



MINISTERIET FOR  
BØRN OG  
UNDERVISNING

**Tvistighedsnævnets og  
Ankenævnet vedrørende  
Praktikvirksomheders  
Årsberetning 2011**

---





---

**Tvistighedsnævnets og  
Ankenævnet vedrørende  
Praktikvirksomheders  
Årsberetning 2011**

---

---

## Tvistighedsnævnets og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders årsberetning 2011

Redaktionsgruppe: Anja Kær Kold, Laura Kjærulf, Lotte Greve, Søren W. Nissen, Sara Mæhl-Christensen og Sibel Ajrulovska, Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen, Sekretariatet for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder og Tine Vuust, 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, februar 2013: 800 stk.

ISBN: 978-87-603-2957-9

ISBN: (WWW) 978-87-603-2958-6

Den trykte udgaves ISSN: 1904-0881

Den elektroniske udgaves ISSN: 1904-089X

Internetadresse: [uvm.dk/tvister2011](http://uvm.dk/tvister2011)

Udgivet af Ministeriet for Børn og Undervisning, 2013

Bestilles (ISBN 978-87-603-2957-9) hos: Rosendahls Schultz Distribution  
Telefon: 43 22 73 00, e-mail: [distribution@rosendahls.dk](mailto:distribution@rosendahls.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 ubestøget miljøcertificeret papir

Printed in Denmark 2013

Eventuelle henvendelser af indholdsmæssig karakter rettes til Kommunikationssekretariatet i Ministeriet for Børn og Undervisning, telefon: 33 92 5223 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>
<b>Tvistighedsnævnets medlemmer og sekretariat</b>	<b>12</b>
<b>1. Præsentation af Tvistighedsnævnet</b>	<b>13</b>
<b>2. Information fra sekretariatet</b>	<b>14</b>
<b>3. Beskrivelse af en typisk sag i Tvistighedsnævnet</b>	<b>15</b>
<b>4. Praksis</b>	<b>18</b>
<b>5. Omtalte kendelser efter sagsnummer</b>	<b>45</b>
<b>6. Statistik</b>	<b>56</b>

<b>DEL 2: Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder</b>	<b>59</b>
<b>Medlemmer og sekretariat</b>	<b>60</b>
<b>1. Præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder</b>	<b>61</b>
<b>2. Beskrivelse af en typisk sag i Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder</b>	<b>63</b>
<b>3. Praksis</b>	<b>64</b>
<b>4. Statistik</b>	<b>68</b>
<b>Noter</b>	<b>71</b>

---

# Formandens beretning

Vi har i denne årsberetning 2011 vedrørende Tvistighedsnævnet og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder omtalt 23 kendelser ud af de 35 kendelser, der blev afsagt i 2011. De domme, der har været afsagt i 2011, og som forholder sig til problemstillinger fra Tvistighedsnævnet, har alle været omtalt i 2010-beretningen. I denne beretning er derfor kun omtalt kendelser fra Tvistighedsnævnet. Jeg vil nedenfor berøre nogle af de mest interessante kendelser og problemstillinger, som har været forelagt Tvistighedsnævnet i 2011.

Vedrørende ansættelsesbevisloven afsagde Højesteret den 17. december 2010 dom i sagen 90/2009, jf. UfR 2011.805 H, (omtalt i Tvistighedsnævnets årsberetning for 2010) om udmålingsprincipper vedrørende godtgørelse for manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis. Tvistighedsnævnet har også efter afsigelsen af denne dom fastholdt sin tidligere praksis, hvorefter manglende angivelse i uddannelsesaftalen af, hvilken overenskomst der er gældende for uddannelsesområdet, som udgangspunkt berettiger eleven til en godtgørelse på 10.000 kr. Således fik eleven f.eks. i Tvistighedsnævnets kendelse af 9. februar 2011 i sag 11.2010 tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr. under hensyn til, at den manglende oplysning om overenskomst havde ført til tvist om ikke ubetydelige lønbeløb. I Tvistighedsnævnets kendelse af 27. juni 2011 i sag 72.2010 blev der også tilkendt eleven en godtgørelse på 10.000 kr., idet det udtaltes, at der havde været tvist om pension mv., og den manglende oplysning om overenskomsten inden for uddannelsesområdet havde været vildledende. I Tvistighedsnævnets kendelse af 15. december 2011 i sag 93.2010 blev der også tilkendt eleven 10.000 kr. i godtgørelse under hensyn til de problemstillinger, som den manglende oplysning om overenskomst havde medført.

I Tvistighedsnævnets kendelse af 18. maj 2011 i sag 54.2010 var der under pkt. 8 om "kollektiv overenskomst" anført "Kristelig Overenskomst med indu-

---

strien”. Henset til formuleringen i pkt. 8 i uddannelsesaftalen, der var indgået før afsigelsen af Østre Landsrets dom af 14. april 2010 om forståelsen af udtrykket “kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet”, og til den omstændighed, at virksomheden aftalemæssigt var omfattet af Kristelig Arbejdsgiverforenings overenskomst, fandt Tvistighedsnævnet, at der ikke var grundlag for at fastslå, at virksomheden havde overtrådt ansættelsesbevisloven. Virksomheden blev derfor frifundet for kravet om godtgørelse.

I Tvistighedsnævnets kendelse af 25. juli 2011 i sag 67.2010 tog nævnet bl.a. stilling til, hvilken betydning en indgået provisionsaftale havde for elevens løn under skoleophold. Den aftalte løn var højere end mindstebetalingen efter den for uddannelsesområdet gældende overenskomst. Provisionsordningen forudsatte efter sit indhold, at der var foretaget et konkret salg af produkter. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i et krav på betaling af et skønsmæssigt fastsat provisionsbeløb under ferie, men fandt ikke, at der var hjemmel til betaling af en skønsmæssig provision under skoleophold, da skoleophold ikke var omfattet af funktionærlovens § 9, stk. 3, og da noget sådant heller ikke fulgte af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 1 og 2.

Også i 2011 har der været forelagt nævnet spørgsmål om seksuel chikane over for elever. Det gøres ofte gældende af eleverne, at der ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse må tages hensyn til det særlige forhold, der er mellem elever og praktiksted. Et sådant synspunkt er ikke slået igennem i Tvistighedsnævnets praksis. Således blev der i en kendelse af 21. oktober 2011 i sag 57.2010 udmålt en godtgørelse på 25.000 kr., hvilket var i overensstemmelse med godtgørelsesniveauet inden for det øvrige arbejdsmarked. Der blev ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse taget hensyn til omfanget og karakteren af sexchikanen, som havde omfattet såvel berøringer som verbale ytringer, og til, at eleven kun i begrænset omfang havde sagt fra.



I Tvistighedsnævnets kendelse af 19. januar 2011 i sag 05.2010 blev der i overensstemmelse med elevernes påstand udmålt en godtgørelse på 50.000 kr. til hver af dem for seksuel chikane. Det skal dog her bemærkes, at virksomheden var gået konkurs, og konkursboet ikke havde ønsket at indtræde i sagen.

Som det fremgår af afsnittet om statistik, er antallet af indbragte sager for Tvistighedsnævnet faldet med 14 procent. Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i 2011, fra sagens anlæg og til dens afslutning, var 13 måneder. Sagsbehandlingstiden fra en sag bliver behandlet, og indtil der bliver afsagt kendelse i sagen, var i 2010 23,4 dage og i 2011 20 dage.

Jeg er nytiltrådt formand for Tvistighedsnævnet fra 1. januar 2012, efter at landsdommer Mogens Kroman fratrådte med udgangen af 2011.

Jeg vil gerne takke for den meget positive modtagelse, jeg har fået af såvel Tvistighedsnævnets som Ankenævnets medlemmer, sekretariatets medarbejdere og Tvistighedsnævnets "brugere". En særlig tak til fuldmægtig Pernille Ulla Knudsen, der er fratrådt som leder af sekretariatet i efteråret 2011 efter at have ført Tvistighedsnævnet sikkert gennem den lovændring og de ændringer i bekendtgørelsen for Tvistighedsnævnet, der trådte i kraft pr. 1. juli 2012. Nogle af disse ændringer er nævnt i afsnittet om "Information fra sekretariatet", og jeg er sikker på, at ændringerne også vil give anledning til nærmere omtale i årsberetningen for 2012.

## **Tine Vuust**

Formand for Tvistighedsnævnet og Ankenævnet  
vedrørende Praktikvirksomheder





---

# Del 1 Tvistighedsnævnet

---

---

# Tvistighedsnævnets medlemmer og sekretariat

## **Formand**

Landsdommer Mogens Kroman.

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

Landsdommer Tine Vuust.

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

## **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 Anja Kær Kold, fuldmægtig Laura Kjærulf, fuldmægtig Lotte Greve, stud.jur. Sara Mæhl-Christensen og stud.jur. Sibel Ajrulovska.

---

# 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 børne- og 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). Endvidere 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. Nævnet 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.

---

## 2. Information fra sekretariatet

### **Administrative omlægninger**

Tvistighedsnævnet gennemgik i 2011 nogle væsentlige administrative ændringer. Sekretariatsfunktionen blev fra 1. marts 2011 således flyttet fra Ministeriet for Børn og Undervisning til den nyoprettede Kvalitets- og Tilsynsstyrelse, som bl.a. fik til opgave at effektivisere nævnets sagsforberedende arbejde.

Som det første led i effektiviseringsprocessen gennemførte sekretariatet en overgang til elektronisk sagsbehandling. Omlægningen betød, at al korrespondance, herunder alle processkrifter, nu skal sendes til nævnet pr. e-mail. Sekretariatet vil i den forbindelse takke alle nævnets eksterne brugere for deres omstillingsparathed og for generelt at have taget positivt imod den nye kommunikationsform.

Som det andet led i effektiviseringsprocessen gennemførte sekretariatet i anden halvdel af 2011 en undersøgelse af nævnets sager fra 2005 til 2011 med henblik på at kortlægge årsagen til nævnets lange sagsbehandlingstid.

Undersøgelsen viste, at den lange sagsbehandlingstid i høj grad skyldes, at et meget stort antal sager – i visse perioder helt op til 50 procent af nævnets sager – blev aflyst med så kort varsel, at det ikke var muligt at behandle andre sager i stedet.

Sekretariatet vil derfor benytte lejligheden til at gøre nævnets eksterne brugere opmærksom på, at de kan medvirke til at nedbringe nævnets sagsbehandlingstid ved straks at give sekretariatet meddelelse, når en sag forliges, trækkes eller ønskes omberammet.

For så vidt angår omberømmelse af sager er der en forventning om, at bekendtgørelsens<sup>4</sup> nye regler om mødeindkaldelse vil føre til færre omberømmelser og dermed til en mere effektiv udnyttelse af nævnets ressourcer.

Endelig skal det nævnes, at sekretariatet i sommeren 2011 ansatte stud.jur. Sibel Ajrulovska, stud.jur. Maria-Cecilie Bolvig Bay og stud.jur. Sara Mæhl-Christensen til at være med til at varetage den daglige drift og til at sikre en effektiv og kvalificeret sagsbehandling i Tvistighedsnævnets sekretariat.

### **Sekretariatet for Tvistighedsnævnet**

---

# 3. Beskrivelse af en 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 baseret 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.

### 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 bestod i 2011 af i alt syv medlemmer:

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

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. Parterne afhøres af deres repræsentanter eller af Tvistighedsnævnets formand. Nævnets øvrige medlemmer har også mulighed for at stille spørgsmål til parterne.

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 m.v.).

Når sagen har været behandlet, vil nævnet ofte, efter at have voveret, tilkendegive, hvordan sagen vil blive afgjort, og bede parterne om at overveje, om de vil indgå forlig svarende til nævnets tilkendegivelse.

