

## Formandens beretning

Tvistighedsnævnet har på sine møder i 2016 behandlet i alt 39 sager, mens 2 sager har været behandlet på skriftligt grundlag. Der er afsagt i alt 32 kendelser, hvoraf 25 kendelser er omtalt i denne årsberetning. Herudover er der en omtale af domme, der er afsagt i 2016 og som forholder sig til problemstillinger fra Tvistighedsnævnet.

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder har behandlet i alt 5 sager, som alle omtales i årsberetningen.

### Praksis

Højesteret har haft lejlighed til at tage stilling til et fortolkningsspørgsmål vedrørende erhvervsuddannelsesloven af betydning for Tvistighedsnævnets arbejde. Med Højesterets dom af 7. september 2016 ligger det således nu fast, at erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, skal forstås således, at skoleophold ikke medregnes i prøvetiden, og at en uddannelsesaftale kan opsiges under et skoleophold, der ligger forud for praktiktiden. Dommen er nærmere omtalt nedenfor i kapitel 2.

Som nævnt i årsberetningen for 2015 følger det af flere afgørelser fra Højesteret fra de senere år, at en virksomhed ikke kan udbetale elevens egen andel af pensionsbidraget til eleven med frigørende virkning, og virksomheder er derfor ved disse afgørelser blevet pålagt at betale elevens andel af pensionsbidraget på ny ved indbetaling af bidraget til elevens pensionsopsparing. Tvistighedsnævnet har i overensstemmelse hermed i en række sager truffet afgørelse om fornyet betaling. Tvistighedsnævnet har herudover behandlet en række sager, hvor situationen er den, at eleven har fået for lidt i løn og dermed også for lidt i pension. Eleven har her et krav på efterbetaling af såvel løn som pension af den efterbetalte løn, men i denne situation må eleven selv afholde sin andel af pensionsbidraget af den efterbetalte løn, idet der ikke her er noget grundlag for at pålægge virksomheden at betale elevens andel. En række af disse afgørelser er gengivet nedenfor i kapitel 2. Ved formuleringen - og beregningen - af elevens krav er det således vigtigt at forholde sig til, om der er tale om pension af allerede udbetalt løn, hvor arbejdsgiveren ikke har indeholdt lønmodtagerandelen, eller om der er tale om pension af et efterbetalingskrav.

Tvistighedsnævnet har i løbet af året behandlet flere sager, hvor uddannelsesaftalen er blevet ophævet med urette for elever, der er omfattet af funktionærloven. Af afgørelserne, der er omtalt nedenfor i kapitel 2, fremgår, at elever, der er blevet tillagt erstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, ikke også er tillagt godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Afgørelserne, der er truffet med dissens, er udtryk for, at et flertal af nævnets medlemmer er af den opfattelse, at en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven i det væsentlige er tænkt som en kompensation for de samme forhold, som kompenseres efter funktionærlovens § 2 b og § 3, og at man derfor ikke også kan få godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Retten i Glostrup har ved dom af 5. januar 2017 tiltrådt denne opfattelse. Dommen er nærmere omtalt nedenfor.

Der er i årets løb truffet flere afgørelser, hvor Tvistighedsnævnet har taget stilling til påstande om godtgørelse for overtrædelse af lov om gennemførelse af visse dele af arbejdstidsdirektivet. En af disse afgørelser er omtalt i kapitel 2 under et nyt emneord, "Arbejdstidsdirektivet".

## **Udflytning**

Som led i udflytningen af statslige arbejdspladser er sekretariatet for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder med virkning fra den 1. januar 2017 flyttet til Nævnenes Hus i Viborg, og ressortansvaret for begge nævn, herunder ansvaret for nævnenes nedsættelse og virksomhed, er samtidig overført fra ministeren for børn, undervisning og ligestilling til erhvervs- og vækstministeren. § 18 i bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet er desuden ændret, således at Tvistighedsnævnets møder fra den 1. januar 2017 afholdes i Nævnenes Hus, Toldboden 2, 8800 Viborg.

Både nævnsmedlemmer, parterne og deres repræsentanter vil fremover i vid udstrækning skulle rejse til Viborg med fly eller offentlige transportmidler. Det er derfor vigtigt, at man fra alle sider er opmærksom på, at sagen kan afvikles inden for den tidsmæssige ramme, der er afsat til sagens behandling på nævnsmødet. Der afsættes fortsat 1½ time til en sag. Heri er medregnet tid til votering og en eventuel tilkendegivelse. Skønner parterne, at det ikke er muligt at afvikle sagen inden for dette tidsrum, er det vigtigt, at man forud for berømmelsen af sagen gør sekretariatet opmærksom på det. Det er desuden af stor betydning for en smidig afvikling af sagerne, at alle relevante bilag er fremsendt til sagens parter og til nævnet forud for mødet i nævnet. Kan sagen ikke afvikles inden for den afsatte tid, må det forventes, at sagen bliver udsat til behandling på et senere møde.

Ingen af de tidligere medarbejdere i sekretariatet er flyttet med til Viborg, og sekretariatets opgaver varetages derfor fremover af nye medarbejdere. Nævnets tidligere formand, landsdommer Tine Vuust, er desuden fratrådt, og jeg selv er tiltrådt som formand pr. 1. marts 2016. Jeg har siden min tiltræden haft stor gavn af den bistand og støtte, som jeg har modtaget, og jeg vil derfor gerne benytte mig af lejligheden til at sige tak herfor, både til sekretariatets tidligere medarbejdere og til medlemmerne i begge nævn. Også tak til Tine Vuust for den store indsats, hun har ydet som formand for begge nævn.

Samtidig vil jeg gerne byde de nye medarbejdere i Nævnenes Hus velkommen. Der er næppe tvivl om, at den kommende tid bliver krævende for de nye medarbejdere, og det er mit håb, at man fra alle sider vil have forståelse herfor, herunder at det kan tage noget tid, før medarbejderne er helt på plads og fortrolige med de mange nye opgaver og rutiner, som venter dem. Det er imidlertid min opfattelse, at Nævnenes Hus stiller med et engageret team af medarbejdere, og jeg er sikker på, at sekretariatsbetjeningen også fremover vil blive varetaget på bedste vis.

Ida Skouvig

Formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

## **Del 1**

### **Tvistighedsnævnet**

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

##### **Formand**

Landsdommer Tine Vuust (beskikket i perioden 1. januar 2012 til 29. februar 2016)

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

##### **Medlemmer og stedfortrædere**

*Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:*

Advokat Tine Benedikte Skyum

Politisk konsulent Ann Marie Willemoes Jørgensen (stedfortræder)

Advokat Elisabeth la Cour (stedfortræder)

Herudover er chefkonsulent Simon Neergaard-Holm og chefkonsulent Lise E. Bardenfleth begge fratrådt i årets løb.

*Udpeget af Landsorganisationen i Danmark:*

Advokat Pernille Leidersdorff-Ernst

Advokat Berit Lassen (stedfortræder)

Advokat Maria Rasmussen (stedfortræder)

Herudover er advokat Ane Kristine Lorentzen og advokat Ulrik Mayland fratrådt i årets løb.

##### **Sekretariatet**

*Sekretariatsfunktionen varetages fra 1. januar 2017 af:*

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

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

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

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

## 1.

### Præsentation af Tvistighedsnævnet

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

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

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

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

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

Nævnet består af en formand, som er landsdommer, og to faste medlemmer. De faste medlemmer beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO), jf. erhvervsuddannelseslovens § 64, stk. 1. I hver sag tiltrædes nævnet desuden af to medlemmer (de såkaldte § 3-dommere), som udpeges af de forhandlingsberettigede organisationer inden for det relevante uddannelsesområde, jf. § 64, stk. 4, i erhvervsuddannelsesloven og § 3 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet. § 3-dommerne udpeges af henholdsvis arbejdsgiver- og arbejdstagersiden og skal have en særlig indsigt i det uddannelses område, som sagen vedrører.

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

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

ombudsmanden ikke behandler klager over nævn, der i betryggende former træffer afgørelse om tvister mellem private, selv om vedkommende nævn i anden sammenhæng betragtes som tilhørende den offentlige forvaltning, jf. lovbekendtgørelse nr. 349 af 22. marts 2013.

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

## **2.**

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

De nedenfor omtalte kendelser kan i deres helhed ses på Retsinformation

Kendelserne ligger i Retsinformation samlet under lov om erhvervsuddannelser og findes her ved at klikke på linket: [www.retsinfo.dk](http://www.retsinfo.dk).

**Kendelser og domme vedrører et eller flere af nedennævnte emner:**

- **Afvisning/Bortfald**
- **Ansættelsesbevisloven**
- **Arbejdstidsdirektivet**
- **Ferieloven**
- **Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59**
- **Forskelsbehandlingsloven**  
(Forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse)
- **Funktionærloven**
- **Hjemvisning til det faglige udvalg**
- **Injurier**
- **Konkurrerende overenskomster**
- **Ligebehandlingsloven**
- **Ligelønsloven**
- **Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2**
- **Mangelfuld uddannelse**
- **Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2**
- **Ophævelse af uddannelsesaftalen**
  1. **virksomhedens ensidige ophævelse**
    - 1.1. **EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse**
    - 1.2. **EUL § 61, stk. 2, bristede eller urigtige forudsætninger**
  2. **Elevens ensidige ophævelse**
    - 2.1. **EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse**
    - 2.2. **EUL § 61, stk. 2, bristede eller urigtige forudsætninger**
  3. **EUL § 61, stk. 3, reklamationsfrist 1 måned**
  4. **Gensidig ophævelse**

- **Overenskomstfortolkning**
- **Passivitet** (spørgsmål om bortfald af et krav, fordi dette ikke er gjort gældende inden for rimeligt tid)
- **Prøvetid, EUL § 60, stk. 2**
- **Sagsomkostninger**, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3
- **Sygdom** (se ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)
- **Særlige lønreguleringsspørgsmål**
- **Tortgodtgørelse** (godtgørelse for retsstridig krænkelse af frihed, fred, ære eller person)
- **Udeblivelse**, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15
- **Virksomhedsoverdragelse**

## **Afvisning/Bortfald**

### ***Retten i Aalborgs dom af 22. marts 2016***

Ved kendelse af 31. oktober 2014 afviste Tvistighedsnævnet i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2, en sag (sag 31.2014, omtalt i årsberetningen for 2014, side 17) under henvisning til, at det beroede på en fortolkning af overenskomsten, om eleven, der havde arbejdet i ikke under 10 måneder med pasning af smågrise på to svinefarme, havde krav på aflønning som voksenarbejder. Retten i Aalborg har herefter ved dom af 22. marts 2016 (rettens sag BS 9-2235/2014) truffet afgørelse i sagen. Retten i Aalborg fandt efter en samlet vurdering af oplysningerne om elevens forudgående erfaring inden for det pågældende arbejdsområde, at virksomheden havde haft saglige grunde til ikke at følge anbefalingen om at aflønne eleven som en voksen arbejder. Virksomheden blev derfor frifundet for denne del af kravet.

### ***Kendelse af 30. maj 2016 i sag 08.2016***

En elev, der havde indgået en skriftlig uddannelsesaftale med en virksomhed med uddannelsesperiode fra den 30. september 2013 til den 10. oktober 2014, gjorde gældende, at uddannelsesaftalen efterfølgende var blevet forlænget ved en mundtlig aftale og derefter uberettiget ophævet, således at han havde et krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode og et lønkrav for perioden. Nævnets formand bestemte i medfør af § 8, stk. 6, i bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet, at sagen kunne behandles i nævnet. Nævnet fandt ikke, at klageren havde løftet bevisbyrden for, at der var indgået en mundtlig aftale om forlængelse af uddannelsesaftalen.

### ***Kendelse af 28. juni 2016 i sag 18.2016***

Under en sag om efterbetaling af løn nedlagde eleven påstand om, at virksomheden skulle udlevere elevens værktøj. Tvistighedsnævnet afviste at behandle kravet, idet nævnet ikke havde efter erhvervsuddannelseslovens § 65 havde kompetence dertil.

