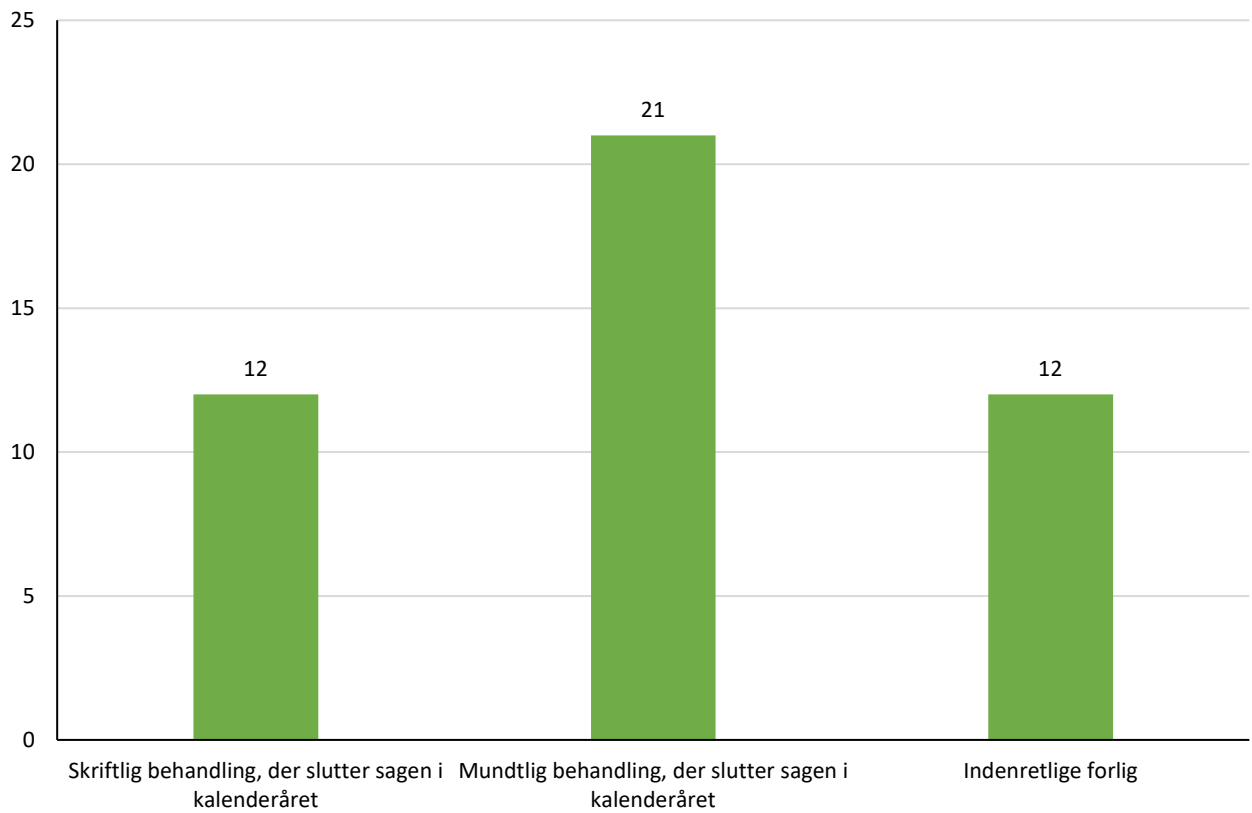
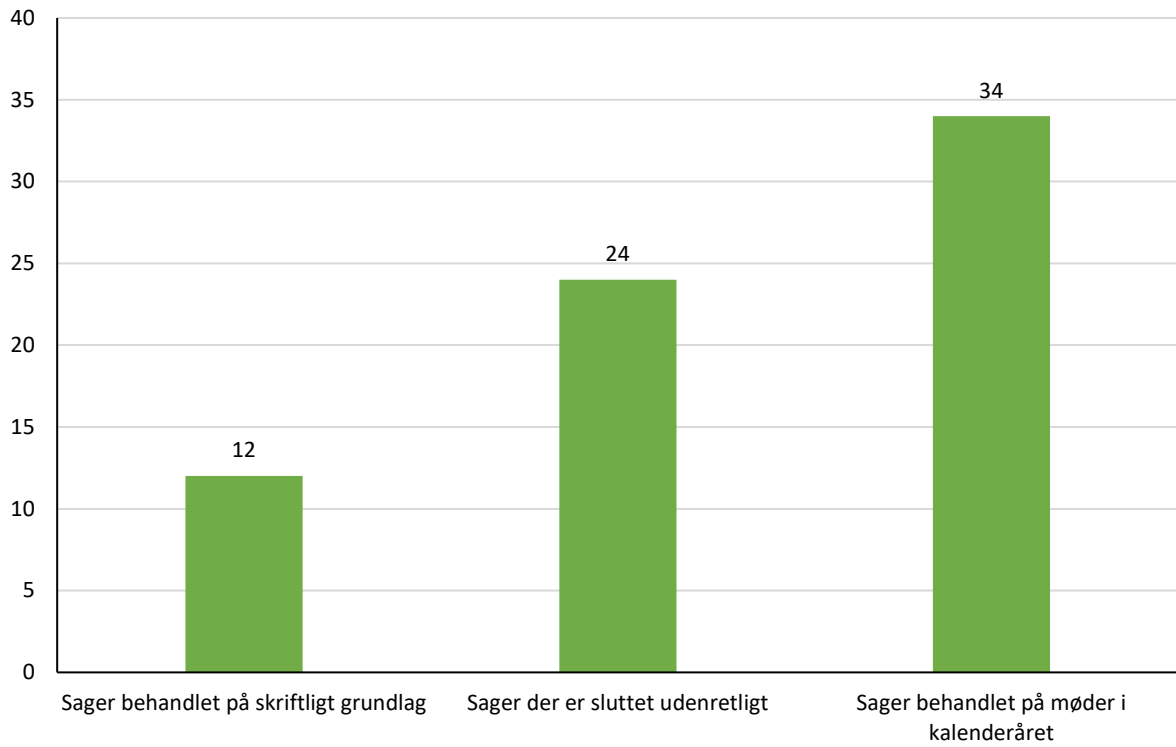
I 2023 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i Tvistighedsnævnet 5,2 måneder.