Hvis sagen ikke 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).

### 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 mæglingsforsøg – et referat
- Andre relevante dokumenter.

### I svaret skal indklagede (modparten)

---

- Angive indklagedes påstand – hvad vil indklagede opnå
- Redegøre for sin opfattelse af sagen
- Redegøre for, hvordan sagen bør afgøres
- Oplyse, om indklagede er enig i et eller flere krav
- Fremsende relevante dokumenter, som klager ikke har fremsendt.

---

## 4. Praksis

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

Kendelserne ligger i retsinformation samlet under lov om erhvervsuddannelser og findes her ved at klikke på linket: *Afgørelser truffet i henhold til denne retsforordning*.

Kendelserne vedrører et eller flere af nedennævnte emner:

- **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 f.eks. 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
- **Sygdom** (se Ophævelse af uddannelsesaftalen pkt. 2)
- **Særlige lønregulerings-spørgsmål**
- **Tortgodtgørelse** (godtgørelse for retsstridig krænkelse af frihed, fred, ære eller person)
- **Virksomhedsoverdragelse**
- **Udeblivelse,** bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet §§ 12-15

## Afvisning/Bortfald

*Ingen kendelse*

## Ansættelsesbevisloven

*Kendelse af 15. december 2011 i sag 93.2010*

Den 25. januar 2008 indgik parterne en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som tømrer med uddannelsesperiode fra den 8. november 2007 til den 1. april 2011. I uddannelsesaftalen var intet anført om kollektiv overenskomst. Den 12. marts 2010 modtog eleven en opsigelse begrundet i manglende ordretilgang, og han fik sidste gang løn den 15. marts 2010. Eleven nedlagde for Tvistighedsnævnet endelig påstand om betaling af 30.000 kr. vedrørende ophævelse af uddannelsesaftalen, 10.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og 104.986,75 kr. vedrørende manglende løn m.v. frem til den 12. marts 2010. Sagen blev første gang forhandlet i Tvistighedsnævnet den 11. august 2011, hvor virksomheden ikke mødte, og der blev herefter

den 16. september 2011 afsagt kendelse i sagen, hvor eleven fik medhold i en del af det dengang påståede krav svarende til elevens endelige påstand. Sagen blev genoptaget, da det viste sig, at arbejdsgiveren ikke var blevet indkaldt til forhandlingen den 11. august 2011, og sagen blev forhandlet på ny den 1. december 2011, hvor virksomheden var repræsenteret og erklærede sig enig i kravet på 30.000 kr. vedrørende ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i det fremsatte lønkrav m.v., idet det af virksomheden anførte om overarbejde og pauser ikke kunne føre til andet resultat. Tvistighedsnævnet gav endvidere under hensyn til de problemstillinger, som den manglende oplysning om overenskomst havde medført, eleven medhold i kravet om godtgørelse på 10.000 kr. i medfør af ansættelsesbevisloven.

*Kendelse af 27. juni 2011 i sag 72.2010*

Mellem eleven og virksomheden blev der den 2. juli 2007 indgået ud-

dannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som advokatsekretær med uddannelsesperiode fra den 2. juli 2007 til den 1. juli 2009. Sagen blev indbragt for Tvistighedsnævnet med påstand om, at virksomheden skulle indbetale 32.555,69 kr. til pension og fritvalgskonto samt 8.021,50 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, svarende til 8 ugers løn. Der var i uddannelsesaftalens pkt. 8 ikke anført noget ud for "Kollektiv overenskomst". Virksomheden havde oplyst, at man ikke havde tegnet overenskomst og havde afvist at betale noget beløb til pensionskonto og fritvalgskonto. Tvistighedsnævnet udtalte, at efter Højesterets dom vedrørende søgnehelligdagsbetaling (UfR 2011.763) og Tvistighedsnævnets praksis havde eleven krav på pensionsindbetaling og fritvalgskonto som opgjort. Da den manglende pension m.v. havde forårsaget tvist, og ansættelsesbeviset ved den manglende oplysning om overenskomsten inden for uddannelsesområdet havde været vildledende, fik eleven tillige med-

---

hold i påstanden om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

Sagen er indbragt for domstolene, og der foreligger ved udsendelse af denne årsberetning endnu ikke en domstolsafgørelse.

---

*Kendelse af 18. maj 2011 i sag 54.2010*

Der blev den 22. marts 2007 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som elektriker med uddannelsesperiode fra den 19. marts 2007 til den 30. april 2010. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om bl.a. 25.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det i uddannelsesaftalens pkt. 8 under "Kollektiv overenskomst" var anført: "Kristelig Overenskomst med industrien". Tvistighedsnævnet udtalte, at nævnets kendelse af 11. november 2008 i sag 18.2007<sup>5</sup> vedrørende krav på løn efter den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet blev indbragt for domstolene, hvor Østre Landsret afsagde dom den 14. april 2010 i overensstem-

melse med Tvistighedsnævnets resultat, og at Højesteret i dommen af 6. december 2010 fastslog, at søgnehellidagsbetaling er omfattet af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Henset til formuleringen i pkt. 8 i uddannelsesaftalen, tidspunktet for udfyldelsen heraf og den omstændighed, at virksomheden aftalemæssigt var omfattet af Kristelig Arbejdsgiverforenings overenskomst samt tidspunktet for afsigelsen af de nævnte domme, fandt Tvistighedsnævnet, at der ikke var grundlag for at fastslå, at indklagede havde overtrådt ansættelsesbevisloven, jf. også Tvistighedsnævnets kendelse af 13. juli 2010 i sag 97.2009. Arbejdsgiveren blev herefter frifundet for kravet om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

---

*Kendelse af 23. februar 2011 i sag 25.2010*

Mellem eleven og virksomheden A blev der den 18. februar 2006 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som tømrer med uddannelsesperiode fra den 30. januar 2006 til den 27. marts

2009. Af et tillæg til uddannelsesaftalen af 5. september 2008 indgået mellem eleven og virksomheden B fremgik bl.a., at uddannelsesaftalen ændredes pr. 23. juni 2008, idet A var i betalingsstandsning. Eleven rejste efter uddannelsesaftalens ophør krav om betaling af pension af løn udbetalt af A og om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet fandt efter de foreliggende oplysninger, herunder om at medarbejderne i B anvendte samme værktøj, samme arbejdstøj og arbejdede på samme projekter som i det tidligere selskab, at der var tale om en virksomhedsoverdragelse fra A til B. B skulle derfor betale pensionsbeløbet til eleven, ligesom B også hæftede for kravet om godtgørelse for overtrædelse af ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. som følge af manglende oplysning om overenskomst i uddannelsesaftalen.

---

*Kendelse af 9. februar 2011 i sag 11.2010*

Sagen vedrørte ophør af en aftale om kontoruddannelse i forbindelse med, at virksomheden flyttede fra

Århus til Fredericia. Der forelå ikke i forbindelse med virksomhedens flytning nogen skriftlig ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven forklarede under sagen, at hun blev orienteret om virksomhedens flytning 3 uger forinden og tilbudt fremover at arbejde i Fredericia, men ikke ønskede dette. Tvistighedsnævnet udtalte, at flytningen af arbejdsstedet indebar en så væsentlig ændring af arbejdsvilkårene, at eleven ikke var forpligtet til at acceptere den. Ophøret af uddannelsesaftalen måtte under disse omstændigheder betragtes som en uberettiget ophævelse fra virksomhedens side, der berettigede eleven til erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden. Derimod fandtes eleven ikke tillige at have krav på godtgørelse for tab af uddannelsesgode eller godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2b i anledning af ophævelsen. Tvistighedsnævnet udtalte endvidere, at eleven efter nævnets praksis og Højesterets dom af 6. december 2010 havde krav på lønregulering som påstået, ligesom hun under hensyn til, at den manglende oplysning om overenskomst

havde ført til tvist om ikke ubetydelige lønbeløb, fik tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven.

**Kendelse af 19. januar 2011 i sag 05.2010**  
Sagen vedrørte godtgørelse for seksual chikane til to kvindelige kosmetikelever, jf. ligebehandlingslovens § 4, godtgørelse for tab af uddannelsesgode, godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis og efterbetaling af løn. Virksomheden var efterfølgende blevet erklæret konkurs, og konkursboet ønskede ikke at indtræde i sagen. Tvistighedsnævnet udtalte, at således som sagen var oplyst, var elevernes ophævelse af uddannelsesaftalerne berettiget, og der tilkendtes dem hver en godtgørelse med 50.000 kr. for ophævelse af uddannelsesaftalen, 50.000 kr. efter ligebehandlingsloven og 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, ligesom deres efterbetalingskrav blev delvist imødekommet, idet de ikke fandtes at have krav på svindeløn for alenetimer.

**Københavns Byrets dom af 25. maj 2011**  
(BS 13A-1896/2010)  
(omtalt i årsberetningen 2010)

### Ferieloven

*Ingen kendelse*

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

*Ingen kendelse*

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

*Ingen kendelse*

### Funktionærloven

**Kendelse af 25. juli 2011 i sag 67.2010**  
Der var mellem virksomheden og eleven den 9. februar 2009 indgået

---

en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes til salgsassistent. Af uddannelsesaftalen og den mellem parterne særskilt indgåede ansættelseskontrakt fremgik bl.a., at den faste løn var 11.500 kr. pr. måned, og at den var højere end den gældende mindstebetaling for elever. I ansættelsesaftalen var endvidere anført, at eleven var omfattet af en provisionsordning, som gav provision pr. solgt produkt. Eleven havde afholdt 2 ugers ferie i august 2009 og var på 8 ugers skoleophold fra uge 43-50, hvortil kom, at eleven i uge 51 havde fri til eksamenslæsning og eksamen. Eleven krævede provision i disse perioder med 3.685,48 kr. vedrørende de to ugers ferie og 16.480,36 kr. inklusive feriegodtgørelse vedrørende de 9 ugers skoleophold. Provisionsbeløbene var udregnet på baggrund af den gennemsnitlige udbetaling af provision for marts-oktober 2009. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i provisionskravet under de to ugers ferie, men dog kun med 2.450 kr., idet man fandt det mere retvisende at tage udgangspunkt i gennemsnits-

provisionen for maj til september 2009. Vedrørende provisionskravet i forbindelse med elevens skoleophold udtalte Tvistighedsnævnet, at eleven havde fået udbetalt den faste løn under skoleopholdet i overensstemmelse med erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 1 og 2, jf. § 52. Provisionsaftalen forudsatte, at der af den ansatte var foretaget konkrete produktsalg, og en udbetaling af en skønsmæssig provision i perioder, hvor den ansatte rent faktisk ikke havde haft konkret produktsalg, forudsatte, at der var hjemmel her til, jf. funktionærlovens § 9, stk. 3, og ferielovens § 23, stk. 2. Tvistighedsnævnet fandt ikke skoleophold omfattet af funktionærlovens § 9, stk. 3, og fandt heller ikke, at det fulgte af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 1 og 2, at eleven havde krav på skønsmæssigt opgjort provision under skoleophold. Som følge heraf blev arbejdsgiveren frifundet for denne del af det rejste krav.