### ***Kendelse af 22. august 2016 i sag 28.2015***

Nævnet afviste i 2015 ved kendelse en sag mellem en elev og en virksomhed, idet den indebar en stillingtagen til spørgsmål om fortolkning af en kollektiv overenskomst, som nævnets faste medlemmer ikke var enige om. Efter at Retten i Aalborg, jf. ovenfor, i en sag mellem andre parter havde truffet afgørelse om fortolkning af et spørgsmål vedrørende samme overenskomst, anmodede eleven om, at nævnet genoptog

sagen, subsidiært at sagen blev indbragt for nævnet på ny. Sagen var ikke indbragt for domstolene, og fristen derfor var overskredet. Virksomheden påstod sagen afvist og anførte til støtte herfor bl.a., at sagen ikke kunne genoptages, efter at fristen for indbringelse af nævnets afgørelse for domstolene var sprunget. Nævnet tog ikke elevens anmodning til følge, allerede fordi byrettens dom ikke tog stilling til de fortolkningsspørgsmål, som havde givet anledning til, at sagen i sin tid var blevet afvist. Nævnet bemærkede, at der ikke herved var taget stilling til, om en tidligere afgjort sag kunne genoptages eller anlægges på ny som følge af nye oplysninger.

#### ***Kendelse af 10. oktober 2016 i sag 29.2016***

En uddannelsesaftale med uddannelsesperiode fra den 11. marts 2014 til den 4. august 2016 blev ophævet af erhvervsskolen, idet virksomheden ikke var godkendt som praktikvirksomhed, og eleven kom i stedet i skolepraktik. Efter at virksomheden var blevet godkendt som praktikvirksomhed, sendte skolen en ny uddannelsesaftale til virksomheden med start den 26. januar 2015, og eleven startede igen i virksomheden. Da virksomheden trods adskillige rykkere ikke returnerede uddannelsesaftalen i underskrevet stand, meddelte skolen virksomheden, at aftalen ophørte pr. 26. juli 2015. Eleven indbragte herefter sagen for nævnet med påstand om, at han blev aflønnet som elev for perioden fra den 26. januar til den 26. juli 2015. Formanden for nævnet bestemte i medfør af § 8, stk. 6, i bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet, at sagen kunne tages under behandling af nævnet, selv om der ikke forelå en skriftlig uddannelsesaftale. Nævnet fandt efter bevisførelsen, at det var bevist, at der var indgået en uddannelsesaftale for perioden fra den 26. januar til den 26. juli 2015, og nævnet tog derfor elevens påstand om aflønning som elev til følge. Eleven havde foruden krav på efterbetaling af løn også krav på betaling af virksomhedens pensionsbidrag på 8 % af den efterbetalte løn, mens elevens eget pensionsbidrag på 4 % af den efterbetalte løn måtte afholdes af eleven. Af den allerede udbetalte løn blev virksomheden derimod pålagt at betale såvel sit eget pensionsbidrag som elevens pensionsbidrag, idet der ikke var grundlag for at anse elevens pensionsbidrag heraf for udbetalt til eleven med frigørende virkning.

#### ***Kendelse af 17. oktober 2016 i sag 24.2016***

En elev, der gennem længere tid havde været sygemeldt, indbragte en sag for nævnet med påstand om, at virksomheden skulle betale et beløb i zonepenge til ham. For nævnet nedlagde virksomheden ud over en påstand om frifindelse for betalingskravet også en selvstændig påstand om, at virksomheden var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen, og at virksomheden havde krav på erstatning for virksomhedens udgift til sygeløn. Virksomheden henviste til støtte for påstanden om ophævelse til, at eleven ikke ved ansættelsen havde oplyst om de lidelser, der nu gav anledning til sygemeldingen. Eleven nedlagde derefter en påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Efter bevisførelsen lagde nævnet til grund, at mødet i Det faglige Udvalg alene havde vedrørt kravet om zonepenge, og at der ikke var søgt tilvejebragt forlig vedrørende spørgsmålet om ophævelse af uddannelsesaftalen eller om erstatning for sygeløn eller mistet uddannelsesgode. Nævnet tog derfor alene stilling til kravet på zonepenge, idet nævnet afviste at behandle de øvrige krav i medfør af § 7, stk. 1, i bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet.

#### ***Kendelse af 14. november 2016 i sag 30.2016***

Klager indbragte en sag for nævnet med påstand om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen. Klagen var ikke vedlagt en kopi af uddannelsesaftalen, men klager gjorde gældende, at der mundtligt var

indgået en uddannelsesaftale. Nævnets formand bestemte i medfør af § 8, stk. 6, i bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet, at sagen kunne behandles af nævnet. På baggrund af bevisførelsen lagde nævnet til grund, at der mundtligt var indgået en uddannelsesaftale, og at aftalen herom uberettiget var ophævet af virksomheden. Klager fik derfor medhold i sin påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode.

#### ***Kendelse af 8. december 2016 i sag 40.2016***

Under en sag om efterbetaling af løn mv. gjorde virksomheden gældende, at virksomheden havde et erstatningskrav mod eleven for uretmæssig brug af virksomhedens værkstedsfaciliteter og uretmæssig tilegnelse af virksomheden aktiver. Tvistighedsnævnet tog ikke modkravet under påkendelse med henvisning til, at nævnet ikke havde kompetence til at tage stilling til et sådant erstatningskrav.

#### ***Kendelse af 20. december 2016 i sag 45.2016***

Nævnet fandt, at en elev havde et krav på efterbetaling af løn mv. Virksomheden havde gjort gældende, at der i dette krav skulle ske modregning med et beløb, som eleven skyldte virksomheden for køb af en bil. Eleven havde udstedt et gældsbevis, men bestred virksomhedens opgørelse af kravet, ligesom han bestred, at kravet var forfaldent til betaling. Tvistighedsnævnet fandt ikke, at nævnet havde kompetence til at tage stilling til, om virksomheden i anledning af et bilkøb havde et krav, der kunne bringes i modregning. Nævnet tog derfor ikke stilling til, om elevens krav helt eller delvist kunne anses for ophørt ved modregning.

### **Ansættelsesbevisloven**

#### ***Kendelse af 4. januar 2016 i sag 41.2015***

En elev, for hvem Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem HK og Dansk Erhverv fandt anvendelse, sygemeldte sig den 23. marts 2015, og den 30. marts 2015 blev der afholdt en mulighedssamtale. Den 31. marts 2015 sendte virksomheden en mail, hvoraf bl.a. fremgik, at man anså aftalen for ophævet ved gensidig aftale. Ved mail af 1. april 2015 protesterede eleven mod virksomhedens opfattelse. Da virksomheden ikke trods flere påkrav betalte elevens løn for marts, ophævede eleven uddannelsesaftalen og fremsatte krav om erstatning efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Endvidere fremsatte eleven et efterbetalingskrav. Nævnet fandt det ikke bevist, at der var indgået en gensidig aftale om ophør af uddannelsesaftalen. Eleven havde krav på løn under sygdom i medfør af funktionærlovens § 5, og elevens ophævelse af uddannelsesaftalen på grund af manglende betaling af løn var derfor berettiget. Eleven blev herefter tilkendt erstatning efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter § 2 b, men ikke godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Eleven fik endvidere medhold i sine efterbetalingskrav, herunder at virksomheden ikke havde været berettiget til at modregne pensionsbidraget for hele ansættelsesperioden i lønnen for februar, selv om virksomheden først på det tidspunkt fik oplysninger om, hvortil pensionen skulle indbetales. Eleven, der efter ansættelsesbeviset og uddannelsesaftalen måtte få det indtryk, at han ikke havde ret til en række overenskomstsmæssige løndelev, som der efterfølgende opstod tvist om, fik en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven.

#### ***Kendelse af 4. januar 2016 i sag 49.2015***



I forbindelse med en diskussion om et brev fra HK med et betalingskrav vedrørende elevens løn tog den daglige leder fat i elevens krav og ruskede ham i hvert fald én gang. Episoden fandt sted den 1. april 2015, og efter den mellemliggende påske ophævede eleven den 13. april 2015 uddannelsesaftalen. Eleven, der var omfattet af Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem HK og Dansk Erhverv, rejste herefter krav om erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b og godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Endvidere rejste eleven krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven under henvisning til, at der i uddannelsesaftalen i relation til, hvilken kollektiv overenskomst der var gældende, var anført "Følger Industrien". Endelig blev der rejst krav om betaling af feriefridage. Nævnet fandt, at den daglige leders adfærd indebar en væsentlig misligholdelse, og at adgangen til at hæve i hvert fald ikke i den foreliggende situation var fortabt på grund af passivitet, idet der kun var gået 5 arbejdsdage, inden ophævelsen fandt sted. Eleven blev tilkendt erstatning efter funktionærlovens § 3 og en godtgørelse på 15.000 kr. efter funktionærlovens § 2 b. Eleven blev ikke tillagt godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Eleven fik endvidere betaling for feriefridage, idet kravet, der ansås for rejst senest ved sagens indbringelse for nævnet, var rejst inden den frist, der er fastsat i overenskomsten. Endelig fik eleven en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, da den kollektive overenskomst ikke var retvisende angivet. Godtgørelsen blev fastsat til 7.500 kr., da eleven ikke havde fået oplysning om sine lønmæssige rettigheder, og da tvisten bl.a. var opstået, fordi eleven ikke var aflønnet efter overenskomsten.

Retten i Glostrup har afsagt dom i sagen den 5. januar 2017 (BS 10F-618/2016). Byretten tiltrådte, at eleven var berettiget til at hæve uddannelsesaftalen, herunder at retten hertil ikke var fortabt ved passivitet. Byretten forhøjede godtgørelsen efter funktionærlovens § 2 b til 23.261,99 kr., svarende til 1 ½ måneds løn. Byretten henviste som begrundelse herfor til længden af ansættelsesforholdet og elevens opsigelsesvarsel. Byretten tiltrådte med samme begrundelse som nævnet, at der ikke var grundlag for at tillægge eleven en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven blev forhøjet til 10.000 kr. under henvisning til, at referenceoverenskomsten ikke var retvisende angivet i uddannelsesaftalen, og at dette havde været anledning til den tvist mellem eleven og virksomheden, som førte til, at uddannelsesaftalen blev ophævet.

#### ***Kendelse af 5. februar 2016 i sag 61.2015***

Af uddannelsesaftalen for en elev, der var født i 1984 og skulle uddannes til mediegrafiker, fremgik, at lønnen udgjorde den gældende mindstebetaling (sats) for elever fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Den kollektive overenskomst var angivet som "GA". Ifølge Funktionæroverenskomsten indgået mellem Grafisk Arbejdsgiverforening og HK, der var gældende for uddannelsesaftalen, skal lønnen for elever, der påbegynder uddannelsen efter det fyldte 25. år, aftales i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Eleven gjorde gældende, at den månedlige løn skulle fastsættes til 24.803,53 kr. svarende til den øvre kvartil i udtræk fra Danmarks Statistik for elever beskæftiget med mediegrafisk arbejde i den relevante periode. Nævnet fandt, at det som anført af eleven, der havde henvist til nævnets sag 80.2009, havde kompetence til at behandle sagen, da der ikke var tale om en sag om overenskomstfortolkning, men alene et spørgsmål om fortolkning af den individuelle aftale. Nævnet udtalte vedrørende den konkrete aftale, at overenskomsten ikke indebar en ubetinget pligt til at udbetale en højere løn end overenskomstens mindstesatser, og at i hvert fald virksomheden måtte antages at have haft det udgangspunkt, at lønnen ikke

skulle overstige mindstesatsen. Der var derfor ikke grundlag for at give eleven medhold i et lønkrav, der lå ud over disse satser. Nævnet fandt desuden, at angivelsen af den kollektive overenskomst udgjorde en mangel i ansættelsesbevislovens forstand, og fastsatte godtgørelsen herfor til 7.500 kr.

#### ***Kendelse af 26. april 2016 i sag 68.2015***

Uddannelsesaftalen for en elev, der var i lære som kok, blev den 2. april 2015 opsagt med virkning fra den 30. juni 2015. Som begrundelse for opsigelsen blev der henvist til, at virksomheden havde tabt penge gennem de sidste 18 måneder. Eleven, der i juli 2015 havde fundet en anden læreplads, gjorde over for nævnet gældende, at han havde krav på en godtgørelse på 30.000 kr. efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Nævnet fandt, at eleven havde krav på godtgørelse, idet opsigelsen af uddannelsesaftalen var uberettiget. Godtgørelsen blev fastsat til 15.000 kr. under henvisning til, at eleven blev opsagt med et varsel på knap 3 måneder, hvorunder eleven modtog løn, og at eleven, der fandt en anden uddannelsesplads, ikke havde fået sin uddannelse forsinket væsentligt. Uddannelsesaftalen indeholdt ikke oplysning om, hvilken overenskomst der var gældende, og eleven fik derfor en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Eleven, der havde arbejdet under skoleophold og ikke var aflønnet for overarbejde, havde med bistand fra sin faglige organisation opnået efterbetaling af mere end 100.000 kr. som følge heraf. Under hensyn til, at den manglende oplysning om overenskomsten således havde medført risiko for tab af et betydeligt lønbeløb, blev godtgørelsen fastsat til 10.000 kr.