Der gik i gennemsnit 14 dage fra nævnsmødet, til der forelå en kendelse i sagen.

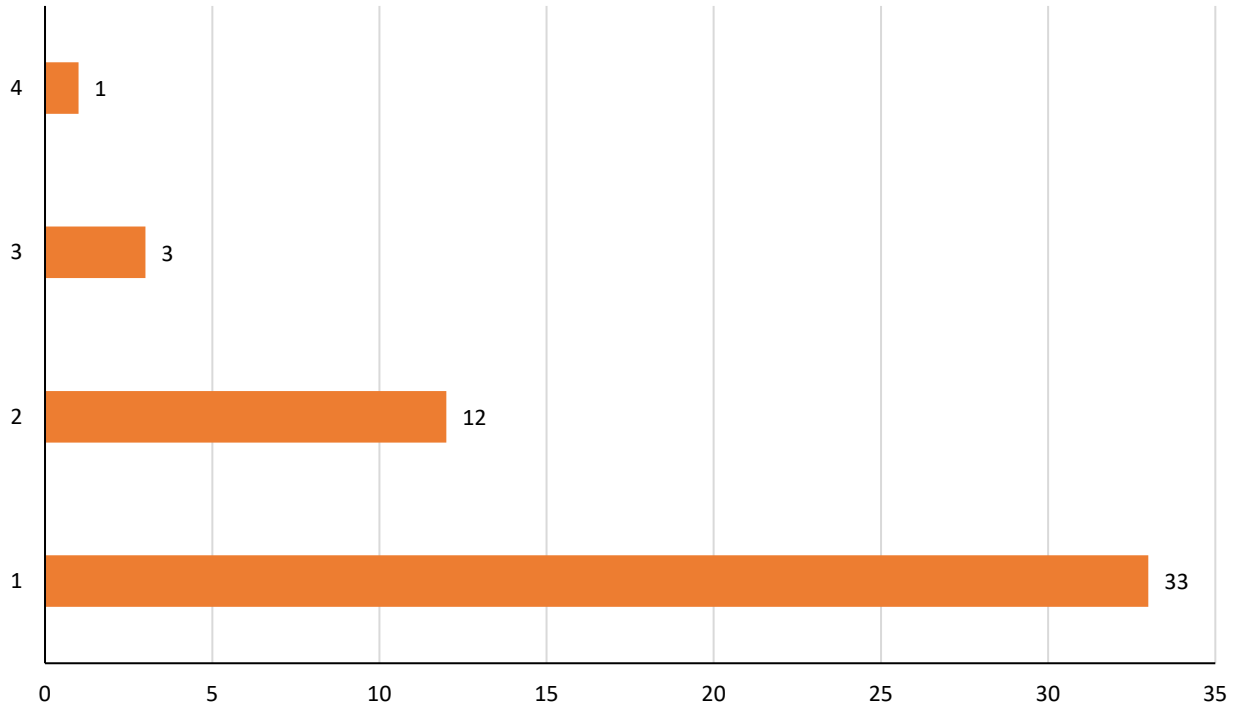
Sager modtaget i Tvistighedsnævnet



Sagernes forløb



Kendelser og forlig i afsluttede sager



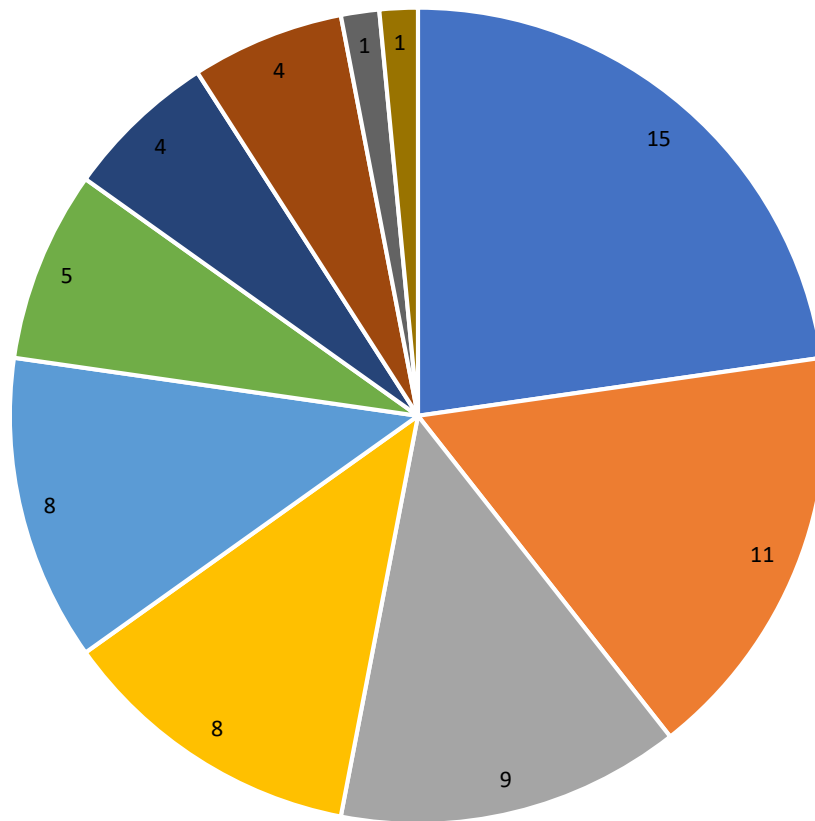
1: Hel/delvis medhold

2: Forlig

3: Frifindelse

4: Afvisning

Sager behandlet i 2023 fordelt på fagområder



- Bygge og Anlæg
- Bil, fly og andre transportmidler
- Merkantil
- Krop og stil
- Medieproduktion
- Mad til mennesker
- Dyr, planter og natur
- Sundhed, omsorg og pædagogisk
- Strøm, styring og it
- Produktion og udvikling

Del 2

Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder

Formand:

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

Medlemmer

Udpeget af Fagbevægelsens Hovedorganisation:

Medlem: konsulent Trine Rasmussen (1. juli 2019 – 30. juni 2023) og derefter advokat Lene Casadepax (1. juli 2023 - den 30. juni 2027).