## Hjemvisning til fagligt udvalg

*Ingen kendelse*

## Injurier

*Ingen kendelse*

## Konkurrerende overenskomster

*Ingen kendelse*

---

*Østre Landsrets dom af 30. juni 2011  
(B-1965-10)  
(omtalt i årsberetningen 2010)*

**Ligebehandlingsloven;** forskelsbehandling på grund af køn, herunder f.eks. graviditet, barsel, chikane og sexchikane

*Kendelse af 21. oktober 2011 i sag 57.2010*  
Mellem virksomheden og eleven blev der den 12. maj 2007 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som kok med ud-

dannelsesperiode fra den 16. maj 2007 til den 30. november 2009. Virksomheden havde ikke indgået overenskomst. Eleven sygemeldte sig den 17. oktober 2009 og blev ved arbejdsgiverens brev af 28. oktober 2009 anmodet om at møde på arbejde den 30. oktober 2009, samt idig med at det blev tilkendegivet, at lønnen ville blive tilbageholdt, indtil ansættelsesforholdet var bragt i orden. Eleven mødte ikke på arbejde. Den 27. november 2009 anmodede virksomheden kommunen om dagpengerefusion ved sygdom for perioden fra den 17. oktober 2009 til den 29. november 2009. Eleven underskrev denne anmodning med oplysning om, at der ikke var udbetalt løn for november måned, og at hun indtil kontraktudløb den 30. november 2009 havde været syg. Eleven rejste for Tvistighedsnævnet krav om betaling af 100.497,06 kr. i forskudttidstillæg, kost under skoleophold og sygdom, særlige løntillæg, feriefridage, pension, restferie og løn for november 2009, opgjort på grundlag af elevoverenskomst for hotel- og restaurationsområ-

det indgået af HORESTA og 3F, samt 75.000 kr. i godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Eleven havde vedrørende sidstnævnte krav forklaret bl.a., at arbejdsgiverens ægtefælle i hendes påhør til en mandlig gæst havde sagt: ”Skal vi se, om denne fluesmækker kan få hendes brystvorter til at stivne?”, mens han gik hen imod hende med en elektrisk fluesmækker. Tvistighedsnævnet gav efter sin og domstolens praksis eleven medhold i efterbetalingskrav som opgjort af eleven, idet virksomheden efter de foreliggende oplysninger om sygemelding i oktober og det efterfølgende forløb, herunder modtagelse af lægeerklæring og anmodning om dagpengerefusion, ikke havde grundlag for ikke at betale løn for november 2009. Vedrørende krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven lagde Tvistighedsnævnet efter bevisførelsen til grund, at eleven af arbejdsgiverens ægtefælle igennem lang tid var blevet udsat for stærkt nedsættende skældsord med seksuelle undertoner og i to tilfælde var udsat for sexchikane i forbindelse med en

fluesmækker og berøring af hendes bryst med hånden. Det blev endvidere lagt til grund, at arbejdsgiveren i hvert fald var bekendt med ægtefællens højroastede og hyppige verbale ytringer og episoden vedrørende fluesmækkeren. Under disse omstændigheder fandt Tvistighedsnævnet, at eleven havde krav på godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14, jf. § 4, jf. § 1, stk. 6, jf. stk. 4. Godtgørelsen fastsattes efter omfanget og karakteren af sexchikanen, sammenholdt med at eleven kun i begrænset omfang havde sagt fra, til 25.000 kr.

---

*Kendelse af 27. juli 2011 i sag 70.2010*

Mellem virksomheden og eleven var der den 8. april 2008 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som klinikassistent. Arbejdsgiveren ophævede den 28. maj 2009 ensidigt uddannelsesaftalen begrundet i elevens opførsel og gentagne trusler på liv og legeme over for tandlægen og klinikens øvrige personale. Eleven bestred dette og anførte bl.a., at hun havde været

---

udsat for sexchikane. Under sagen rejste eleven krav om erstatning for uberettiget ophævelse efter funktionærlovens § 3 med 33.879 kr., godtgørelse for tab af uddannelsesgode med 30.000 kr., godtgørelse for seksuel chikane med 50.000 kr. og efterregulering. Vedrørende oplysningen bemærkede Tvistighedsnævnet, at politiet ikke havde rejst sigtelse mod eleven efter en politianmeldelse om telefontrusler. Der fandtes heller ikke efter bevisførelsen i øvrigt grundlag for at antage, at det var eleven, der stod bag disse trusler. Da der vedrørende de øvrige kritikpunkter, som arbejdsgiveren havde forklaret om under sagen, i givet fald burde have været givet eleven en advarsel før eventuel ophævelse af uddannelsesaftalen, fandt Tvistighedsnævnet herefter samlet set, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke var berettiget. Der tilkendtes eleven erstatning for den uberettigede ophævelse efter funktionærlovens § 3 som påstået, men ikke yderligere godtgørelse for tab af uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven. Tvistighedsnævnet

fandt efter bevisførelsen, at der ikke var en formodning om, at der var udøvet seksuel chikane mod eleven, hvorfor arbejdsgiveren frifandtes for påstanden om godtgørelse herfor. Elevens krav på efterregulering blev taget til følge, idet parterne tilkendegav, at i det omfang det senere måtte vise sig, at der var sket betaling heraf, ville der blive taget hensyn hertil ved den endelige opgørelse af kravet.

---

*Kendelse af 19. januar 2011 i sag 05.2010*  
Sagen vedrørte godtgørelse for seksuel chikane til to kvindelige kosmetikelever, jf. ligebehandlingslovens § 4, godtgørelse for tab af uddannelsesgode, godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis og efterbetaling af løn. Virksomheden var efterfølgende blevet erklæret konkurs, og konkursboet ønskede ikke at indtræde i sagen. Tvistighedsnævnet udtalte, at således som sagen var oplyst, var elevernes oplysninger om ophævelse af uddannelsesaftalerne berettiget, og der tilkendtes dem hver en godtgørelse med 50.000 kr.

for ophævelse af uddannelsesaftalen, 50.000 kr. efter ligebehandlingsloven og 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, ligesom deres efterbetalingskrav blev delvist imødekommet, idet de ikke fandtes at have krav på svendeløn for alenetimer.

## Ligelønsloven

### Ingen kendelse

## Lønbegrebet, EUL § 55, stk. 2

*Kendelse af 22. november 2011 i sag 53.2010*  
Virksomheden var ikke omfattet af en overenskomst. Det fremgik af uddannelsesaftalens pkt. 8, at lønnen var højere end den gældende mindsteløn og var fastsat til 16.396,46 kr. pr. måned. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med endelig påstand om betaling af 60.598,15 kr. for manglende pension. Arbejdsgiveren bestred kravet navnlig under henvisning til, at lønnen var aftalt højere end mind-





stelønnen og således også kunne rumme pensionsdelen, som man i øvrigt ikke var bekendt med, samt at eleven i givet fald ikke havde krav på pension fra begyndelsen af ansættelsesforholdet og i øvrigt havde fortabt et eventuelt krav ved passivitet, idet man ikke havde fremsat det samtidig med krav om ferietillæg. Tvistighedsnævnet udtalte, at efter nævnets praksis havde eleven krav på pension i medfør af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Tvistighedsnævnet anså det for bevist, at eleven forud for ansættelsen havde arbejdsmarkedspension og således havde krav på pension hos arbejdsgiveren fra starten af ansættelsen, jf. overenskomstens § 28, stk. 2. Der forelå efter nævnets opfattelse ikke passivitet eller andre omstændigheder, der kunne nedsætte eller fjerne kravet, hvorfor der blev

givet eleven medhold i den nedlagte påstand.

---

*Kendelse af 21. oktober 2011 i sag 60.2010 og 61.2010*

Mellem virksomheden og to elever var der indgået uddannelsesaftaler om kontoruddannelse med speciale i administration. Sagen drejede sig om pension, herunder hvilken kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, der var gældende for parterne. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter bevisførelsen måtte lægges til grund, at den overenskomst, der ville være gældende for virksomheden, var Landsoverenskomst for Kontor og Lager indgået mellem DI Overenskomst II og HK Privat samt HK Handel, idet virksomheden var medlem af DIO II. Overenskomsten var imidlertid ikke i kraft for virksomhedens ansatte på grund af 50%-reglen.

Denne overenskomsts parter var blandt de uddannelsesansvarlige og forhandlingsberettigede organisationer. Som følge heraf måtte denne overenskomst anses for en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. I dette tilfælde, hvor også overenskomsten indgået med Dansk Erhverv Arbejdsgiver var en overenskomst inden for området, fandt Tvistighedsnævnet, at spørgsmålet, om eleverne havde krav på pension, skulle afgøres på baggrund af DIO II-overenskomsten, som var den overenskomst, virksomheden som medlem af DIO II principielt var omfattet af. Da det i denne overenskomsts § 5 om pension og gruppelevsforikring udtrykkeligt er anført, at aftalen ikke omfatter elever, og da der i øvrigt ikke er bestemmelser i denne overenskomst, der giver elever hjemmel

---

til pension, blev virksomheden frifundet.

---

*Kendelse af 25. juli 2011 i sag 67.2010*

Der var mellem virksomheden og eleven den 9. februar 2009 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes til salgsassistent. Af uddannelsesaftalen og den mellem parterne særskilt indgåede ansættelseskontrakt fremgik bl.a., at den faste løn var 11.500 kr. pr. måned, og at den var højere end den gældende mindstebetaling for elever. I ansættelsesaftalen var endvidere anført, at eleven var omfattet af en provisionsordning, som gav provision pr. solgt produkt. Eleven havde afholdt 2 ugers ferie i august 2009 og var på 8 ugers skoleophold fra uge 43-50, hvortil kom, at eleven i uge 51 havde fri til eksamenslæsning og eksamen. Eleven krævede provision i disse perioder med 3.685,48 kr. vedrørende de to ugers ferie og 16.480,36 kr. inklusive feriegodtgørelse vedrørende de 9 ugers skoleophold. Provisionsbeløbene var udregnet på baggrund af den gen-

nemsnitlige udbetaling af provision for marts-oktober 2009. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i provisionskravet under de to ugers ferie, men dog kun med 2.450 kr., idet man fandt det mere retvisende at tage udgangspunkt i gennemsnitsprovisionen for maj til september 2009. Vedrørende provisionskravet i forbindelse med elevens skoleophold udtalte Tvistighedsnævnet, at eleven havde fået udbetalt den faste løn under skoleopholdet i overensstemmelse med erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 1 og 2, jf. § 52. Provisionsaftalen forudsatte, at der af den ansatte var foretaget konkrete produktsalg, og en udbetaling af en skønsmæssig provision i perioder, hvor den ansatte rent faktisk ikke havde haft konkret produktsalg, forudsatte, at der var hjemmel hertil, jf. funktionærlovens § 9, stk. 3, og ferielovens § 23, stk. 2. Tvistighedsnævnet fandt ikke skoleophold omfattet af funktionærlovens § 9, stk. 3, og fandt heller ikke, at det fulgte af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 1 og 2, at eleven havde krav på skønsmæssigt opgjort provision

under skoleophold. Som følge heraf blev arbejdsgiveren frifundet for denne del af det rejste krav.

---

*Kendelse af 27. juni 2011 i sag 72.2010*

Mellem eleven og virksomheden blev der den 2. juli 2007 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som advokatsekretær med uddannelsesperiode fra den 2. juli 2007 til den 1. juli 2009. Sagen blev indbragt for Tvistighedsnævnet med påstand om, at virksomheden skulle indbetale 32.555,69 kr. til pension og fritvalgskonto samt 8.021,50 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, svarende til 8 ugers løn. Der var i uddannelsesaftalens pkt. 8 ikke anført noget ud for "Kollektiv overenskomst". Virksomheden havde oplyst, at man ikke havde tegnet overenskomst og havde afvist at betale noget beløb til pensionskonto og fritvalgskonto. Tvistighedsnævnet udtalte, at efter Højesterets dom vedrørende søgnehellighedsbetaling (UfR 2011.763 H) og Tvistighedsnævnets praksis havde eleven krav på pensionsind-

betaling og fritvalgskonto som opgjort. Da den manglende pension m.v. havde forårsaget tvist, og ansættelsesbeviset ved den manglende oplysning om overenskomsten inden for uddannelsesområdet havde været vildledende, fik eleven tillige medhold i påstanden om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

Sagen er indbragt for domstolene, og der foreligger ved udsendelse af denne årsberetning endnu ikke en domstolsafgørelse.