Det er over for Tvistighedsnævnet oplyst, at sagen er indbragt for domstolene.

#### ***Kendelse af 26. april 2016 i sag 69.2015***

Tilsvarende afgørelse vedrørende en anden elev på samme virksomhed. Det er over for Tvistighedsnævnet oplyst, at sagen er indbragt for domstolene.

#### ***Kendelse af 21. juni 2016 i sag 02.2016***

En kokkelev sygemeldte sig den 29. januar 2014 på grund af stress. Den 14. maj 2014 blev han raskmeldt, dog således at det af en erklæring om raskmelding fra elevens læge fremgik, at eleven ikke var i stand til at vende tilbage til den virksomhed, hvor han var elev, idet det ville udløse en ny svær stressreaktion. Kommunen traf i forbindelse hermed afgørelse om, at eleven ikke længere var berettiget til sygedagpenge. Virksomheden hævdede derefter den 27. maj 2014 uddannelsesaftalen. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Endvidere nedlagde eleven påstand om godtgørelse for overtrædelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Desuden gjorde eleven et efterbetalingskrav gældende. Nævnet fandt det bevist, at elevens arbejdstid efter fradrag af pause havde haft et sådant omfang, at virksomheden havde overtrådt § 4 i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, og eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 20.000 kr. herfor. Endvidere tog nævnet elevens krav om betaling for overarbejde i forbindelse hermed til følge. Nævnet fandt det ikke bevist, at sygemeldingen skyldtes virksomhedens forhold. Da sygedagpengerefusionen ophørte efter den delvise raskmelding af eleven, og da det ikke kunne forventes, at eleven senere ville genoptage sit arbejde i virksomheden, var virksomheden berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 1. Elevens påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode blev

derfor ikke taget til følge. Eleven blev tillagt en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet manglerne ved ansættelsesbeviset, der indeholdt flere bestemmelser, der fraveg elevoverenskomsten mellem HORESTA og 3F til skade for eleven, havde givet anledning til tvist om et betydeligt beløb.

## **Arbejdstidsdirektivet**

### **Kendelse af 21. juni 2016 i sag 02.2016**

En kokkelev sygemeldte sig den 29. januar 2014 på grund af stress. Den 14. maj 2014 blev han raskmeldt, dog således at det af en erklæring om raskmelding fra elevens læge fremgik, at eleven ikke var i stand til at vende tilbage til den virksomhed, hvor han var elev, idet det ville udløse en ny svær stressreaktion. Kommunen traf i forbindelse hermed afgørelse om, at eleven ikke længere var berettiget til sygedagpenge. Virksomheden hævede herefter den 27. maj 2014 uddannelsesaftalen. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Endvidere nedlagde eleven påstand om godtgørelse for overtrædelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Desuden gjorde eleven et efterbetalingskrav gældende. Nævnet fandt det bevist, at elevens arbejdstid efter fradrag af pause havde haft et sådant omfang, at virksomheden havde overtrådt § 4 i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, og eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 20.000 kr. herfor. Endvidere tog nævnet elevens krav om betaling for overarbejde i forbindelse hermed til følge. Nævnet fandt det ikke bevist, at sygemeldingen skyldtes virksomhedens forhold. Da sygedagpengerefusionen ophørte efter den delvise raskmelding af eleven, og da det ikke kunne forventes, at eleven senere ville genoptage sit arbejde i virksomheden, var virksomheden berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 1. Elevens påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode blev derfor ikke taget til følge. Eleven blev tillagt en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet manglerne ved ansættelsesbeviset, der indeholdt flere bestemmelser, der fraveg elevoverenskomsten mellem HORESTA og 3F til skade for eleven, havde givet anledning til tvist om et betydeligt beløb.

## **Ferieloven**

### **Kendelse af 1. februar 2016 i sag 56.2015**

Eleven påbegyndte en uddannelse til personvogsmekaniker i januar 2008 hos virksomheden A. Uddannelsesaftalen blev ophævet af virksomheden i august 2009. Eleven modtog derefter sygedagpenge og fra 2013 kontanthjælp, indtil han den 1. april 2014 indgik en aftale med virksomheden B om færdiggørelse af sin uddannelse som personvogsmekaniker. Eleven gjorde for nævnet gældende, at han i medfør af ferielovens § 9 havde krav på løn for 25 dages ferie under afholdelse af ferie i ferieåret 2014/2015. Nævnets flertal gav eleven medhold heri og anførte – efter en udførlig gennemgang af forarbejderne til ferielovens § 9 - som begrundelse herfor følgende:

”Lærlinges ferierettigheder var indtil 1970 reguleret i lærlingeloven, der sikrede dem ret til ferie med løn under hele uddannelsesforholdet. Da lærlinge i 1970 blev omfattet af ferieloven, blev der indsat en bestemmelse i ferielovens § 7, nu 9, som fraveg det almindelige optjeningsprincip for lærlinge i den hensigt at sikre lærlingene ferie med løn under hele uddannelsen som hidtil. Der er i forarbejderne til ferieloven intet der tyder på, at der med den nugældende formulering af § 9 skulle være tilsigtet en ændring i elevens

ret til ferie med løn under uddannelse. Vi finder på den baggrund, at formuleringen i § 9 om ret til ferie med løn ”i det første og andet hele ferieår” mv. alene er udtryk for en tilpasning til ferielovens optjeningsprincip, idet elever efter disse ferieår under normale omstændigheder vil have optjent ret til ferie med fuld løn hos denne eller – ved skift af praktiksted under uddannelsen – hos en tidligere arbejdsgiver. Der er ikke grundlag for at antage, at denne særlige ret for elever til fuld løn under ferie i hele uddannelsesperioden skulle fortabes, fordi eleven afbryder sin uddannelse efter de to første ferieår og genoptager uddannelsen på et senere tidspunkt, hvor han ikke har optjent ret til løn under ferie andetsteds.”

## **Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59**

### ***Ingen kendelse***

#### **Forskelsbehandlingsloven**

##### ***Kendelse af 15. december 2016 i sag 41.2016***

En virksomhed hævdede en uddannelsesaftale i prøvetiden. Eleven indbragte sagen for nævnet med påstand om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven, idet han gjorde gældende, at han blev forskelsbehandlet på grund af etnisk oprindelse, og at ophævelsen af uddannelsesaftalen derfor indebar en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven. Ophævelsen af uddannelsesaftalen skete i prøvetiden og efter en samtale mellem eleven og direktøren, som eleven havde optaget på sin telefon. Tvistighedsnævnet anså sig efter erhvervsuddannelseslovens § 63, stk. 2, jf. § 65, for kompetent til at tage stilling til kravet om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Nævnet bemærkede, at en uddannelsesaftale efter erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, kan ophæves i prøvetiden uden angivelse af grund eller varsel, men at beskyttelsen mod afskedigelse som følge af forskelsbehandling efter forskelsbehandlingsloven går forud for retten til at ophæve en uddannelsesaftale i prøvetiden. Efter bevisførelsen fandt et flertal af nævnets medlemmer, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der ved afgørelsen om ophævelse af uddannelsesaftalen blev udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling. To af disse medlemmer fandt endvidere, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen ikke helt eller delvist var begrundet i en forskelsbehandling af eleven på grund af hans etniske baggrund. Et medlem fandt, at virksomheden havde løst bevisbyrden herfor. Da de to øvrige medlemmer ikke fandt, at der var påvist omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling, blev virksomheden frifundet for kravet om en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

#### **Funktionærloven**

##### ***Kendelse af 4. januar 2016 i sag 41.2015***

En elev, for hvem Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem HK og Dansk Erhverv fandt anvendelse, sygemeldte sig den 23. marts 2015, og den 30. marts blev der afholdt en mulighedssamtale. Den 31. marts 2015 sendte virksomheden en mail, hvoraf bl.a. fremgik, at man anså aftalen for ophævet ved gensidig aftale. Ved mail af 1. april 2015 protesterede eleven mod virksomhedens opfattelse. Da virksomheden ikke trods flere påkrav betalte elevens løn for marts, ophævede eleven uddannelsesaftalen og fremsatte krav om erstatning efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter funktionærlovens § 2b, godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Endvidere fremsatte eleven et efterbetalingskrav. Nævnet fandt det ikke bevist, at

der var indgået en gensidig aftale om ophør af uddannelsesaftalen. Eleven havde krav på løn under sygdom i medfør af funktionærlovens § 5, og elevens ophævelse af uddannelsesaftalen på grund af manglende betaling af løn var derfor berettiget. Eleven blev herefter tilkendt erstatning efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter § 2 b, men ikke godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Eleven fik endvidere medhold i sine efterbetalingskrav, herunder at virksomheden ikke havde været berettiget til at modregne pensionsbidraget for hele ansættelsesperioden i lønnen for februar, selv om virksomheden først på det tidspunkt fik oplysninger om, hvortil pensionen skulle indbetales. Eleven, der efter ansættelsesbeviset og uddannelsesaftalen måtte få det indtryk, at han ikke havde ret til en række overenskomst-mæssige løndelev, som der efterfølgende opstod tvist om, fik en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven.

#### ***Kendelse af 4. januar 2016 i sag 49.2015***

I forbindelse med en diskussion om et brev fra HK med et betalingskrav vedrørende løn til eleven tog den daglige leder fat i elevens krave og ruskede ham i hvert fald én gang. Episoden fandt sted den 1. april 2015, og efter den mellemliggende påske ophævede eleven den 13. april 2015 uddannelsesaftalen. Eleven, der var omfattet af Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem HK og Dansk Erhverv, rejste herefter krav om erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b og godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Endvidere rejste eleven krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven under henvisning til, at der i uddannelsesaftalen i relation til, hvilken kollektiv overenskomst der var gældende, var anført "Følger Industrien". Endelig blev der rejst et krav om betaling af feriefridage. Nævnet fandt, at den daglige leders adfærd indebar en væsentlig misligholdelse, og at adgangen til at hæve i hvert fald ikke i den foreliggende situation var fortabt på grund af passivitet, idet der kun var gået 5 arbejdsdage, inden ophævelsen fandt sted. Eleven blev tilkendt erstatning efter funktionærlovens § 3 og en godtgørelse på 15.000 kr. efter funktionærlovens § 2 b. Eleven blev ikke tillagt godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Eleven fik endvidere betaling for feriefridage, idet kravet, der ansås for rejst senest ved sagens indbringelse for nævnet, var rejst inden den frist, der er fastsat i overenskomsten. Endelig fik eleven en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, da den kollektive overenskomst ikke var retvisende angivet. Godtgørelsen blev fastsat til 7.500 kr., da eleven ikke havde fået oplysning om sine lønmæssige rettigheder, og da tvisten bl.a. var opstået, fordi eleven ikke var aflønnet efter overenskomsten.

Retten i Glostrup har afsagt dom i sagen den 5. januar 2017 (BS 10F-618/2016) Byretten tiltrådte, at eleven var berettiget til at hæve uddannelsesaftalen, herunder at retten hertil ikke var fortabt ved passivitet. Byretten forhøjede godtgørelsen efter funktionærlovens § 2 b til 23.261,99 kr., svarende til 1 ½ måneds løn. Byretten henviste som begrundelse herfor til længden af ansættelsesforholdet og elevens opsigelsesvarsel. Byretten tiltrådte med samme begrundelse som nævnet, at der ikke var grundlag for at tillægge eleven en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven blev forhøjet til 10.000 kr. under henvisning til, at referenceoverenskomsten ikke var retvisende angivet i uddannelsesaftalen, og at dette havde været anledning til den tvist mellem eleven og virksomheden, som førte til, at uddannelsesaftalen blev ophævet.

#### ***Kendelse af 17. oktober 2016 i sag 15.2016***

Uddannelsesaftalen mellem en virksomhed og en elev, der var omfattet af funktionæroverenskomsten mellem HK og Dansk Erhverv blev ophævet. Nævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at aftalen blev

ophævet ensidigt af virksomheden, og at ophævelsen, der var begrundet i virksomhedens ophør, var uberettiget. Eleven havde krav på løn frem til det tidspunkt, hvor hun blev gjort bekendt med ophævelsen. Eleven fik erstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b. Godtgørelsen efter § 2 b blev fastsat til 16.000 kr. Elevens krav om godtgørelse for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven blev ikke taget til følge.

