



MINISTERIET FOR  
BØRN OG  
UNDERVISNING

---

**Tvistighedsnævnets og  
Ankenævnet vedrørende  
Praktikvirksomheders  
Årsberetning 2010**

---

---

# **Tvistighedsnævnets og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders Årsberetning 2010**

---

---

## **Tvistighedsnævnets og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders Årsberetning 2010**

Redaktionsgruppe: Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen, Sekretariatet for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, og Mogens Kroman, formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Redaktion, korrektur og produktion: Werner Hedegaard, Ministeriet for Børn og Undervisning, Kommunikationssekretariatet

Grafisk tilrettelæggelse og omslag: Rumfang ApS

Fotos: Lars Skaaning

1. udgave, 1. oplag, december 2011: 850 stk.

ISBN: 978-87-603-2928-9

ISSN: 1904-0881

ISBN: (WWW) 978-87-603-2929-6

ISSN: (WWW) 1904-089X

Internetadresse: [www.uvm.dk/tvister2010](http://www.uvm.dk/tvister2010)

Udgivet af Ministeriet for Børn og Undervisning, 2011

Bestilles (ISBN 978-87-603-2928-9) hos: Rosendahls Schultz Distribution

Telefon: 43 22 73 00, e-mail: [distribution@rosendahls-schultzgrafisk.dk](mailto:distribution@rosendahls-schultzgrafisk.dk) eller [www.schultzboghandel.dk](http://www.schultzboghandel.dk)

Telefontid: Mandag-torsdag 8.00-16.00, fredag 8.00-15.30

eller hos boghandlere

Tryk: Rosendahls Schultz Grafisk

Trykt med vegetabiliske trykfarver på ubestrøget miljøcertificeret papir

Printed in Denmark 2011

Eventuelle henvendelser af indholdsmæssig karakter rettes til Kommunikationssekretariatet i Ministeriet for Børn og Undervisning, telefon: 33 92 52 23 eller e-mail: [pub@uvm.dk](mailto:pub@uvm.dk)

**Om fotomotiver i publikationen: Ministeriet for Børn og Undervisning og fotografen gør opmærksom på, at ingen af fotografierne i publikationen viser elever eller praktikvirksomheder, som har været del af en tvist. Alle fotos er modelfotos brugt med tilladelse fra virksomheder og elever.**

---

# Indhold

<b>Formandens beretning</b>	<b>7</b>
<b>Del 1: Tvistighedsnævnet</b>	<b>11</b>
Tvistighedsnævnets medlemmer og sekretariat	12
<b>1. Præsentation af Tvistighedsnævnet</b>	<b>13</b>
<b>2. Beskrivelse af en typisk sag i Tvistighedsnævnet</b>	<b>14</b>
Opgave og love	14
Sagen indbringes	14
Krav til klagen	14
Sagens behandling	14
Sagens afslutning	17
<b>3. Praksis</b>	<b>18</b>
Afvisning/Bortfald	19
Ansættelsesbevisloven	20
Ferieloven	24
Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59	25
Forskelsbehandlingsloven; forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse	25
Funktionærloven	25
Hjemvisning til fagligt udvalg	27
Injurier	27
Konkurrerende overenskomster	27
Ligebehandlingsloven; forskelsbehandling på grund af køn, herunder fx graviditet, barsel, chikane og sexchikane	28
Ligelønsloven	30
Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2.	30
Mangelfuld uddannelse	34

Nævnets sammensætning, EUL § 64, stk. 2	34
Ophævelse af uddannelsesaftalen	35
Overenskomstfortolkning	43
Passivitet (spørgsmål om bortfald af et krav, fordi dette ikke er gjort gældende inden for rimelig tid)	43
Prøvetid, EUL § 60, stk. 2	44
Sagsomkostninger, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3	44
Sygdom (se Ophævelse af uddannelsesaftalen punkt 2)	44
Særlige lønreguleringsspørgsmål	44
Tortgodtgørelse (godtgørelse for retsstridig krænkelse af frihed, fred, ære eller person)	45
Udeblivelse, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15	46
Virksomhedsoverdragelse	46
<b>4. Omtalte kendelser efter sagsnummer</b>	<b>47</b>
<b>5. Statistik 2010</b>	<b>58</b>
<b>Del 2: Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder</b>	<b>61</b>
Medlemmer og sekretariat	62
<b>1. Præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder</b>	<b>63</b>
<b>2. Beskrivelse af en typisk sag i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder</b>	<b>64</b>
Sagen indbringes	64
Krav til klagen	64
Sagens behandling	64
Relevante love	64
<b>3. Praksis</b>	<b>66</b>
<b>4. Statistik</b>	<b>68</b>

---

# Formandens beretning

Vi har i denne årsberetning 2010 vedrørende Tvistighedsnævnet omtalt 37 kendelser ud af de 67 kendelser, der blev afsagt. Som i de tidligere årsberetninger omtaler vi også domme, der forholder sig til problemstillinger fra Tvistighedsnævnet. Jeg omtaler nedenfor nogle af de mest interessante kendelser og domme.

I Tvistighedsnævnets kendelse af 13. december 2010 i sag 63.2009 (omtalt under **Afvisning/Bortfald, Funktionærloven og Ophævelse af uddannelsesaftalen**) tog Tvistighedsnævnet stilling til krav på grundlag af funktionærlovens § 2 b og gav medhold heri. Under **Afvisning, Funktionærloven og Ophævelse af uddannelsesaftalen** er endvidere omtalt Holstebro Rets dom af 27. september 2010, hvor der også blev givet medhold i krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.

I Tvistighedsnævnets kendelse af 19. oktober 2010 i sag 114.2010 (omtalt under **Afvisning/Bortfald og Udeblivelse**) besluttede Tvistighedsnævnet, at en sag, der tidligere var bortfaldet, kunne indbringes for Tvistighedsnævnet på ny. Under **Ansættelsesbevisloven** er Højesterets dom af 17. december 2010, UfR 2011 side 805 H, vedrørende udmålingsprincipper refereret.

Under **Ansættelsesbevisloven** og **Lønbegrebet** er i tilknytning til Tvistighedsnævnets kendelse af 20. januar 2010 i sag 48.2009 nævnt Københavns Byrets dom af 25. maj 2011 vedrørende samme sag. Byretten fandt, i modsætning til Tvistighedsnævnet, at eleven kun havde krav på arbejdsgiverens pensionsandel. Byretten gav endvidere i modsætning til Tvistighedsnævnet ikke medhold i overarbejdskrav.

Under **Konkurrerende overenskomster** er Tvistighedsnævnets kendelse af 15. marts 2010 i sagen 61.2009 refereret og citeret. Det drejede sig om, hvorvidt Industriens overenskomst eller StK-fællesoverenskomst skulle være grundlag for lønnen, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Tvistighedsnævnets resultat blev "stadfæstet" ved Østre Landsrets dom af 30. juni 2011, der også er citeret.

Højesterets dom af 6. december 2010, UfR 2011 side 763 H, er omtalt under **Løn-begrebet**. Ved dommen blev det stadfæstet, at søgnehellidagsbetaling er omfattet af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2.

Under **Ophævelse af uddannelsesaftalen** er Tvistighedsnævnets kendelse af 4. oktober 2010 i sag 102.2009 omtalt. Eleven fik på grund af arbejdsgiverens adfærd en forhøjet godtgørelse på 50.000 kr.

Under **Ophævelse af uddannelsesaftalen** pkt. 2 er Højesterets dom af 12. oktober 2011 (sag 63/2010) omtalt. Sagen blev også omtalt i Årsberetning 2009 i formandens beretning side 5-6 og i Praksis side 37-38 som følge af Vestre Landsrets dom af 11. december 2009. Byretten og landsretten nåede til et andet resultat end Tvistighedsnævnet. Højesteret nåede til samme resultat som Tvistighedsnævnet: At det var arbejdsgiveren, der skulle bære risikoen for, at uddannelsesaftalen ikke kunne opfyldes. Højesteret fandt endvidere, at elevens erstatning, i overensstemmelse med Tvistighedsnævnets afgørelse og på baggrund af nævnets praksis, passende kunne fastsættes til 30.000 kr.

Højesteret har i en dom af 31. maj 2011, UfR 2011 side 2365 H, der i øvrigt ikke er omtalt i Årsberetningen, fastslået, at det, efter erhvervsuddannelsesloven, ikke er en betingelse for at indgå en uddannelsesaftale, at arbejdsstedet på forhånd er godkendt som praktiksted. En ansøgning om godkendelse kan indsendes sammen med en uddannelsesaftale indgået under forudsætning af, at virksomheden godkendes som praktiksted.

Som det fremgår af afsnittet om statistik, er antallet af indbragte sager for Tvistighedsnævnet faldet med 21 procent. Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid, fra sagens anlæg og til dens afslutning, 10 måneder, er nogenlunde som i 2009. Sagsbehandlingstiden fra en sag bliver behandlet, og indtil der bliver afsagt kendelse i sagen, var i 2009 1,8 måneder, i 2010 23,4 dage.

Der er håb om, at den gennemsnitlige sagsbehandlingstid, fra sagens anlæg til afslutning, i 2011 og fremad kommer ned på et mere passende niveau.

Afslutningsvis vil jeg på ny takke Tvistighedsnævnets og Ankenævnets medlemmer og medlemmerne af sekretariatet for engageret, grundigt og veludført arbejde. En særlig tak til det faste LO-medlem Gert Svendsen, som er udtrådt i 2011, og ligeledes Stine Kvist Kristiansen og Lene Delfs fra sekretariatet, der begge ikke længere er med i sekretariatet, men fortsat arbejder i Ministeriet for Børn og Undervisning.

Det er også sidste gang for mit eget vedkommende, for jeg har efter 10 års arbejde som formand sagt stillingen op ved årets udgang 2011. Jeg har været meget glad for arbejdet, der har været yderst interessant og indimellem også krævende på en god måde.

## **Mogens Kroman**

Formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder



A close-up photograph of two dentists performing a procedure on a patient. The dentist on the left is using a dental handpiece, while the dentist on the right is using a dental instrument. Both are wearing white gloves. The dentist on the right is wearing a maroon polo shirt with a name tag that reads "Fakultetslægen" and "Ida B. Krug".

Del 1  
Tvistighedsnævnet

---

# Tvistighedsnævnets medlemmer og sekretariat

## **Formand**

Beskikket i perioden 1. august 2008 til 31. december 2011

Landsdommer Mogens Kroman

Beskikket i perioden 1. januar 2012 til 31. december 2015

Landsdommer Tine Vuust

## **Medlemmer og stedfortrædere**

### *Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening*

Advokat Tine Benedikte Skyum

Advokat Linda Rudolph Greisen

Chefkonsulent Simon Neergaard-Holm (stedfortræder)

Chefkonsulent Lise Bardenfleth (stedfortræder)

### *Udpeget af Landsorganisationen i Danmark*

Advokat Ane Kristine Lorentzen

Faglig sekretær Bendt Egelund

Advokat Evelyn Jørgensen (stedfortræder)

Faglig sekretær Jeanette Hahnemann (stedfortræder)

## **Sekretariatet**

Sekretariatsfunktionen varetages af:

Ministeriet for Børn og Undervisning

Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen

Telefon: 33 92 38 41

Al skriftlig henvendelse bedes sendt til:

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

Fuldmægtig Pernille Ulla Knudsen

Stud.jur. Maria-Cecilie Bolvig Bay, Sibel Ajrulovska, Sara Mæhl-Christensen

---

# 1. Præsentation af Tvistighedsnævnet

Tvistighedsnævnet blev oprettet i 1989 i medfør af lov om erhvervsuddannelser og er nedsat af børne- og undervisningsministeren, jf. § 64, stk. 1<sup>1</sup>.

Nævnet har til formål at træffe afgørelse i sager om tvistigheder mellem elever og praktikvirksomheder inden for erhvervsuddannelserne, jf. § 1 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet<sup>2</sup>. Det er en forudsætning for indbringelse af tvistigheder for Tvistighedsnævnet, at sagen forinden har været behandlet i det faglige udvalg med henblik på tilvejebringelse af forlig. Tvistighederne kan ikke indbringes for domstolene eller andre myndigheder.

Tvistighedsnævnets møder er offentlige, medmindre nævnet i den konkrete sag beslutter det modsatte. En sag, der er indbragt for Tvistighedsnævnet, kan enten afgøres med et forlig ved mødet i nævnet, eller ved at nævnet træffer afgørelse i sagen ved kendelse. Nævnet kan ved kendelsen træffe afgørelse om ophævelse af en

uddannelsesaftale og om erstatning til den skadelidte. Nævnet kan desuden afvise en sag, hvis det under sagens behandling for nævnet viser sig, at søgsmålet ligger uden for nævnets kompetence. Afgørelser truffet af nævnet kan, senest otte uger efter at nævnet har truffet afgørelse, af hver af parterne indbringes for domstolene.

Nævnets afgørelser og de forlig, der indgås for nævnet, kan fuldbyrdes efter Retsplejelovens<sup>3</sup> regler om tvangsfuldbyrdelse af domme og indenretlige forlig, jf. § 65, stk. 3 i lov om erhvervsuddannelser og § 16, stk. 4, i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet. Nævnet betjenes af et sekretariat, der er stillet til rådighed af undervisningsministeren.

Nævnet består af en formand, som er landsdommer, og fire faste medlemmer, hvoraf to beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og to efter indstilling fra Landsorganisationen i Danmark (LO). Endvi-

dere tiltrædes nævnet for hver sag af to medlemmer udpeget af de forhandlingsberettigede organisationer inden for det pågældende erhvervsområde, jf. § 64, stk. 1 og 2, i lov om erhvervsuddannelser og § 3 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet.

Tvistighedsnævnet er et uafhængigt domstolslignende forvaltningsorgan, hvorfor nævnet ikke er bundet af instrukser fra børne- og undervisningsministeren eller andre myndigheder om den enkelte sags behandling og afgørelse. Tvistighedsnævnet er dog en del af den offentlige forvaltning, og de almindelige forvaltningsretlige regler finder derfor anvendelse for nævnets virke, jf. § 4 i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet er omfattet af Folketingets Ombudsmands kompetence.

De nærmere regler for sekretariatets og nævnets fremgangsmåde ved behandlingen af en sag er fastsat i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet.

---

<sup>1</sup> Lov nr. 211 af 5. april 1989 om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 510 af 19. maj 2010

<sup>2</sup> Bekendtgørelse nr. 896 af 6. november 1992 om Tvistighedsnævnet

<sup>3</sup> Lov om rettens pleje, jf. lovbekendtgørelse nr. 171 af 2. marts 2011

---

## 2. Beskrivelse af typisk sag i Tvistighedsnævnet

– en kort introduktion

- Opgave og love
- Sagen indbringes
- Krav til klagen
- Sagens behandling
- Sagens afgørelse

### Opgave og love

Tvistighedsnævnets opgave er at behandle sager, hvor en virksomhed og en erhvervsuddannelseselev er blevet uenige.

Nævnets behandling af sådanne sager er bygget på, at sagens parter kan møde selv. Oftest vil parterne være repræsenteret og ledsaget af en arbejdstager- eller arbejdsgiverforening. Retsgrundlaget for nævnets behandling af sager er:

- Erhvervsuddannelsesloven
- Bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet
- Forvaltningslovens regler.

### Sagen indbringes

Det er et krav, at der skal være forsøgt forlig ved det faglige udvalg, før en sag kan indbringes for nævnet.

Dette sker i regi af det relevante faglige udvalg. Det faglige udvalg kan lægge

sine opgaver ud til lokale uddannelsesudvalg. Denne delegation skal fremgå af forligsmødereferatet fra det lokale uddannelsesudvalg. Alle erhvervsskoler har et lokalt uddannelsesudvalg for hver uddannelse, skolen udbyder.

### Krav til klagen

Sagen skal indbringes skriftligt ved et såkaldt klageskrift. Det skal indeholde en beskrivelse af uenigheden, som klageren ser den. Der findes ikke særlige blanketter.

### Sagens behandling

Ved modtagelsen i Tvistighedsnævnets sekretariat får sagen et sagsnummer. Det letter sagsbehandlingen ved efterfølgende henvendelser, hvis sagsnummeret oplyses.

Sekretariatet sender derefter den modtagne sag, det vil sige klageskriftet og bilag, til modparten. Modparten får en frist for at indsende sit svar.

Når svaret fra modparten modtages, sender sekretariatet svaret til klageren. For at lette sagsgangen kan modparten også sende svaret direkte til klageren og samtidig oplyse nævnet om det.

Hvis klageren på baggrund af modpartens svar har bemærkninger, skal de indsendes til sekretariatet med kopi til modparten.

Der er ingen begrænsninger for, hvor mange gange parterne kan skrive til hinanden, men i de fleste sager er der kun et klageskrift og et svarskrift.

Når klager og modpart har haft lejlighed til at belyse sagen skriftligt, bliver parterne indkaldt til møde i nævnet. Indkaldelsen er skriftlig, og den indeholder oplysninger om, hvor og hvornår nævnet afholder møde om sagen. Normalt kan sager kun udsættes, hvis der foreligger særlige grunde, for eksempel sygdom. Der kan dog være tilfælde, hvor udsættelse ikke kan imødekommes. Nævnets møder afholdes i København.

Nævnet består af i alt syv medlemmer:

- En formand
- To medlemmer udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening (DA)
- To medlemmer udpeget af Landsorganisationen i Danmark (LO).



#### En klage skal indeholde følgende

- Oplysninger om sagens parter – hvem er involveret i sagen
- Beskrivelse af sagens indhold – hvad drejer sagen sig om
- Angivelse af klagerens påstand – hvad vil klageren opnå
- Vidner – oplysning om brug af vidner og deres identitet
- Ved repræsentation – oplysning om navn på kontaktperson
- Datering og underskrift.

#### Erstatningsbeløb skal angives

- Et erstatningsbeløb
- Redegørelse for kravet – beregningernes grundlag.

#### Øvrige oplysninger og dokumenter der skal indsendes

- Kopi af den uddannelsesaftale, som sagen vedrører
- Dokumentation for mæglingforsøg – et referat
- Andre relevante dokumenter.

#### I svaret skal modparten

- Redegøre for sin opfattelse af sagen
- Redegøre for, hvordan sagen bør afgøres
- Oplyse, om modparten er enig i et eller flere krav
- Fremsende relevante dokumenter, som klageren ikke har fremsendt.