---

*Kendelse af 2. maj 2011 i sag 46.2010*

Der var mellem eleven og virksomheden den 16. december 2005 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som kok med uddannelsesperiode fra den 2. januar 2006 til den 28. februar 2009. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at arbejdsgiveren skulle betale i alt 89.208,81 kr. i betaling for overtid, herunder manglende spisepauser, efterbetaling af lønregulering, feriepenge og såvel arbejdsgivers som

elevens pensionsbidrag. Kravet var opgjort på grundlag af 3F-overenskomsten på uddannelsesområdet. Arbejdsgiveren havde under sagen fremlagt et udateret tillæg til uddannelsesaftale underskrevet af parterne, hvoraf det fremgik, at timer, beregnet i gennemsnit pr. kvartal, ud over 160 pr. måned, skulle afregnes med 95 kr. pr. time, og eventuelle "underskudstimer" overførtes til næste kvartal, samt at der skulle fradrages en halv times pause dagligt. Tvistighedsnævnet udtalte, at eleven i henhold til retspraksis og Tvistighedsnævnets praksis havde krav på løn, herunder betaling for overtid, forskudttid, pension m.v., der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, og gav eleven fuldt medhold i de opgjorte krav.

---

*Kendelse af 21. marts 2011 i sag 42.2010*

Eleven indgik den 8. oktober 2008 uddannelsesaftale med virksomheden, hvorefter hun skulle kontoruddannes. Den for uddannelsesområdet gældende overenskomst

var Kontor- og Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat, der hjemlede ret til pension og fritvalgskonto. Arbejdsgiveren ville imidlertid ikke betale disse beløb under henvisning til, at pension ikke var en del af den aftalte løn. Sagen blev herefter indbragt af eleven for Tvistighedsnævnet med krav om betaling af såvel arbejdsgiverens som lønmodtagerens pensionsbidrag for den forløbne periode, samt et beløb vedrørende fritvalgskonto. Tvistighedsnævnet fandt under henvisning til Højesterets domme, UfR 1994 s. 907/2 og UfR 2011 s. 763, der fastslår, at pension og søgnehellingsbetaling er løn, samt Tvistighedsnævnets praksis i øvrigt, at eleven skulle have medhold i de rejste krav.

---

*Kendelse af 9. februar 2011 i sag 11.2010*

Sagen vedrørte ophør af en aftale om kontoruddannelse i forbindelse med, at virksomheden flyttede fra Århus til Fredericia. Der forelå ikke i forbindelse med virksomhedens

---

flytning nogen skriftlig ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven forklarede under sagen, at hun blev orienteret om virksomhedens flytning 3 uger forinden og tilbudt fremover at arbejde i Fredericia, men ikke ønskede dette. Tvistighedsnævnet udtalte, at flytningen af arbejdsstedet indebar en så væsentlig ændring af arbejdsvilkårene, at eleven ikke var forpligtet til at acceptere den. Ophøret af uddannelsesaftalen måtte under disse omstændigheder betragtes som en uberettiget ophævelse fra virksomhedens side, der berettigede eleven til erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden. Derimod fandtes eleven ikke tillige at have krav på godtgørelse for tab af uddannelsesgode eller godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2b i anledning af ophævelsen. Tvistighedsnævnet udtalte endvidere, at eleven efter nævnets praksis og Højesterets dom af 6. december 2010 havde krav på lønregulering som påstået, ligesom hun under hensyn til, at den manglende oplysning om overenskomst havde ført til tvist om ikke ubetyde-

lige lønbeløb, fik tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven.

### 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, væsentlig misligholdelse
  - 1.1.1. Elevers erstatningskrav

---

*Kendelse af 15. december 2011 i sag 93.2010*

Den 25. januar 2008 indgik parterne en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som tømrer med uddannelsesperiode fra den 8. november 2007 til den 1. april 2011. I uddannelsesaftalen var intet anført om kollektiv overenskomst. Den 12. marts 2010 modtog eleven en opsigelse begrundet i manglende ordretilgang, og han fik sidste gang løn den 15. marts 2010. Eleven nedlagde for Tvistighedsnævnet endelig påstand om betaling af 30.000 kr. vedrørende ophævelse af uddannelsesaftalen, 10.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og 104.986,75 kr. vedrørende manglende løn m.v. frem til den 12. marts 2010. Sagen blev første gang for-

handlet i Tvistighedsnævnet den 11. august 2011, hvor virksomheden ikke mødte, og der blev herefter den 16. september 2011 afsagt kendelse i sagen, hvor eleven fik medhold i en del af det dengang påståede krav svarende til elevens endelige påstand. Sagen blev genoptaget, da det viste sig, at arbejdsgiveren ikke var blevet indkaldt til forhandlingen den 11. august 2011, og sagen blev forhandlet på ny den 1. december 2011, hvor virksomheden var repræsenteret og erklærede sig enig i kravet på 30.000 kr. vedrørende ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i det fremsatte lønkrav m.v., idet det af virksomheden anførte om overarbejde og pauser ikke kunne føre til andet resultat. Tvistighedsnævnet gav endvidere under hensyn til de problemstillinger, som den manglende oplysning om overskudsindkomst havde medført, eleven medhold i kravet om godtgørelse på 10.000 kr. i medfør af ansættelsesbevisloven.

---

*Kendelse af 22. november 2011 i sag 50.2010*  
Virksomheden havde indgået uddannelsesaftaler med A og B om uddannelse som kok for perioderne henholdsvis fra den 1. marts 2007 til den 28. februar 2010 og fra den 1. marts 2009 til den 30. maj 2012. Den 30. april 2009 ophævede A ensidigt uddannelsesaftalen og fremsatte for Tvistighedsnævnet krav om 50.000 kr. for mistet læreplads, mens virksomheden på sin side nedlagde påstand om frifindelse og om, at A skulle betale 20.000 kr. i erstatning for brudt uddannelsesaftale samt 1.000 kr., stjålet fra kassen. B nedlagde også påstand om betaling af 50.000 kr. for mistet læreplads og herudover påstand om betaling af 42.413,67 kr. for manglende løn, overtid, forskudttidstillæg, helligdagsbetaling, kørsel, feriefri dage og feriepenge. Kravet vedrørende kørsel omhandlede kørsel ved brug af elevens forældres bil og i forbindelse hermed transport af madvarer m.v. til arbejdsstedet. For B's vedkommende var der under sagen fremlagt et dokument om ophævelse af uddannelsesaftalen efter gensidig af-

tale, underskrevet den 9. juni 2009. Eleven forklarede under sagen bl.a., at da han skulle underskrive uddannelsesaftalen fik han tre forskellige papirer, som han skulle skrive under på. Papirerne var blevet holdt således, at han ikke kunne se, hvad der stod i dokumenterne, men han regnede med, at alt var i orden. Det fremlagte dokument om gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen måtte være et af disse tre dokumenter, idet eleven nægtede at have underskrevet et ophævelsesdokument på tidspunktet for uddannelsesaftalens ophør. Tvistighedsnævnet lagde vedrørende A til grund, at A's ophævelse af uddannelsesaftalen bl.a. var begrundet i beskyldningen om, at hun havde stjålet 1.000 kr. fra kassen. Navnlig som følge af, at beskyldningen om tyveri var udokumenteret og af virksomheden fastholdt, selvom en politianmeldelse ikke havde ført til en sigtelse mod eleven, fandt Tvistighedsnævnet, at hun havde krav på en erstatning som påstået. Hun blev som følge heraf frifundet for arbejdsgiverens krav. Vedrørende B udtaltes det, at

---

da der alene var afgivet forklaring af eleven om forløbet frem til ophævelsen, måtte man lægge elevens forklaring til grund, og herefter fik eleven medhold i kravet om erstatning på 50.000 kr. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at eleven havde et vist krav på overarbejde, der skøns-mæssigt kunne fastsættes til 20.000 kr. inkl. feriegodtgørelse, mens kravet vedrørende udgifter til transport blev afvist, allerede fordi det ikke var dokumenteret.

---

*Kendelse af 27. juli 2011 i sag 70.2010*

Mellem virksomheden og eleven var der den 8. april 2008 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som klinikassistent. Arbejdsgiveren ophævede den 28. maj 2009 ensidigt uddannelsesaftalen begrundet i elevens opførsel og gentagne trusler på liv og lemme over for tandlægen og klinikens øvrige personale. Eleven bestred dette og anførte bl.a., at hun havde været udsat for sexchikane. Under sagen rejste eleven krav om erstatning for uberettiget ophævelse efter funk-

tionærlovens § 3 med 33.879 kr., godtgørelse for tab af uddannelses-gode med 30.000 kr., godtgørelse for seksuel chikane med 50.000 kr. og efterregulering. Vedrørende ophævelsen bemærkede Tvistighedsnævnet, at politiet ikke havde rejst sigtelse mod eleven efter en politi-anmeldelse om telefontrusler. Der fandtes heller ikke efter bevisførelsen i øvrigt grundlag for at antage, at det var eleven, der stod bag disse trusler. Da der vedrørende de øvrige kritikpunkter, som arbejdsgiveren havde forklaret om under sagen, i givet fald burde have været givet eleven en advarsel før eventuel ophævelse af uddannelsesaftalen, fandt Tvistighedsnævnet herefter samlet set, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke var berettiget. Der tilkendtes eleven erstatning for den uberettigede ophævelse efter funktionærlovens § 3 som påstået, men ikke yderligere godtgørelse for tab af uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven. Tvistighedsnævnet fandt efter bevisførelsen, at der ikke var en formodning om, at der var udøvet seksuel chikane mod eleven,

hvorfor arbejdsgiveren frifandtes for påstanden om godtgørelse herfor. Elevens krav på efterregulering blev taget til følge, idet parterne tilkendegav, at i det omfang det senere måtte vise sig, at der var sket betaling heraf, ville der blive taget hensyn hertil ved den endelige opgørelse af kravet.

---

*Kendelse af 30. juni 2011 i sag 65.2010*

Der blev mellem eleven og virksomheden den 18. januar 2010 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som bygningsmaler med uddannelsesperiode fra den 18. januar 2010 til den 14. december 2012. Den 31. marts 2010 ophævede arbejdsgiveren mundtligt og ensidigt uddannelsesaftalen grundet manglende ordretilgang. Arbejdsgiveren underskrev dagen efter forligsmødet i sagen den 10. juni 2010 en skriftlig meddelelse til erhvervsskolen om ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at arbejdsgiveren skulle betale bl.a. 60.000 kr. i godtgørelse for

ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter elevens forklaring måtte lægges til grund, at arbejdsgiveren ophævede uddannelsesaftalen inden for prøvetiden, hvilket han var berettiget til, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2. Eleven havde derfor ikke krav på godtgørelse i anledning heraf.

---

*Kendelse af 22. juni 2011 i sag 80.2010*

Der blev den 9. februar 2009 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som bygningsstøber med uddannelsesperiode fra den 4. maj 2009 til den 30. marts 2012. Den 20. april 2010 ophævede arbejdsgiveren ensidigt uddannelsesaftalen begrundet i manglende ordretilgang. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter bevisførelsen ikke med fornøden sikkerhed var godtgjort, at en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen den 20. april 2010 var bristet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2 [ved en fejl angivet som 60, stk. 2], og at arbejdsgiveren derudover gjorde, hvad der var

muligt for at skaffe eleven en anden arbejdsplads. Eleven fik derfor medhold i påstanden om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen med 30.000 kr.