#### **Hjemvisning til det faglige udvalg**

*Ingen kendelse*

#### **Injurier**

*Ingen kendelse*

#### **Konkurrerende overenskomster**

*Ingen kendelse*

#### **Ligebehandlingsloven**

*Ingen kendelse*

#### **Ligelønsloven**

*Ingen kendelse*

#### **Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2**

#### ***Kendelse af 21. juni 2016 i sag 53.2015***

Eleven, der var omfattet af elevbestemmelserne i overenskomsten mellem Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark, skulle efter overenskomsten aflønnes med timeløn og ikke en fast månedsløn. Eleven havde derfor krav på at få betalt differencen med tillæg af arbejdsgiverens pensionsbidrag. Af den allerede udbetalte løn var der alene indsat 17.057,90 kr. i PensionDanmark, mens der burde være indsat 45.296,51 kr. Virksomheden skulle derfor indbetale differencen. Nævnet bemærkede herved, at eleven havde krav på, at virksomheden også betalte elevens andel af pensionsbidraget, selv om elevens andel tidligere var blevet udbetalt til ham sammen med lønnen, idet der ikke var grundlag for at anse denne udbetaling for sket med frigørende virkning, ligesom der ikke var oplyst om forhold, der gav grundlag for tilbagesøgning, herunder ved modregning i elevens øvrige lønkrav. Nævnet henviste herved til Højesterets dom af 20. august 2014.

#### ***Kendelse af 10. oktober 2016 i sag 29.2016***

En uddannelsesaftale med uddannelsesperiode fra den 11. marts 2014 til den 4. august 2016 blev ophævet af erhvervsskolen, idet virksomheden ikke var godkendt som praktikvirksomhed, og eleven kom i stedet i skolepraktik. Efter at virksomheden var blevet godkendt som praktikvirksomhed, sendte skolen en ny uddannelsesaftale til virksomheden med start den 26. januar 2015, og eleven startede igen i virksomheden. Da virksomheden trods adskillige rykkere ikke returnerede uddannelsesaftalen i underskrevet stand,

meddelte skolen virksomheden, at aftalen ophørte pr. 26. juli 2015. Eleven indbragte herefter sagen for nævnet med påstand om, at han blev aflønnet som elev for perioden fra den 26. januar til den 26. juli 2015. Formanden for nævnet bestemte i medfør af § 8, stk. 6, i bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet, at sagen kunne tages under behandling af nævnet, selv om der ikke forelå en skriftlig uddannelsesaftale. Nævnet fandt efter bevisførelsen, at det var bevist, at der var indgået en uddannelsesaftale for perioden fra den 26. januar til den 26. juli 2015, og nævnet tog derfor elevens påstand om aflønning som elev til følge. Eleven havde foruden krav på efterbetaling af løn også krav på betaling af virksomhedens pensionsbidrag på 8 % af den efterbetalte løn, mens elevens eget pensionsbidrag på 4 % af den efterbetalte løn måtte afholdes af eleven. Af den allerede udbetalte løn blev virksomheden derimod pålagt at betale såvel sit eget pensionsbidrag som elevens pensionsbidrag, idet der ikke var grundlag for at anse elevens pensionsbidrag heraf for udbetalt til eleven med frigørende virkning.

## **Mangelfuld uddannelse**

### ***Kendelse af 28. juni 2016 i sag 09.2016***

En elev, der skulle uddannes som VVS-specialist, hævdede uddannelsesaftalen under henvisning til "manglende læring". Virksomheden indbragte sagen for nævnet med påstand om godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven nedlagde heroverfor påstand om en godtgørelse for ophævelse på grund af mangelfuld uddannelse. Nævnet bemærkede, at det er den, der hæver en uddannelsesaftale, der har bevisbyrden for, at der foreligger en væsentlig misligholdelse, og at eleven ikke efter bevisførelsen havde løftet denne bevisbyrde. Nævnet anførte i den forbindelse, at en elev skal reklamere over for en arbejdsgiver, for at en ophævelse som følge af mangelfuld uddannelse kan være berettiget, og at den omstændighed, at der ikke længere var ansat en svend i den afdeling af virksomheden, hvor eleven var ansat, ikke berettigede til en ophævelse, idet der i virksomheden fortsat var faguddannet personale. Nævnet tillagde derfor virksomheden en godtgørelse, der i overensstemmelse med påstanden blev fastsat til en halv månedsløn.

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

### ***Ingen kendelse***

## **Ophævelse af uddannelsesaftalen**

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

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

### ***Kendelse af 21. juni 2016 i sag 02.2016***

En kokkelev sygemeldte sig den 29. januar 2014 på grund af stress. Den 14. maj 2014 blev han raskmeldt, dog således at det af en erklæring om raskmelding fra elevens læge fremgik, at eleven ikke var i stand til at vende tilbage til sit nuværende arbejde, idet det ville udløse en ny svær stressreaktion. Kommunen traf i forbindelse hermed afgørelse om, at eleven ikke længere var berettiget til sygedagpenge. Virksomheden hævdede herefter den 27. maj 2014 uddannelsesaftalen. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Endvidere nedlagde

eleven påstand om godtgørelse for overtrædelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Desuden gjorde eleven et efterbetalingskrav gældende. Nævnet fandt det bevist, at elevens arbejdstid efter fradrag af pause havde haft et sådant omfang, at virksomheden havde overtrådt § 4 i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, og eleven blev derfor tillagt en godtgørelse på 20.000 kr. herfor. Endvidere tog nævnet elevens krav om betaling for overarbejde i forbindelse hermed til følge. Nævnet fandt det ikke bevist, at sygemeldingen skyldtes virksomhedens forhold. Da sygedagpengerefusionen ophørte efter den delvise raskmelding af eleven, og da det ikke kunne forventes, at eleven senere ville genoptage sit arbejde i virksomheden, var virksomheden berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 1. Elevens påstand om godtgørelse for mistet uddannelsesgode blev derfor ikke taget til følge. Eleven blev tillagt en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, idet manglerne ved ansættelsesbeviset, der indeholdt flere bestemmelser, der fraveg elevoverenskomsten mellem HORESTA og 3F til skade for eleven, havde givet anledning til tvist om et betydeligt beløb.

### ***Kendelse af 15. august 2016 i sag 21.2016***

Virksomheden meddelte en elev, der havde haft en del fravær under sit skoleophold, en advarsel, hvoraf fremgik, at virksomheden ville anse det for en bristende forudsætning for uddannelsesaftalen, hvis eleven ikke gennemførte og bestod det igangværende hovedforløb 3. Eleven dumpede til hovedforløb 3, og virksomheden ophævede herefter uddannelsesaftalen. Eleven indbragte sagen for nævnet med påstand om godtgørelse for tab af uddannelsesgode. Nævnet tog påstanden herom til følge og udtalte i den anledning, at den omstændighed, at en elev ikke består en eksamen eller et skoleforløb, ikke i sig selv udgør en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen. Da der ikke var grundlag for at tilsidesætte elevens forklaring om, at fraværet skyldtes sygdom, og da det måtte lægges til grund, at sygefraværet var årsag til, at eleven dumpede, havde virksomheden ikke bevist, at eleven havde misligholdt sine forpligtelser efter uddannelsesaftalen væsentligt ved ikke at bestå hovedforløb 3. Den omstændighed, at der var meddelt en advarsel kunne ikke føre til et andet resultat.

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

### ***Kendelse af 26. april 2016 i sag 68.2015***

Uddannelsesaftalen for en elev, der var i lære som kok, blev den 2. april 2015 opsagt med virkning fra den 30. juni 2015. Som begrundelse for opsigelsen blev der henvist til, at virksomheden havde tabt penge gennem de sidste 18 måneder. Eleven, der i juli 2015 havde fundet en anden læreplads, gjorde over for nævnet gældende, at han havde krav på en godtgørelse på 30.000 kr. efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Nævnet fandt, at eleven havde krav på godtgørelse, idet opsigelsen af uddannelsesaftalen var uberettiget. Godtgørelsen blev fastsat til 15.000 kr. under henvisning til, at eleven blev opsagt med et varsel på knap 3 måneder, hvorunder eleven modtog løn, og at eleven, der fandt en anden uddannelsesplads, ikke havde fået sin uddannelse forsinket væsentligt. Uddannelsesaftalen indeholdt ikke oplysning om, hvilken overenskomst der var gældende, og eleven fik derfor en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Eleven, der havde arbejdet under skoleophold og ikke var aflønnet for



overarbejde, havde med bistand fra sin faglige organisation opnået efterbetaling af mere end 100.000 kr. som følge heraf. Under hensyn til at den manglende oplysning om overenskomsten således havde medført risiko for tab af et betydeligt lønbeløb, blev godtgørelsen fastsat til 10.000 kr.

Det er over for Tvistighedsnævnet oplyst, at sagen er indbragt for domstolene.

#### ***Kendelse af 26. april 2016 i sag 69.2015***

Tilsvarende afgørelse som i sag 68.2015 vedrørende en anden elev hos samme virksomhed.

Det er over for Tvistighedsnævnet oplyst, at sagen er indbragt for domstolene.

#### ***Kendelse af 30. maj 2016 i sag 11.2016***

Uddannelsesaftalen for en elev blev opsagt af virksomheden den 25. maj 2015 til fratrædelse den 31. december 2015. Som begrundelse herfor henviste virksomheden til, at produktionen blev flyttet til udlandet. Den 8. oktober 2015 indgik eleven en uddannelsesaftale med et nyt uddannelsessted med virkning fra den 1. november 2015 og med samme afslutningstidspunkt for eleven som efter den oprindelige uddannelsesaftale. Den oprindelige uddannelsesaftale blev derefter hævet af virksomheden med virkning fra den 31. oktober 2015. Eleven gjorde over for nævnet gældende, at han havde krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode, og at godtgørelsen skulle være på et beløb højere end 30.000 kr. under hensyn til, at eleven var gået ned i løn og desuden havde fået forøget sine udgifter til transport. Nævnet fandt, at eleven havde krav på en godtgørelse, idet virksomheden ikke havde været berettiget til at opsige uddannelsesaftalen som følge af udflytningen af produktionen. Nævnet henviste herved til, at virksomheden, uanset om det måtte være en væsentlig forudsætning for virksomhedens indgåelse af uddannelsesaftalen, at produktionen forblev i Danmark, var nærmest til at bære risikoen for, at denne forudsætning for aftalen bristede, idet eleven var uden indflydelse herpå. Allerede af den grund forelå der således ikke en bristet forudsætning, der efter erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2, gav virksomheden ret til at bringe uddannelsesaftalen til ophør. Godtgørelsen blev på baggrund af formandens stemme, jf. § 24, stk. 3, i bekendtgørelsen om Tvistighedsnævnet, fastsat til 15.000 kr.

#### ***Kendelse af 17. oktober 2016 i sag 15.2016***

Uddannelsesaftalen mellem en virksomhed og en elev, der var omfattet af funktionæroverenskomsten mellem HK og Dansk Erhverv, blev ophævet. Nævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at aftalen blev ophævet ensidigt af virksomheden, og at ophævelsen, der var begrundet i virksomhedens ophør, var uberettiget. Eleven havde krav på løn frem til det tidspunkt, hvor hun blev gjort bekendt med ophævelsen. Eleven fik erstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b. Godtgørelsen efter § 2 b blev fastsat til 16.000 kr. Elevens krav om godtgørelse for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven blev ikke taget til følge.

## **2. Elevens ensidige ophævelse**

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

### ***Kendelse af 4. januar 2016 i sag 41.2015***

En elev, for hvem Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem HK og Dansk Erhverv fandt anvendelse, sygemeldte sig den 23. marts 2015, og den 30. marts 2015 blev der afholdt en mulighedssamtale. Den 31. marts 2015 sendte virksomheden en mail, hvoraf bl.a. fremgik, at man anså aftalen for ophævet ved gensidig aftale. Ved mail af 1. april 2015 protesterede eleven mod virksomhedens opfattelse. Da virksomheden ikke trods flere påkrav betalte elevens løn for marts, ophævede eleven uddannelsesaftalen og fremsatte krav om erstatning efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Endvidere fremsatte eleven et efterbetalingskrav. Nævnet fandt det ikke bevist, at der var indgået en gensidig aftale om ophør af uddannelsesaftalen. Eleven havde krav på løn under sygdom i medfør af funktionærlovens § 5, og elevens ophævelse af uddannelsesaftalen på grund af manglende betaling af løn var derfor berettiget. Eleven blev herefter tilkendt erstatning efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter § 2 b, men ikke godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Eleven fik endvidere medhold i sine efterbetalingskrav, herunder at virksomheden ikke havde været berettiget til at modregne pensionsbidraget for hele ansættelsesperioden i lønnen for februar, selv om virksomheden først på det tidspunkt fik oplysninger om, hvortil pensionen skulle indbetales. Eleven, der efter ansættelsesbeviset og uddannelsesaftalen måtte få det indtryk, at han ikke havde ret til en række overenskomstmæssige løndelev, som der efterfølgende opstod tvist om, fik en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven.