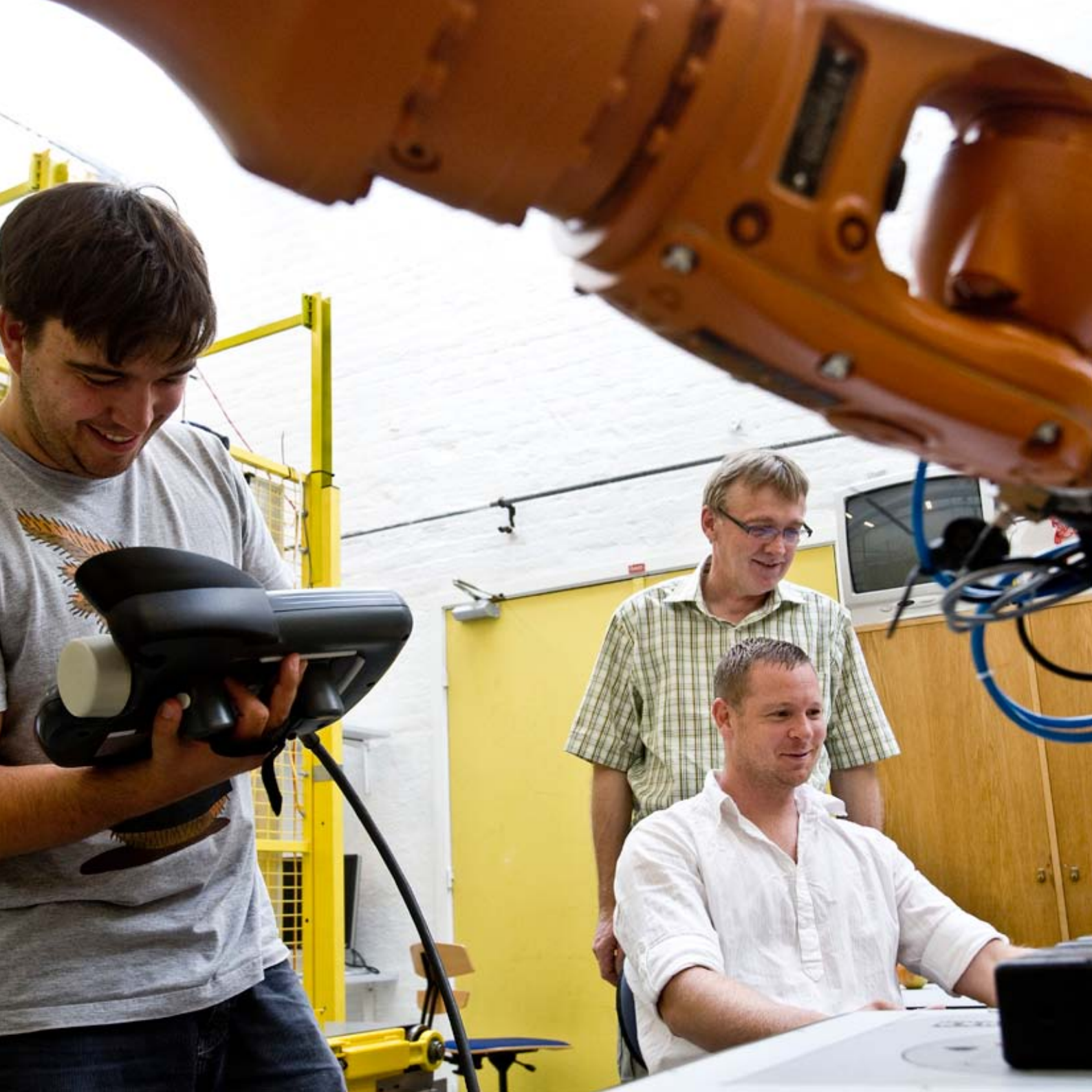
For hver sag udpeges der tillige to medlemmer, der skal have særlig indsigt i det arbejdsområde, som sagen foregår i. Der er tale om en arbejdsgiver- og en arbejdstagerrepræsentant.

Formanden og medlemmerne, der repræsenterer DA og LO, beskikkes af Ministeriet for Børn og Undervisning. Mødet ledes af formanden, der indleder med at fastslå, hvem parterne er, og hvad sagen drejer sig om. Da nævnet kender sagens dokumenter, drejer mødet sig om at høre parternes forklaringer og eventuelle vidneforklaringer. Det er formanden, der afhører parterne.

Når formandens afhøring er slut, kan parternes repræsentanter og de andre medlemmer af nævnet stille supplerende spørgsmål.

Efter afslutningen på afhøringen har parterne – eller deres repræsentanter – mulighed for at argumentere for deres synspunkter. Hvis synspunktet allerede er tilkendegivet på skrift, kan der henvises til det skriftlige dokument, hvor synspunkterne er fremført.





### **Sagens afslutning**

Sagen kan afsluttes på flere måder. Alle sager kan altid tilbagekaldes, det vil sige, at klageren trækker sin klage tilbage. Det afslutter sagen. Hvis der i svarskriftet er nedlagt påstand om erstatning til indklagede, kan sagen dog ikke ensidigt stoppes af klager.

Hvis parterne indgår forlig, før sagen behandles på et møde i nævnet, afsluttes sagen også. Det eneste krav til denne afslutning på sagen er, at Tvistighedsnævnets sekretariat får besked om, at der er indgået forlig i sagen. Der er ikke pligt til at orientere nævnet om, hvad forliget går ud på, men en kopi af forliget er dokumentation for, at begge parter anser sagen for afsluttet.

Hvis klageren ikke møder op, bortfalder sagen.

Hvis indklagede ikke møder op, bliver sagen afgjort på baggrund af de oplysninger, som nævnet har (klageskrift og eventuelt svarskrift mv.).

Når sagen har været behandlet, vil nævnet ofte, efter at have voteret,

tilkendegive, hvordan sagen vil blive afgjort, og bede parterne om at overveje, om de vil indgå forlig svarende til nævnets tilkendegivelse.

Hvis ikke sagen kan afsluttes ved et forlig indgået efter nævnets tilkendegivelse, vil der blive udarbejdet en kendelse.

I kendelsen beskrives sagen, og den indeholder tillige nævnets begrundelse for afgørelsen.

Kendelsen udsendes som regel fire til seks uger efter nævnsmødet med post til sagens parter. Har parterne brugt en repræsentant, vil kendelsen blive sendt til den, der har repræsenteret parten.

Kendelsen kan senest otte uger efter afgørelsen bringes for en domstol. Sagen vil normalt skulle indbringes for retten, der hvor modparten bor.

Yderligere oplysninger:

- Lov om erhvervsuddannelser, jævnfør lovbekendtgørelse nr. 171 af 2. marts 2011

- Bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet, jævnfør bekendtgørelse nr. 896 af 6. november 1992
- Et udvalg af nævnets kendelser kan findes på [www.retsinfo.dk](http://www.retsinfo.dk).

---

# 3. Praksis

De nedenfor omtalte kendelser kan i deres helhed ses på [www.retsinfo.dk](http://www.retsinfo.dk)

Kendelserne er omtalt i en eller flere af nedennævnte grupper:

- **Afvisning/Bortfald**
- **Ansættelsesbevisloven**
- **Ferieloven**
- **Forlængelse af uddannelsesaftalen, EUL §§ 58 og 59**
- **Forskelsbehandlingsloven;** forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse
- **Funktionærloven**
- **Hjemvisning til fagligt udvalg**
- **Injurier**
- **Konkurrerende overenskomster**
- **Ligebehandlingsloven;** forskelsbehandling på grund af køn, herunder fx graviditet, barsel, chikane og sexchikane
- **Ligelønsloven**
- **Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2**
- **Mangelfuld uddannelse**
- **Nævnets sammensætning**
- **Ophævelse af uddannelsesaftalen**
  1. Ensidig ophævelse
    - 1.1. *EUL § 61, stk. 1, væsentlig misligholdelse*
      - 1.1.1. Elevers erstatningskrav
      - 1.1.2. Arbejdsgiveres erstatningskrav
    2. EUL § 61, stk. 2, væsentlig forudsætning urigtig eller bristet
    3. EUL § 61, stk. 3, reklamationsfrist 1 måned
    4. Gensidig ophævelse
- **Overenskomstfortolkning**





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

### Afvisning/Bortfald

*Kendelse af 13. december 2010 i sag 63.2009.* Sagen drejede sig bl.a. om ophævelse af uddannelsesaftalen og en selvstændig påstand fra arbejdsgiverens side. Da arbejdsgiveren, i forhold til den selvstændige påstand, måtte betragtes som klager og ikke var mødt til forhandlingen i Tvistighedsnævnet, besluttede formanden, at denne del af sagen skulle bortfalde, jf. bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 14. Tvistighedsnævnet fandt arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen uberettiget. Eleven, der var omfattet af funktionærloven, krævede erstatning svarende til 3 måneders løn, hvilket eleven fik medhold i. Desuden krævede eleven godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b. Tvistighedsnævnet fandt, under henvisning til Højesterets dom UfR 2009 side 97, at elever omfattet af erhvervsuddannelsesloven, der samtidig er omfattet af funktionærloven, jf. erhvervsuddannelseslovens § 56, stk. 1, i forbindelse med en uberettiget ophævelse kan kræve godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, såfremt bestemmelsens betingelser herfor i øvrigt er opfyldt, jf. § 2 b, stk. 3. Efter

en samlet vurdering af baggrunden for ophævelsen fandt nævnet, at eleven havde krav på godtgørelse efter § 2 b. Da eleven var over 30 år, kunne denne udgøre indtil 3 måneders løn, jf. § 2 b, stk. 1, sidste pkt. Henset til ansættelsestiden og sagens øvrige omstændigheder, blev godtgørelsen fastsat til et beløb svarende til 1½ måneders løn.

---

*Kendelse af 8. december 2010 i sag 122.2009.* Sagen blev forhandlet i Tvistighedsnævnet den 25. november 2010. Det blev oplyst, at det indklagede selskab var tvangsopløst den 28. september 2010. Sagen blev som følge heraf afvist, men nævnet tilkendegav i kendelsen sin opfattelse af sagens problemstillinger.

---

*Kendelse af 6. december 2010 i sag 01.2010.* Tvistighedsnævnet fandt, at et forlig, der var indgået mellem parterne, var formuleret uden forbehold for eventuelle andre krav. Eleven var derfor afskåret fra at fremsætte yderligere krav. Der var ikke afvisningspåstand fra arbejdsgiverens side, men påstand om frifindelse, der blev taget til følge.

---

*Kendelse af 12. november 2010 i sag 80.2009.* Tvistighedsnævnet lagde under henvisning til en voldgiftskendelse til grund, at en afgørelse af, om elevens personlige løn var fastsat i overensstemmelse med princippet i overenskomsten, ikke kunne indbringes for faglig voldgift. Da der var tale om en tvist mellem en elev og praktikvirksomheden, fandt nævnet, at sagen ikke skulle afvises, jf. erhvervsuddannelseslovens § 63 sammenholdt med Højesterets dom UfR 2002 side 2060 og Østre Landsrets dom UfR 1996 side 1251. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, under henvisning til Sø- og Handelsrettens dom af 17. marts 2003, at der var tale om fortolkning af den individuelle arbejdsaftale, der hører under de almindelige domstole, og ikke fortolkning af den kollektive overenskomst. Tvistighedsnævnet besluttede derfor, at nævnet skal træffe afgørelse vedrørende elevens erstatningskrav, hvilket sker på et senere tidspunkt. Kendelsen er indbragt for domstolene.

---

*Kendelse af 2. november 2010 i sag 23.2010.* Eleven gav ikke møde under forhandlingen i Tvistighedsnævnet. TIB oply-

ste, at han var på ferie. Formanden besluttede, at sagen skulle bortfalde, jf. bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12 og 14, da eleven ikke havde givet møde og ikke havde lovligt forfald.

---

*Kendelse af 19. oktober 2010 i sag 114.2009.* Samme sag var tidligere bortfaldet som følge af, at eleven ikke gav møde under forhandlingen i Tvistighedsnævnet, jf. kendelse af 9. november 2009 i sag 24.2009 omtalt i årsberetning 2009 side 17. Sagen var nu på ny indbragt for Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet anførte, at det ikke fremgår af bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet, at bortfald af sagen indebærer, at den ikke kan indbringes for Tvistighedsnævnet på ny. Ved bortfald af sagen har Tvistighedsnævnet ikke taget stilling til sagens materielle spørgsmål. Henset hertil og til, at retssager, der er hævet som følge af begge parter udeblivelse, jf. retsplejelovens § 360, stk. 2, på ny kan indbringes for retten ved udtagelse af ny stævning, fandt nævnet, at der ikke var grundlag for at afvise sagen.

---

*Kendelse af 18. oktober 2010 i sag 16.2010.* Eleven mødte ikke op til sagens forhandling. TIB oplyste, at han var forhindret i at komme, idet han var under behandling på en skadestue. Formanden besluttede under henvisning til, at eleven måtte antages at have lovligt forfald, at sagen ikke skulle bortfalde, jf. bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 14. Efter erhvervsuddannelseslovens § 63, stk. 2, om forlig sammenholdt med formuleringen af mødereferatet fra fagkomiteen, fandt nævnet, at eleven ikke havde været afskåret fra at indbringe sagen for Tvistighedsnævnet, idet det ikke med fornøden sikkerhed kunne lægges til grund, at der under fagkomitemødet var blevet indgået forlig. Sagen blev derfor ikke afvist.

## **Ansættelsebevisloven**

*Højesterets dom af 17. december 2010, UfR 2011 side 805 H.*

Højesteret har i dommen (sag 90/2009) vedrørende udmålingsprincipper anført:

“På baggrund af forarbejderne finder Højesteret, at udmåling af godtgørelse efter lovændringen som udgangspunkt bør ske efter følgende principper:

Er et ansættelsesbevis behæftet med en eller flere mangler, som er undskyldelige og uden konkret betydning for lønmodtageren, gælder bagatelgrænsen i lovens § 6, stk. 2, således at en godtgørelse skal fastsættes i intervallet fra 0 til 1.000 kr.

Foreligger der i øvrigt mangler ved et ansættelsesbevis, eller er et sådant ikke udstedt, uden at forholdet har haft konkret betydning for lønmodtageren, bør en godtgørelse som udgangspunkt fastsættes til et beløb på op til 5.000 kr., afhængig af forholdets karakter. I mangel af særlige holdepunkter for at gå op eller ned bør godtgørelsen fastsættes til 2.500 kr. For at gå ned – og eventuelt efter omstændighederne helt undlade at tilkende en godtgørelse – taler, at arbejdsgiveren uden videre retter for sig, efter at forholdet er påtalt. Et moment, som taler for at gå op, kan omvendt være, at arbejdsgiveren undlader dette.

I tilfælde, hvor der er opstået tvist om ansættelsesforholdet eller konkret risiko herfor, som korrekt opfyldelse af oplysningspligten kunne have afværget, bør en godtgørelse som udgangs-

punkt fastsættes til et beløb på op til 10.000 kr., afhængig af forholdets karakter og betydning. I mangel af særlige holdepunkter for at gå op eller ned bør godtgørelsen fastsættes til 7.500 kr. Som momenter, der taler for at gå op, kan f.eks. nævnes, at ansættelsesbeviset indeholder vilkår, som er vildledende i forhold til lønmodtagerens retsstilling efter lov eller overenskomst, at pligtforsømmelsen konkret har medført risiko for tab af rettigheder, herunder for tab af ikke ubetydelige lønbeløb, at der ikke er tale om et enkeltstående tilfælde, eller at arbejdsgiveren ikke har rettet for sig, efter forholdet er blevet påtalt. Omvendt taler det for at gå ned, at forholdet er af mindre betydning eller undskyldeligt, eller at der er tale om et enkeltstående tilfælde.

Foreligger der skærpende omstændigheder, såsom arbejdsgiverens bevidste forsøg på at omgå lønmodtagerens rettigheder eller vedholdende passivitet over for gentagne opfordringer til at udstede et ansættelsesbevis, kan godtgørelsen udmåles til et beløb på op til 20 ugers løn, afhængigt af manglens eller manglernes karakter og betyd-

ning. Udmåling af godtgørelser på over 25.000 kr., bør dog være forbeholdt særligt grove tilfælde, som samtidig har udsat lønmodtageren for risiko for at lide betydelige tab.

Foreligger der flere successive overtrædelser af ansættelsesbevisloven, som er behæftet med mangler, bør der foretages en samlet konkret vurdering.”

---

*Holstebro Rets dom af 27. september 2010 (BS 7-1230/2009).*

I Tvistighedsnævnets årsberetning 2009 er Tvistighedsnævnets kendelse af 17. august 2009 i sag 08.2009 omtalt side 20 under Ansættelsesbevisloven, side 24 under Funktionærloven og side 34 under Ophævelse af uddannelsesaftalen. Sagen drejede sig om erstatningskrav i forbindelse med ensidig ophævelse, og Tvistighedsnævnet bemærkede under henvisning til nævnets kendelse af 27. april 2009 i sag 51.2008, at elevens erstatning i medfør af funktionærlovens § 3 udgjorde et større beløb end den erstatning, der ellers, efter nævnets praksis, som udgangspunkt tilkendes for uberettiget ophævelse. Eleven havde derfor ikke

krav på yderligere erstatning. Arbejdsgiveren var ikke omfattet af nogen overenskomst og havde i pkt. 8 i uddannelsesaftalen markeret dette med et minustegn. Under henvisning hertil fandt Tvistighedsnævnet ikke grundlag for at tilkende eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

Sagen blev indbragt for retten i Holstebro, hvor eleven gjorde gældende, at han yderligere havde krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b og ansættelsesbevisloven. (§ 2 b var ikke gjort gældende under sagen i Tvistighedsnævnet.) Retten bemærkede, at det var ubestridt, at eleven var omfattet af funktionærloven, og fandt, at han også var omfattet af reglerne for godtgørelse for urimelig opsigelse i funktionærlovens § 2 b. Retten mente ikke, at arbejdsgiveren havde godtgjort, at afskedigelsen var saglig og rimelig, og en henvisning til, at firmaet var under betalingsstandsning og senere gik konkurs, fandtes ikke i sig selv at være en tilstrækkelig sandsynliggørelse af, at afskedigelsen var rimeligt begrundet i virksomhedens forhold. Retten fastsatte godtgørelsen efter § 2 b til 15.000 kr. Om godtgørelse

efter ansættelsesbevisloven anførte retten, at lovens § 2, stk. 2, nr. 8, og erhvervsuddannelseslovens § 55, må forstås således, at det skal være muligt ud fra ansættelsesbeviset at se, hvilken løn den ansatte skal have, enten ved direkte angivelse af beløbet eller ved angivelse af den overenskomst, der fastsætter lønnen. Da det ikke var muligt at se noget sådant i elevens aftale, fandtes han at have krav på en godtgørelse på 5.000 kr.

---

*Kendelse af 18. oktober 2010 i sag 08.2010.* Sagen drejede sig blandt andet om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Der var i pkt. 8 ud for kollektiv overenskomst anført "nej". Tvistighedsnævnet fandt, at arbejdsgiveren havde pligt til at oplyse om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Eleven blev tilkendt 10.000 kr. i godtgørelse svarende til ca. 4 ugers løn.

---

*Kendelse af 27. september 2010 i sag 100.2009.* Sagen drejede sig bl.a. om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Der var i uddannelsesaftalen under pkt. 8 om

kollektiv overenskomst anført "TIB". Selvom det ikke var anført præcist, hvilken TIB-overenskomst der var gældende for uddannelsesaftalen, fandt Tvistighedsnævnet, at arbejdsgiveren ikke havde tilsidesat Lov om ansættelsesbevis.

---

*Kendelse af 13. juli 2010 i sag 97.2009.* Tvistighedsnævnet fandt i overensstemmelse med tidligere praksis, at Industriens overenskomst i den foreliggende sag var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Arbejdsgiveren havde i uddannelsesaftalen under pkt. 8 skrevet "Kristelig fagforening / Kristelig arbejdsgiverforening". Henset hertil og til tidspunktet for udfyldelsen heraf og den omstændighed, at arbejdsgiveren aftalemæssigt var omfattet af Kristelig Arbejdsgiverforenings overenskomst, fandt nævnet, at der ikke var grundlag for at fastslå, at arbejdsgiveren havde overtrådt ansættelsesbevisloven. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for denne del af kravet.

---

*Kendelse af 21. juni 2010 i sag 95.2009.*

Sagen drejede sig om lønregulering og ansættelsesbeviset. Eleven fik under henvisning til erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, og Østre Landsrets dom af 14. april 2010 vedrørende Tvistighedsnævnets kendelse af 11. november 2008 i sag 18.2007 medhold i kravet vedrørende løndifference op til overenskomsten inden for uddannelsesområdet. Da der ikke var oplyst noget i ansættelsesbeviset om overenskomst, blev der, henset til den lønmæssige konsekvens af den manglende oplysning om overenskomst, tilkendt 25.000 kr. i godtgørelse, svarende til godt 6 ugers løn.