---

*Kendelse af 17. maj 2011 i sag 79.2010*

Der var mellem eleven og virksomheden den 15. januar 2010 indgået en uddannelsesaftale om uddannelse til vognmaler. Eleven anmodede i maj 2010 arbejdsgiveren om at få ophævet uddannelsesaftalen, men det blev ikke endeligt aftalt. I stedet ophævede arbejdsgiveren den 16. juni 2010 ensidigt uddannelsesaftalen under henvisning til samarbejdsvanskeligheder. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter bevisførelsen ikke var godtgjort, at der den 16. juni 2010 var grundlag for at fastslå, at eleven væsentligt havde misligholdt sine forpligtelser, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 1, hvorfor ophævelsen var uberettiget. Eleven fik derfor medhold i sit krav om en godtgørelse på 30.000 kr.

---

*Kendelse af 13. maj 2011 i sag 56.2010*

Mellem eleven og virksomheden var der den 1. juli 2009 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som kok. Eleven ophævede i december 2009 uddannelsesaftalen, fordi han ikke havde fået løn for november 2009, hvilket formentlig var begrundet i, at han havde afslået arbejdsgiverens krav om at møde på arbejde, mens han var på skole. Tvistighedsnævnet fandt ophævelsen berettiget og tilkendte eleven en godtgørelse herfor på 30.000 kr. samt manglende løn for den forudgående periode.

---

*Kendelse af 21. marts 2011 i sag 18.2010*

Eleven og virksomheden havde den 20. november 2008 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som multimedieanimatør med uddannelsesperiode fra den 1. december 2008 til den 31. maj 2011. Parterne afholdt den 26. maj 2009 et møde i anledning af påståede samarbejdsproblemer med deltagelse af skolens uddannelseskonsulent, der i forlængelse af mødet sendte en op-

---

hævelse af uddannelsesaftalen til virksomheden. I fremsendelsesbrevet anførtes det bl.a., at uddannelseskonsulenten havde afkrydset, at aftalen var ophævet "ensidigt af virksomheden" af hensyn til elevens dagpengemuligheder. Den 1. juni 2009 underskrev arbejdsgiveren ophævelsen af uddannelsesaftalen med virkning fra den 30. juni 2009. Eleven rejste efterfølgende krav om betaling af bl.a. en erstatning på 35.000 kr. og løn for juli og august 2009 i anledning af ophævelsen af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet udtalte, at ophævelsen var underskrevet af arbejdsgiveren som en ensidig ophævelse, og at det efter bevisførelsen ikke var godtgjort, at der i realiteten var tale om en gensidig ophævelse. Eleven havde derfor krav på erstatning som følge af ophævelsen med 30.000 kr., mens virksomheden blev frifundet for kravet om yderligere betaling af to måneders løn.

---

*Kendelse af 10. marts 2011 i sag 128.2009*  
Eleven og virksomheden indgik den

13. september 2007 en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som gastronom med uddannelsesperiode fra den 13. september 2007 til den 14. marts 2010. Den 6. oktober 2008 underskrev eleven en ophævelse af uddannelsesaftalen, som virksomheden modtog den 7. oktober 2008. Ophævelsen var begrundet i omfattende misligholdelse fra arbejdsgiverens side, idet eleven ikke lærte meget, var meget alene på arbejde og blev udsat for stress og pres, herunder at eleven i september 2008 modtog en vagtplan for uge 42, der var urimelig, idet eleven i strid med tidligere aftaler skulle arbejde alene hele ugen. Eleven rejste krav over for arbejdsgiveren om bl.a. 50.000 kr. i godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen, mens virksomheden krævede erstatning svarende til en halv månedsløn for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen fra elevens side. Tvistighedsnævnet udtalte, at elevens ophævelse efter bestemmelsen i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, om frist på 1 måned alene kunne begrundes i forholdet vedrø-

rende vagtplanen for uge 42. Allerede fordi eleven ikke havde drøftet denne vagtplan med arbejdsgiveren efter modtagelsen heraf, fandt Tvistighedsnævnet, at hendes ophævelse af uddannelsesaftalen var uberettiget. Arbejdsgiveren blev frifundet for elevens krav om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen og fik medhold i et krav på erstatning for uberettiget ophævelse på 8.500 kr., svarende til ca. en halv månedsløn.

---

*Kendelse af 23. februar 2011 i sag 09.2010*  
Mellem eleven og virksomheden blev der den 5. februar 2008 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som tømrer med uddannelsesperiode fra den 22. oktober 2007 til den 19. januar 2009. Parterne underskrev den 21. august 2009 et tillæg til uddannelsesaftalen med angivelse af, at uddannelsesaftalen blev ændret pr. 12. maj 2009 med en ny periode fra den 20. januar 2009 til den 21. august 2009. Eleven rejste efterfølgende krav om bl.a. godtgørelse for ophævelse af ud-





dannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet frifandt virksomheden for dette krav, idet man anførte, at da aftalen om uddannelsesaftalens ophør den 21. august 2009 var blevet underskrevet af eleven den 21. august 2009, måtte det betragtes som en gensidig aftale om, at uddannelsesaftalen ikke skulle fortsætte.

---

*Kendelse af 9. februar 2011 i sag 11.2010*

Sagen vedrørte ophør af en aftale om kontoruddannelse i forbindelse med, at virksomheden flyttede fra Århus til Fredericia. Der forelå ikke i forbindelse med virksomhedens flytning nogen skriftlig ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven forklarede under sagen, at hun blev orienteret om virksomhedens flytning 3 uger forinden og tilbudt fremover at arbejde i Fredericia, men ikke ønskede dette. Tvistighedsnævnet udtalte, at flytningen af arbejdsstedet

indebar en så væsentlig ændring af arbejdsvilkårene, at eleven ikke var forpligtet til at acceptere den. Ophøret af uddannelsesaftalen måtte under disse omstændigheder betragtes som en uberettiget ophævelse fra virksomhedens side, der berettigede eleven til erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden. Derimod fandtes eleven ikke tillige at have krav på godtgørelse for tab af uddannelsesgode eller godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2b i anledning af ophævelsen. Tvistighedsnævnet udtalte endvidere, at eleven efter nævnets praksis og Højesterets dom af 6. december 2010 havde krav på lønregulering som påstået, ligesom hun under hensyn til, at den manglende oplysning om overenskomst havde ført til tvist om ikke ubetydelige lønbeløb, fik tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven.

---

*Kendelse af 25. januar 2011 i sag 38.2010*

Sagen vedrørte arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen som følge af elevens fravær fra skolekurser. Eleven modtog på baggrund af 66 lektioners ikke godkendt fravær fra skolen den 11. september 2008 en advarsel om bl.a., at arbejdsgiveren fremover forventede mødestabilitet, og at lærekontrakten ville blive opsagt uden yderligere varsel, såfremt eleven ikke overholdt dette. Den 19. januar 2009 modtog arbejdsgiveren skriftlig indberetning fra skolen om, at eleven i relation til et ugekursus fra den 8. til den 12. december 2008 havde været fraværende onsdag og fredag samt to lektioner om torsdagen. Elevens uddannelsesaftale blev herefter ophævet den 19. januar 2009. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter bevisførelsen måtte lægges til grund, at arbejdsgiveren ikke på noget tidligere tidspunkt end uge 3 i 2009 var blevet bekendt med det ikke

---

godkendte fravær på to en halv dage i december 2008, og at man herefter fandt arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen berettiget og rettidig, hvorfor arbejdsgiveren blev frifundet for elevens krav om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen.

---

*Kendelse af 19. januar 2011 i sag 05.2010*  
Sagen vedrørte godtgørelse for seksuel chikane til to kvindelige kosmetikelever, jf. ligebehandlingslovens § 4, godtgørelse for tab af uddannelsesgode, godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis og efterbetaling af løn. Virksomheden var efterfølgende blevet erklæret konkurs, og konkursboet ønskede ikke at indtræde i sagen. Tvistighedsnævnet udtalte, at således som sagerne var oplyst, var elevernes ophævelse af uddannelsesaftalerne berettiget, og der tilkendtes dem hver en godtgørelse med 50.000 kr. for ophævelse af uddannelsesaftalen, 50.000 kr. efter ligebehandlingsloven og 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, ligesom deres

efterbetalingskrav blev delvist imødekommet, idet de ikke fandtes at have krav på svendeløn for alenetimer.

---

*Kendelse af 4. januar 2011 i sag 37.2010*  
Sagen vedrørte arbejdsgiverens ophævelse af en uddannelsesaftale som følge af, at eleven i strid med reglerne på arbejdspladsen vedrørende blandt andet sygdom, som mindre end en måned før sygdommens indtræden var indskærpet eleven på et lærlingemøde, ikke sygemeldte sig over for arbejdsgiveren om morgenen inden kl. 07.00, men først kl. 8.33. Eleven begrundede den sene sygemelding med, at han på grund af maveproblemer først var faldet i søvn ved 4-5 tiden om morgenen. Han havde i anledning af smerterne aftenen forinden kontaktet lægevagt og hentet medicin på apoteket, hvilket underbyggedes af en regning fra apoteket. Tvistighedsnævnet udtalte på denne baggrund, at hans forsinkede sygemelding ikke kunne karakteres som væsentlig misligholdelse af ansæt-

telsesforholdet, og at ophævelsen af uddannelsesaftalen derfor ikke var berettiget. Eleven fik, henset til at han var voksenlærling, tilkendt en erstatning på 50.000 kr., idet man ikke fandt, at der forelå skærpende omstændigheder, der kunne begrunde et højere beløb.

### **1.1.2. Arbejdsgiveres erstatningskrav**

*Kendelse af 22. november 2011 i sag 50.2010*  
Virksomheden havde indgået uddannelsesaftaler med A og B om uddannelse som kok for perioderne henholdsvis fra den 1. marts 2007 til den 28. februar 2010 og fra den 1. marts 2009 til den 30. maj 2012. Den 30. april 2009 ophævede A ensidigt uddannelsesaftalen og fremsatte for Tvistighedsnævnet krav om 50.000 kr. for mistet læreplads, mens virksomheden på sin side nedlagde påstand om frifindelse og om, at A skulle betale 20.000 kr. i erstatning for brudt uddannelsesaftale samt 1.000 kr., stjålet fra kassen. B nedlagde også påstand om betaling af 50.000 kr. for mistet læreplads

og herudover påstand om betaling af 42.413,67 kr. for manglende løn, overtid, forskudttidstillæg, helligdagsbetaling, kørsel, feriefridage og feriepenge. Kravet vedrørende kørsel omhandlede kørsel ved brug af elevens forældres bil og i forbindelse hermed transport af madvarer m.v. til arbejdsstedet. For B's vedkommende var der under sagen fremlagt et dokument om ophævelse af uddannelsesaftalen efter gensidig aftale, underskrevet den 9. juni 2009. Eleven forklarede under sagen bl.a., at da han skulle underskrive uddannelsesaftalen fik han tre forskellige papirer, som han skulle skrive under på. Papirerne var blevet holdt således, at han ikke kunne se, hvad der stod i dokumenterne, men han regnede med, at alt var i orden. Det fremlagte dokument om gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen måtte være et af disse tre dokumenter, idet eleven nægtede at have underskrevet et ophævelsesdokument på tidspunktet for uddannelsesaftalens ophør. Tvistighedsnævnet lagde vedrørende A til grund, at A's ophævelse af uddannelsesaftalen

bl.a. var begrundet i beskyldningen om, at hun havde stjålet 1.000 kr. fra kassen. Navnlig som følge af, at beskyldningen om tyveri var udokumenteret og af virksomheden fastholdt, selvom en politianmeldelse ikke havde ført til en sigtelse mod eleven, fandt Tvistighedsnævnet, at hun havde krav på en erstatning som påstået. Hun blev som følge heraf frifundet for arbejdsgiverens krav. Vedrørende B udtaltes det, at da der alene var afgivet forklaring af eleven om forløbet frem til ophævelsen, måtte man lægge elevens forklaring til grund, og herefter fik eleven medhold i kravet om erstatning på 50.000 kr. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at eleven havde et vist krav på overarbejde, der skønsmæssigt kunne fastsættes til 20.000 kr. inkl. feriegodtgørelse, mens kravet vedrørende udgifter til transport blev afvist, allerede fordi det ikke var dokumenteret.