### ***Kendelse af 4. januar 2016 i sag 49.2015***

I forbindelse med en diskussion om et brev fra HK med et betalingskrav vedrørende løn tog den daglige leder fat i elevens krave og ruskede ham i hvert fald én gang. Episoden fandt sted den 1. april 2015, og efter den mellemliggende påske ophævede eleven den 13. april 2015 uddannelsesaftalen. Eleven, der var omfattet af funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service, indgået mellem Dansk Erhverv og HK Privat, rejste herefter krav om erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b og godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Endvidere rejste eleven krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven under henvisning til, at der i uddannelsesaftalen i relation til, hvilken kollektiv overenskomst der var gældende, var anført "Følger Industrien". Endelig blev der rejst et krav om betaling af feriefridage. Nævnet fandt, at den daglige leders adfærd indebar en væsentlig misligholdelse, og at adgangen til at hæve i hvert fald ikke i den foreliggende situation var fortabt på grund af passivitet, idet der kun var gået 5 arbejdsdage, inden ophævelsen fandt sted. Eleven blev tilkendt erstatning efter funktionærlovens § 3 og en godtgørelse på 15.000 kr. efter funktionærlovens § 2 b. Eleven blev ikke tillagt godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Eleven fik endvidere betaling for feriefridage, idet kravet, der ansås for rejst senest ved sagens indbringelse for nævnet, var rejst inden den i overenskomsten fastsatte frist. Endelig fik eleven en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, da den kollektive overenskomst ikke var retvisende angivet. Godtgørelsen blev fastsat til 7.500 kr., da eleven ikke havde fået oplysning om sine lønmæssige rettigheder, og da tvisten bl.a. var opstået, fordi eleven ikke var aflønnet efter overenskomsten.

Retten i Glostrup har afsagt dom i sagen den 5. januar 2017 (BS 10F-618/2016) Byretten tiltrådte, at eleven var berettiget til at hæve uddannelsesaftalen, herunder at retten hertil ikke var fortabt ved passivitet.

Byretten forhøjede godtgørelsen efter funktionærlovens § 2 b til 23.261,99 kr., svarende til 1 ½ måneds løn. Byretten henviste som begrundelse herfor til længden af ansættelsesforholdet og elevens opsigelsesvarsel. Byretten tiltrådte med samme begrundelse som nævnet, at der ikke var grundlag for at tillægge eleven en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven blev forhøjet til 10.000 kr. under henvisning til, at referenceoverenskomsten ikke var retvisende angivet i uddannelsesaftalen, og at dette havde været anledning til den tvist mellem eleven og virksomheden, som førte til, at uddannelsesaftalen blev ophævet.

#### ***Kendelse af 27. januar 2016 i sag 55.2015***

En elev sygemeldte sig med henvisning til, at han var udsat for chikane fra værkføreren på arbejdspladsen, og efter et forligsmøde ophævede eleven uddannelsesaftalen. Eleven indbragte herefter sagen for nævnet med påstand om en godtgørelse på 30.000 kr. for tab af uddannelsesgode og 60.000 kr. som en særlig godtgørelse for mobning og psykisk chikane. Nævnet fandt, at elevens ophævelse af uddannelsesaftalen var berettiget, idet det efter bevisførelsen blev lagt til grund, at han mange gange dagligt blev kritiseret og talt nedladende til af værkføreren, og at dette var årsag til hans sygdom. Eleven blev derfor tilkendt en godtgørelse på 30.000 kr. for tab af uddannelsesgode. Nævnet fandt ikke, at der var grundlag for at tage påstanden om en godtgørelse på 60.000 kr. til følge.

#### ***Kendelse af 28. juni 2016 i sag 04.2016***

En vokselev sygemeldte sig efter, at han gennem længere tid havde følt sig meget dårligt behandlet på arbejdspladsen, bl.a. kaldte medejereren af virksomheden ham "pikfjæs", ligesom medejereren som fast kommentar sagde: "Ned med lynlåsen og ned på knæ", når eleven bad om hjælp. Efter sygemeldingen modtog eleven en lang række sms'er af ubehagelig karakter fra medejereren, herunder truede virksomhedsejeren med at sende sine forbindelser og med at indgive politianmeldelse vedrørende et påstået tyveri af værktøj. Eleven ophævede herefter ensidigt uddannelsesaftalen og indbragte sagen for nævnet med påstand om en godtgørelse på 100.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Eleven henviste herved til, at den sædvanlige godtgørelse burde forhøjes væsentligt på grund af den tort, som han havde lidt ved behandlingen. Nævnet fandt, at eleven havde været berettiget til at hæve aftalen, og at han var berettiget til godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Godtgørelsen blev fastsat til 60.000 kr. under hensyn til, at der var tale om en vokselev, og under hensyn til, at en medejer havde udsat eleven for en groft krænkende behandling, der fortsatte, efter at eleven havde sygemeldt sig.

#### ***Kendelse af 28. juni 2016 i sag 09.2016***

En elev, der skulle uddannes som VVS-specialist, hævdede uddannelsesaftalen under henvisning til "manglende læring". Virksomheden indbragte sagen for nævnet med påstand om godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven nedlagde heroverfor påstand om en godtgørelse for ophævelse på grund af mangelfuld uddannelse. Nævnet bemærkede, at det er den, der hæver en uddannelsesaftale, der har bevisbyrden for, at der foreligger en væsentlig misligholdelse, og at eleven ikke efter bevisførelsen havde løftet denne bevisbyrde. Nævnet anførte i den forbindelse, at en elev skal reklamere over for en arbejdsgiver, for at en ophævelse som følge af mangelfuld uddannelse kan være berettiget, og at den omstændighed, at der ikke længere var ansat en svend i den afdeling af virksomheden, hvor eleven var ansat, ikke berettigede til en ophævelse, idet der i virksomheden fortsat var

faguddannet personale. Nævnet tillagde derfor virksomheden en godtgørelse, der i overensstemmelse med påstanden blev fastsat til en halv månedsløn.

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

#### ***Ingen kendelse***

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

#### ***Ingen kendelse***

#### **4. Gensidig ophævelse**

#### ***Ingen kendelse***

### **Overenskomstfortolkning**

#### ***Kendelse af 5. februar 2016 i sag 61.2015***

Af uddannelsesaftalen for en elev, der var født i 1984 og skulle uddannes til mediegrafiker, fremgik, at lønnen udgjorde den gældende mindstebetaling (sats) for elever fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Den kollektive overenskomst var angivet som "GA". Ifølge Funktionæroverenskomsten indgået mellem Grafisk Arbejdsgiverforening og HK, der var gældende for uddannelsesaftalen, skal lønnen for elever, der påbegynder uddannelsen efter det fyldte 25. år, aftales i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Eleven gjorde gældende, at den månedlige løn skulle fastsættes til 24.803,53 kr. svarende til den øvre kvartil i udtræk fra Danmarks Statistik for elever beskæftiget med mediegrafisk arbejde i den relevante periode. Nævnet fandt, at det som anført af eleven, der havde henvist til nævnets sag 80.2009, havde kompetence til at behandle sagen, da der ikke var tale om en sag om overenskomstfortolkning, men alene et spørgsmål om fortolkning af den individuelle aftale. Nævnet udtalte vedrørende den konkrete aftale, at overenskomsten ikke indebar en ubetinget pligt til at udbetale en højere løn end overenskomstens mindstesatser, og at i hvert fald virksomheden måtte antages at have haft det udgangspunkt, at lønnen ikke skulle overstige mindstesatsen. Der var derfor ikke grundlag for at give eleven medhold i et lønkrav, der lå ud over disse satser. Nævnet fandt desuden, at angivelsen af den kollektive overenskomst udgjorde en mangel i ansættelsesbevislovens forstand, og fastsatte godtgørelsen herfor til 7.500 kr.

#### ***Kendelse af 22. august 2016 i sag 28.2015***

Nævnet afviste i 2015 ved kendelse en sag mellem en elev og en virksomhed, idet den indebar en stillingtagen til spørgsmål om fortolkning af en kollektiv overenskomst, som nævnets faste medlemmer ikke var enige om. Efter at byretten i en sag mellem andre parter havde truffet afgørelse om fortolkning af et spørgsmål vedrørende samme overenskomst, anmodede eleven om, at nævnet genoptog sagen, subsidiært at sagen blev indbragt for nævnet på ny. Sagen var ikke indbragt for domstolene, og fristen herfor var overskredet. Virksomheden påstod sagen afvist og anførte til støtte herfor bl.a., at sagen ikke kunne genoptages, efter at fristen for indbringelse af nævnets afgørelse for domstolene var sprunget. Nævnet tog ikke elevens anmodning til følge, allerede fordi byrettens dom ikke tog stilling til de fortolkningsspørgsmål, som havde givet anledning til, at sagen i sin tid var blevet afvist. Nævnet bemærkede, at der ikke herved var

taget stilling til, om en tidligere afgjort sag kan genoptages eller anlægges på ny som følge af nye oplysninger.

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

#### ***Kendelse af 4. januar 2016 i sag 49.2015***

I forbindelse med en diskussion om et brev fra HK med et betalingskrav vedrørende løn tog den daglige leder fat i elevens krave og ruskede ham i hvert fald én gang. Episoden fandt sted den 1. april 2015, og efter den mellemliggende påske ophævede eleven den 13. april 2015 uddannelsesaftalen. Eleven, der var omfattet af funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service, indgået mellem Dansk Erhverv og HK Privat, rejste herefter krav om erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3, godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b og godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Endvidere rejste eleven krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven under henvisning til, at der i uddannelsesaftalen i relation til, hvilken kollektiv overenskomst der var gældende, var anført "Følger Industrien". Endelig blev der rejst et krav om betaling af feriefridage. Nævnet fandt, at den daglige leders adfærd indebar en væsentlig misligholdelse, og at adgangen til at hæve i hvert fald ikke i den foreliggende situation var fortabt på grund af passivitet, idet der kun var gået 5 arbejdsdage, inden ophævelsen fandt sted. Eleven blev tilkendt erstatning efter funktionærlovens § 3 og en godtgørelse på 15.000 kr. efter funktionærlovens § 2 b. Eleven blev ikke tillagt godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Eleven fik endvidere betaling for feriefridage, idet kravet, der ansås for rejst senest ved sagens indbringelse for nævnet, var rejst inden den frist, der er fastsat i overenskomsten. Endelig fik eleven en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, da den kollektive overenskomst ikke var retvisende angivet. Godtgørelsen blev fastsat til 7.500 kr., da eleven ikke havde fået oplysning om sine lønmæssige rettigheder, og da tvisten bl.a. var opstået, fordi eleven ikke var aflønnet efter overenskomsten.

Retten i Glostrup har afsagt dom i sagen den 5. januar 2017 (BS 10F-618/2016). Byretten tiltrådte, at eleven var berettiget til at hæve uddannelsesaftalen, herunder at retten hertil ikke var fortabt ved passivitet. Byretten forhøjede godtgørelsen efter funktionærlovens § 2 b til 23.261,99 kr., svarende til 1 ½ måneds løn. Byretten henviste som begrundelse herfor til længden af ansættelsesforholdet og elevens opsigelsesvarsel. Byretten tiltrådte med samme begrundelse som nævnet, at der ikke var grundlag for at tillægge eleven en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven. Godtgørelsen efter ansættelsesbevisloven blev forhøjet til 10.000 kr. under henvisning til, at referenceoverenskomsten ikke var retvisende angivet i uddannelsesaftalen, og at dette havde været anledning til den tvist mellem eleven og virksomheden, som førte til, at uddannelsesaftalen blev ophævet.

#### ***Kendelse af 29. marts 2016 i sag 66.2015***

En elev, der var under uddannelse som salgsassistent, ophævede den 5. november 2014 uddannelsesaftalen. Ved brev af 9. juni 2015 rejste HK på vegne af eleven krav om efterbetaling af løn m.v. Nævnet fandt efter bevisførelsen, at eleven havde krav på efterbetaling, og fandt det ikke bevist, at ejeren af virksomheden ved elevens fratrædelse var blevet bibragt den opfattelse, at eleven ikke ville gøre et krav gældende. Da den tid, der gik inden kravets fremsættelse, ikke i sig selv gav grundlag for at anse kravet om efterbetaling af løn mv. for bortfaldet, tog nævnet kravet til følge.