---

*Kendelse af 11. juni 2010 i sag 88.2009.*

Sagen vedrørte ophævelse af uddannelsesaftalen og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Sagen blev forhandlet i Tvistighedsnævnet den 19. maj 2010. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven blev arbejdsgiveren frifundet under henvisning til, at HK først havde fremsat kravet over for arbejdsgiveren den 17. maj 2010 og havde oplyst arbejdsgiveren om, at nachfristen i overenskomsten var gældende.

---

*Kendelse af 11. juni 2010 i sag 74.2009.*

Sagen drejede sig om lønregulering og ansættelsesbeviset. Eleven havde fået løn på grundlag af overenskomsten mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening. I ansættelsesbevisets pkt. 8 var der ud for overenskomst skrevet "Kristelig Arbejdsgiverforening". Tvistighedsnævnet anførte vedrørende lønnen, at der inden for uddannelsesområdet var flere overenskomster. Overenskomsten mellem 3F og Dansk Byggeri måtte anses for den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, og Tvistighedsnævnets kendelse af 11. november 2008 i sag 18.2007 og Østre Landsrets dom af 14. april 2010 i samme sag. Eleven fik derfor medhold i lønkravet. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven anførte nævnet, at henset til formuleringen i pkt. 8, tidspunktet for udfyldelsen heraf og den omstændighed, at arbejdsgiveren aftalemæssigt var omfattet af Kristelig Arbejdsgiverforenings overenskomst, skulle arbejdsgiveren frifindes for dette krav.

---

*Kendelse af 8. februar 2010 i sag 42.2009.*

Sagen drejede sig om ophævelse af uddannelsesaftalen, godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og efterbetaling af løn i henhold til Kontor- og Lageroverenskomsten. Arbejdsgiveren havde ikke indgået nogen overenskomst. Tvistighedsnævnet bemærkede vedrørende ophævelsen af uddannelsesaftalen, at ophævelsesblanketten var underskrevet af begge parter og afkrydset som en gensidig aftale. Der var efter bevisførelsen intet grundlag for at finde denne aftale ugyldig og ikke bindende for eleven. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for erstatningskrav vedrørende ophævelse af uddannelsesaftalen. Manglende oplysning om overenskomst og en mangelfuld angivelse af arbejdsstedet medførte, at eleven efter ansættelsesbevisloven fik en godtgørelse på 17.000 kr. svarende til godt 6 ugers løn. Der blev givet medhold i lønreguleringskravet under henvisning til Tvistighedsnævnets praksis vedrørende erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2.



*Kendelse af 20. januar 2010 i sag 48.2009.* Sagen drejede sig om pensionsbidrag, fritvalgs lønkonto, overarbejdsbetaling og godtgørelse for fejlagtigt ansættelsesbevis. Kravene var, bortset fra spørgsmålet om ansættelsesbevis, opgjort på grundlag af Industriens funktionæroverenskomst. Arbejdsgiveren havde ikke indgået nogen overenskomst. Tvistighedsnævnet anførte, at efter nævnets praksis må såvel overarbejdskrav, pension og fritvalgs lønkonto anses for omfattet af lønbegrebet i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Eleven fik derfor medhold i disse krav, overarbejdskravet dog skønsmæssigt fastsat. Under henvisning til, at arbejdsgiveren i ansættelseskontrakten havde anført bestemmelser om opsigelsesvarsler, herunder ved sygdom i 120 dage, og pension i strid med erhvervsuddannelsesloven, blev eleven tilkendt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. svarende til knap 4 ugers løn.

Sagen blev indbragt for Københavns Byret, der ved dom af 25. maj 2011 (BS 13A-1896/2010). Byretten anførte bl.a.:

“Det er ubestridt at [eleven] har krav på betaling af pensionsbidrag. Det fremgår af [elevens] ansættelseskontrakt, at der var mulighed for at blive tilmeldt en pensionsordning, hvilket hun ikke valgte. [Eleven] har derfor fået udbetalt den fulde løn, uden at hun er blevet trukket for betaling af eget pensionsbidrag. På den baggrund, og da kravet på betaling af pensionsbidrag først blev fastlagt i retspraksis efterfølgende, finder retten, at [eleven] overfor [arbejdsgiveren] alene kan kræve betaling af arbejdsgiverens andel af pensionsbidraget ...

Det er ubestridt, at [eleven] har krav på fritvalgs lønkotobidrag ...

[Overarbejds]Timerne er fordelt over en periode fra primo december 2007 til april 2009. På den baggrund finder retten, at det opgjorte overarbejde [ca. 60 timer] ikke kan anses for overstigende, hvad der måtte forventes, hvorfor [eleven] ikke har krav på betaling af overarbejde.

Det er ubestridt, at oplysningerne om opsigelse i [elevens] ansættelsesaftale ikke er korrekte. Disse har dog

ikke haft nogen betydning for hendes ansættelsesforhold. Retten må lægge til grund, at det først efterfølgende blev konstateret, at oplysningerne om hendes pensionsforhold ved ansættelsesforholdets begyndelse ikke var korrekte. På den baggrund finder retten, at [eleven] alene har krav på den af DI som mandatar for [arbejdsgiveren] tilbudte godtgørelse på 2.500 kr.”

## Ferieloven

*Kendelse af 3. september 2010 i sag 21.2009 og 22.2009.*

Sagen blev indbragt for Tvistighedsnævnet i juni 2009. Den ene elevs ansættelse ophørte i februar 2008, den andens i september 2008. Ingen af dem havde under ansættelsesforholdet gjort gældende, at de havde krav på betaling for overarbejde mv. Kravene, der gik tilbage til 2005 og 2006, blev først forhandlet under forligsmøde i maj 2009. Henset hertil og i øvrigt efter bevistførelsen fandt Tvistighedsnævnet, at eleverne ikke havde ført fornødent bevis for, at de havde krav på betaling for overarbejde. Da begge under hele ansættelsen uden at gøre indsigelser



havde fået fradrag i lønnen for betaling af tøjvask, lagde nævnet til grund, at dette var aftalt. Endvidere, at der var aftalt afvikling af feriefridage i forbindelse med virksomhedens lukning omkring jul og nytår, og at der ikke var bevis for yderligere beløb vedrørende kostfradrag og ferie, herunder fordi dele af feriekravene var forældede.

---

*Kendelse af 11. juni 2010 i sag 94.2009.*

To elever fik kun delvist medhold i krav om feriepenge, idet krav vedrørende 2005 og 2006 var forældede, jf. ferielovens § 35. Elevernes krav var rejst over for arbejdsgiveren den 11. og den 24. juni 2009.

---

*Kendelse af 5. januar 2010 i sag 39.2009.*

Sagen drejede sig bl.a. om løn under ferie. Tre elever var i 2008 blevet trukket i løn af arbejdsgiveren under henvisning til, at han ved en fejl havde udbetalt løn under ferie i 2007. Eleverne forklarede, at arbejdsgiveren havde sagt, at de skulle nyde deres ferie og både ville få løn under ferien og feriepenge. Arbejdsgiveren gav ikke møde under sagen i Tvistig-

hedsnævnet. Efter bevisførelsen fandt Tvistighedsnævnet, at arbejdsgiveren ikke havde haft grundlag for tilbagebetaling af løn, og eleverne fik derfor medhold i kravet om tilbagebetaling af disse beløb.

### **Forlængelse af uddannelses-aftalen, EUL §§ 58 og 59**

---

*Kendelse af 28. september 2010 i sag 111.2009.*

Sagen drejede sig om løntillæg, løn under barsel, pension, feriefridage, fritvalgsopsparing og godtgørelser efter ligebehandlingsloven alternativt erhvervsuddannelsesloven. Lønkravene var gjort gældende under henvisning til overenskomsten inden for uddannelsesområdet. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i krav på fuld løn under graviditet og barsel, pension, feriefridage og fritvalgsopsparing, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Eleven fik medhold i et krav, der vedrørte et løntillæg, som arbejdsgiveren havde ophørt med i forbindelse med elevens graviditet, jf. ligebehandlingslovens § 4. Det fremgik af uddannelses-aftalen, at aftalen skulle afsluttes den

1. januar 2009. Der var ikke af eleven fremsat anmodning om forlængelse af uddannelsestiden, jf. erhvervsuddannelseslovens § 58, stk. 3, jf. stk. 1, nr. 1. Ophøret af aftalen kunne derfor ikke sidestilles med en afskedigelse, jf. ligebehandlingslovens § 9 eller en uberettiget ophævelse, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, jf. § 61. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for disse krav.

**Forskelsbehandlingsloven;** forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse

*Ingen kendelse.*

### **Funktionærloven**

---

*Kendelse af 13. december 2010 i sag 63.2009.*

Sagen drejede sig bl.a. om ophævelse af uddannelsesaftalen og en selvstændig påstand fra arbejdsgiverens side. Da arbejdsgiveren i forhold til den selvstændige påstand måtte betragtes som klager og ikke var mødt til

forhandlingen i Tvistighedsnævnet, besluttede formanden, at denne del af sagen skulle bortfalde, jf. bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 14. Tvistighedsnævnet fandt arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen uberettiget. Eleven, der var omfattet af funktionærloven, krævede erstatning svarende til 3 måneders løn, hvilket eleven godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b. Tvistighedsnævnet fandt, under henvisning til Højesterets dom UfR 2009 side 97, at elever omfattet af erhvervsuddannelsesloven, der samtidig er omfattet af funktionærloven, jf. erhvervsuddannelseslovens § 56, stk. 1, i forbindelse med en uberettiget ophævelse kan kræve godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, såfremt bestemmelsens betingelser herfor i øvrigt er opfyldt, jf. § 2 b, stk. 3. Efter en samlet vurdering af baggrunden for ophævelsen fandt nævnet, at eleven havde krav på godtgørelse efter § 2 b. Da eleven var over 30 år, kunne denne udgøre indtil 3 måneders løn, jf. § 2 b, stk. 1, sidste pkt. Henset til ansættelsestiden og sagens øvrige omstændigheder, blev godtgørelsen fastsat til et beløb svarende til 1½ måneds løn.

---

*Holstebro Rets dom af 27. september 2010 (BS 7-1230/2009).*

I Tvistighedsnævnets årsberetning 2009 er Tvistighedsnævnets kendelse af 17. august 2009 i sag o8.2009 omtalt side 20 under Ansættelsesbevisloven, side 24 under Funktionærloven og side 34 under Ophævelse af uddannelsesaftalen. Sagen drejede sig om erstatningskrav i forbindelse med ensidig ophævelse, og Tvistighedsnævnet bemærkede under henvisning til nævnets kendelse af 27. april 2009 i sag 51.2008, at elevens erstatning i medfør af funktionærlovens § 3 udgjorde et større beløb end den erstatning, der ellers efter nævnets praksis som udgangspunkt tilkendes for uberettiget ophævelse. Eleven havde derfor ikke krav på yderligere erstatning. Arbejdsgiveren var ikke omfattet af nogen overenskomst og havde i pkt. 8 i uddannelsesaftalen markeret dette med et minustegn. Under henvisning hertil fandt Tvistighedsnævnet ikke grundlag for at tilkende eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

Sagen blev indbragt for retten i Holstebro, hvor eleven gjorde gældende, at han yderligere havde krav på godtgø-

relse efter funktionærlovens § 2 b og ansættelsesbevisloven. (§ 2 b var ikke gjort gældende under sagen i Tvistighedsnævnet.) Retten bemærkede, at det var ubestridt, at eleven var omfattet af funktionærloven, og fandt, at han også var omfattet af reglerne for godtgørelse for urimelig opsigelse i funktionærlovens § 2 b. Retten mente ikke, at arbejdsgiveren havde godtgjort, at afskedigelsen var saglig og rimelig, og en henvisning til, at firmaet var under betalingsstandsning og senere gik konkurs, fandtes ikke i sig selv at være en tilstrækkelig sandsynliggørelse af, at afskedigelsen var rimeligt begrundet i virksomhedens forhold. Retten fastsatte godtgørelsen efter § 2 b til 15.000 kr. Om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven anførte retten, at lovens § 2, stk. 2, nr. 8, og erhvervsuddannelseslovens § 55, må forstås således, at det skal være muligt ud fra ansættelsesbeviset at se, hvilken løn den ansatte skal have, enten ved direkte angivelse af beløbet eller ved angivelse af den overenskomst, der fastsætter lønnen. Da det ikke var muligt at se noget sådant i elevens aftale, fandtes han at have krav på en godtgørelse på 5.000 kr.



---

*Kendelse af 14. juni 2010 i sag 89.2009.*

Sagen drejede sig bl. a. om ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven var omfattet af funktionærloven og krævede erstatning svarende til 3 måneders løn samt erstatning på 35.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Efter Tvistighedsnævnets praksis, jf. kendelse af 27. april 2009 i sag 51.2008 og senere kendelser, fandt nævnet, at eleven alene havde krav på minimalerstatning i medfør af funktionærlovens § 3 svarende til 3 måneders løn. Arbejdsgiveren blev således frifundet for kravet om erstatning for mistet uddannelsesgode.

## Hjemvisning til fagligt udvalg

*Ingen kendelse.*

## Injurier

*Ingen kendelse.*

## Konkurrerende overenskomster

---

*Kendelse af 21. juni 2010 i sag 95.2009*

Sagen drejede sig om lønregulering og ansættelsesbeviset. Eleven fik under henvisning til erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, og Østre Landsrets dom af 14. april 2010 vedrørende Tvistighedsnævnets kendelse af 11. november 2008 i sag 18.2007 medhold i kravet vedrørende løndifference op til overenskomsten inden for uddannelsesområdet. Da der ikke var oplyst noget i ansættelsesbeviset om overenskomst, blev der, henset til den lønmæssige konsekvens af den manglende oplysning om overenskomst, tilkendt 25.000 kr. i godtgørelse svarende til godt 6 ugers løn.

---

*Kendelse af 11. juni 2010 i sag 74.2009.*

Sagen drejede sig om lønregulering og ansættelsesbeviset. Eleven havde fået løn på grundlag af overenskomsten mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening. I ansættelsesbevisets pkt. 8 var der ud for overenskomst skrevet "Kristelig Arbejdsgiverforening". Tvistighedsnævnet anførte vedrørende lønnen, at der inden for

uddannelsesområdet var flere overenskomster. Overenskomsten mellem 3F og Dansk Byggeri måtte anses for den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, og Tvistighedsnævnets kendelse af 11. november 2008 i sag 18.2007 og Østre Landsrets dom af 14. april 2010 i samme sag. Eleven fik derfor medhold i lønkravet. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven anførte nævnet, at henset til formuleringen i pkt. 8, tidspunktet for udfyldelsen heraf og den omstændighed, at arbejdsgiveren aftalemæssigt var omfattet af Kristelig Arbejdsgiverforenings overenskomst, skulle arbejdsgiveren frifindes for dette krav.

---

*Kendelse af 15. marts 2010 i sag 61.2009.*

Sagen drejede sig krav på løn udgørende forskellen på løn beregnet efter Industriens overenskomst og den løn, som eleven, der var ansat i UNI•C, havde fået på grundlag af StK-fællesoverenskomsten (nu OAO-S fællesoverenskomsten) og cirkulære om organisationsaftale for håndværkere i staten.

Tvistighedsnævnets flertal frifandt UNI•C med følgende begrundelse:

“Det lægges til grund, at Personalestyrelsen og Dansk Metal er forhandlingsberettigede organisationer inden for det statslige elevområde.

[Elevens] løn under ansættelsen i UNI•C var fastsat i overensstemmelse med StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftale for håndværkere i staten. Dansk Metal, der er medlem af metalindustriens uddannelsesudvalg, er part i både denne fællesoverenskomst og Industriens overenskomst. Dansk Metal må, jf. Højesterets dom UfR 2008 side 1897 og Tvistighedsnævnets praksis, betragtes som en forhandlingsberettiget organisation inden for uddannelsesområdet. Henset hertil finder vi, at aflønningen af [eleven] i overensstemmelse med StK-fællesoverenskomsten mindst udgjorde den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2.”

Sagen blev indbragt for domstolene og henvist til Østre Landsret, der afsagde

dom den 30. juni 2011 (B-1965-10) og nåede til samme resultat som Tvistighedsnævnet. Det anføres i begrundelsen:

“[Eleven] var ifølge ansættelsesbeviset dækket af StK-Fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for håndværkere i staten, og lønnen var fastsat i overensstemmelse hermed. Personalestyrelsen har i medfør af bekendtgørelse af 11. januar 1973 om ændringer i ministeriets forretningsområder (visse sager vedrørende løn- og ansættelsesvilkår) og skrivelse om Personalestyrelsen af 27. juni 2000 kompetence til at forhandle løn, pensions- og andre ansættelsesvilkår blandt andet for ansatte i staten. Dansk Metal er medlem af metalindustriens uddannelsesudvalg. Landsretten lægger herefter til grund, at Personalestyrelsen og Dansk Metal er forhandlingsberettigede institutioner inden for det statslige område for blandt andre datafagteknikerelever. Der er, i modsætning til situationen i Højesterets dom gengivet i UfR 2008 side 1897, ikke på dette område flere gældende kollektive overenskomster.

Da der i en sådan situation hverken efter ordlyden i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, eller forarbejderne hertil er grundlag for andet, finder landsretten på denne baggrund, at aflønningen af [eleven] udgjorde den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, hvorfor landsretten tager UNI•C's påstand om frifindelse til følge.”

**Ligebehandlingsloven;** forskelsbehandling på grund af køn, herunder fx graviditet, barsel, chikane og sexchikane

*Kendelse af 28. september 2010 i sag 111.2009.* Sagen drejede sig om løntillæg, løn under barsel, pension, feriefri dage, fritvalgsopsparing og godtgørelser efter ligebehandlingsloven alternativt erhvervsuddannelsesloven. Lønkravene var gjort gældende under henvisning til overenskomsten inden for uddannelsesområdet. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i krav på fuld løn under graviditet og barsel, pension, feriefri dage og fritvalgsopsparing, jf.



erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Eleven fik medhold i et krav, der vedrørte et løntillæg, som arbejdsgiveren havde ophørt med i forbindelse med elevens graviditet, jf. ligebehandlingslovens § 4. Det fremgik af uddannelsesaftalen, at aftalen skulle afsluttes den 1. januar 2009. Der var ikke af eleven fremsat anmodning om forlængelse af uddannelsestiden, jf. erhvervsuddannelseslovens § 58, stk. 3, jf. stk. 1, nr. 1. Ophøret af aftalen kunne derfor ikke sidestilles med en afskedigelse, jf. ligebehandlingslovens § 9 eller en uberettiget ophævelse, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, jf. § 61. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for disse krav.

---

*Kendelse af 20. august 2010 i sag 14.2009.* Sagen drejede sig navnlig om, hvorvidt arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen i prøvetiden var i strid med ligebehandlingsloven. Efter bevisførelsen fandt Tvistighedsnævnet, at ophævelsen ikke var begrundet i elevens graviditet, og arbejdsgiveren blev derfor frifundet for dette krav.

---

*Kendelse af 17. august 2010 i sag 116.2009.* Sagen drejede sig om godtgørelse efter ligebehandlingsloven, erstatning for ophævelse af uddannelsesaftalen og efterbetaling af løn. Tvistighedsnævnet fandt efter bevisførelsen, at arbejdsgiveren havde ophævet uddannelsesaftalen som følge af elevens oplysning om hendes graviditet. Henset til den kortvarige ansættelse på 3 måneder blev godtgørelsen fastsat til 78.591 kr. svarende til 6 måneders løn. Da ophævelsen var sket efter udløbet af prøvetiden, blev eleven også tilkendt en erstatning for uberettiget ophævelse på 30.000 kr. Eleven fik også medhold i krav om efterbetaling af løn.