---

*Kendelse af 10. marts 2011 i sag 128.2009*  
Eleven og virksomheden indgik den 13. september 2007 en uddannelses-

aftale, hvorefter eleven skulle uddannes som gastronom med uddannelsesperiode fra den 13. september 2007 til den 14. marts 2010. Den 6. oktober 2008 underskrev eleven en ophævelse af uddannelsesaftalen, som virksomheden modtog den 7. oktober 2008. Ophævelsen var begrundet i omfattende misligholdelse fra arbejdsgiverens side, idet eleven ikke lærte meget, var meget alene på arbejde og blev udsat for stress og pres, herunder at eleven i september 2008 modtog en vagtplan for uge 42, der var urimelig, idet eleven i strid med tidligere aftaler skulle arbejde alene hele ugen. Eleven rejste krav over for arbejdsgiveren om bl.a. 50.000 kr. i godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen, mens virksomheden krævede erstatning svarende til en halv månedsløn for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen fra elevens side. Tvistighedsnævnet udtalte, at elevens ophævelse efter bestemmelsen i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, om frist på 1 måned alene kunne begrundes i forholdet vedrørende vagtplanen for uge 42. Alle-

---

rede fordi eleven ikke havde drøftet denne vagtplan med arbejdsgiveren efter modtagelsen heraf, fandt Tvistighedsnævnet, at hendes ophævelse af uddannelsesaftalen var uberettiget. Arbejdsgiveren blev frifundet for elevens krav om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen og fik medhold i et krav på erstatning for uberettiget ophævelse på 8.500 kr., svarende til ca. en halv måneds løn.

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

### *Kendelse af 22. juni 2011 i sag 80.2010*

Der blev den 9. februar 2009 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som bygningsstuderende med uddannelsesperiode fra den 4. maj 2009 til den 30. marts 2012. Den 20. april 2010 ophævede arbejdsgiveren ensidigt uddannelsesaftalen begrundet i manglende ordretilgang. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter bevisførelsen ikke med fornøden sikkerhed var godtgjort, at en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen den 20. april 2010 var

bristet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2 [ved en fejl angivet som 60, stk. 2], og at arbejdsgiveren derudover gjorde, hvad der var muligt for at skaffe eleven en anden arbejdsplads. Eleven fik derfor medhold i påstanden om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen med 30.000 kr.

---

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

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

### *Kendelse af 10. marts 2011 i sag 128.2009*

Eleven og virksomheden indgik den 13. september 2007 en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som gastronom med uddannelsesperiode fra den 13. september 2007 til den 14. marts 2010. Den 6. oktober 2008 underskrev eleven en ophævelse af uddannelsesaftalen, som virksomheden modtog den 7. oktober 2008. Ophævelsen var begrundet i omfattende mislighol-

delse fra arbejdsgiverens side, idet eleven ikke lærte meget, var meget alene på arbejde og blev udsat for stress og pres, herunder at eleven i september 2008 modtog en vagtplan for uge 42, der var urimelig, idet eleven i strid med tidligere aftaler skulle arbejde alene hele ugen. Eleven rejste krav over for arbejdsgiveren om bl.a. 50.000 kr. i godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen, mens virksomheden krævede erstatning svarende til en halv månedsløn for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen fra elevens side. Tvistighedsnævnet udtalte, at elevens ophævelse efter bestemmelsen i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, om frist på 1 måned alene kunne begrundes i forholdet vedrørende vagtplanen for uge 42. Allerede fordi eleven ikke havde drøftet denne vagtplan med arbejdsgiveren efter modtagelsen heraf, fandt Tvistighedsnævnet, at hendes ophævelse af uddannelsesaftalen var uberettiget. Arbejdsgiveren blev frifundet for elevens krav om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen og fik medhold i et krav på

erstatning for uberettiget ophævelse på 8.500 kr., svarende til ca. en halv måneds løn.

#### 4. Gensidig ophævelse

*Kendelse af 22. november 2011 i sag 50.2010*  
Virksomheden havde indgået uddannelsesaftaler med A og B om uddannelse som kok for perioderne henholdsvis fra den 1. marts 2007 til den 28. februar 2010 og fra den 1. marts 2009 til den 30. maj 2012. Den 30. april 2009 ophævede A ensidigt uddannelsesaftalen og fremsatte for Tvistighedsnævnet krav om 50.000 kr. for mistet læreplads, mens virksomheden på sin side nedlagde påstand om frifindelse og om, at A skulle betale 20.000 kr. i erstatning for brudt uddannelsesaftale samt 1.000 kr., stjålet fra kassen. B nedlagde også påstand om betaling af 50.000 kr. for mistet læreplads og herudover påstand om betaling af 42.413,67 kr. for manglende løn, overtid, forskudttidstillæg, helligdagsbetaling, kørsel, feriefridage og feriepenge. Kravet vedrørende kørsel omhandlede kørsel ved brug af

elevens forældres bil og i forbindelse hermed transport af madvarer m.v. til arbejdsstedet. For B's vedkommende var der under sagen fremlagt et dokument om ophævelse af uddannelsesaftalen efter gensidig aftale, underskrevet den 9. juni 2009. Eleven forklarede under sagen bl.a., at da han skulle underskrive uddannelsesaftalen fik han tre forskellige papirer, som han skulle skrive under på. Papirerne var blevet holdt således, at han ikke kunne se, hvad der stod i dokumenterne, men han regnede med, at alt var i orden. Det fremlagte dokument om gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen måtte være et af disse tre dokumenter, idet eleven nægtede at have underskrevet et ophævelsesdokument på tidspunktet for uddannelsesaftalens ophør. Tvistighedsnævnet lagde vedrørende A til grund, at A's ophævelse af uddannelsesaftalen bl.a. var begrundet i beskyldningen om, at hun havde stjålet 1.000 kr. fra kassen. Navnlig som følge af, at beskyldningen om tyveri var udokumenteret og af virksomheden fastholdt, selvom en politianmeldelse

ikke havde ført til en sigtelse mod eleven, fandt Tvistighedsnævnet, at hun havde krav på en erstatning som påstået. Hun blev som følge heraf frifundet for arbejdsgiverens krav. Vedrørende B udtaltes det, at da der alene var afgivet forklaring af eleven om forløbet frem til ophævelsen, måtte man lægge elevens forklaring til grund, og herefter fik eleven medhold i kravet om erstatning på 50.000 kr. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at eleven havde et vist krav på overarbejde, der skønsmæssigt kunne fastsættes til 20.000 kr. inkl. feriegodtgørelse, mens kravet vedrørende udgifter til transport blev afvist, allerede fordi det ikke var dokumenteret.

---

*Kendelse af 21. marts 2011 i sag 18.2010*  
Eleven og virksomheden havde den 20. november 2008 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som multimedieanimatør med uddannelsesperiode fra den 1. december 2008 til den 31. maj 2011. Parterne afholdt den 26. maj 2009 et møde i anledning af påståede sam-

---

arbejdsproblemer med deltagelse af skolens uddannelseskonsulent, der i forlængelse af mødet sendte en oplysning af uddannelsesaftalen til virksomheden. I fremsendelsesbrevet anførtes det bl.a., at uddannelseskonsulenten havde afkrydset, at aftalen var ophævet "ensidigt af virksomheden" af hensyn til elevens dagpengemuligheder. Den 1. juni 2009 underskrev arbejdsgiveren ophævelsen af uddannelsesaftalen med virkning fra den 30. juni 2009. Eleven rejste efterfølgende krav om betaling af bl.a. en erstatning på 35.000 kr. og løn for juli og august 2009 i anledning af ophævelsen af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet udtalte, at ophævelsen var underskrevet af arbejdsgiveren som en ensidig ophævelse, og at det efter bevisførelsen ikke var godtgjort, at der i realiteten var tale om en gensidig ophævelse. Eleven havde derfor krav på erstatning som følge af ophævelsen med 30.000 kr., mens virksomheden blev frifundet for kravet om yderligere betaling af to måneders løn.

---

*Kendelse af 23. februar 2011 i sag 09.2010*  
Mellem eleven og virksomheden blev der den 5. februar 2008 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som tømrer med uddannelsesperiode fra den 22. oktober 2007 til den 19. januar 2009. Parterne underskrev den 21. august 2009 et tillæg til uddannelsesaftalen med angivelse af, at uddannelsesaftalen blev ændret pr. 12. maj 2009 med en ny periode fra den 20. januar 2009 til den 21. august 2009. Eleven rejste efterfølgende krav om bl.a. godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet frifandt virksomheden for dette krav, idet man anførte, at da aftalen om uddannelsesaftalens ophør den 21. august 2009 var blevet underskrevet af eleven den 21. august 2009, måtte det betragtes som en gensidig aftale om, at uddannelsesaftalen ikke skulle fortsætte.

## Overenskomstfortolkning

*Ingen kendelse*

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

*Ingen kendelse*

## Prøvetid, EUL § 60, stk. 2

*Kendelse af 30. juni 2011 i sag 65.2010*

Der blev mellem eleven og virksomheden den 18. januar 2010 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som bygningsmaler med uddannelsesperiode fra den 18. januar 2010 til den 14. december 2012. Den 31. marts 2010 ophævede arbejdsgiveren mundtligt og ensidigt uddannelsesaftalen grundet manglende ordretilgang. Arbejdsgiveren underskrev dagen efter forligsmødet i sagen den 10. juni 2010 en skriftlig meddelelse til erhvervsskolen om ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven indbragte sagen

for Tvistighedsnævnet med påstand om, at arbejdsgiveren skulle betale bl.a. 60.000 kr. i godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter elevens forklaring måtte lægges til grund, at arbejdsgiveren ophævede uddannelsesaftalen inden for prøvetiden, hvilket han var berettiget til, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2. Eleven havde derfor ikke krav på godtgørelse i anledning heraf.

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

*Ingen kendelse*

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

*Ingen kendelse*

### **Særlige lønreguleringsspørgsmål**

*Kendelse af 22. november 2011 i sag 53.2010* Virksomheden var ikke omfattet af en overenskomst. Det fremgik af uddannelsesaftalens pkt. 8, at lønnen var højere end den gældende mindsteløn og var fastsat til 16.396,46 kr. pr. måned. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med endelig påstand om betaling af 60.598,15 kr. for manglende pension. Arbejdsgiveren bestred kravet navnlig under henvisning til, at lønnen var aftalt højere end mindstelønnen og således også kunne rumme pensionsdelen, som man i øvrigt ikke var bekendt med, samt at eleven i givet fald ikke havde krav på pension fra begyndelsen af ansættelsesforholdet og i øvrigt havde fortabt et eventuelt krav ved passivitet, idet man ikke havde fremsat det samtidigt med krav om ferietillæg. Tvistighedsnævnet udtalte, at efter nævnets praksis havde eleven krav på pension i medfør af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Tvistigheds-

nævnet anså det for bevist, at eleven forud for ansættelsen havde arbejdsmarkedspension og således havde krav på pension hos arbejdsgiveren fra starten af ansættelsen, jf. overenskomstens § 28, stk. 2. Der forelå efter nævnets opfattelse ikke passivitet eller andre omstændigheder, der kunne nedsætte eller fjerne kravet, hvorfor der blev givet eleven medhold i den nedlagte påstand.