#### ***Kendelse af 31. august 2016 i sag 12.2016***

En elev rejste efter uddannelsesaftalens udløb krav mod virksomheden om efterbetaling af løn, idet han ikke var blevet aflønnet som vokselev under uddannelsen. Arbejdsgiveren gjorde bl.a. gældende, at han nu var afskåret fra at søge om refusion af løn til en vokselev, og at elevens krav derfor måtte nedsættes, idet eleven, der gennem længere tid forud for kravets fremsættelse havde haft kendskab til sit krav, burde have begrænset sit tab ved at gøre opmærksom på sit krav tidligere. Nævnet tog elevens krav til følge uden at nedsætte beløbet og bemærkede i den forbindelse blandt andet, at elevens krav på voksenløn var uafhængigt af, om arbejdsgiveren fik refunderet sin udgift til løn, og at eleven derfor ikke ville have begrænset sit tab ved at orientere arbejdsgiveren herom tidligere. Arbejdsgiveren havde endvidere selv ansvaret for kendskab til overenskomstens bestemmelser om aflønning og muligheden for refusion fra det offentlige. Det var desuden ikke dokumenteret, at arbejdsgiveren havde lidt et tab.

### **Prøvetid, EUL § 60, stk. 2**

#### ***Kendelse af 23. maj 2016 i sag 13.2016***

En virksomhed ophævede en uddannelsesaftale med uddannelsesperiode fra den 20. april 2015 til den 23. marts 2018, og eleven gjorde derefter gældende, at han havde krav på godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode. Virksomheden havde udfyldt blanketten om ophævelse af en uddannelsesaftale og underskrevet blanketten i prøvetiden den 19. juni 2015. Blanketten var ikke underskrevet af eleven, og erhvervsskolen modtog først blanketten den 25. august 2015. Eleven havde oplyst i klageskriftet, at han havde holdt ferie i perioden fra den 18. juli til den 2. august 2015, og at han først modtog meddelelsen om ophævelse af uddannelsesaftalen, da han mødte på arbejde den 3. august 2015 efter prøvetidens udløb. Nævnet fandt, at virksomheden ikke under disse omstændigheder havde bevist, at uddannelsesaftalen var blevet ophævet i prøvetiden, og eleven havde derfor krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgoder, der blev fastsat til 50.000 kr., da der var tale om en vokselev.

#### ***Højesterets dom af 7. september 2016 i sag 44/2016 (Tvistighedsnævnets kendelse af 6. juni 2012)***

Et selskab, S, havde indgået en uddannelsesaftale med A om, at A skulle uddannes som film- og tv-produktionstekniker i perioden 1. januar 2012 til 1. januar 2017. Den 1. januar 2012 påbegyndte A et skoleophold, der skulle vare, til hun den 26. maj 2012 skulle starte i praktik hos S. Den 26. april 2012 opsagde S aftalen. Sagen angik, om S kunne opsige aftalen efter, at A havde været på mere end 3 måneders skoleophold, og før hun begyndte i praktik hos S. Ifølge erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, skal skoleophold ikke medregnes i prøvetiden på 3 måneder, og prøvetiden var derfor ikke udløbet ved opsigelsen. Højesteret fandt, at bestemmelsen måtte forstås således, at uddannelsesaftalen kunne opsiges under et skoleophold forud for praktiktiden, og at S var berettiget til at opsige A den 26. april 2012. Højesteret stadfæstede herefter landsrettens dom om frifindelse af S. (U. 2017. 24). Tvistighedsnævnet var nået til samme resultat.

#### ***Kendelse af 15. december 2016 i sag 41.2016***

En virksomhed hævdede en uddannelsesaftale i prøvetiden. Eleven indbragte sagen for nævnet med påstand om en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven, idet han gjorde gældende, at ophævelsen af uddannelsesaftalen indebar en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven. Ophævelsen af uddannelsesaftalen skete i prøvetiden og efter en samtale mellem eleven og direktøren, som eleven havde optaget på sin telefon. Tvistighedsnævnet anså sig efter erhvervsuddannelseslovens § 63, stk. 2, jf. § 65, for

kompetent til at tage stilling til kravet om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Nævnet bemærkede, at en uddannelsesaftale efter erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, kan ophæves i prøvetiden uden angivelse af grund eller varsel, men at beskyttelsen mod afskedigelse som følge af forskelsbehandling efter forskelsbehandlingsloven går forud for retten til at ophæve en uddannelsesaftale i prøvetiden. Efter bevisførelsen fandt et flertal af nævnets medlemmer, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der ved afgørelsen om ophævelse af uddannelsesaftalen blev udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling. To af disse medlemmer fandt endvidere, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen ikke helt eller delvist var begrundet i en forskelsbehandling af eleven på grund af hans etniske baggrund. Et medlem fandt, at virksomheden havde løft bevisbyrden herfor. Da de to øvrige medlemmer ikke fandt, at der var påvist omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling, blev virksomheden frifundet for kravet om en godtgørelse.

**Sagsomkostninger**, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 24, stk. 3

***Ingen kendelse***

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

***Ingen kendelse***

**Særlige lønreguleringsspørgsmål**

***Ingen kendelse***

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

***Kendelse af 27. januar 2015 i sag 55.2015***

En elev sygemeldte sig med henvisning til, at han var udsat for chikane fra værkføreren på arbejdspladsen, og efter et forligsmøde ophævede eleven uddannelsesaftalen. Eleven indbragte herefter sagen for nævnet med påstand om en godtgørelse på 30.000 kr. for tab af uddannelsesgode og 60.000 kr. som en særlig godtgørelse for mobning og psykisk chikane. Nævnet fandt, at elevens ophævelse af uddannelsesaftalen var berettiget, idet det efter bevisførelsen blev lagt til grund, at han mange gange dagligt blev kritiseret og talt nedladende til af værkføreren, og at dette var årsag til hans sygdom. Eleven blev derfor tilkendt en godtgørelse på 30.000 kr. for tab af uddannelsesgode. Nævnet fandt ikke grundlag for at tage påstanden om en godtgørelse på 60.000 kr. til følge.

***Kendelse af 28. juni 2016 i sag 04.2016***

En vokselev sygemeldte sig efter, at han gennem længere tid havde følt sig meget dårligt behandlet på arbejdspladsen, bl.a. kaldte medarbejderen af virksomheden ham "pikfjæs", ligesom medarbejderen som fast kommentar sagde: "Ned med lynlåsen og ned på knæ", når eleven bad om hjælp. Efter sygemeldingen modtog eleven en lang række sms'er af ubehagelig karakter fra medarbejderen, herunder truede virksomhedsejeren med at sende sine forbindelser og med at indgive politianmeldelse vedrørende et påstået tyveri af værktøj. Eleven ophævede herefter ensidigt uddannelsesaftalen og indbragte sagen for nævnet med påstand om en godtgørelse på 100.000 kr. for mistet uddannelsesgode og henviste til, at den sædvanlige godtgørelse burde forhøjes væsentligt på grund af den tort, som han havde lidt ved

behandlingen. Nævnet fandt, at eleven havde været berettiget til at hæve aftalen, og at han var berettiget til godtgørelse. Godtgørelsen blev fastsat til 60.000 kr. under hensyn til, at der var tale om en vokselev, og under hensyn, at en medejer havde udsat eleven for en groft krænkende behandling, der fortsatte efter, at eleven havde sygemeldt sig.

**Udeblivelse**, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15

*Ingen kendelse*

**Virksomhedsoverdragelse**

*Ingen kendelse*

**3.**

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

**Omtalte kendelser afsagt i 2016 efter sagsnummer**

**28.2015 - kendelse af 22. august 2016**

- Afvisning /Bortfald
- Overenskomstfortolkning

**41.2015 - kendelse af 4. januar 2016**

- Ansættelsesbevisloven
- Funktionærloven
- Elevens ensidige ophævelse

**49.2015 - kendelse af 4. januar 2016**

- Ansættelsesbevisloven
- Funktionærloven
- Elevens ensidige ophævelse
- Passivitet

**53.2015 - kendelse af 21. juni 2016**

- Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

**55.2015 - kendelse af 27. januar 2016**

- Elevens ensidige ophævelse
- Tortgodtgørelse

**56.2015 - kendelse af 1. februar 2016**

- Ferieloven



**61.2015 - kendelse af 5. februar 2016**

- Ansættelsesbevisloven
- Overenskomstfortolkning

**66.2015 - kendelse af 29. marts 2016**

- Passivitet

**68.2015 - kendelse af 26. april 2016**

- Ansættelsesbevisloven
- Virksomhedens ensidige ophævelse

**69.2015 - kendelse af 26. april 2016**

- Ansættelsesbevisloven
- Virksomhedens ensidige ophævelse

**02.2016 - kendelse af 21. juni 2016**

- Ansættelsesbevisloven
- Arbejdstidsdirektivet
- Virksomhedens ensidige ophævelse