---

*Kendelse af 25. januar 2010 i sag 19.2009.* Sagen drejede sig i det væsentlige om arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen i prøvetiden på et tidspunkt, hvor eleven var gravid og havde underrettet arbejdsgiveren herom. Tvistighedsnævnet fandt efter bevisførelsen, at det var eleven, der selv ønskede ophævelsen af uddannelsesaftalen, og at der ikke var grundlag for at betragte ophævelsen som værende i strid med ligebehandlingsloven. Da ophævelsen

var sket inden for prøvetiden, havde eleven heller ikke krav på erstatning efter erhvervsuddannelsesloven, jf. dennes § 60, stk. 2. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet vedrørende disse påstande.

## Ligelønsloven

*Ingen kendelse.*

## Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2.

*Højesterets dom af 6. december 2010, UfR 2011 side 763 H.*

I Tvistighedsnævnets årsberetning 2008 er der side 21, under Lønbegrebet, omtalt Tvistighedsnævnets kendelse af 3. november 2008 i sag 30.2007, hvor søgnehelligdagsbetaling blev anset for omfattet af lønbegrebet i EUL § 55, stk. 2. Sagen blev indbragt for Sø- og Handelsretten af arbejdsgiveren med påstand om, at Malerforbundet i Danmark som mandatar for eleven skulle anerkende, at arbejdsgiveren ikke skulle betale beløbet i henhold til Tvistighedsnævnets kendelse. Sø- og Handelsretten (UfR 2010 side 288 S)

frifandt eleven. SØ- & Handelsrettens dom er omtalt i årsberetning 2009 side 28 under Lønbegrebet. Dommen blev anket til Højesteret, der stadfæstede SØ- og Handelsrettens dom. I præmisserne i Højesterets dom anføres:

“På grundlag af oplysningerne om medlemsdækning og overenskomstdækning på uddannelsesområdet samt om organisationernes medvirken ved elevuddannelsens tilrettelæggelse finder Højesteret – således som parterne også var enige om ved sagens behandling i Tvistighedsnævnet og SØ- og Handelsretten – at overenskomsten mellem Foreningen af Auto- og Industrilakerere og Malerforbundet i Danmark 2004 (FAI-overenskomsten) er den overenskomst, der skal tages i betragtning ved anvendelsen af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2.

Søgnehelligdagsbetaling aftales i overenskomster som forskellige typer af ordninger. En sådan ordning kan være fuld normal betaling uanset forekomst af søgnehellidage, typisk ved aflønning fastsat for perioder på en uge eller mere. En anden model kan være løntillæg, typisk procentuelt beregnet

af grundlønnen, der udbetales sammen med grundlønnen som kompensation for manglende indtjening på søgnehellidage. Som en tredje type ses ordninger med opsparing, f.eks. ved at arbejdsgiveren i et optjeningsår henlægger et beløb procentuelt beregnet af grundlønnen og udbetaler det i det følgende år, dels ved acontobetalinger for søgnehellidage, dels ved at en eventuel restsaldo ved årets udgang udbetales eller overføres til følgende år.

Højesteret finder, at anvendelsen af ordet “løn” i sætningen “skal mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst” i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, taler for, at bestemmelsen kan omfatte andre elementer end grundlønnens beløb. Sammenhængen med § 56, stk. 1, om “ansættelses- og arbejdsvilkår mv.” gør det heller ikke nærliggende at antage, at bestemmelsen i § 55, stk. 2, kun angår grundlønnens beløb, men taler tværtimod for, at begrebet “løn” i § 55, stk. 2, også omfatter andre lønelementer og lønvilkår. Denne forståelse støttes af bestemmelsens forarbejder, hvorefter aflønning ikke reguleres af §

56. Søgnehelligdagsbetaling i form af en ordning med sædvanlig periodisk løn uanset søgnehellidage ville være omfattet af § 55, stk. 2, og reale grunde taler for, at en ordning med løntillæg eller opsparing behandles på samme måde.

I erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 3, og forarbejderne til loven, anvendes udtrykket “mindstelønnen”. Dette udtryk må forstås som en reference til bestemmelsen i stk. 2, om, hvad lønnen “mindst [skal] udgøre”, og kan ikke forstås som en henvisning til det tekniske grundlønsbegreb “mindsteløn”, der anvendes i nogle overenskomster. Anvendelsen af udtrykket er derfor uden betydning for fortolkningen.

Herefter finder Højesteret, at betalingen efter FAI-overenskomstens § 14, stk. 16, om søgnehellidagspenge er omfattet af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, og stadfæster derfor dommen.”

---

*Kendelse af 28. september 2010 i sag 111.2009.* Sagen drejede sig om løntillæg, løn under barsel, pension, feriefri dage,

fritvalgsopsparing og godtgørelser efter ligebehandlingsloven alternativt erhvervsuddannelsesloven. Lønkravene var gjort gældende under henvisning til overenskomsten inden for uddannelsesområdet. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i krav på fuld løn under graviditet og barsel, pension, feriefridage og fritvalgsopsparing, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Eleven fik medhold i et krav, der vedrørte et løntillæg, som arbejdsgiveren havde ophørt med i forbindelse med elevens graviditet, jf. ligebehandlingslovens § 4. Det fremgik af uddannelsesaftalen, at aftalen skulle afsluttes den 1. januar 2009. Der var ikke af eleven fremsat anmodning om forlængelse af uddannelsestiden, jf. erhvervsuddannelseslovens § 58, stk. 3, jf. stk. 1, nr. 1. Ophøret af aftalen kunne derfor ikke sidestilles med en afskedigelse, jf. ligebehandlingslovens § 9 eller en uberettiget ophævelse, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, jf. § 61. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for disse krav.

---

*Kendelse af 21. juni 2010 i sag 95.2009.*

Sagen drejede sig om lønregulering og ansættelsesbeviset. Eleven fik under

henvisning til erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, og Østre Landsrets dom af 14. april 2010 vedrørende Tvistighedsnævnets kendelse af 11. november 2008 i sag 18.2007 medhold i kravet vedrørende løndifference op til overenskomsten inden for uddannelsesområdet. Da der ikke var oplyst noget i ansættelsesbeviset om overenskomst, blev der, henset til den lønmæssige konsekvens af den manglende oplysning om overenskomst, tilkendt 25.000 kr. i godtgørelse svarende til godt 6 ugers løn.

---

*Kendelse af 11. juni 2010 i sag 74.2009.*

Sagen drejede sig om lønregulering og ansættelsesbeviset. Eleven havde fået løn på grundlag af overenskomsten mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening. I ansættelsesbevisets pkt. 8 var der ud for overenskomst skrevet "Kristelig Arbejdsgiverforening". Tvistighedsnævnet anførte vedrørende lønnen, at der inden for uddannelsesområdet var flere overenskomster. Overenskomsten mellem 3F og Dansk Byggeri måtte anses for den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddan-

ningslovens § 55, stk. 2, og Tvistighedsnævnets kendelse af 11. november 2008 i sag 18.2007 og Østre Landsrets dom af 14. april 2010 i samme sag. Eleven fik derfor medhold i lønkravet. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven anførte nævnet, at henset til formuleringen i pkt. 8, tidspunktet for udfyldelsen heraf og den omstændighed, at arbejdsgiveren aftalemæssigt var omfattet af Kristelig Arbejdsgiverforenings overenskomst, skulle arbejdsgiveren frifindes for dette krav.

---

*Kendelse af 15. marts 2010 i sag 61.2009.*

Sagen drejede sig om krav på løn udgørende forskellen på løn beregnet efter Industriens overenskomst og den løn, som eleven, der var ansat i UNI•C, havde fået på grundlag af StK-fællesoverenskomsten (nu OAO-S fællesoverenskomsten) og cirkulære om organisationsaftale for håndværkere i staten. Tvistighedsnævnets flertal frifandt UNI•C med følgende begrundelse:

“Det lægges til grund, at Personalestyrelsen og Dansk Metal er forhandlings-





berettigede organisationer inden for det statslige elevområde.

[Elevens] løn under ansættelsen i UNI•C var fastsat i overensstemmelse med StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftale for håndværkere i staten. Dansk Metal, der er medlem af metalindustriens uddannelsesudvalg, er part i både denne fællesoverenskomst og Industriens overenskomst. Dansk Metal må, jf. Højesterets dom UfR 2008 side 1897 og Tvistighedsnævnets praksis, betragtes som en forhandlingsberettiget organisation inden for uddannelsesområdet. Henset hertil finder vi, at aflønningen af [eleven] i overensstemmelse med StK-fællesoverenskomsten mindst udgjorde den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2.”

Sagen blev indbragt for domstolene og henvist til Østre Landsret, der afsagde dom den 30. juni 2011 (B-1965-10) og nåede til samme resultat som Tvistighedsnævnet. Det anføres i begrundelsen:

“[Eleven] var ifølge ansættelsesbeviset dækket af StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for håndværkere i staten, og lønnen var fastsat i overensstemmelse hermed. Personalestyrelsen har i medfør af bekendtgørelse af 11. januar 1973 om ændringer i ministeriets forretningsområder (visse sager vedrørende løn- og ansættelsesvilkår) og skrivelse om Personalestyrelsen af 27. juni 2000 kompetence til at forhandle løn, pensions- og andre ansættelsesvilkår blandt andet for ansatte i staten. Dansk Metal er medlem af metalindustriens uddannelsesudvalg. Landsretten lægger herefter til grund, at Personalestyrelsen og Dansk Metal er forhandlingsberettigede institutioner inden for det statslige område for blandt andre datafagteknikerelever. Der er, i modsætning til situationen i Højesterets dom gengivet i UfR 2008 side 1897, ikke på dette område flere gældende kollektive overenskomster.

Da der i en sådan situation, hverken efter ordlyden i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, eller forarbejderne hertil, er grundlag for andet, finder landsretten på denne baggrund, at

aflønningen af [eleven] udgjorde den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, hvorfor landsretten tager UNI•C’s påstand om frifindelse til følge.”

---

*Kendelse af 8. februar 2010 i sag 42.2009.* Sagen drejede sig om ophævelse af uddannelsesaftalen, godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og efterbetaling af løn i henhold til Kontor- og Lageroverenskomsten. Arbejdsgiveren havde ikke indgået nogen overenskomst. Tvistighedsnævnet bemærkede vedrørende ophævelsen af uddannelsesaftalen, at ophævelsesblanketten var underskrevet af begge parter og afkrydset som en gensidig aftale. Der var efter bevisførelsen intet grundlag for at finde denne aftale ugyldig og ikke bindende for eleven. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for erstatningskrav vedrørende ophævelse af uddannelsesaftalen. Manglende oplysning om overenskomst og en mangelfuld angivelse af arbejdsstedet medførte, at eleven efter ansættelsesbevisloven fik en godtgørelse på 17.000 kr. svarende

til godt 6 ugers løn. Der blev givet medhold i lønreguleringskravet under henvisning til Tvistighedsnævnets praksis vedrørende erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2.

---

*Kendelse af 20. januar 2010 i sag 48.2009.*

Sagen drejede sig om pensionsbidrag, fritvalgs lønkonto, overarbejdsbetaling og godtgørelse for fejlagtigt ansættelsesbevis. Kravene var, bortset fra spørgsmålet om ansættelsesbevis, opgjort på grundlag af Industriens Funktionæroverenskomst. Arbejdsgiveren havde ikke indgået nogen overenskomst. Tvistighedsnævnet anførte, at efter nævnets praksis må såvel overarbejdskrav, pension og fritvalgs lønkonto anses for omfattet af lønbegrebet i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Eleven fik derfor medhold i disse krav, overarbejdskravet dog skønsmæssigt fastsat. Under henvisning til, at arbejdsgiveren i ansættelseskontrakten havde anført bestemmelser om opsigelsesvarsler, herunder ved sygdom i 120 dage, og pension i strid med erhvervsuddannelsesloven, blev eleven tilkendt en godtgørelse efter ansættel-

sesbevisloven på 10.000 kr. svarende til knap 4 ugers løn.

Sagen blev indbragt for Københavns Byret, der ved dom af 25. maj 2011 (BS 13A-1896/2010), blandt andet anførte:

“Det er ubestridt, at [eleven] har krav på betaling af pensionsbidrag. Det fremgår af [elevens] ansættelseskontrakt, at der var mulighed for at blive tilmeldt en pensionsordning, hvilket hun ikke valgte. [Eleven] har derfor fået udbetalt den fulde løn, uden at hun er blevet trukket for betaling af eget pensionsbidrag. På den baggrund, og da kravet på betaling af pensionsbidrag først blev fastlagt i retspraksis efterfølgende, finder retten, at [eleven] over for [arbejdsgiveren] alene kan kræve betaling af arbejdsgiverens andel af pensionsbidraget ...

Det er ubestridt, at [eleven] har krav på fritvalgs lønkontobidrag ...

[Overarbejds]Timerne er fordelt over en periode fra primo december 2007 til april 2009. På den baggrund finder retten, at det opgjorte overarbejde [ca. 60 timer] ikke kan anses for overstigende,

hvad der måtte forventes, hvorfor [eleven] ikke har krav på betaling af overarbejde.

Det er ubestridt, at oplysningerne om opsigelse i [elevens] ansættelses-aftale ikke er korrekte. Disse har dog ikke haft nogen betydning for hendes ansættelsesforhold. Retten må lægge til grund, at det først efterfølgende blev konstateret, at oplysningerne om hendes pensionsforhold ved ansættelsesforholdets begyndelse ikke var korrekte. På den baggrund finder retten, at [eleven] alene har krav på den af DI som mandatar for [arbejdsgiveren] tilbudte godtgørelse på 2.500 kr.”

## **Mangelfuld uddannelse**

*Ingen kendelse.*

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

*Ingen kendelse.*



## Ophævelse af uddannelsesaftalen

Kendelserne vedrørende ophævelse af uddannelsesaftaler er opdelt i følgende undergrupper:

### 1. Ensidig ophævelse

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

##### 1.1.1. Elevers erstatningskrav

##### 1.1.2. Arbejdsgiveres erstatningskrav

### 2. EUL § 61, stk. 2, væsentlig forudsætning urigtig eller bristet

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

### 4. Gensidig ophævelse

### 1. Ensidig ophævelse

#### 1.1. EUL § 61, stk. 1, grov misligholdelse

##### 1.1.1 Elevers erstatningskrav

---

*Kendelse af 13. december 2010 i sag 63.2009.* Sagen drejede sig bl.a. om ophævelse af uddannelsesaftalen og en selvstændig påstand fra arbejdsgiverens side. Da arbejdsgiveren i forhold til den selvstændige påstand måtte betrag-

tes som klager og ikke var mødt til forhandlingen i Tvistighedsnævnet, besluttede formanden, at denne del af sagen skulle bortfalde, jf. bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 14. Tvistighedsnævnet fandt arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen uberettiget. Eleven, der var omfattet af funktionærloven, krævede erstatning svarende til 3 måneders løn, hvilket eleven fik medhold i. Desuden krævede eleven godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b. Tvistighedsnævnet fandt, under henvisning til Højesterets dom UfR 2009 side 97, at elever omfattet af erhvervsuddannelsesloven, der samtidig er omfattet af funktionærloven, jf. erhvervsuddannelseslovens § 56, stk. 1, i forbindelse med en uberettiget ophævelse kan kræve godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, såfremt bestemmelsens betingelser herfor i øvrigt er opfyldt, jf. § 2 b, stk. 3. Efter en samlet vurdering af baggrunden for ophævelsen fandt nævnet, at eleven havde krav på godtgørelse efter § 2 b. Da eleven var over 30 år, kunne denne udgøre indtil 3 måneders løn, jf. § 2 b, stk. 1, sidste pkt. Henset til ansættelsestiden og sagens øvrige omstændig-

heder blev godtgørelsen fastsat til et beløb svarende til 1½ måneds løn.

---

### *Kendelse af 8. december 2010 i sag 29.2010.*

Tvistighedsnævnet lagde efter parternes forklaringer til grund, at de havde en mundtlig aftale om, at eleven alene var ansat fra 16. marts til 30. oktober 2009. Dette var bestyret af, at eleven fra 1. november 2009 var ansat og aflønnet i en anden virksomhed. Arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen i januar 2010, der var begrundet i elevens og organisationens fastholdelse af, at hun stadig var ansat, var således reelt unødvendig. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet.

---

### *Esbjerg Rets dom af 26. november 2010 (BS 16-1982/2009).*

I Tvistighedsnævnets årsberetning 2009 er Tvistighedsnævnets kendelse af 8. oktober 2009 i sag 07.2009 omtalt side 33 under Ophævelse af uddannelsesaftalen og side 43 under Tortgodtgørelse. Sagen drejede sig blandt andet om elevens ophævelse af uddannelsesaftalen som følge af vold fra en afdelingsleder. Tvistighedsnævnet

lagde efter bevisførelsen til grund, at eleven havde været udsat for vold fra afdelingslederen, og at ophævelsen af uddannelsesaftalen derfor var berettiget. Eleven blev tilkendt 30.000 kr. i erstatning. Arbejdsgiveren blev frifundet for krav vedrørende tort, svie og smerte, idet et sådant krav i givet fald måtte rejses over for afdelingslederen personligt.

Sagen blev indbragt for Retten i Esbjerg, der tiltrådte, at eleven havde været udsat for vold, og at elevens ophævelse af uddannelsesaftalen derfor var berettiget. Om erstatningskravet anføres i dommen:

“Efter grovheden af den adfærd, som den af NN ansatte arbejdsleder har udvist over for [eleven], og de følger, som afbrydelsen af uddannelsen har haft for ham, finder retten i overensstemmelse med tvistighedsnævnets kendelse, at erstatning for tab af uddannelsesgode bør fastsættes til 30.000 kr.

#### **Erstatning for tort**

Den udøvede vold findes ikke at være udøvet under sådanne særligt krænkende omstændigheder, at der er

grundlag for at fastslå, at der tilkommer [eleven] erstatning for tort, jf. erstatningsansvarslovens § 26.

Allerede af denne grund frifindes NN for påstanden om torterstatning.”

---

#### *Kendelse af 4. oktober 2010 i sag 102.2009.*

Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at en køkkenchef havde skældt eleven ud, taget fat i hende i et sådant omfang og på en sådan måde, at en kollega trådte til for at skille dem af, og at køkkenchefen løb efter eleven, da hun løb ned i kælderen. Elevens ophævelse af uddannelsesaftalen var som følge heraf berettiget. Det blev også lagt til grund, at eleven forud for denne episode havde været udsat for seksuel chikane. Efter en samlet bedømmelse, herunder navnlig karakteren af voldsepisoden, fandt nævnet, at godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven i forhold til det sædvanlige udgangspunkt skulle forhøjes og fastsættes til 50.000 kr.

---

#### *Kendelse af 28. september 2010 i sag 111.2009.*

Sagen drejede sig om løntillæg, løn under barsel, pension, feriefridage, fritvalgsopsparring og godtgørelser efter ligebehandlingsloven alternativt erhvervsuddannelsesloven. Lønkravene var gjort gældende under henvisning til overenskomsten inden for uddannelsesområdet. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i krav på fuld løn under graviditet og barsel, pension, feriefridage og fritvalgsopsparring, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Eleven fik medhold i et krav, der vedrørte et løntillæg, som arbejdsgiveren havde ophørt med i forbindelse med elevens graviditet, jf. ligebehandlingslovens § 4. Det fremgik af uddannelsesaftalen, at aftalen skulle afsluttes den 1. januar 2009. Der var ikke af eleven fremsat anmodning om forlængelse af uddannelsesperioden, jf. erhvervsuddannelseslovens § 58, stk. 3, jf. stk. 1, nr. 1. Ophøret af aftalen kunne derfor ikke sidestilles med en afskedigelse, jf. ligebehandlingslovens § 9 eller en uberettiget ophævelse, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, jf. § 61. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for disse krav.