---

*Kendelse af 22. november 2011 i sag 50.2010* Virksomheden havde indgået uddannelsesaftaler med A og B om uddannelse som kok for perioderne henholdsvis fra den 1. marts 2007 til den 28. februar 2010 og fra den 1. marts 2009 til den 30. maj 2012. Den 30. april 2009 ophævede A ensidigt uddannelsesaftalen og fremsatte for Tvistighedsnævnet krav om 50.000 kr. for mistet læreplads, mens virksomheden på sin side nedlagde påstand om frifindelse og om, at A skulle betale 20.000 kr. i erstatning for brudt uddannelsesaftale samt 1.000 kr., stjålet fra kassen. B nedlagde også påstand om betaling

---

af 50.000 kr. for mistet læreplads og herudover påstand om betaling af 42.413,67 kr. for manglende løn, overtid, forskudttidstillæg, helligdagsbetaling, kørsel, feriefridage og feriepenge. Kravet vedrørende kørsel omhandlede kørsel ved brug af elevens forældres bil og i forbindelse hermed transport af madvarer m.v. til arbejdsstedet. For B's vedkommende var der under sagen fremlagt et dokument om ophævelse af uddannelsesaftalen efter gensidig aftale, underskrevet den 9. juni 2009. Eleven forklarede under sagen bl.a., at da han skulle underskrive uddannelsesaftalen fik han tre forskellige papirer, som han skulle skrive under på. Papirerne var blevet holdt således, at han ikke kunne se, hvad der stod i dokumenterne, men han regnede med, at alt var i orden. Det fremlagte dokument om gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen måtte være et af disse tre dokumenter, idet eleven nægtede at have underskrevet et ophævelsesdokument på tidspunktet for uddannelsesaftalens ophør. Tvistighedsnævnet lagde vedrørende A til grund, at A's

ophævelse af uddannelsesaftalen bl.a. var begrundet i beskyldningen om, at hun havde stjålet 1.000 kr. fra kassen. Navnlige som følge af, at beskyldningen om tyveri var udokumenteret og af virksomheden fastholdt, selvom en politianmeldelse ikke havde ført til en sigtelse mod eleven, fandt Tvistighedsnævnet, at hun havde krav på en erstatning som påstået. Hun blev som følge heraf frifundet for arbejdsgiverens krav. Vedrørende B udtaltes det, at da der alene var afgivet forklaring af eleven om forløbet frem til ophævelsen, måtte man lægge elevens forklaring til grund, og herefter fik eleven medhold i kravet om erstatning på 50.000 kr. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at eleven havde et vist krav på overarbejde, der skønsmæssigt kunne fastsættes til 20.000 kr. inkl. feriegodtgørelse, mens kravet vedrørende udgifter til transport blev afvist, allerede fordi det ikke var dokumenteret.

---

#### *Kendelse af 21. oktober 2011 i sag 60.2010 og 61.2010*

Mellem virksomheden og to elever var der indgået uddannelsesaftaler om kontoruddannelse med speciale i administration. Sagen drejede sig om pension, herunder hvilken kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, der var gældende for parterne. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter bevisførelsen måtte lægges til grund, at den overenskomst, der ville være gældende for virksomheden, var Landoverenskomst for Kontor og Lager indgået mellem DI Overenskomst II og HK Privat samt HK Handel, idet virksomheden var medlem af DIO II. Overenskomsten var imidlertid ikke i kraft for virksomhedens ansatte på grund af 50%-reglen. Denne overenskomsts parter var blandt de uddannelsesansvarlige og forhandlingsberettigede organisationer. Som følge heraf måtte denne overenskomst anses for en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. I dette tilfælde, hvor også overenskomsten



indgået med Dansk Erhverv Arbejdsgiver var en overenskomst inden for området, fandt Tvistighedsnævnet, at spørgsmålet, om eleverne havde krav på pension, skulle afgøres på baggrund af DIO II-overenskomsten, som var den overenskomst, virksomheden som medlem af DIO II principielt var omfattet af. Da det i denne overenskomsts § 5 om pension og gruppelevsforikring udtrykkeligt er anført, at aftalen ikke omfatter elever, og da der i øvrigt ikke er bestemmelser i denne overenskomst, der giver elever hjemmel til pension, blev virksomheden frifundet.

---

*Kendelse af 21. oktober 2011 i sag 57.2010*  
Mellem virksomheden og eleven blev der den 12. maj 2007 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som kok med uddannelsesperiode fra den 16. maj 2007 til den 30. november 2009. Virksomheden havde ikke indgået overenskomst. Eleven sygemeldte sig den 17. oktober 2009 og blev ved arbejdsgiverens brev af 28. oktober

2009 anmodet om at møde på arbejde den 30. oktober 2009, samtidig med at det blev tilkendegivet, at lønnen ville blive tilbageholdt, indtil ansættelsesforholdet var bragt i orden. Eleven mødte ikke på arbejde. Den 27. november 2009 anmodede virksomheden kommunen om dagpengerefusion ved sygdom for perioden fra den 17. oktober 2009 til den 29. november 2009. Eleven underskrev denne anmodning med oplysning om, at der ikke var udbetalt løn for november måned, og at hun indtil kontraktudløb den 30. november 2009 havde været syg. Eleven rejste for Tvistighedsnævnet krav om betaling af 100.497,06 kr. i forskudttidstillæg, kost under skoleophold og sygdom, særlige løntillæg, feriefridage, pension, restferie og løn for november 2009, opgjort på grundlag af elevoverenskomst for hotel- og restaurationsområdet indgået af HORESTA og 3F, samt 75.000 kr. i godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Eleven havde vedrørende sidstnævnte krav forklaret bl.a., at arbejdsgiverens ægtefælle i hendes påhør til en mand-

lig gæst havde sagt: "Skal vi se, om denne fluesmækker kan få hendes brystvorter til at stivne?", mens han gik hen imod hende med en elektrisk fluesmækker. Tvistighedsnævnet gav efter sin og domstolenes praksis eleven medhold i efterbetalingskrav som opgjort af eleven, idet virksomheden efter de foreliggende oplysninger om sygemelding i oktober og det efterfølgende forløb, herunder modtagelse af lægeerklæring og anmodning om dagpengerefusion, ikke havde grundlag for ikke at betale løn for november 2009. Vedrørende krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven lagde Tvistighedsnævnet efter bevisførelsen til grund, at eleven af arbejdsgiverens ægtefælle igennem lang tid var blevet udsat for stærkt nedsættende skældsord med seksuelle undertoner og i to tilfælde var udsat for sexchikane i forbindelse med en fluesmækker og berøring af hendes bryst med hånden. Det lagdes endvidere til grund, at arbejdsgiveren i hvert fald var bekendt med ægtefællens højroastede og hyppige verbale ytringer og episoden vedrø-

---

rende fluesmækkeren. Under disse omstændigheder fandt Tvistighedsnævnet, at eleven havde krav på godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14, jf. § 4, jf. § 1, stk. 6, jf. stk. 4. Godtgørelsen fastsattes efter omfanget og karakteren af sexchikanen, sammenholdt med at eleven kun i begrænset omfang havde sagt fra, til 25.000 kr.

---

*Kendelse af 27. juli 2011 i sag 70.2010*

Mellem virksomheden og eleven var der den 8. april 2008 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som klinikassistent. Arbejdsgiveren ophævede den 28. maj 2009 ensidigt uddannelsesaftalen begrundet i elevens opførsel og gentagne trusler på liv og legeme over for tandlægen og klinikens øvrige personale. Eleven bestred dette og anførte bl.a., at hun havde været udsat for sexchikane. Under sagen rejste eleven krav om erstatning for uberettiget ophævelse efter funktionærlovens § 3 med 33.879 kr., godtgørelse for tab af uddannelsesgode med 30.000 kr., godtgørelse

for seksuel chikane med 50.000 kr. og efterregulering. Vedrørende ophævelsen bemærkede Tvistighedsnævnet, at politiet ikke havde rejst sigtelse mod eleven efter en politianmeldelse om telefontrusler. Der fandtes heller ikke efter bevisførelsen i øvrigt grundlag for at antage, at det var eleven, der stod bag disse trusler. Da der vedrørende de øvrige kritikpunkter, som arbejdsgiveren havde forklaret om under sagen, i givet fald burde have været givet eleven en advarsel før eventuel ophævelse af uddannelsesaftalen, fandt Tvistighedsnævnet herefter samlet set, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke var berettiget. Der tilkendtes eleven erstatning for den uberettigede ophævelse efter funktionærlovens § 3 som påstået, men ikke yderligere godtgørelse for tab af uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven. Tvistighedsnævnet fandt efter bevisførelsen, at der ikke var en formodning om, at der var udøvet seksuel chikane mod eleven, hvorfor arbejdsgiveren frifandtes for påstanden om godtgørelse herfor. Elevens krav på efterregulering blev

taget til følge, idet parterne tilkendegav, at i det omfang det senere måtte vise sig, at der var sket betaling heraf, ville der blive taget hensyn hertil ved den endelige opgørelse af kravet.

---

*Kendelse af 25. juli 2011 i sag 67.2010*

Der var mellem virksomheden og eleven den 9. februar 2009 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes til salgsassistent. Af uddannelsesaftalen og den mellem parterne særskilt indgåede ansættelseskontrakt fremgik bl.a., at den faste løn var 11.500 kr. pr. måned, og at den var højere end den gældende mindstebetaling for elever. I ansættelsesaftalen var endvidere anført, at eleven var omfattet af en provisionsordning, som gav provision pr. solgt produkt. Eleven havde afholdt 2 ugers ferie i august 2009 og var på 8 ugers skoleophold fra uge 43-50, hvortil kom, at eleven i uge 51 havde fri til eksamlæsning og eksamen. Eleven krævede provision i disse perioder med 3.685,48 kr. vedrørende de to ugers

ferie og 16.480,36 kr. inklusive ferie-godtgørelse vedrørende de 9 ugers skoleophold. Provisionsbeløbene var udregnet på baggrund af den gennemsnitlige udbetaling af provision for marts-oktober 2009. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i provisionskravet under de to ugers ferie, men dog kun med 2.450 kr., idet man fandt det mere retvisende at tage udgangspunkt i gennemsnitsprovisionen for maj til september 2009. Vedrørende provisionskravet i forbindelse med elevens skoleophold udtalte Tvistighedsnævnet, at eleven havde fået udbetalt den faste løn under skoleopholdet i overensstemmelse med erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 1 og 2, jf. § 52. Provisionsaftalen forudsatte, at der af den ansatte var foretaget konkrete produktsalg, og en udbetaling af en skønsmæssig provision i perioder, hvor den ansatte rent faktisk ikke havde haft konkret produktsalg, forudsatte, at der var hjemmel hertil, jf. funktionærlovens § 9, stk. 3, og ferielovens § 23, stk. 2. Tvistighedsnævnet fandt ikke skoleophold omfattet af funktionærlovens § 9, stk.

3, og fandt heller ikke, at det fulgte af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 1 og 2, at eleven havde krav på skønsmæssigt opgjort provision under skoleophold. Som følge heraf blev arbejdsgiveren frifundet for denne del af det rejste krav.