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

Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:

Medlem: chefkonsulent Sune Holm Pedersen (16. maj 2022 -15. maj 2026).

Suppleant: chefkonsulent Alex Hooshier (1. juli 2019 – 30. juni 2023) og derefter chefkonsulent Anne Wieth-Knudsen (1. juli 2023 - den 30. juni 2027).

Udpeget af KL og Danske Regioner i Danmark:

Medlem: specialkonsulent Michael Christian Wolffhechel (21. december 2020 – 20. december 2024).

Suppleant: chefkonsulent Ursula Dybmose (1. juli 2019 – 30. juni 2023) og derefter specialkonsulent Line Folke (1. juli 2023 - den 30. juni 2027).

Udpeget af Finansministeriet:

Medlem: teamleder Signe Ploug Hansen (11. oktober 2019 - 30. juni 2023) og derefter specialkonsulent Josephine Tækker (1. juli 2023 - den 30. juni 2027).

Suppleant: specialkonsulent Josephine Tækker (11. oktober 2019 – 30. juni 2023) og derefter fuldmægtig Jonathan Wodskou Bengtsson (1. juli 2023 - den 30. juni 2027).

Sekretariatet

Sekretariatsfunktionen varetages af:

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

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

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

E-mail: ankenaevn@naevneneshus.dk

1.

Præsentation af Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder

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

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

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

Ankenævnets afgørelser kan indbringes for domstolene.

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

Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder er et uafhængigt, domstolslignende forvaltningsorgan. Nævnet er derfor ikke bundet af instrukser om de enkelte sagers afgørelse fra ministeren eller andre myndigheder. Ankenævnet er dog en del af den offentlige forvaltning og dermed underlagt almindelige

forvaltningsretlige regler for behandling af sager. Folketingets Ombudsmand har anset sig for kompetent til at behandle klager over nævnets afgørelser.

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

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

2.

Beskrivelse af en typisk sag i Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder

Sagen indbringes

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

Krav til klageren

Klagen skal være skriftlig og indeholde oplysninger om, hvilket fagligt udvalg der har truffet afgørelse i sagen, og hvordan klager ønsker sagen afgjort. Relevante dokumenter skal 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. 40 af 11. januar 2024.

- Bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, jf. bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007.

3.

Praksis – omtalte afgørelser efter sagsnummer (med referat)

Afgørelse af 11. december 2023 i sag 01.2023

Det faglige udvalg for tjeneruddannelsen godkendte efter en besigtigelse en virksomhed som lærersted for tjener elever med den begrænsning, at elever i 6 måneder af uddannelsen skulle uddannes i en anden virksomhed med selskabsforretning. Som begrundelse for begrænsningen var anført, at en elev ikke ville kunne træne flere oplæringsmål for uddannelsen i virksomheden, herunder at klargøre buffet, restaurant og selskabslokaler, opstille borde i restaurant og selskabslokaler, hjælpe med at dække borde efter faglige regler for borddækning samt forestå servering i restaurant og ved selskaber. Virksomheden klagede til ankenævnet med påstand om, at begrænsningen blev ophævet. Ankenævnet stadfæstede afgørelsen og henviste herved til, at det faglige udvalgs vurdering af, om virksomheden kunne opfylde praktikmålene, var truffet på baggrund af en besigtigelse af virksomheden, og at det faglige udvalg har en særlig faglig indsigt i de oplæringsmål, der er fastsat i bekendtgørelsen om erhvervsuddannelsen til tjener. Der var ikke fremkommet oplysninger, der gav grundlag for at tilsidesætte det faglige udvalgs skøn. Afgørelsen indeholdt desuden tilstrækkelig vejledning af virksomheden om, hvilke foranstaltninger virksomheden skal foretage for at opnå fuld godkendelse som lærersted. Nævnet bemærkede i øvrigt, at afgørelsen manglede henvisning til de retsregler, afgørelsen var truffet i henhold til, og en klagevejledning, men manglerne havde ikke haft betydning for udvalgets afgørelse og kunne derfor ikke føre til en anden vurdering.