---

*Holstebro Rets dom af 27. september 2010 (BS 7-1230/2009).*

I Tvistighedsnævnets årsberetning 2009 er Tvistighedsnævnets kendelse af 17. august 2009 i sag 08.2009 omtalt side 20 under Ansættelsesbevisloven, side 24 under Funktionærloven og side 34 under Ophævelse af uddannelsesaftalen. Sagen drejede sig om erstatningskrav i forbindelse med ensidig ophævelse, og Tvistighedsnævnet bemærkede under henvisning til nævnets kendelse af 27. april 2009 i sag 51.2008, at elevens erstatning i medfør af funktionærlovens § 3 udgjorde et større beløb end den erstatning, der ellers efter nævnets praksis som udgangspunkt tilkendes for uberettiget ophævelse. Eleven havde derfor ikke krav på yderligere erstatning. Arbejdsgiveren var ikke omfattet af nogen overenskomst og havde i pkt. 8 i uddannelsesaftalen markeret dette med et minustegn. Under henvisning hertil fandt Tvistighedsnævnet ikke grundlag for at tilkende eleven en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

Sagen blev indbragt for retten i Holstebro, hvor eleven gjorde gældende, at han yderligere havde krav på godtgø-

relse efter funktionærlovens § 2 b og ansættelsesbevisloven. (§ 2 b var ikke gjort gældende under sagen i Tvistighedsnævnet.) Retten bemærkede, at det var ubestridt, at eleven var omfattet af funktionærloven, og fandt, at han også var omfattet af reglerne for godtgørelse for urimelig opsigelse i funktionærlovens § 2 b. Retten mente ikke, at arbejdsgiveren havde godtgjort, at afskedigelsen var saglig og rimelig, og en henvisning til, at firmaet var under betalingsstandsning og senere gik konkurs, fandtes ikke i sig selv at være en tilstrækkelig sandsynliggørelse af, at afskedigelsen var rimeligt begrundet i virksomhedens forhold. Retten fastsatte godtgørelsen efter § 2 b til 15.000 kr. Om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven anførte retten, at lovens § 2, stk. 2, nr. 8, og erhvervsuddannelseslovens § 55 må forstås således, at det skal være muligt ud fra ansættelsesbeviset at se, hvilken løn den ansatte skal have, enten ved direkte angivelse af beløbet eller ved angivelse af den overenskomst, der fastsætter lønnen. Da det ikke var muligt at se noget sådant i elevens aftale, fandtes han at have krav på en godtgørelse på 5.000 kr.

---

*Kendelse af 17. august 2010 i sag 116.2009.*

Sagen drejede sig om godtgørelse efter ligebehandlingsloven, erstatning for ophævelse af uddannelsesaftalen og efterbetaling af løn. Tvistighedsnævnet fandt efter bevisførelsen, at arbejdsgiveren havde ophævet uddannelsesaftalen som følge af elevens oplysning om hendes graviditet. Henset til den kortvarige ansættelse på 3 måneder blev godtgørelsen fastsat til 78.591 kr. svarende til 6 måneders løn. Da ophævelsen var sket efter udløbet af prøvetiden, blev eleven også tilkendt en erstatning for uberettiget ophævelse på 30.000 kr. Eleven fik også medhold i krav om efterbetaling af løn.

---

*Kendelse af 14. juni 2010 i sag 89.2009.*

Sagen drejede sig bl.a. om ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven var omfattet af funktionærloven og krævede erstatning svarende til 3 måneders løn samt erstatning på 35.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Efter Tvistighedsnævnets praksis, jf. kendelse af 27. april 2009 i sag 51.2008 og senere kendelser, fandt nævnet, at eleven alene havde krav på minimalerstatning i medfør af funktionærlovens § 3

svarende til 3 måneders løn. Arbejdsgiveren blev således frifundet for kravet om erstatning for mistet uddannelsesgode.

---

**Kendelse af 28. april 2010 i sag 68.2009.**

Eleven, der var vokselev, var taget hjem til sine børn, fordi hans kone skulle til læge. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i erstatningskrav for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet anførte, at eleven burde være taget tilbage på arbejde inden for rimelig tid efter, at hans kone var kommet tilbage fra lægebesøget. Arbejdsgiveren burde imidlertid før en ophævelse have opfordret eleven til omgående at komme tilbage, og da arbejdsgiveren ikke gjorde dette, var der ikke fornødent grundlag for at ophæve uddannelsesaftalen. I overensstemmelse med nævnets praksis, herunder henset til elevens lønniveau, blev eleven tilkendt en erstatning på 50.000 kr.

---

**Kendelse af 22. marts 2010 i sag 67.2009.**

Sagen drejede sig om ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistigheds-

nævnet anførte, at det fremgår af erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 1, at hvis den ene af parterne væsentligt misligholder sine forpligtelser i uddannelsesaftalen, kan den anden part hæve aftalen. Selvom eleven på et møde havde accepteret kritikken af hende og undskyldt forholdene, kunne den omstændighed, at hun på advarslen havde anført, at hun var uenig i påstandene, ikke karakteriseres som en væsentlig misligholdelse af hendes forpligtelser. Hendes bemærkning ville ikke have hindret arbejdsgiveren i ophævelse af uddannelsesaftalen, hvis hun efterfølgende på ny misligholdt de i advarslen anførte forpligtelser. Arbejdsgiveren var derfor ikke på det omhandlede grundlag berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen, og eleven blev tilkendt en erstatning på 30.000 kr.

---

**Kendelse af 15. februar 2010 i sag 55.2009.**

Sagen drejede sig om arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen. Denne var bl.a. baseret på udtalelser fra tre personer, A, B og C. Tvistighedsnævnet anførte, at der ikke under sagen var afgivet forklaringer af A, B

og C. Henset til de forklaringer, der var afgivet i Tvistighedsnævnet, havde arbejdsgiveren ikke løftet bevisbyrden for, at eleven skulle have misligholdt sine forpligtelser væsentligt. Eleven blev tilkendt en erstatning på 30.000 kr.

---

**Kendelse af 8. februar 2010 i sag 42.2009.**

Sagen drejede sig om ophævelse af uddannelsesaftalen, godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og efterbetaling af løn i henhold til Kontor- og Lageroverenskomsten. Arbejdsgiveren havde ikke indgået nogen overenskomst. Tvistighedsnævnet bemærkede vedrørende ophævelsen af uddannelsesaftalen, at ophævelsesblanketten var underskrevet af begge parter og afkrydset som en gensidig aftale. Der var efter bevisførelsen intet grundlag for at finde denne aftale ugyldig og ikke bindende for eleven. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for erstatningskrav vedrørende ophævelse af uddannelsesaftalen. Manglende oplysning om overenskomst og en mangelfuld angivelse af arbejdsstedet medførte, at eleven efter ansættelsesbevisloven fik en godtgørelse på 17.000 kr. svarende





til godt 6 ugers løn. Der blev givet medhold i lønreguleringskravet under henvisning til Tvistighedsnævnets praksis vedrørende erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2.

---

*Kendelse af 25. januar 2010 i sag 19.2009.*

Sagen drejede sig i det væsentlige om arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen i prøvetiden på et tidspunkt, hvor eleven var gravid og havde underrettet arbejdsgiveren herom. Tvistighedsnævnet fandt efter bevisførelsen, at det var eleven, der selv ønskede ophævelsen af uddannelsesaftalen, og at der ikke var grundlag for at betragte ophævelsen som værende i strid med ligebehandlingsloven. Da ophævelsen var sket inden for prøvetiden, havde eleven heller ikke krav på erstatning efter erhvervsuddannelsesloven, jf. dennes § 60, stk. 2. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet vedrørende disse påstande.

---

*Kendelse af 5. januar 2010 i sag 45.2009.*

Eleven krævede manglende løn samt 30.000 kr. i godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen. Arbejdsgiveren

gav ikke møde under sagen i Tvistighedsnævnet. Eleven fik medhold i lønkravet. Arbejdsgiveren blev frifundet for kravet om godtgørelse på 30.000 kr., da der ikke forelå nogen dokumentation for, at uddannelsesaftalen var blevet ophævet.

### **1.1.2. Arbejdsgiveres erstatningskrav**

---

*Kendelse af 15. juni 2010 i sag 105.2009.*

Eleven ophævede ensidigt uddannelsesaftalen, da han alligevel ikke ville være elektriker. Arbejdsgiveren fik medhold i sit erstatningskrav på 4.265 kr., der svarede til en halv måneds løn.

---

*Kendelse af 14. juni 2010 i sag 58.2009.*

Sagen drejede sig navnlig om ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven ophævede uddannelsesaftalen den 23. november 2008 og gjorde gældende, at det skyldtes væsentlig misligholdelse fra arbejdsgiverens side i form af krænkende og chikanøs adfærd fra ledelsen og ansatte på arbejdspladsen. Eleven krævede erstatning herfor. Arbejdsgiveren blev frifundet og fik delvist medhold i sit erstatningskrav på 20.000 kr. vedrørende ophævelsen. Tvistigheds-

nævnet anførte, at efter oplysningerne i sagen kunne eleven senest den 9. oktober 2008 have været udsat for en krænkende og chikanøs adfærd på arbejdspladsen, idet hun derefter var sygemeldt og ikke på arbejde. Det fremgik endvidere af et referat af møde den 3. november 2008 mellem arbejdsgiveren og 3F, at eleven ønskede at ophæve uddannelsesaftalen. Under disse omstændigheder fandtes det godtgjort, at ophævelsen skulle være sket senest den 9. november 2008, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, og allerede af den grund var ophævelsen uberettiget. Arbejdsgiveren fik efter Tvistighedsnævnets praksis tilkendt en erstatning på 5.000 kr. svarende til ca. en halv måneds løn.

---

*Esbjerg Rets dom af 21. december 2010*

*(BS 16-7/2010)*

I Tvistighedsnævnets årsberetning 2009 er Tvistighedsnævnets kendelse af 9. november 2009 i sag 09.2009 omtalt side 38 og 39. Sagen drejede sig om ophævelse af uddannelsesaftalen som følge af elevens langvarige sygdom. Esbjerg Ret nåede til samme resultat som Tvistighedsnævnet, der havde fastsat



erstatningen for uberettiget ophævelse til 50.000 kr. og frifundet arbejdsgiveren for et erstatningskrav svarende til manglende opsigelsesvarsel.

## **2. EUL § 61, stk. 2, væsentlig forudsætning urigtig eller bristet**

*Højesterets dom af 12. oktober 2011 (sag 63/2010)*

Der henvises om baggrunden for sagen til omtalen i årsberetning 2009 side 37-38, der omhandler Vestre Landsrets dom af 11. december 2009. Højesteret nåede til samme resultat som Tvistighedsnævnet. Byretten og Vestre Landsret var nået til et andet resultat end Tvistighedsnævnet. Der anføres i Højesterets "begrundelse og resultat" bl.a.:

"Højesteret tiltræder, at det var en væsentlig og kendelig forudsætning for både A og E, at der var ansat en faglært frisør hos A. Højesteret tiltræder endvidere, at det i overensstemmelse med de almindelige aftaleretlige principper må bero på en risikoafvejning, om betingelserne i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2, for ophævelse af uddannelsesaftalen på grund af en

bristet forudsætning er opfyldt. Dette harmonerer også med forarbejderne til bestemmelsen.

A indgik uddannelsesaftalen med dispensation, da han ikke selv var frisøruddannet, og han var som arbejdsgiver ansvarlig for, at der som fastsat i dispensationen var ansat en frisør med frisøruddannelse på fuld tid i salonen. E var som elev uden indflydelse på, om dette vilkår kunne efterleves. På denne baggrund finder Højesteret, at A var nærmest til at bære risikoen for, at uddannelsesaftalen ikke kunne opfyldes. Det, som A har anført om samfundsmæssige hensyn, kan ikke føre til en anden vurdering.

Højesteret finder derfor ligesom mindretallet i landsretten, at der ikke forelå en bristet forudsætning, der efter erhvervsuddannelsesloven § 61, stk. 2, gav A ret til at ophæve uddannelsesaftalen.

E er herefter berettiget til erstatning, og Højesteret finder, at denne erstatning i overensstemmelse med Tvistighedsnævnets afgørelse og på baggrund

af nævnets praksis passende kan fastsættes til 30.000 kr."

---

*Kendelse af 15. juni 2010 i sag 28.2009.*

Sagen drejede sig om arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen over for en elev, der var sygemeldt gennem længere tid, herunder navnlig fra den 26. november 2007. Eleven blev opereret den 1. april 2008 og blev i juli 2008 indstillet til en ny operation. Arbejdsgiveren ophævede den 12. december 2008 uddannelsesaftalen pr. 31. december 2008. Eleven blev genopereret den 6. januar 2009, og det fremgik af en lægejournal fra 5. februar 2009, at lægen ikke fandt nogen hindring for, at eleven kunne fortsætte med sin uddannelse og sit arbejde. Eleven blev raskmeldt den 7. april 2009. Tvistighedsnævnet bemærkede, at arbejdsgiveren på ophævelses tidspunktet var klar over, at eleven skulle opereres på ny, og at han muligt ville være arbejdsdygtig igen i maj 2009. Selvom eleven på dette tidspunkt havde været sygemeldt i godt et år, fandt nævnet efter disse omstændigheder ikke, at en væsentlig forudsætning for indgåelsen af uddannelsesaftalen var bristet. Op-

hævelsen var derfor ikke berettiget, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2, og eleven fik tilkendt en erstatning på 30.000 kr.

---

*Kendelse af 14. juni 2010 i sag 86.2009.*

Sagen drejede sig om arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen. Dette var sket med den begrundelse, at eleven ikke havde de fornødne kvalifikationer til at gennemføre uddannelsen. Efter bevisførelsen fandt Tvistighedsnævnet det ikke med den fornødne sikkerhed godtgjort, at eleven under alle omstændigheder ville være ude af stand til at gennemføre uddannelsen. Det fandtes således ikke godtgjort, at en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen havde vist sig at være urigtig eller bristet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2. Eleven blev derfor tilkendt en erstatning på 30.000 kr.

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

*Kendelse af 8. december 2010 i sag 31.2010.*  
Eleven ophævede uddannelsesaftalen som følge af manglende lønudbeta-

ling. Ophævelsen blev anset for at være meddelt senest den 14. april 2010. Sammenholdt med tidspunktet for skolepraktik fra den 15. marts 2010, var der ikke grundlag for at anse ophævelsen for meddelt for sent, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, idet eleven ikke havde modtaget løn frem til medio marts 2010. Der blev derfor givet eleven medhold i krav om 30.000 kr. i godtgørelse.

---

*Kendelse af 26. november 2010 i sag 110.2009.*

Tvistighedsnævnet fandt, at eleven havde misligholdt sine forpligtelser væsentligt, og at dette kunne begrunde ophævelse af uddannelsesaftalen. Ophævelsen skete imidlertid efter 1 måned fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren blev bekendt med misligholdelsen, og ophævelsen var derfor ikke berettiget, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3. Henset til størrelsen af elevens løn, jf. Tvistighedsnævnets praksis vedrørende voksenløn, blev eleven tilkendt en godtgørelse på 50.000 kr.

---

*Kendelse af 14. juni 2010 i sag 58.2009.*

Sagen drejede sig navnlig om ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven ophævede uddannelsesaftalen den 23. november 2008 og gjorde gældende, at det skyldtes væsentlig misligholdelse fra arbejdsgiverens side i form af krænkende og chikanøs adfærd fra ledelsen og ansatte på arbejdspladsen. Eleven krævede erstatning herfor. Arbejdsgiveren blev frifundet og fik delvist medhold i sit erstatningskrav på 20.000 kr. vedrørende ophævelsen. Tvistighedsnævnet anførte, at efter oplysningerne i sagen kunne eleven senest den 9. oktober 2008 have været udsat for en krænkende og chikanøs adfærd på arbejdspladsen, idet hun derefter var sygemeldt og ikke på arbejde. Det fremgik endvidere af et referat af møde den 3. november 2008 mellem arbejdsgiveren og 3F, at eleven ønskede at ophæve uddannelsesaftalen. Under disse omstændigheder fandtes det godtgjort, at ophævelsen skulle være sket senest den 9. november 2008, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, og allerede af den grund var ophævelsen uberettiget. Arbejdsgiveren fik efter Tvistighedsnævnets praksis tilkendt en erstatning

på 5.000 kr. svarende til ca. en halv måneds løn.

#### 4. Gensidig ophævelse

*Kendelse af 8. februar 2010 i sag 42.2009.*

Sagen drejede sig om ophævelse af uddannelsesaftalen, godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og efterbetaling af løn i henhold til Kontor- og Lageroverenskomsten. Arbejdsgiveren havde ikke indgået nogen overenskomst. Tvistighedsnævnet bemærkede vedrørende ophævelsen af uddannelsesaftalen, at ophævelsesblanketten var underskrevet af begge parter og afkrydset som en gensidig aftale. Der var efter bevisførelsen intet grundlag for at finde denne aftale ugyldig og ikke bindende for eleven. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for erstatningskrav vedrørende ophævelse af uddannelsesaftalen. Manglende oplysning om overenskomst og en mangelfuld angivelse af arbejdsstedet medførte, at eleven efter ansættelsesbevisloven fik en godtgørelse på 17.000 kr. svarende til godt 6 ugers løn. Der blev givet medhold i lønreguleringskravet under henvisning til Tvistighedsnævnets praksis

vedrørende erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2.

#### Overenskomstfortolkning

*Kendelse af 12. november 2010 i sag 80.2009.*

Tvistighedsnævnet lagde under henvisning til en voldgiftskendelse til grund, at en afgørelse af, om elevens personlige løn var fastsat i overensstemmelse med princippet i overenskomsten, ikke kunne indbringes for faglig voldgift. Da der var tale om en tvist mellem en elev og praktikvirksomheden, fandt nævnet, at sagen ikke skulle afvises, jf. erhvervsuddannelseslovens § 63 sammenholdt med Højesterets dom UfR 2002 side 2060 og Østre Landsrets dom UfR 1996 side 1251. Tvistighedsnævnet fandt endvidere under henvisning til Sø- og Handelsrettens dom af 17. marts 2003, at der var tale om fortolkning af den individuelle arbejdsaftale, der hører under de almindelige domstole, og ikke fortolkning af den kollektive overenskomst. Tvistighedsnævnet besluttede derfor, at nævnet skal træffe afgørelse vedrørende elevens erstatningskrav,

hvilket sker på et senere tidspunkt. Kendelsen er indbragt for domstolene.

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

*Kendelse af 3. september 2010 i sag 21.2009 & 22.2009.*

Sagen blev indbragt for Tvistighedsnævnet i juni 2009. Den ene elevs ansættelse ophørte i februar 2008, den andens i september 2008. Ingen af dem havde under ansættelsesforholdet gjort gældende, at de havde krav på betaling for overarbejde mv. Kravene, der gik tilbage til 2005 og 2006, blev først forhandlet under forligsmøde i maj 2009. Henset hertil og i øvrigt efter bevisførelsen fandt Tvistighedsnævnet, at eleverne ikke havde ført fornødent bevis for, at de havde krav på betaling for overarbejde. Da begge under hele ansættelsen uden at gøre indsigelser havde fået fradrag i lønnen for betaling af tøjvask, lagde nævnet til grund, at dette var aftalt. Endvidere, at der var aftalt afvikling af feriefridage i forbindelse med virksomhedens lukning

omkring jul og nytår, og at der ikke var bevis for yderligere beløb vedrørende kostfradrag og ferie, herunder fordi dele af feriekravene var forældede.