**04.2016 - kendelse af 28. juni 2016**

- Elevens ensidige ophævelse
- Tortgodtgørelse

**08.2016 - kendelse af 30. maj 2016**

- Afvisning/Bortfald

**09.2016 - kendelse af 28. juni 2016**

- Mangelfuld uddannelse
- Elevens ensidige ophævelse

**11.2016 - kendelse af 30. maj 2016**

- Virksomhedens ensidige ophævelse

**12.2016 - kendelse af 31. august 2016**

- Passivitet

**13.2016 – kendelse af 23. maj 2016**

- Prøvetid

**15.2016 – kendelse af 17. oktober 2016**

- Funktionærloven
- Virksomhedens ensidige ophævelse

**18.2016 – kendelse af 28. juni 2016**

- Afvisning/Bortfald

**21.2016 - kendelse af 15. august 2016**

- Virksomhedens ensidige ophævelse

**24.2016 - kendelse af 17. oktober 2016**

- Afvisning/Bortfald

**29.2016 - kendelse af 10. oktober 2016**

- Afvisning/Bortfald
- Lønbegrebet

**30.2016 - kendelse af 14. november 2016**

- Afvisning/Bortfald

**40.2016 - kendelse af 8. december 2016**

- Afvisning/Bortfald

**41.2016 - kendelse af 15. december 2016**

- Forskelsbehandlingsloven
- Prøvetid

**45.2016 – kendelse af 20. december 2016**

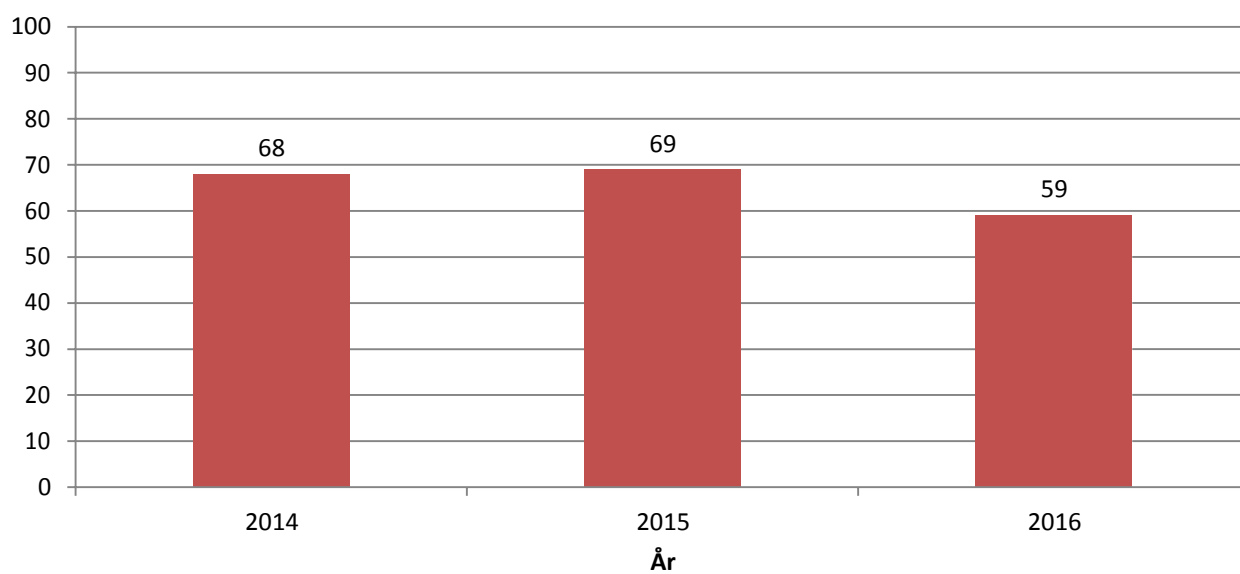
- Afvisning/Bortfald

## 4.

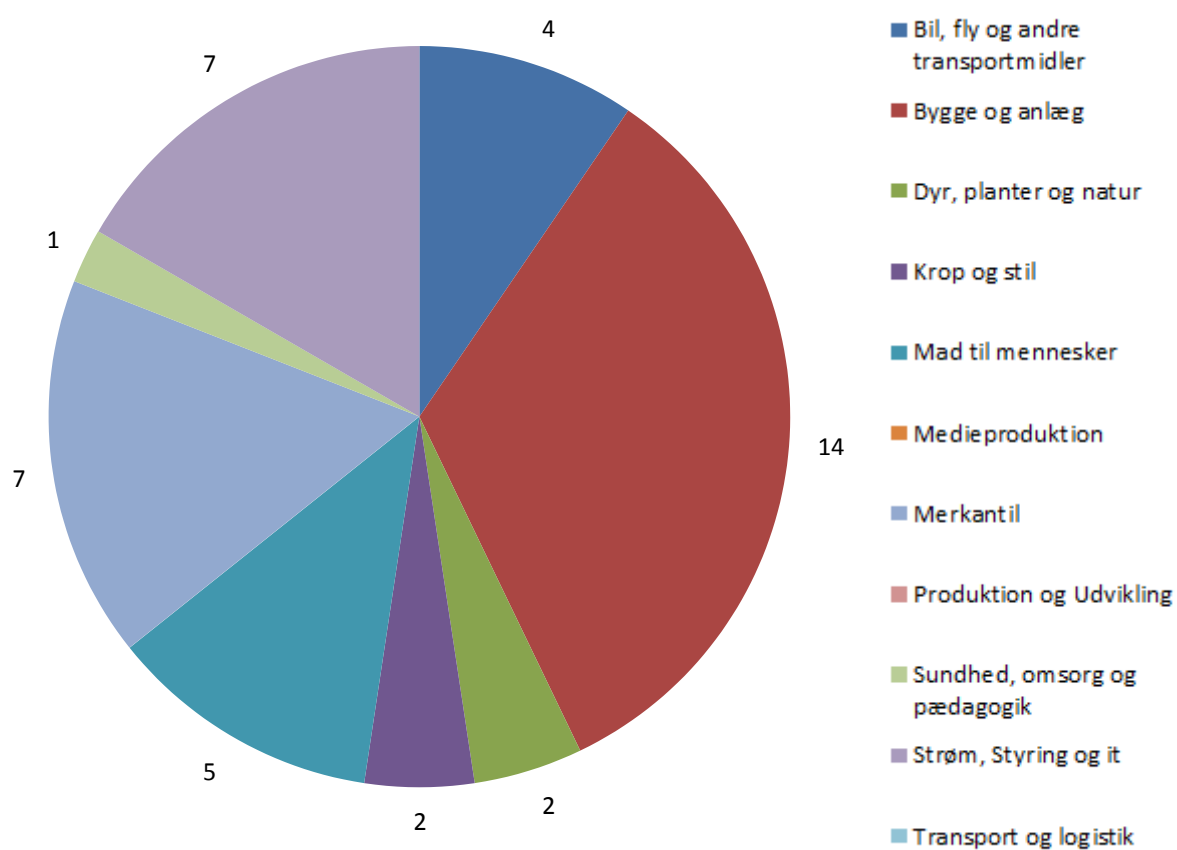
### Statistik

Tvistighedsnævnet modtog i 2016 i alt 59 sager. Bemærk at antal modtagne sager (grundet nævnets sagsbehandlingstid) ikke er lig med antal behandlede sager i året.

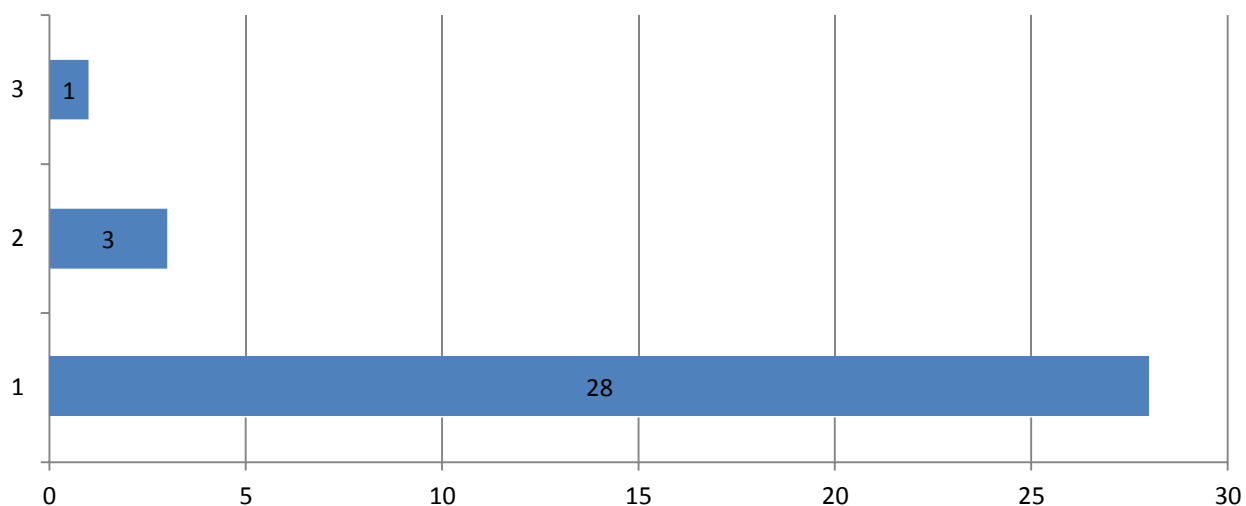
**Figur 1: Sager modtaget i Tvistighedsnævnet**



**Figur 2. Antal sager afgjort i 2016 fordelt på fagområder**



**Figur 3. Antal sager behandlet af  
Tvistighedsnævnet i 2016 - afsagte kendelser,  
indgåede forlig m.v**



1: Hel/delvis medhold

2: Forlig

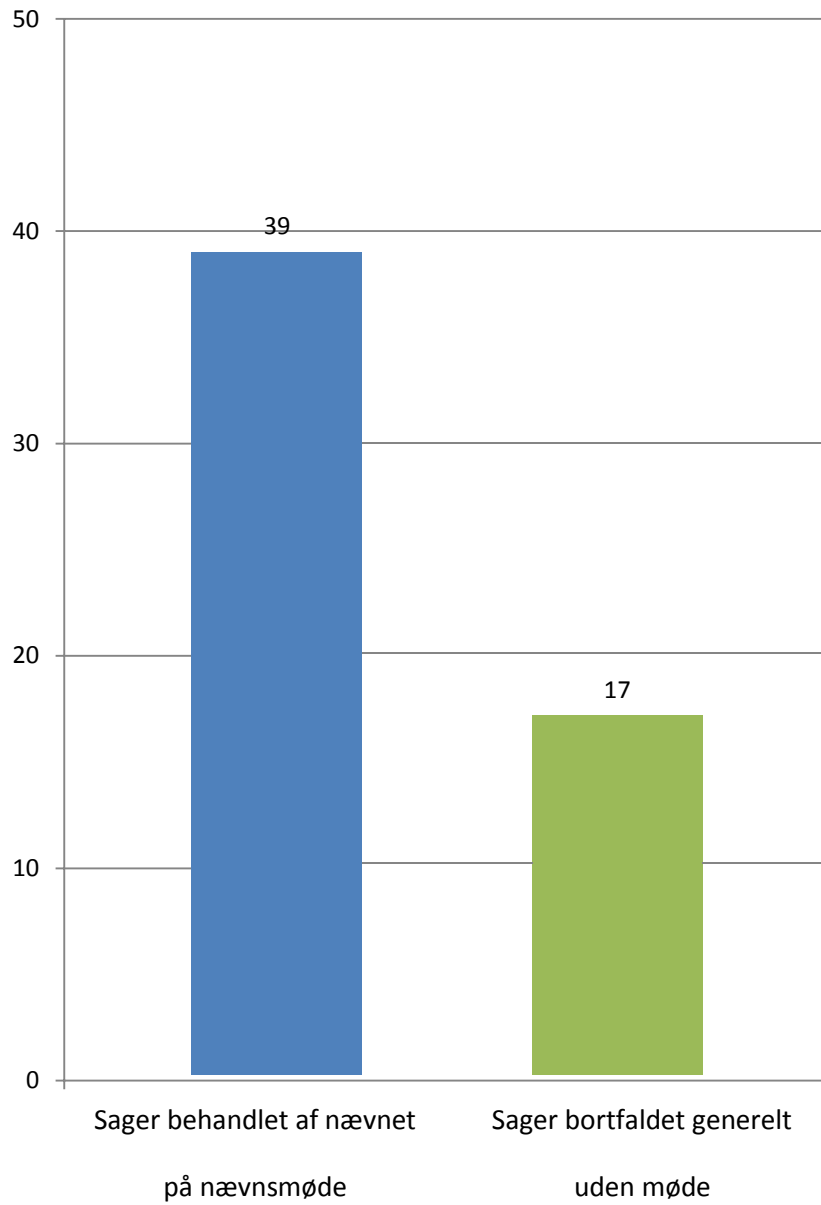
3: Frifindelse

Tvistighedsnævnet afholdt i 2016 i alt 18 nævns møder.

I 2016 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid 4,2 måneder for sager afsluttet på et nævns møde i året. Der gik i gennemsnit 18 dage fra nævns mødet, til der forelå en kendelse i sagen.

Det bemærkes, at den gennemsnitlige sagsbehandlingstid ville have været 3,6 måneder, såfremt ingen sager var blevet omberammet.

### Figur 4. Sager afsluttet i 2016



## **Del 2**

### **Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder**

#### **Formand:**

Landsdommer Tine Vuust (beskikket i perioden 1. januar 2012 til 29. februar 2016)

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

#### **Medlemmer**

*Udpeget af Landsorganisationen i Danmark:*

Konsulent Trine Rasmussen

*Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening:*

Chefkonsulent Simon Neergaard-Holm (udtrådt)

Chefkonsulent Marie Bille Høeg (stedfortræder)

*Udpeget af KL og Danske Regioner i Danmark:*

Uddannelsesleder Helle Stang Traasdahl (udpeget december 2016)

*Udpeget af Finansministeriet:*

Kontorchef Ida Krarup, Moderniseringsstyrelsen

#### **Sekretariatet**

*Sekretariatsfunktionen varetages fra 1. januar 2017 af:*

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

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

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

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

## 1.

### Præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

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

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

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

Ankenævnets afgørelser kan indbringes for domstolene.

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

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

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

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

## 2.

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



## **Sagen indbringes**

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

## **Krav til klagen**

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

## **Sagens behandling**

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

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

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

Når nævnet har tilstrækkelig 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. 1077 af 8. juli 2016
- Bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, jf. bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007.

## **3.**

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

#### ***09.2015, afgørelse af 29. februar 2016***

Metalindustriens Uddannelsesudvalg fratog en virksomhed en tidligere meddelt godkendelse som praktiksted til uddannelsen som finmekaniker med specialet våbenmekaniker, idet udvalget fandt, at virksomheden ikke kunne give eleverne tilfredsstillende oplæringsforhold, og at betingelserne for at være godkendt som praktiksted ikke længere var opfyldt. Udvalget henviste herved til, at virksomheden i perioden 2009 til 2015 havde haft tre elever, der alle havde fået ophævet uddannelsesaftalen med begrundelse om psykisk chikane fra virksomhedens side, at lederen af praktikstedet tidligere havde nedlagt

en elev fysisk, og at virksomheden ikke havde færdiguddannet elever siden 2007. Virksomheden klagede over afgørelsen til ankenævnet. Udvalget oplyste under ankenævnets behandling af sagen, at udvalget vurderede, at virksomheden fagligt levede op til uddannelsesbekendtgørelsens bestemmelser, men at man ikke havde fundet det muligt at iværksætte mindre indgribende foranstaltninger end en tilbagekaldelse af godkendelsen. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at ændre udvalgets afgørelse og henviste som begrundelse herfor til de samme forhold som udvalget.