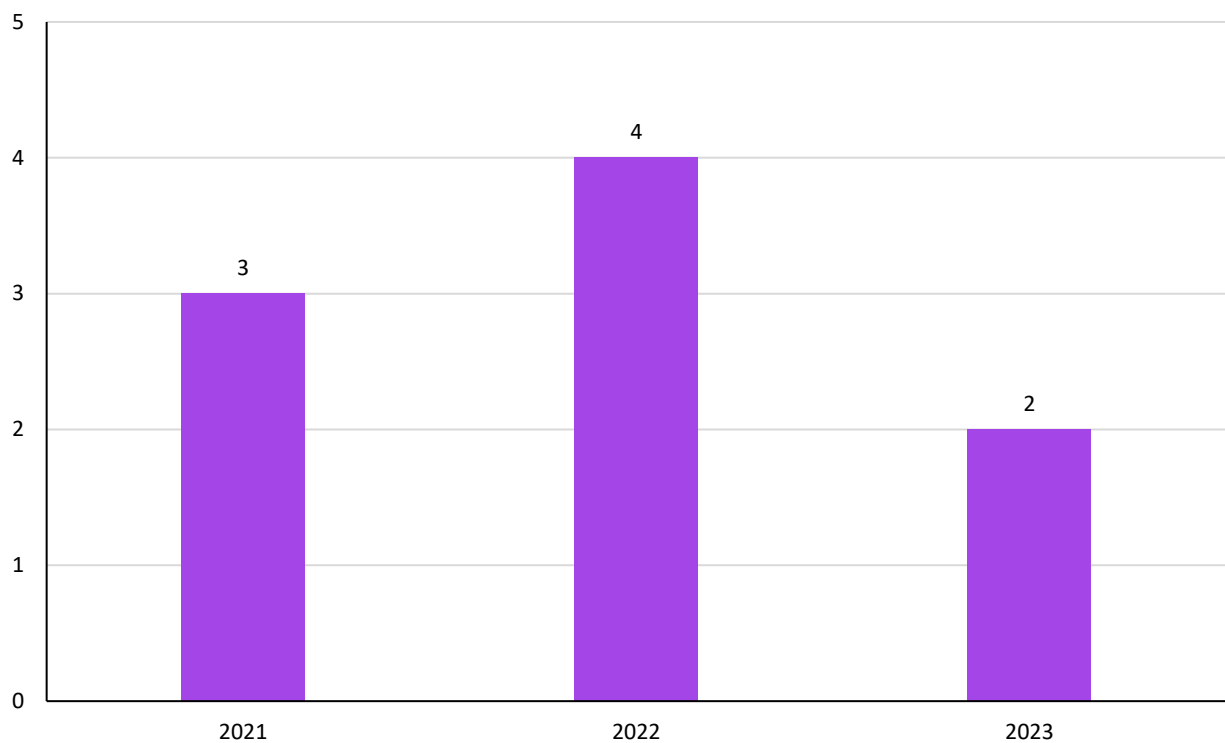
Statistik

Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder modtog i 2023 2 sager.

Ankenævnet har behandlet 1 sag i 2023. I sagen tiltrådte Ankenævnet Det faglige udvalgs afgørelse.

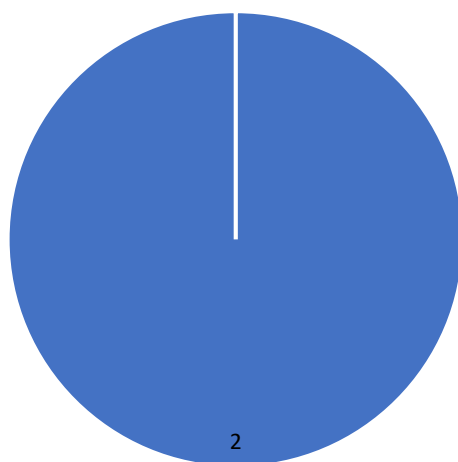
Sagsbehandlingstiden var 6,1 måned.

Sager modtaget i Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder



Antal af sager behandlet i 2023 fordelt på fagområder

Ankenævnet har behandlet 1 sag inden for uddannelsesområdet Mad til mennesker



■ Mad til mennesker