### **Prøvetid, EUL § 60, stk. 2**

*Kendelse af 20. august 2010 i sag 14.2009.* Sagen drejede sig navnlig om, hvorvidt arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen i prøvetiden var i strid med ligebehandlingsloven. Efter bevisførelsen fandt Tvistighedsnævnet, at ophævelsen ikke var begrundet i elevens graviditet, og arbejdsgiveren blev derfor frifundet for dette krav.

### **Sagsomkostninger, bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 16, stk. 3**

*Ingen kendelse.*

**Sygdøm** (se Ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)

### **Særlige lønregulerings-spørgsmål**

*Kendelse af 11. juni 2010 i sag 74.2009.*

Sagen drejede sig om lønregulering og ansættelsesbeviset. Eleven havde fået løn på grundlag af overenskomsten mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening. I ansættelsesbevisets pkt. 8 var der ud for overenskomst skrevet "Kristelig Arbejdsgiverforening". Tvistighedsnævnet anførte vedrørende lønnen, at der inden for uddannelsesområdet var flere overenskomster. Overenskomsten mellem 3F og Dansk Byggeri måtte anses for den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2 og Tvistighedsnævnets kendelse af 11. november 2008 i sag 18.2007 og Østre Landsrets dom af 14. april 2010 i samme sag. Eleven fik derfor medhold i lønkravet. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven anførte nævnet, at henset til formuleringen i pkt. 8, tidspunktet for udfyldelsen heraf og den omstændighed, at arbejdsgiveren aftalemæssigt var omfattet af Kristelig Arbejdsgiverforenings overenskomst, skulle arbejdsgiveren frifindes for dette krav.

*Kendelse af 15. marts 2010 i sag 61.2009.*

Sagen drejede sig om krav på løn udgørende forskellen på løn beregnet efter Industriens overenskomst og den løn, som eleven, der var ansat i UNI•C, havde fået på grundlag af StK-Fællesoverenskomsten (nu OAO-S fællesoverenskomsten) og cirkulære om organisationsaftale for håndværkere i staten. Tvistighedsnævnets flertal frifandt UNI•C med følgende begrundelse:

"Det lægges til grund, at Personalestyrelsen og Dansk Metal er forhandlingsberettigede organisationer inden for det statslige elevområde.

[Elevens] løn under ansættelsen i UNI•C var fastsat i overensstemmelse med StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftale for håndværkere i staten. Dansk Metal, der er medlem af metalindustriens uddannelsesudvalg, er part i både denne fællesoverenskomst og Industriens overenskomst. Dansk Metal må, jf. Højesterets dom UfR 2008 side 1897 og Tvistighedsnævnets praksis, betragtes som en forhandlingsberettiget organisation inden for uddannelsesområdet. Henset hertil finder vi, at aflønningen af [ele-



ven] i overensstemmelse med StK-fællesoverenskomsten mindst udgjorde den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2.”

Sagen blev indbragt for domstolene og henvist til Østre Landsret, der afsagde dom den 30. juni 2011 (B-1965-10) og nåede til samme resultat som Tvistighedsnævnet. Det anføres i begrundelsen:

“[Eleven] var ifølge ansættelsesbeviset dækket af StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for håndværkere i staten, og lønnen var fastsat i overensstemmelse hermed. Personalestyrelsen har i medfør af bekendtgørelse af 11. januar 1973 om ændringer i ministeriets forretningsområder (visse sager vedrørende løn- og ansættelsesvilkår) og skrivelse om Personalestyrelsen af 27. juni 2000 kompetence til at forhandle løn, pensions- og andre ansættelsesvilkår blandt andet for ansatte i staten. Dansk Metal er medlem af metalindustriens uddannelsesudvalg. Landsretten lægger herefter til grund, at Personalestyrelsen og Dansk Metal er forhandlingsberettigede insti-

tutioner inden for det statslige område for blandt andre datafagteknikerelever. Der er i modsætning til situationen i Højesterets dom gengivet i UfR 2008 side 1897 ikke på dette område flere gældende kollektive overenskomster.

Da der i en sådan situation, hverken efter ordlyden i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, eller forarbejderne hertil er grundlag for andet, finder landsretten på denne baggrund, at aflønningen af [eleven] udgjorde den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, hvorfor landsretten tager UNI•C’s påstand om frifindelse til følge.”

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

*Esbjerg Rets dom af 26. november 2010 (BS 16-1982/2009).*

I Tvistighedsnævnets årsberetning 2009 er Tvistighedsnævnets kendelse af 8. oktober 2009 i sag 07.2009 omtalt

side 33 under Ophævelse af uddannelsesaftalen og side 43 under Tortgodtgørelse. Sagen drejede sig blandt andet om elevens ophævelse af uddannelsesaftalen som følge af vold fra en afdelingsleder. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at eleven havde været udsat for vold fra afdelingslederen, og at ophævelsen af uddannelsesaftalen derfor var berettiget. Eleven blev tilkendt 30.000 kr. i erstatning. Arbejdsgiveren blev frifundet for krav vedrørende tort, svie og smerte, idet et sådant krav i givet fald måtte rejses over for afdelingslederen personligt.

Sagen blev indbragt for Retten i Esbjerg, der tilrådte, at eleven havde været udsat for vold, og at elevens ophævelse af uddannelsesaftalen derfor var berettiget. Om erstatningskravet anføres i dommen:

“Efter grovheden af den adfærd, som den af NN ansatte arbejdsleder har udvist over for [eleven], og de følger, som afbrydelsen af uddannelsen har haft for ham, finder retten i overensstemmelse med tvistighedsnævnets ken-

delse, at erstatning for tab af uddannelsesgode bør fastsættes til 30.000 kr.

### **Erstatning for tort**

Den udøvede vold findes ikke at være udøvet under sådanne særligt krænkende omstændigheder, at der er grundlag for at fastslå, at der tilkommer [eleven] erstatning for tort, jf. erstatningsansvarslovens § 26.

Allerede af denne grund frifindes NN for påstanden om torterstatning.”

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

*Kendelse af 2. november 2010 i sag 23.2010.*

Eleven gav ikke møde under forhandlingen i Tvistighedsnævnet. TIB oplyste, at han var på ferie. Formanden besluttede, at sagen skulle bortfalde, jf. bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12 og 14, da eleven ikke havde givet møde og ikke havde lovligt forfald.

---

*Kendelse af 19. oktober 2010 i sag 114.2009.*

Samme sag var tidligere bortfaldet, som følge af at eleven ikke gav møde

under forhandlingen i Tvistighedsnævnet, jf. kendelse af 9. november 2009 i sag 24.2009 omtalt i årsberetning 2009 side 17. Sagen var nu på ny indbragt for Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet anførte, at det ikke fremgår af bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet, at bortfald af sagen indebærer, at den ikke kan indbringes for Tvistighedsnævnet på ny. Ved bortfald af sagen har Tvistighedsnævnet ikke taget stilling til sagens materielle spørgsmål. Henset hertil og til, at retssager, der er hævet som følge af begge parter udeblivelse, jf. retsplejelovens § 360, stk. 2, på ny kan indbringes for retten ved udtagelse af ny stævning, fandt nævnet, at der ikke var grundlag for at afvise sagen.

### **Virksomhedsoverdragelse**

*Ingen kendelse.*



## 4. Omtalte kendelser efter sagsnummer

---

31.2010. Eleven ophævede uddannelsesaftalen som følge af manglende lønudbetaling. Ophævelsen blev anset for at være meddelt senest den 14. april 2010. Sammenholdt med tidspunktet for skolepraktik fra den 15. marts 2010, var der ikke grundlag for at anse ophævelsen for meddelt for sent, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, idet eleven ikke havde modtaget løn frem til medio marts 2010. Der blev derfor givet eleven medhold i krav om 30.000 kr. i godtgørelse.

---

29.2010. Tvistighedsnævnet lagde efter parternes forklaringer til grund, at de havde en mundtlig aftale om, at eleven alene var ansat fra 16. marts til 30. oktober 2009. Dette var bestyrket af, at eleven fra 1. november 2009 var ansat og aflønnet i en anden virksomhed. Arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen i januar 2010, der var begrundet i elevens og organisationens fastholdelse af, at hun stadig var ansat, var således reelt unødvendig. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet.

---

23.2010. Eleven gav ikke møde under forhandlingen i Tvistighedsnævnet. TIB oplyste, at han var på ferie. Formanden besluttede at sagen skulle bortfalde, jf. bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12 og 14, da eleven ikke havde givet møde og ikke havde lovligt forfald.

---

16.2010. Eleven mødte ikke op til sagens forhandling. TIB oplyste, at han var forhindret i at komme, idet han var under behandling på en skadestue. Formanden besluttede under henvisning til, at eleven måtte antages at have lovligt forfald, at sagen ikke skulle bortfalde, jf. bekendtgørelse for Tvistighedsnævnet § 14. Efter erhvervsuddannelseslovens § 63, stk. 2, om forlig sammenholdt med formuleringen af mødereferatet fra fagkomiteen fandt nævnet, at eleven ikke havde været afskåret fra at indbringe sagen for Tvistighedsnævnet, idet det ikke med fornøden sikkerhed kunne lægges til grund, at der under fagkomitemødet var blevet indgået forlig. Sagen blev derfor ikke afvist.

---

31.2010. Eleven ophævede uddannelsesaftalen som følge af manglende lønudbetaling. Ophævelsen blev anset for at være meddelt senest den 14. april 2010. Sammenholdt med tidspunktet for skolepraktik fra den 15. marts 2010, var der ikke grundlag for at anse ophævelsen for meddelt for sent, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, idet eleven ikke havde modtaget løn frem til medio marts 2010. Der blev derfor givet eleven medhold i krav om 30.000 kr. i godtgørelse.

---

29.2010. Tvistighedsnævnet lagde efter parternes forklaringer til grund, at de havde en mundtlig aftale om, at eleven alene var ansat fra 16. marts til 30. oktober 2009. Dette var bestyrket af, at eleven fra 1. november 2009 var ansat og aflønnet i en anden virksomhed. Arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen i januar 2010, der var begrundet i elevens og organisationens fastholdelse af, at hun stadig var ansat, var således reelt unødvendig. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet.

---

23.2010. Eleven gav ikke møde under forhandlingen i Tvistighedsnævnet. TIB oplyste, at han var på ferie. Formanden besluttede at sagen skulle bortfalde, jf. bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12 og 14, da eleven ikke havde givet møde og ikke havde lovligt forfald.

---

16.2010. Eleven mødte ikke op til sagens forhandling. TIB oplyste, at han var forhindret i at komme, idet han var under behandling på en skadestue. Formanden besluttede under henvisning til, at eleven måtte antages at have lovligt forfald, at sagen ikke skulle bortfalde, jf. bekendtgørelse for Tvistighedsnævnet § 14. Efter erhvervsuddannelseslovens § 63, stk. 2, om forlig sammenholdt med formuleringen af mødereferatet fra fagkomiteen fandt nævnet, at eleven ikke havde været afskåret fra at indbringe sagen for Tvistighedsnævnet, idet det ikke med fornøden sikkerhed kunne lægges til grund, at der under fagkomitemødet var blevet indgået forlig. Sagen blev derfor ikke afvist.

---

08.2010. Sagen drejede sig blandt andet om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Der var i pkt. 8 ud for kollektiv overenskomst anført "nej". Tvistighedsnævnet fandt, at arbejdsgiveren havde pligt til at oplyse om den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Eleven blev tilkendt 10.000 kr. i godtgørelse svarende til ca. 4 ugers løn.

---

01.2010. Tvistighedsnævnet fandt, at et forlig, der var indgået mellem parterne, var formuleret uden forbehold for eventuelle andre krav. Eleven var derfor afskåret fra at fremsætte yderligere krav. Der var ikke afvisningspåstand fra arbejdsgiverens side, men påstand om frifindelse, der blev taget til følge.

---

122.2009. Sagen blev forhandlet i Tvistighedsnævnet den 25. november 2010. Det blev oplyst, at det indklagede selskab var tvangsopløst den 28. september 2010. Sagen blev som følge heraf afvist, men nævnet tilkendegav i kendelsen sin opfattelse af sagens problemstillinger.

---

116.2009. Sagen drejede sig om godtgørelse efter ligebehandlingsloven, erstatning for ophævelse af uddannelsesaftalen og efterbetaling af løn. Tvistighedsnævnet fandt efter bevisførelsen, at arbejdsgiveren havde ophævet uddannelsesaftalen som følge af elevens oplysning om hendes graviditet. Henset til den kortvarige ansættelse på 3 måneder blev godtgørelsen fastsat til 78.591 kr. svarende til 6 måneders løn. Da ophævelsen var sket efter udløbet af prøvetiden, blev eleven også tilkendt en erstatning for uberettiget ophævelse på 30.000 kr. Eleven fik også medhold i krav om efterbetaling af løn.

---

114.2009. Samme sag var tidligere bortfaldet, som følge af at eleven ikke gav møde under forhandlingen i Tvistighedsnævnet, jf. kendelse af 9. november 2009 i sag 24.2009 omtalt i årsberetning 2009 side 17. Sagen var nu på ny indbragt for Tvistighedsnævnet. Tvistighedsnævnet anførte, at det ikke fremgår af bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet, at bortfald af sagen indebærer, at den ikke kan indbringes for Tvistighedsnævnet på ny. Ved bortfald af sagen har Tvistighedsnævnet

ikke taget stilling til sagens materielle spørgsmål. Henset hertil og til, at retssager, der er hævet som følge af begge parter udeblivelse, jf. retsplejelovens § 360, stk. 2, på ny kan indbringes for retten ved udtagelse af ny stævning, fandt nævnet, at der ikke var grundlag for at afvise sagen.

---

111.2009. Sagen drejede sig om løntillæg, løn under barsel, pension, feriefri-dage, fritvalgsopsparing og godtgørelser efter ligebehandlingsloven alternativt erhvervsuddannelsesloven. Lønkravene var gjort gældende under henvisning til overenskomsten inden for uddannelsesområdet. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i krav på fuld løn under graviditet og barsel, pension, feriefri-dage og fritvalgsopsparing, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Eleven fik medhold i et krav, der vedrørte et løntillæg, som arbejdsgiveren havde ophørt med i forbindelse med elevens graviditet, jf. ligebehandlingslovens § 4. Det fremgik af uddannelsesaftalen, at aftalen skulle afsluttes den 1. januar 2009. Der var ikke af eleven fremsat anmodning om forlængelse af uddannelses-tiden,

jf. erhvervsuddannelseslovens § 58, stk. 3, jf. stk. 1, nr. 1. Ophøret af aftalen kunne derfor ikke sidestilles med en afskedigelse, jf. ligebehandlingslovens § 9 eller en uberettiget ophævelse, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, jf. § 61. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for disse krav.

---

110.2009. Tvistighedsnævnet fandt, at eleven havde misligholdt sine forpligtelser væsentligt, og at dette kunne begrunde ophævelse af uddannelsesaftalen. Ophævelsen skete imidlertid efter 1 måned fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren blev bekendt med misligholdelsen, og ophævelsen var derfor ikke berettiget, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3. Henset til størrelsen af elevens løn, jf. Tvistighedsnævnets praksis vedrørende voksenløn, blev eleven tilkendt en godtgørelse på 50.000 kr.

---

105.2009. Eleven ophævede ensidigt uddannelsesaftalen, da han alligevel ikke ville være elektriker. Arbejdsgiveren fik medhold i sit erstatningskrav på 4.265 kr., der svarede til en halv måneds løn.

---

102.2009. Tvistighedsnævnet lagde efter bevisførelsen til grund, at en køkkenchef havde skældt eleven ud, taget fat i hende i et sådant omfang og på en sådan måde, at en kollega trådte til for at skille dem af, og at køkkenchefen løb efter eleven, da hun løb ned i kælderens. Elevens ophævelse af uddannelsesaftalen var som følge heraf berettiget. Det blev også lagt til grund, at eleven forud for denne episode havde været udsat for seksuel chikane. Efter en samlet bedømmelse, herunder navnlig karakteren af voldsepisoden, fandt nævnet, at godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven i forhold til det sædvanlige udgangspunkt skulle forhøjes og fastsættes til 50.000 kr.

---

100.2009. Sagen drejede sig bl.a. om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Der var i uddannelsesaftalen under pkt. 8 om kollektiv overenskomst anført "TIB". Selvom det ikke var anført, præcist hvilken TIB-overenskomst der var gældende for uddannelsesaftalen, fandt Tvistighedsnævnet, at arbejdsgiveren ikke havde tilsidesat Lov om ansættelsesbevis.



---

97.2009. Tvistighedsnævnet fandt i overensstemmelse med tidligere praksis, at Industriens overenskomst i den foreliggende sag var den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Arbejdsgiveren havde i uddannelsesaftalen under pkt. 8 skrevet "Kristelig Fagforening/Kristelig Arbejdsgiverforening". Henset hertil og til tidspunktet for udfyldelsen heraf og den omstændighed, at arbejdsgiveren aftalemæssigt var omfattet af Kristelig Arbejdsgiverforenings overenskomst, fandt nævnet, at der ikke var grundlag for at fastslå, at arbejdsgiveren havde overtrådt ansættelsesbevisloven. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for denne del af kravet.

---

95.2009. Sagen drejede sig om lønregulering og ansættelsesbeviset. Eleven fik under henvisning til erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, og Østre Landsrets dom af 14. april 2010 vedrørende Tvistighedsnævnets kendelse af 11. november 2008 i sag 18.2007 medhold i kravet vedrørende løndifference op til overenskomsten inden for uddannelsesområdet. Da der ikke var oplyst noget i ansættelsesbeviset om

overenskomst, blev der, henset til den lønmæssige konsekvens af den manglende oplysning om overenskomst, tilkendt 25.000 kr. i godtgørelse, svarende til godt 6 ugers løn.

---

94.2009. To elever fik kun delvist medhold i krav om feriepenge, idet krav vedrørende 2005 og 2006 var forældede, jf. ferielovens § 35. Elevernes krav var rejst over for arbejdsgiveren den 11. og 24. juni 2009.

---

89.2009. Sagen drejede sig bl.a. om ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven var omfattet af funktionærloven og krævede erstatning svarende til 3 måneders løn samt erstatning på 35.000 kr. for mistet uddannelsesgode. Efter Tvistighedsnævnets praksis, jf. kendelse af 27. april 2009 i sag 51.2008 og senere kendelser, fandt nævnet, at eleven alene havde krav på minimalerstatning i medfør af funktionærlovens § 3 svarende til 3 måneders løn. Arbejdsgiveren blev således frifundet for kravet om erstatning for mistet uddannelsesgode.

---

88.2009. Sagen vedrørte ophævelse af uddannelsesaftalen og godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Sagen blev forhandlet i Tvistighedsnævnet den 19. maj 2010. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven blev arbejdsgiveren frifundet under henvisning til, at HK først havde fremsat kravet over for arbejdsgiveren den 17. maj 2010 og havde oplyst arbejdsgiveren om, at nachfristen i overenskomsten var gældende.

---

86.2009. Sagen drejede sig om arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen. Dette var sket med den begrundelse, at eleven ikke havde de fornødne kvalifikationer til at gennemføre uddannelsen. Efter bevisførelsen fandt Tvistighedsnævnet det ikke med den fornødne sikkerhed godtgjort, at eleven under alle omstændigheder ville være ude af stand til at gennemføre uddannelsen. Det fandtes således ikke godtgjort, at en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen havde vist sig at være urigtig eller bristet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2. Eleven blev derfor tilkendt en erstatning på 30.000 kr.