#### **10.2015, afgørelse af 14. juni 2016**

Det faglige Udvalg for Jordbrug afslog at godkende en virksomhed som praktiksted for elever i landbrugsuddannelsen under henvisning til, at et mæglingssmøde, som var afholdt vedrørende et krav, som en elev havde fremsat, ikke førte til en løsning eller underskrivelse af et uenighedspapir, og at virksomhedens ejer efterfølgende havde udvist truende og voldsom adfærd i såvel tale som fysisk optræden. Afgørelsen var vedlagt en redegørelse om begivenhedsforløbet fra en af deltagerne i mødet. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at ændre udvalgets afgørelse. Ankenævnet lagde til grund, at der i tilknytning til mæglingssmødet havde fundet en enkeltstående episode sted af særlig grov karakter, hvor virksomhedsejeren havde udvist en truende og voldsom adfærd, der var af en sådan karakter, at oplæringsforholdene samlet set ikke var tilfredsstillende i henhold til erhvervsuddannelsesloven. Ankenævnet fandt derfor ikke, at der på nuværende tidspunkt var et uddannelsesmæssigt læringsmiljø for elever under uddannelse til landbrug, der ville kunne medvirke til, at eleven ville kunne opnå sine uddannelsesmål. Ankenævnet bemærkede herved, at man ikke havde tillagt det betydning, at der ikke blev indgået et forlig eller underskrevet et uenighedspapir på det mæglingssmøde, der gik forud for episoden.

#### **11.2015, afgørelse af 28. april 2016**

Det faglige Udvalg for Gastronomuddannelsen afslog at godkende en virksomhed som praktiksted for elever med specialet smørrebrød og catering med henvisning til, at virksomhedens koncept ikke var tilstrækkeligt til at dække praktikmålene i uddannelsen til gastronom med specialet smørrebrød og catering. Det faglige Udvalg anførte samtidig, at en godkendelse ville kunne opnås, hvis konceptet blev udvidet til at opfylde samtlige praktikmål for uddannelsen. Virksomheden indbragte afgørelsen for ankenævnet. Af en udtalelse fra Det faglige Udvalg til ankenævnet fremgik, hvilke kompetencemål i bekendtgørelsen om erhvervsuddannelse til gastronom som virksomheden opfyldte. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at ændre udvalgets afgørelse, idet ankenævnet tiltrådte, at virksomhedens koncept ikke var tilstrækkeligt til at dække praktikmålene i uddannelsen til gastronom med specialet smørrebrød og catering.

#### **01.2016, afgørelse af 4. august 2016**

Det faglige Udvalg for Gastronomuddannelsen afslog at godkende en virksomhed, der drev forretning med take away som praktiksted for elever med specialet kok. Afslaget var begrundet med, at udvalget ikke anså virksomhedens koncept for tilstrækkeligt til at dække praktikmålene, idet det ved besigtigelsen blev konstateret, at produktion af menuer til á la carte og selskaber ikke indgik i virksomhedens samlede produktion. Virksomheden klagede over afgørelsen til ankenævnet og anførte dels, at afgørelsen byggede på et urigtigt faktum, dels at virksomheden ved ansættelse af en elev havde handlet i tillid til, at en praktikvejleder havde forhåndsgodkendt virksomheden som praktiksted. I en udtalelse til brug for

ankenævnet anførte udvalget bl.a. uddybende, at eleverne i en take away virksomhed ikke ville blive udlært i det produktionsflow, der er ved anretning af menuer til selskaber og anretning til á la carte serveringer. Udvalget anførte desuden, at virksomheden kun opfyldte en mindre del af kompetencemålene i bekendtgørelsen om erhvervsuddannelsen til gastronom, og at det derfor heller ikke var muligt at give en begrænset godkendelse af virksomheden. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at ændre udvalgets afgørelse. Ankenævnet lagde herved til grund, at virksomhedens koncept ikke var tilstrækkeligt til at dække praktikmålene i uddannelsen til gastronom med specialet kok, heller ikke i form af en delvis godkendelse. Ankenævnet bemærkede i øvrigt, at den omstændighed, at en praktikvejleder fra erhvervsskolen måtte have givet virksomheden det indtryk, at virksomheden var forhåndsgodkendt som praktiksted, og at Det faglige Udvalgs godkendelse derfor var en formssag, ikke kunne føre til et andet resultat, idet kompetencen til at godkende virksomheden som praktiksted alene tilkom Det faglige Udvalg.

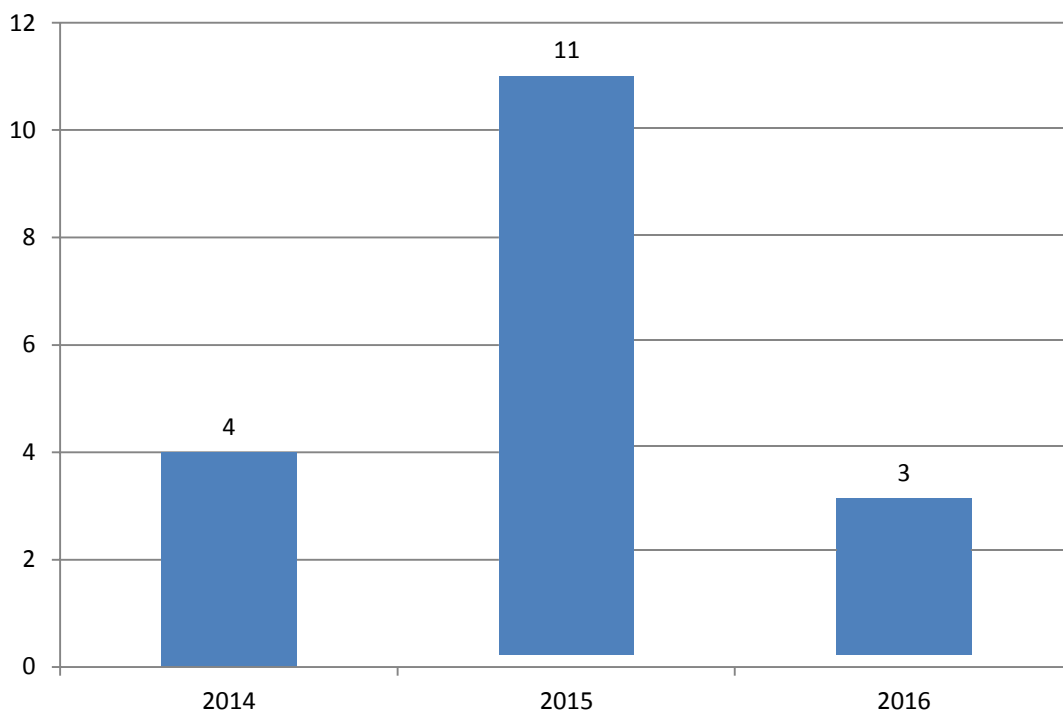
### ***02.2016, afgørelse af 18. juli 2016***

En uddannelsesinstitution, som bl.a. bestod af en teknisk skole, en handelsskole, tre gymnasier og et kursuscenter, fik afslag på en ansøgning om godkendelse som praktiksted for elever til uddannelsen som bygningsmaler. Af afgørelsen herom fra Malerfagets faglige Fællesudvalg fremgik, at det var udvalgets opfattelse, at en skole ikke skulle drive bygningsmalervirksomhed ud over de forpligtelser, man havde vedrørende skolepraktikelever. Desuden henviste udvalget til, at det var uhensigtsmæssigt, at man i et ordinært uddannelsesforløb kunne blive udlært i en virksomhed, hvor der var sammenfald mellem virksomhed og kunde. Uddannelsesinstitutionen klagede til ankenævnet. I en uddybende begrundelse for afgørelsen til brug for ankenævnets behandling af sagen henviste udvalget ud over det tidligere anførte bl.a. til, at uddannelsesinstitutionen, der var godkendt som praktikcenter, havde mulighed for at benytte skolepraktikelever til malerarbejde på skolen, når de ikke var i virksomhedsforlagt undervisning mv., at det var uhensigtsmæssigt herudover at have elever, der deltog i ”bygningstjeneste”, og at det er væsentligt for oplæringen i håndværksfag – i modsætning til fx kontorfaget - at arbejdsgiver og kunde er adskilt. Ankenævnet tilsidesatte udvalgets afgørelse og bestemte, at udvalget snarest burde iværksætte en ny godkendelsessag. Ankenævnet henviste herved til, at der ikke forelå saglige eller faglige begrundelser for, at uddannelsesinstitutionen ikke kunne godkendes som praktiksted for bygningsmalerelever. Ankenævnet anførte i den forbindelse, at det må antages, at der på en skole af en vis størrelse eksisterer en form for kundeforhold mellem skolens vedligeholdelsesafdeling og de afdelinger på skolen, hvor malerarbejdet skal planlægges og udføres. Endvidere anførte ankenævnet, at Det faglige Udvalg skal vurdere, om der kan gives en begrænset godkendelse eller en godkendelse, der betinges af en supplerende uddannelsesaftale. Et afslag skal desuden ledsages af en begrundelse og vejledning til virksomheden om, hvilke foranstaltninger virksomheden skal gennemføre for at blive godkendt. Endelige bemærkede ankenævnet, at nævnet fandt det vanskeligt at argumentere sagligt og fagligt forsvarligt for, at en uddannelsesinstitution som den foreliggende skulle godkendes på vilkår af, at eleven i forhold til visse specificerede praktikmål skulle uddannes i en anden virksomhed.

#### 4.

#### Statistik

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

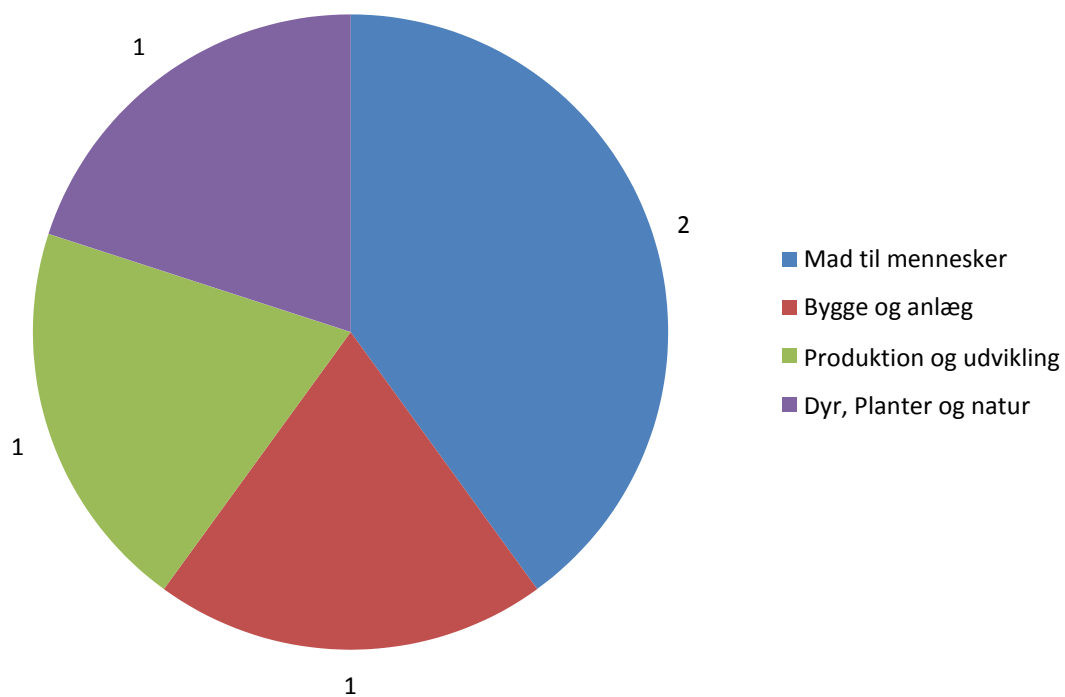


Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder modtog i 2016 i alt 3 sager.

Ankenævnet har behandlet 5 sager i 2016, hvoraf fire afgørelser er tiltrådt og en afgørelse er tilsidesat.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager behandlet af nævnet i 2016 var 4,3 måneder.

**Figur 2. Antal sager behandlet i 2016 fordelt på fagområder**



## Årsberetning 2016 fra Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

---

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

Årsberetning 2016 indeholder en præsentation af Tvistighedsnævnet og en fortegnelse over nævnets faste medlemmer. Derudover indeholder årsberetningen omtale af 25 udvalgte kendelser i 2016 og statistiske oplysninger om blandt andet sagsbehandlingstiden.

Årsberetningen indeholder også en præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder og afgørelser truffet af ankenævnet