---

80.2009. Tvistighedsnævnet lagde under henvisning til en voldgiftskendelse til grund, at en afgørelse af, om elevens personlige løn var fastsat i overensstemmelse med princippet i overenskomsten ikke kunne indbringes for faglig voldgift. Da der var tale om en tvist mellem en elev og praktikvirksomheden fandt nævnet, at sagen ikke skulle afvises, jf. erhvervsuddannelseslovens § 63 sammenholdt med Højesterets dom UfR 2002 side 2060 og Østre Landsrets dom UfR 1996 side 1251. Tvistighedsnævnet fandt endvidere under henvisning til Sø- og Handelsrettens dom af 17. marts 2003, at der var tale om fortolkning af den individuelle arbejdsaftale, der hører under de almindelige domstole, og ikke fortolkning af den kollektive overenskomst. Tvistighedsnævnet besluttede derfor, at nævnet skal træffe afgørelse vedrørende elevens erstatningskrav, hvilket sker på et senere tidspunkt. Kendelsen er indbragt for domstolene.

---

74.2009. Sagen drejede sig om lønregulering og ansættelsesbeviset. Eleven havde fået løn på grundlag af overenskomsten mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening.

I ansættelsesbevisets pkt. 8 var der ud for overenskomst skrevet "Kristelig Arbejdsgiverforening". Tvistighedsnævnet anførte vedrørende lønnen, at der inden for uddannelsesområdet var flere overenskomster. Overenskomsten mellem 3F og Dansk Byggeri måtte anses for den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, og Tvistighedsnævnets kendelse af 11. november 2008 i sag 18.2007 og Østre Landsrets dom af 14. april 2010 i samme sag. Eleven fik derfor medhold i lønkravet. Vedrørende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven anførte nævnet, at henset til formuleringen i pkt. 8, tidspunktet for udfyldelsen heraf og den omstændighed, at arbejdsgiveren aftalemæssigt var omfattet af Kristelig Arbejdsgiverforenings overenskomst, skulle arbejdsgiveren frifindes for dette krav.

---

68.2009. Eleven, der var vokselev, var taget hjem til sine børn, fordi hans kone skulle til læge. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i erstatningskrav for uberettiget ophævelse af ud-

dannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet anførte, at eleven burde være taget tilbage på arbejde inden for rimelig tid efter, at hans kone var kommet tilbage fra lægebesøget. Arbejdsgiveren burde imidlertid før en ophævelse have opfordret eleven til omgående at komme tilbage, og da arbejdsgiveren ikke gjorde dette, var der ikke fornødent grundlag for at ophæve uddannelsesaftalen. I overensstemmelse med nævnets praksis, herunder henset til elevens lønniveau, blev eleven tilkendt en erstatning på 50.000 kr.

---

67.2009. Sagen drejede sig om ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet anførte, at det fremgår af erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 1, at hvis den ene af parterne væsentligt misligholder sine forpligtelser i uddannelsesaftalen, kan den anden part hæve aftalen. Selvom eleven på et møde havde accepteret kritikken af hende og undskyldt forholdene, kunne den omstændighed, at hun på advarslen havde anført, at hun var uenig i påstandene, ikke karakteriseres som en væsentlig misligholdelse af hendes forpligtelser. Hendes bemærkning



ville ikke have hindret arbejdsgiveren i ophævelse af uddannelsesaftalen, hvis hun efterfølgende på ny misligholdt de i advarslen anførte forpligtelser. Arbejdsgiveren var derfor ikke på det omhandlede grundlag berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen, og eleven blev tilkendt en erstatning på 30.000 kr.

---

63.2009. Sagen drejede sig bl.a. om ophævelse af uddannelsesaftalen og en selvstændig påstand fra arbejdsgiverens side. Da arbejdsgiveren i forhold til den selvstændige påstand måtte betragtes som klager og ikke var mødt til forhandlingen i Tvistighedsnævnet, besluttede formanden, at denne del af sagen skulle bortfalde, jf. bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 14. Tvistighedsnævnet fandt arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen uberettiget. Eleven, der var omfattet af funktionærloven, krævede erstatning svarende til 3 måneders løn, hvilket eleven fik medhold i. Desuden krævede eleven godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b. Tvistighedsnævnet fandt, under henvisning til Højesterets dom UfR 2009 side 97, at elever omfattet af

erhvervsuddannelsesloven, der samtidig er omfattet af funktionærloven, jf. erhvervsuddannelseslovens § 56, stk. 1, i forbindelse med en uberettiget ophævelse kan kræve godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, såfremt bestemmelsens betingelser herfor i øvrigt er opfyldt, jf. § 2 b, stk. 3. Efter en samlet vurdering af baggrunden for ophævelsen fandt nævnet, at eleven havde krav på godtgørelse efter § 2 b. Da eleven var over 30 år, kunne denne udgøre indtil 3 måneders løn, jf. § 2 b, stk. 1, sidste pkt. Henset til ansættelsestiden og sagens øvrige omstændigheder, blev godtgørelsen fastsat til et beløb svarende til 1½ måneds løn.

---

61.2009. Sagen drejede sig om krav på løn udgørende forskellen på løn beregnet efter Industriens overenskomst og den løn, som eleven, der var ansat i UNI•C, havde fået på grundlag af StK-fællesoverenskomsten (nu OAO-S fællesoverenskomsten) og cirkulære om organisationsaftale for håndværkere i staten. Tvistighedsnævnets flertal frifandt UNI•C med følgende begrundelse:

“Det lægges til grund, at Personalestyrelsen og Dansk Metal er forhandlingsberettigede organisationer inden for det statslige elevområde.

[Elevens] løn under ansættelsen i UNI•C var fastsat i overensstemmelse med StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftale for håndværkere i staten. Dansk Metal, der er medlem af metalindustriens uddannelsesudvalg, er part i både denne fællesoverenskomst og Industriens overenskomst. Dansk Metal må, jf. Højesterets dom UfR 2008 side 1897 og Tvistighedsnævnets praksis, betragtes som en forhandlingsberettiget organisation inden for uddannelsesområdet. Henset hertil finder vi, at aflønningen af [eleven] i overensstemmelse med StK-fællesoverenskomsten mindst udgjorde den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2.”

Sagen blev indbragt for domstolene og henvist til Østre Landsret, der afsagde dom den 30. juni 2011 (B-1965-10) og nåede til samme resultat som Tvistig-

hedsnævnet. Det anføres i begrundelsen:

“[Eleven] var ifølge ansættelsesbeviset dækket af StK-Fællesoverenskomsten og organisationsaftalen for håndværkere i staten, og lønnen var fastsat i overensstemmelse hermed. Personalestyrelsen har i medfør af bekendtgørelse af 11. januar 1973 om ændringer i ministeriets forretningsområder (visse sager vedrørende løn- og ansættelsesvilkår) og skrivelse om Personalestyrelsen af 27. juni 2000 kompetence til at forhandle løn, pensions- og andre ansættelsesvilkår blandt andet for ansatte i staten. Dansk Metal er medlem af metalindustriens uddannelsesudvalg. Landsretten lægger herefter til grund, at Personalestyrelsen og Dansk Metal er forhandlingsberettigede institutioner inden for det statslige område for blandt andre datafagteknikerelever. Der er, i modsætning til situationen i Højesterets dom gengivet i UfR 2008 side 1897, ikke på dette område flere gældende kollektive overenskomster.

Da der i en sådan situation hverken efter ordlyden i erhvervsuddannelses-

lovens § 55, stk. 2, eller forarbejderne hertil er grundlag for andet, finder landsretten på denne baggrund, at aflønningen af [eleven] udgjorde den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, hvorfor landsretten tager UNI•C’s påstand om frifindelse til følge.”

---

58.2009. Sagen drejede sig navnlig om ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven ophævede uddannelsesaftalen den 23. november 2008 og gjorde gældende, at det skyldtes væsentlig misligholdelse fra arbejdsgiverens side i form af krænkende og chikanøs adfærd fra ledelsen og ansatte på arbejdspladsen. Eleven krævede erstatning herfor. Arbejdsgiveren blev frifundet og fik delvist medhold i sit erstatningskrav på 20.000 kr. vedrørende ophævelsen. Tvistighedsnævnet anførte, at efter oplysningerne i sagen kunne eleven senest den 9. oktober 2008 have været udsat for en krænkende og chikanøs adfærd på arbejdspladsen, idet hun derefter var sygemeldt og ikke på arbejde. Det fremgik endvidere af et referat af

møde den 3. november 2008 mellem arbejdsgiveren og 3F, at eleven ønskede at ophæve uddannelsesaftalen. Under disse omstændigheder fandtes det godtgjort, at ophævelsen skulle være sket senest den 9. november 2008, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, og allerede af den grund var ophævelsen uberettiget. Arbejdsgiveren fik efter Tvistighedsnævnets praksis tilkendt en erstatning på 5.000 kr. svarende til ca. en halv måneds løn.

---

55.2009. Sagen drejede sig om arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen. Denne var bl.a. baseret på udtalelser fra tre personer, A, B og C. Tvistighedsnævnet anførte, at der ikke under sagen var afgivet forklaringer af A, B og C. Henset til de forklaringer, der var afgivet i Tvistighedsnævnet, havde arbejdsgiveren ikke løftet bevisbyrden for, at eleven skulle have misligholdt sine forpligtelser væsentligt. Eleven blev tilkendt en erstatning på 30.000 kr.

---

48.2009. Sagen drejede sig om pensionsbidrag, fritvalgs lønkonto, overarbejds-



betaling og godtgørelse for fejlagtigt ansættelsesbevis. Kravene var, bortset fra spørgsmålet om ansættelsesbevis, opgjort på grundlag af Industriens Funktionæroverenskomst. Arbejdsgiveren havde ikke indgået nogen overenskomst. Tvistighedsnævnet anførte, at efter nævnets praksis må såvel overarbejdskrav, pension og fritvalgs lønkonto anses for omfattet af lønbegrebet i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Eleven fik derfor medhold i disse krav, overarbejdskravet dog skønsmæssigt fastsat. Under henvisning til, at arbejdsgiveren i ansættelseskontrakten havde anført bestemmelser om opsigelsesvarsler, herunder ved sygdom i 120 dage, og pension i strid med erhvervsuddannelsesloven, blev eleven tilkendt en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. svarende til knap 4 ugers løn.

Sagen blev indbragt for Københavns Byret, der ved dom af 25. maj 2011 (BS 13A-1896/2010). Byretten anførte bl.a.:

“Det er ubestridt, at [eleven] har krav på betaling af pensionsbidrag. Det fremgår af [elevens] ansættelseskontrakt, at der var mulighed for at blive

tilmeldt en pensionsordning, hvilket hun ikke valgte. [Eleven] har derfor fået udbetalt den fulde løn, uden at hun er blevet trukket for betaling af eget pensionsbidrag. På den baggrund, og da kravet på betaling af pensionsbidrag først blev fastlagt i retspraksis efterfølgende, finder retten, at [eleven] over for [arbejdsgiveren] alene kan kræve betaling af arbejdsgiverens andel af pensionsbidraget ...

Det er ubestridt, at [eleven] har krav på fritvalgs lønkontobidrag ...

[Overarbejds]Timerne er fordelt over en periode fra primo december 2007 til april 2009. På den baggrund finder retten, at det opgjorte overarbejde [ca. 60 timer] ikke kan anses for overstigende, hvad der måtte forventes, hvorfor [eleven] ikke har krav på betaling af overarbejde.

Det er ubestridt, at oplysningerne om opsigelse i [elevens] ansættelsesaftale ikke er korrekte. Disse har dog ikke haft nogen betydning for hendes ansættelsesforhold. Retten må lægge til grund, at det først efterfølgende blev konstateret, at oplysningerne om

hendes pensionsforhold ved ansættelsesforholdets begyndelse ikke var korrekte. På den baggrund finder retten, at [eleven] alene har krav på den af DI som mandatar for [arbejdsgiveren] tilbudte godtgørelse på 2.500 kr.”

---

45.2009. Eleven krævede manglende løn samt 30.000 kr. i godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen. Arbejdsgiveren gav ikke møde under sagen i Tvistighedsnævnet. Eleven fik medhold i lønkravet. Arbejdsgiveren blev frifundet for kravet om godtgørelse på 30.000 kr., da der ikke forelå nogen dokumentation for, at uddannelsesaftalen var blevet ophævet.

---

42.2009. Sagen drejede sig om ophævelse af uddannelsesaftalen, godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og efterbetaling af løn i henhold til Kontor- og Lageroverenskomsten. Arbejdsgiveren havde ikke indgået nogen overenskomst. Tvistighedsnævnet bemærkede vedrørende ophævelsen af uddannelsesaftalen, at ophævelsesblanketten var underskrevet af begge parter og afkrydset som en gensidig

aftale. Der var efter bevisførelsen intet grundlag for at finde denne aftale ugyldig og ikke bindende for eleven. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet for erstatningskrav vedrørende ophævelse af uddannelsesaftalen. Manglende oplysning om overenskomst og en mangelfuld angivelse af arbejdsstedet medførte, at eleven efter ansættelsesbevisloven fik en godtgørelse på 17.000 kr. svarende til godt 6 ugers løn. Der blev givet medhold i lønreguleringskravet under henvisning til Tvistighedsnævnets praksis vedrørende erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2.

---

39.2009. Sagen drejede sig bl.a. om løn under ferie. Tre elever var i 2008 blevet trukket i løn af arbejdsgiveren under henvisning til, at han ved en fejl havde udbetalt løn under ferie i 2007. Eleverne forklarede, at arbejdsgiveren havde sagt, at de skulle nyde deres ferie og både ville få løn under ferien og feriepenge. Arbejdsgiveren gav ikke møde under sagen i Tvistighedsnævnet. Efter bevisførelsen fandt Tvistighedsnævnet, at arbejdsgiveren ikke havde haft grundlag for tilbageregulering af løn, og eleverne fik derfor

medhold i kravet om tilbagebetaling af disse beløb.

---

28.2009. Sagen drejede sig om arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen over for en elev, der var sygemeldt gennem længere tid, herunder navnlig fra den 26. november 2007. Eleven blev opereret den 1. april 2008 og blev i juli 2008 indstillet til en ny operation. Arbejdsgiveren ophævede den 12. december 2008 uddannelsesaftalen pr. 31. december 2008. Eleven blev genopereret den 6. januar 2009, og det fremgik af en lægejournal fra 5. februar 2009, at lægen ikke fandt nogen hindring for, at eleven kunne fortsætte med sin uddannelse og sit arbejde. Eleven blev raskmeldt den 7. april 2009. Tvistighedsnævnet bemærkede, at arbejdsgiveren på ophævelsestidspunktet var klar over, at eleven skulle opereres på ny, og at han muligt ville være arbejdsdygtig igen i maj 2009. Selvom eleven på dette tidspunkt havde været sygemeldt i godt et år, fandt nævnet efter disse omstændigheder ikke, at en væsentlig forudsætning for indgåelsen af uddannelsesaftalen var bristet. Ophævelsen var derfor ikke berettiget, jf.

erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2, og eleven fik tilkendt en erstatning på 30.000 kr.

---

21.2009 og 22.2009. Sagen blev indbragt for Tvistighedsnævnet i juni 2009. Den ene elevs ansættelse ophørte i februar 2008, den andens i september 2008. Ingen af dem havde under ansættelsesforholdet gjort gældende, at de havde krav på betaling for overarbejde mv. Kravene, der gik tilbage til 2005 og 2006, blev først forhandlet under forligsmøde i maj 2009. Henset hertil og i øvrigt efter bevisførelsen fandt Tvistighedsnævnet, at eleverne ikke havde ført fornødent bevis for, at de havde krav på betaling for overarbejde. Da begge under hele ansættelsen uden at gøre indsigelser havde fået fradrag i lønnen for betaling af tøjvask, lagde nævnet til grund, at dette var aftalt. Endvidere, at der var aftalt afvikling af feriefridage i forbindelse med virksomhedens lukning omkring jul og nytår, og at der ikke var bevis for yderligere beløb vedrørende kostfradrag og ferie, herunder fordi dele af feriekravene var forældede.

---

19.2009. Sagen drejede sig i det væsentlige om arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen i prøvetiden på et tidspunkt, hvor eleven var gravid og havde underrettet arbejdsgiveren herom. Tvistighedsnævnet fandt efter bevisførelsen, at det var eleven, der selv ønskede ophævelsen af uddannelsesaftalen, og at der ikke var grundlag for at betragte ophævelsen som værende i strid med ligebehandlingsloven. Da ophævelsen var sket inden for prøvetiden, havde eleven heller ikke krav på erstatning efter erhvervsuddannelsesloven, jf. dennes § 60, stk. 2. Arbejdsgiveren blev derfor frifundet vedrørende disse påstande.

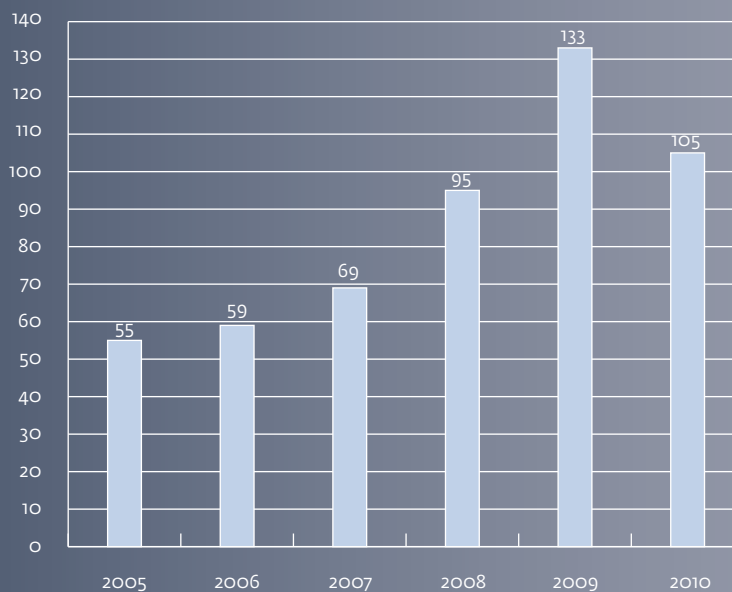
---

14.2009. Sagen drejede sig navnlig om, hvorvidt arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen i prøvetiden var i strid med ligebehandlingsloven. Efter bevisførelsen fandt Tvistighedsnævnet, at ophævelsen ikke var begrundet i elevens graviditet, og arbejdsgiveren blev derfor frifundet for dette krav.

---

## 5. Statistik 2010

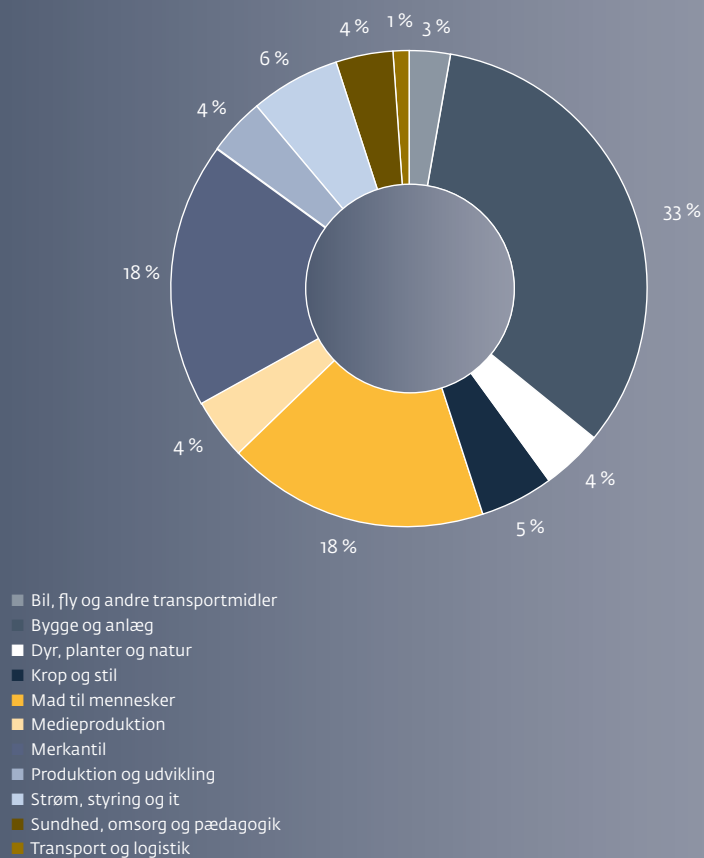
Figur 1. Sager indbragt for Tvistighedsnævnet



Tvistighedsnævnet modtog i 2010 105 sager, hvilket er et fald på 28 sager i forhold til 2009. Det svarer til et fald på 21 procent.



Figur 2. Sager fordelt på fagområder

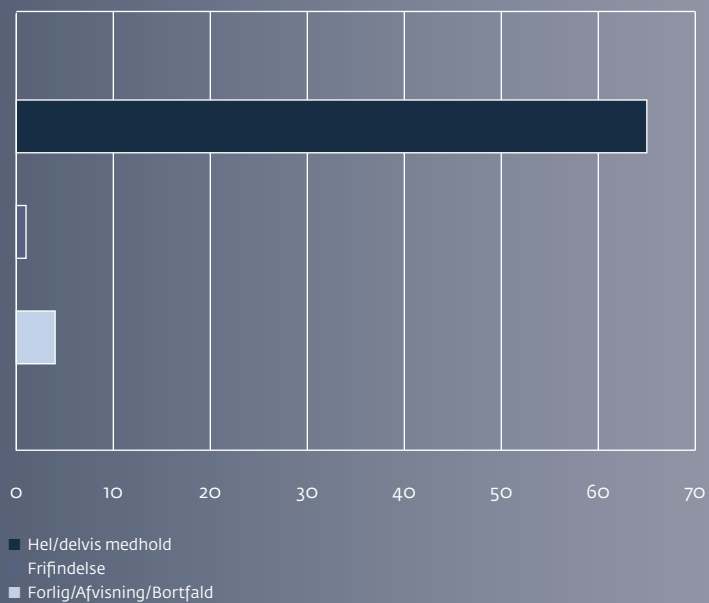


Tvistighedsnævnet afholdt i 2010 i alt 30 nævnsmøder.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for Tvistighedsnævnets sager i 2010 (fra klageskriftet er modtaget, til sagen er afsluttet) var 10 måneder (305 dage).

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid, fra en sag er behandlet i nævnet, og indtil der bliver afsagt kendelse i sagen, var i 2010 23,4 dage.

Figur 3. Afsagte kendelser, indgåede forlig mv.



A young man with short blonde hair, wearing a white chef's jacket, is focused on his work in a kitchen. He is holding a metal pitcher in his right hand and pouring a liquid into several small aluminum cups arranged on a tray. He is using a spoon in his left hand to assist with the pouring. The background shows a stainless steel wall and kitchen equipment.

Del 2  
Ankenævnet vedrørende  
Praktikvirksomheder

---

# Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder Medlemmer og sekretariat

## **Formand**

Beskikket i perioden 1. august 2008 til 31. december 2011

Landsdommer Mogens Kroman

Beskikket i perioden 1. januar 2012 til 31. december 2015

Landsdommer Tine Vuust

## **Medlemmer**

*Udpeget af Dansk Arbejdsgiverforening*

Chefkonsulent Simon Neergaard-Holm

*Udpeget af Landsorganisationen i Danmark*

Faglig sekretær Bendt Egelund

*Udpeget af KL og Danske Regioner i forening*

Direktør Kenneth Kristensen, Københavns Kommune,  
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

*Udpeget af Finansministeriet*

Kontorchef Klaus Matthiesen, Personalestyrelsen

## **Sekretariatet**

Ministeriet for Børn og Undervisning

Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen

Telefon: 33 92 38 41

Fuldmægtig Søren W. Nissen

Stud.jur. Maria-Cecilie Bolvig Bay, Sibel Ajrulovska, Sara Mæhl-Christensen

---

# 1. Præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder har hjemmel i lov om erhvervsuddannelser og er nedsat af undervisningsministeren, jf. § 47, stk. 2<sup>5</sup>.

Nævnet har til formål at træffe afgørelse af klager over, at en virksomheds ansøgning om godkendelse som praktiksted efter lov om erhvervsuddannelser, § 46, stk. 1, ikke fuldt ud er imødekommet, jf. § 1, stk. 1, i bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder<sup>6</sup>. Nævnet træffer tillige afgørelse i sager, hvor der ankes over et fagligt udvalgs afgørelse truffet i medfør af § 44, stk. 4, og 5, i lov om erhvervsuddannelser, jf. § 1, stk. 2, i bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder.

Ankenævnets prøvelse omfatter både retlige spørgsmål og det faglige skøn, som udøves af et fagligt udvalg. Ankenævnet kan tilsidesætte en afgørelse truffet af et fagligt udvalg og kan sætte sin egen afgørelse i stedet.

Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ

myndighed, jf. § 47, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser. Ankenævnets afgørelser kan derimod indbringes for domstolene.

Nævnet betjenes af et sekretariat, der er stillet til rådighed af undervisningsministeren.

Formanden skal være landsdommer. Et medlem beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og et medlem efter indstilling fra Landsorganisationen i Danmark (LO). Der beskikkes tillige et medlem efter fælles indstilling fra KL (Kommunernes Landsforening) og Danske Regioner, samt et medlem efter indstilling fra Finansministeriet, jf. § 47, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser.

I behandlingen af en klagesag deltager formanden, medlemmet indstillet af LO og et arbejdsgivermedlem, jf. § 47, stk. 3, i lov om erhvervsuddannelser.

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder er et uafhængigt domstolslignende forvaltningsorgan, hvorfor

nævnet ikke er bundet af instrukser fra børne- og undervisningsministeren eller andre myndigheder om den enkelte sags behandling og afgørelse. Ankenævnet er dog en del af den offentlige forvaltning, og de almindelige forvaltningsretlige regler finder anvendelse for nævnets virke. Ankenævnet er omfattet af Folketingets Ombudsmands kompetence.

Det fremgår af § 4, stk. 1 og 2, i bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, at Ankenævnets afgørelser træffes på skriftligt grundlag ved mundtlig forhandling mellem nævnets medlemmer, og at formanden i særlige tilfælde kan udsende en sag til medlemmerne til skriftlig afgørelse. I nævnet har der udviklet sig en praksis for, at sagerne udsendes til skriftlig afgørelse.

De nærmere regler for sekretariatets og nævnets fremgangsmåde ved behandlingen af en sag er fastsat i bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder.

---

<sup>5</sup> Lov nr. 211 af 5. april 1989 om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 171 af 2. marts 2011

<sup>6</sup> Bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007 om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

---

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

### – en kort introduktion

#### **Sagen indbringes**

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder har til opgave at behandle ankesager, hvor en virksomheds ansøgning om godkendelse som praktiksted ikke fuldt ud er imødekommet af det faglige udvalg. Anken indbringes af pågældende virksomhed.

Anke over et fagligt udvalgs afgørelse i medfør af § 44, stk. 4 og 5, i lov om erhvervsuddannelser kan indgives af den virksomhed, som afgørelsen vedrører, eller af vedkommende faglige organisation.

#### **Krav til klagen**

Sagen skal indbringes skriftligt for Ankenævnet. Anken skal indeholde oplysninger om, hvilket udvalg der har truffet den afgørelse, der klages over. Det skal endvidere fremgå af anken, hvor klageren ønsker afgørelsen ændret. Relevante dokumenter skal vedlægges i kopi.

#### **Sagens behandling**

Ved modtagelsen i Ankenævnets sekretariat får sagen et sagsnummer. Det letter sagsbehandlingen ved efterføl-

gende henvendelser, hvis sagsnummeret oplyses.

Sekretariatet sender derefter den modtagne sag til det relevante faglige udvalg, der får en frist for at komme med en udtalelse til brug for nævnets behandling af sagen.

Det faglige udvalgs udtalelse skal indsendes til sekretariatet med kopi til modparten. Klager vil herefter have mulighed for at komme med bemærkninger til det indsendte.

Når sagen er klar til, at Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder kan træffe afgørelse i sagen, udsendes sagen til nævnets medlemmer til skriftlig afgørelse. Nævnet træffer sine afgørelser ved stemmeflertal.

I kendelsen beskrives sagen, og den indeholder tillige nævnets begrundelse for afgørelsen.

Nævnets afgørelser meddeles klageren i anbefalet brev.

#### **Relevante love**

- Lov om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 171 af 2. marts 2011.
- Bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, jf. bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007.







---

## 3. Praksis

*02.2009, afgørelse af 14. januar 2010.* Sagen drejede sig om, hvorvidt et gartneri skulle godkendes til at uddanne 2 elever i modsætning til Det faglige Uddannelsesudvalg for Jordbrugs afgørelse, hvor gartneriet var godkendt som praktiksted for 1 elev. Ankenævnets flertal lagde til grund, at gartneriet produktionsmæssigt kun havde størrelse til 1 elev. Mindretallet lagde vægt på, at der ud over indehaveren var beskæftiget 2 faglærte gartnere, og at virksomheden i øvrigt henset til størrelsen og produktionen opfyldte betingelserne for at blive godkendt til 2 elever. Resultatet blev derfor, at Ankenævnet ikke fandt grundlag for at ændre det faglige uddannelsesudvalgs afgørelse.

---

*04.2009, afgørelse af 7. maj 2010.* Frisørfagets Fællesudvalg havde meddelt en frisør afslag på at blive godkendt som praktikvirksomhed. Afslaget var begrundet med, at der var tale om en virksomhed med flere CVR-numre i samme lokale, og at den ansøgende frisør ikke var indehaver af lokalerne. Ankenævnet tilsidesatte Frisørfagets Fællesudvalgs afgørelse og tillod

frisøren at have 1 elev i uddannelse til frisør. Ankenævnet fandt ikke, at Frisørfagets Fællesudvalg havde faglige grunde til ikke at godkende virksomheden som praktikvirksomhed, idet Ankenævnet lagde til grund, at virksomheden kunne gennemføre praktikuddannelsen i overensstemmelse med praktikreglerne

---

*01.2010, afgørelse af 28. juni 2010.* Fællesudvalget for Landbrugsuddannelser havde frakendt en virksomhed retten som praktikvirksomhed for elever i landbrugsuddannelsen. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at ændre det faglige uddannelsesudvalgs afgørelse. Ankenævnet lagde til grund, at eleverne blev overladt et for stort ansvar uden tilstrækkelig vejledning og instruktion, hvilket havde været tilfældet i flere elevforhold, og at virksomheden derfor ikke gav eleverne tilfredsstillende oplæringsforhold, jf. § 46, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser.

---

*02.2010, afgørelse af 8. juli 2010.* Det faglige Uddannelsesudvalg for Jordbrug havde

frakendt en virksomhed retten som praktikvirksomhed for elever inden for uddannelserne væksthushortnerassistent og væksthushortner, produktion. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at ændre det faglige uddannelsesudvalgs afgørelse. Ankenævnet lagde til grund, at der i perioder kun var få eller ingen arbejdsopgaver til elever, og at virksomheden ikke kunne beskæftige en elev på fuld tid med arbejdsopgaver, der var relevante for uddannelsen.

---

*03.2010, afgørelse af 30. september 2010.* Malerfagets faglige Fællesudvalg havde givet et malerfirma en begrænset godkendelse som praktikvirksomhed for elever i bygningsmaleruddannelsen. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at ændre det faglige uddannelsesudvalgs afgørelse. Ankenævnet lagde vægt på, at uddannelsesforholdene i virksomheden havde været af svingende karakter, og at det derfor var fornuftigt med løbende sikring af forholdene for virksomhedens elever. Det blev anført, at uddannelsesudvalgets afgørelse under begrundelsen manglede oplysninger om, hvilke foranstaltninger der skulle foretages i virksomheden, for at den



kunne godkendes som praktiksted uden begrænsninger eller betingelser. Efter Ankenævnets afgørelse meddelte uddannelsesudvalget malerfirmaet, at såfremt virksomhedens oplæringsansvarlige gennemførte de to AMU-kurser vedrørende oplæring, ville Fællesudvalget ændre godkendelsen til standardgodkendelse.

---

*04.2010, afgørelse af 7. oktober 2010.* Det faglige Uddannelsesudvalg for Jordbrugets uddannelser havde afslået en virksomheds ansøgning om godkendelse som praktikvirksomhed for erhvervsuddannelseselever inden for specialerne landmand, husdyr og landmand, planter i landbrugsuddannelsen. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at ændre det faglige udvalgs afgørelse. Ankenævnet lagde til grund, at der ikke var skabt sikkerhed for en stabil medarbejderstab, der kunne bidrage til at skabe rammer for en god og stabil uddannelse af elever.

---

*05.2010, afgørelse af 21. december 2010.* Fællesudvalget for Landbrugsuddannelser havde afslået en virksomheds ansøg-

ning om godkendelse som praktikvirksomhed for elever under uddannelse til dyrepasserassistent og dyrepasser, forsøgsdyr. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at ændre det faglige udvalgs afgørelse. Ankenævnet anførte, at uddannelsen til dyrepasser som overordnet formål har, at eleverne gennem skoleundervisning og praktikuddannelse opnår viden og færdigheder inden for nærmere angivne kompetenceområder, og at dyrepasseruddannelsen således ikke omfatter uddannelse inden for pasning af hunde og katte i pension.

---

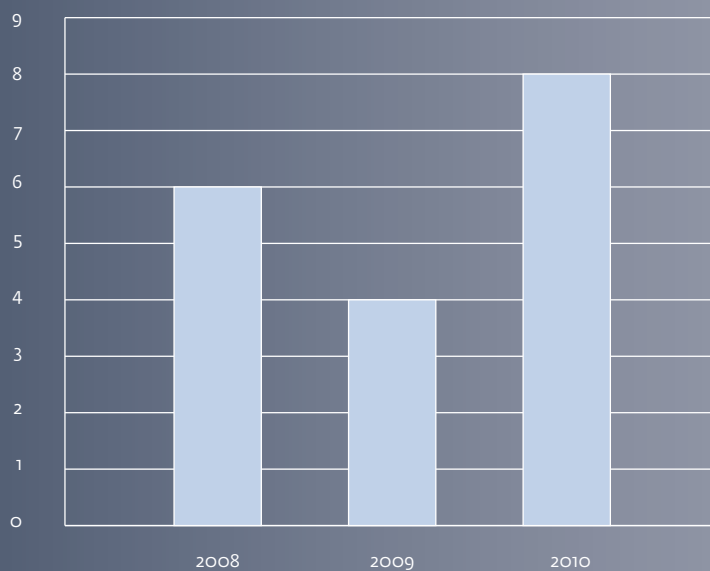
*06.2010, afgørelse af 22. december 2010.* Det faglige Uddannelsesudvalg for Jordbrug havde inddraget en godkendelse som praktikvirksomhed for erhvervsuddannelseselever inden for produktionsgartneruddannelsen. To af Ankenævnets voterende fandt, at det faglige udvalg ikke havde dokumenteret et tilstrækkeligt grundlag for at inddrage virksomhedens godkendelse som praktikvirksomhed, herunder ved det faglige udvalgs besigtigelse af virksomheden efter forudgående meddelelse til virksomheden, jf. § 42, stk. 2, i lov

om erhvervsuddannelser. En voterende fandt ikke grundlag for at ændre det faglige udvalgs afgørelse, der var baseret på udtalelser fra medlemmer af udvalget. Efter stemmeflertallet blev det faglige udvalgs inddragelse af virksomhedens godkendelse som praktikvirksomhed ophævet.

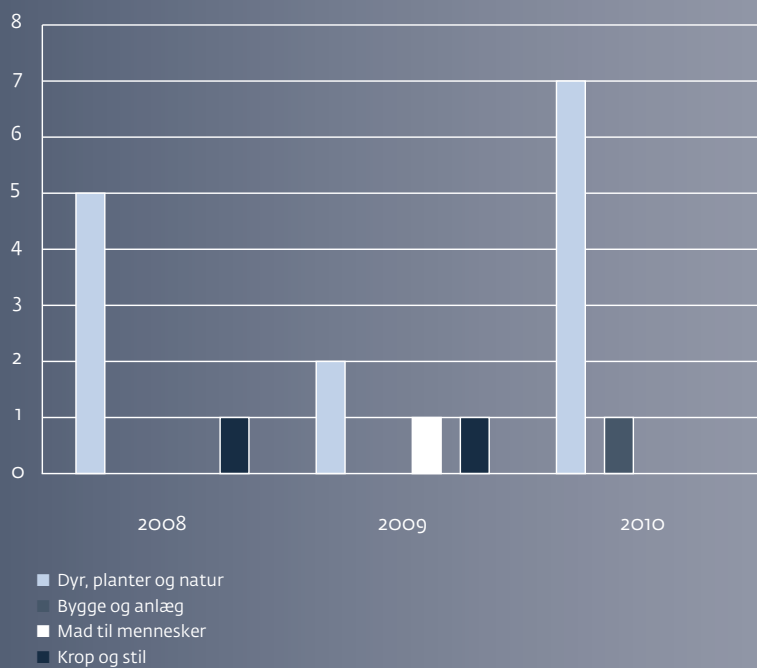
---

## 4. Statistik

Figur 1. Sager indbragt for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder



Figur 2. Sager fordelt på fagområder

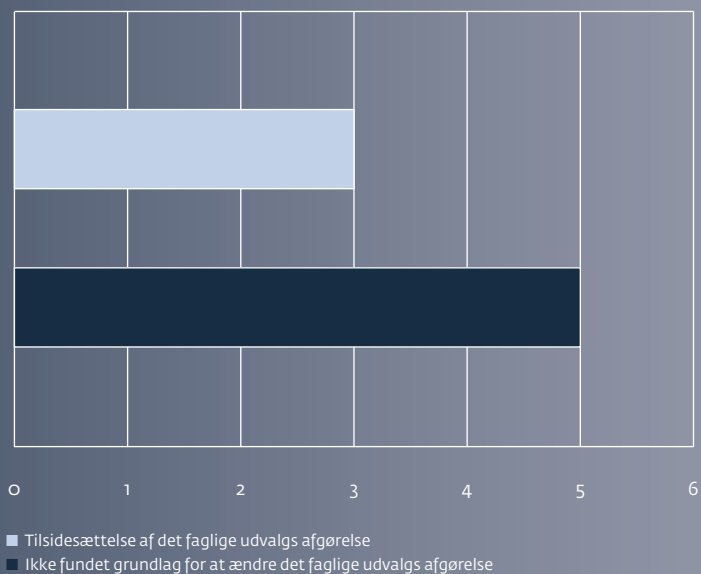


Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager indbragt for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder i 2010 (fra klageskrift var modtaget, til sagen var afsluttet) var 3,6 måneder.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager indbragt for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder i 2009 (fra klageskrift var modtaget, til sagen var afsluttet) var 5,7 måneder.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager indbragt for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder i 2008 (fra klageskrift var modtaget, til sagen var afsluttet) var 2,7 måneder.

Figur 3. Udfaldet af sagerne



# Tvistighedsnævnets og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders Årsberetning 2010

---

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

Årsberetning 2010 indeholder en præsentation af Tvistighedsnævnet og en fortegnelse over nævnets faste medlemmer og de ansatte i sekretariatet. Der er en beskrivelse af en typisk sag fra indbringelse af klageskrift til mundtlig forhandling i Tvistighedsnævnet og sagens afgørelse. Derudover indeholder årsberetningen omtale af udvalgte kendelser i 2010 og statistiske oplysninger om kendelserne.

Årsberetningen indeholder også omtale af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder samt afgørelser truffet af ankenævnet.

ISBN 978-87-603-2928-9



9 788760 329289