---

*Kendelse af 19. januar 2011 i sag 05.2010*  
Sagen vedrørte godtgørelse for seksuel chikane til to kvindelige kosmetikelever, jf. ligebehandlingslovens § 4, godtgørelse for tab af uddannelsesgode, godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis og efterbetaling af løn. Virksomheden var efterfølgende blevet erklæret konkurs, og konkursboet ønskede ikke at indtræde i sagen. Tvistighedsnævnet udtalte, at således som sagerne var oplyst, var elevernes ophævelse af uddannelsesaftalerne berettiget, og der tilkendtes dem hver en godtgørelse med 50.000 kr. for ophævelse af uddannelsesaftalen, 50.000 kr. efter ligebehandlingsloven og 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, ligesom deres efterbetalingskrav blev delvist imø-

dekommet, idet de ikke fandtes at have krav på svendeløn for alenetimer.

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

*Ingen kendelse*

### **Virksomhedsoverdragelse**

*Kendelse af 23. februar 2011 i sag 25.2010*  
Mellem eleven og virksomheden A blev der den 18. februar 2006 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som tømrer med uddannelsesperiode fra den 30. januar 2006 til den 27. marts 2009. Af et tillæg til uddannelsesaftalen af 5. september 2008 indgået mellem eleven og virksomheden B fremgik bl.a., at uddannelsesaftalen ændredes pr. 23. juni 2008, idet A var i betalingsstandsning. Eleven rejste efter uddannelsesaftalens ophør krav om betaling af pension af løn udbetalt af A og om godtgørelse ef-



ter ansættelsesbevisloven. Tvistighedsnævnet fandt efter de foreliggende oplysninger, herunder om at medarbejderne i B anvendte samme værktøj, samme arbejdstøj og arbejdede på samme projekter som i det tidligere selskab, at der var tale om en virksomhedsoverdragelse fra A til B. B skulle derfor betale pensionsbeløbet til eleven, ligesom B også hæftede for kravet om godtgørelse for overtrædelse af ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. som følge af manglende oplysning om overenskomst i uddannelsesaftalen.

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

*Kendelse af 15. december 2011 i sag 93.2010*  
Den 25. januar 2008 indgik parterne en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som tømrer med uddannelsesperiode fra den

8. november 2007 til den 1. april 2011. I uddannelsesaftalen var intet anført om kollektiv overenskomst. Den 12. marts 2010 modtog eleven en opsigelse begrundet i manglende ordretilgang, og han fik sidste gang løn den 15. marts 2010. Eleven nedlagde for Tvistighedsnævnet endelig påstand om betaling af 30.000 kr. vedrørende ophævelse af uddannelsesaftalen, 10.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og 104.986,75 kr. vedrørende manglende løn m.v. frem til den 12. marts 2010. Sagen blev første gang forhandlet i Tvistighedsnævnet den 11. august 2011, hvor virksomheden ikke mødte, og der blev herefter den 16. september 2011 afsagt kendelse i sagen, hvor eleven fik medhold i en del af det dengang påståede krav svarende til elevens endelige påstand. Sagen blev genoptaget, da det viste sig, at arbejdsgiveren ikke var blevet indkaldt til forhandlin-

gen den 11. august 2011, og sagen blev forhandlet på ny den 1. december 2011, hvor virksomheden var repræsenteret og erklærede sig enig i kravet på 30.000 kr. vedrørende ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i det fremsatte lønkrav m.v., idet det af virksomheden anførte om overarbejde og pauser ikke kunne føre til andet resultat. Tvistighedsnævnet gav endvidere under hensyn til de problemstillinger, som den manglende oplysning om overenskomst havde medført, eleven medhold i kravet om godtgørelse på 10.000 kr. i medfør af ansættelsesbevisloven.

---

## 5. Omtalte kendelser efter sagsnummer

### De omtalte kendelser er afsagt i 2011

*Kendelse af 15. december 2011 i sag 93.2010*  
Den 25. januar 2008 indgik parterne en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som tømrer med uddannelsesperiode fra den 8. november 2007 til den 1. april 2011. I uddannelsesaftalen var intet anført om kollektiv overenskomst. Den 12. marts 2010 modtog eleven en opsigelse begrundet i manglende ordretilgang, og han fik sidste gang løn den 15. marts 2010. Eleven nedlagde for Tvistighedsnævnet endelig påstand om betaling af 30.000 kr. vedrørende ophævelse af uddannelsesaftalen, 10.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven og 104.986,75 kr. vedrørende manglende løn m.v. frem til den 12. marts 2010. Sagen blev første gang forhandlet i Tvistighedsnævnet den 11. august 2011, hvor virksomheden ikke mødte, og der blev herefter den 16. september 2011 afsagt kendelse i sagen, hvor eleven fik medhold i en del af det dengang påståede krav svarende til elevens endelige på-

stand. Sagen blev genoptaget, da det viste sig, at arbejdsgiveren ikke var blevet indkaldt til forhandlingen den 11. august 2011. Sagen blev forhandlet på ny den 1. december 2011, hvor virksomheden var repræsenteret og erklærede sig enig i kravet på 30.000 kr. vedrørende ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i det fremsatte lønkrav m.v., idet det af virksomheden anførte om overarbejde og pauser ikke kunne føre til andet resultat. Tvistighedsnævnet gav endvidere under hensyn til de problemstillinger, som den manglende oplysning om overenskomst havde medført, eleven medhold i kravet om godtgørelse på 10.000 kr. i medfør af ansættelsesbevisloven.

---

*Kendelse af 22. november 2011 i sag 53.2010*  
Virksomheden var ikke omfattet af en overenskomst. Det fremgik af uddannelsesaftalens pkt. 8, at lønnen var højere end den gældende mindsteløn og var fastsat til 16.396,46 kr. pr. måned. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med endelig

påstand om betaling af 60.598,15 kr. for manglende pension. Arbejdsgiveren bestred kravet navnlig under henvisning til, at lønnen var aftalt højere end mindstelønnen og således også kunne rumme pensionsdelen, som man i øvrigt ikke var bekendt med, samt at eleven i givet fald ikke havde krav på pension fra begyndelsen af ansættelsesforholdet og i øvrigt havde fortabt et eventuelt krav ved passivitet, idet man ikke havde fremsat det samtidig med krav om ferietillæg. Tvistighedsnævnet udtalte, at efter nævnets praksis havde eleven krav på pension i medfør af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Tvistighedsnævnet anså det for bevist, at eleven forud for ansættelsen havde arbejds-markedspension og således havde krav på pension hos arbejdsgiveren fra starten af ansættelsen, jf. overenskomstens § 28, stk. 2. Der forelå efter nævnets opfattelse ikke passivitet eller andre omstændigheder, der kunne nedsætte eller fjerne kra-

---

vet. Eleven fik derfor medhold i den nedlagte påstand.

---

*Kendelse af 22. november 2011 i sag 50.2010*  
Virksomheden havde indgået uddannelsesaftaler med A og B om uddannelse som kok for perioderne henholdsvis fra den 1. marts 2007 til den 28. februar 2010 og fra den 1. marts 2009 til den 30. maj 2012. Den 30. april 2009 ophævede A ensidigt uddannelsesaftalen og fremsatte for Tvistighedsnævnet krav om 50.000 kr. for mistet læreplads, mens virksomheden på sin side nedlagde påstand om frifindelse og om, at A skulle betale 20.000 kr. i erstatning for brudt uddannelsesaftale samt 1.000 kr., stjålet fra kassen. B nedlagde også påstand om betaling af 50.000 kr. for mistet læreplads og herudover påstand om betaling af 42.413,67 kr. for manglende løn, overtid, forskudttidstillæg, helligdagsbetaling, kørsel, feriefridage og feriepenge. Kravet vedrørende kørsel omhandlede kørsel ved brug af elevens forældres bil og i forbindelse hermed transport af madvarer m.v.

til arbejdsstedet. For B's vedkommende var der under sagen fremlagt et dokument om ophævelse af uddannelsesaftalen efter gensidig aftale, underskrevet den 9. juni 2009. Eleven forklarede under sagen bl.a., at da han skulle underskrive uddannelsesaftalen, fik han tre forskellige papirer, som han skulle skrive under på. Papirerne var blevet holdt således, at han ikke kunne se, hvad der stod i dokumenterne, men han regnede med, at alt var i orden. Det fremlagte dokument om gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen måtte være et af disse tre dokumenter, idet eleven nægtede at have underskrevet et ophævelsesdokument på tidspunktet for uddannelsesaftalens ophør. Tvistighedsnævnet lagde vedrørende A til grund, at A's ophævelse af uddannelsesaftalen bl.a. var begrundet i beskyldningen om, at hun havde stjålet 1.000 kr. fra kassen. Tvistighedsnævnet fandt, at hun havde krav på en erstatning som påstået og lagde navnlig vægt på, at beskyldningen om tyveri var udokumenteret, og at virksomheden fastholdt beskyld-

ningen, selvom en politianmeldelse ikke havde ført til en sigtelse mod eleven. Hun blev som følge heraf frifundet for arbejdsgiverens krav. Vedrørende B udtaltes det, at da der alene var afgivet forklaring af eleven om forløbet frem til ophævelsen, måtte man lægge elevens forklaring til grund, og herefter fik eleven medhold i kravet om erstatning på 50.000 kr. Tvistighedsnævnet fandt endvidere, at eleven havde et vist krav på overarbejde, der skønsmæssigt kunne fastsættes til 20.000 kr. inkl. feriegodtgørelse, mens kravet vedrørende udgifter til transport blev afvist, allerede fordi det ikke var dokumenteret.

---

*Kendelse af 21. oktober 2011 i sag 60.2010 og 61.2010*

Mellem virksomheden og to elever var der indgået uddannelsesaftaler om kontoruddannelse med speciale i administration. Sagen drejede sig om pension, herunder hvilken kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, der var gældende for parterne. Tvistig-

hedsnævnet udtalte, at det efter bevisførelsen måtte lægges til grund, at den overenskomst, der ville være gældende for virksomheden, var Landsoverenskomst for Kontor og Lager indgået mellem DI Overenskomst II og HK Privat samt HK Handel, idet virksomheden var medlem af DIO II. Overenskomsten var imidlertid ikke i kraft for virksomhedens ansatte på grund af 50%-reglen. Denne overenskomsts parter var blandt de uddannelsesansvarlige og forhandlingsberettigede organisationer. Som følge heraf måtte denne overenskomst anses for en kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. I dette tilfælde, hvor også overenskomsten indgået med Dansk Erhverv Arbejdsgiver var en overenskomst inden for området, fandt Tvistighedsnævnet, at spørgsmålet, om eleverne havde krav på pension, skulle afgøres på baggrund af DIO II-overenskomsten, som var den overenskomst, virksomheden som medlem af DIO II principielt var omfattet af. Da det i denne overenskomsts § 5 om pen-

sion og gruppelevsfor sikring udtrykkeligt er anført, at aftalen ikke omfatter elever, og da der i øvrigt ikke er bestemmelser i denne overenskomst, der giver elever hjemmel til pension, blev virksomheden frifundet.

---

*Kendelse af 21. oktober 2011 i sag 57.2010*  
Mellem virksomheden og eleven blev der den 12. maj 2007 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som kok med uddannelsesperiode fra den 16. maj 2007 til den 30. november 2009. Virksomheden havde ikke indgået overenskomst. Eleven sygemeldte sig den 17. oktober 2009 og blev ved arbejdsgiverens brev af 28. oktober 2009 anmodet om at møde på arbejde den 30. oktober 2009, samtidig med at det blev tilkendegivet, at lønnen ville blive tilbageholdt, indtil ansættelsesforholdet var bragt i orden. Eleven mødte ikke på arbejde. Den 27. november 2009 anmodede virksomheden kommunen om dagpengerefusion ved sygdom for perioden fra den 17. oktober 2009

til den 29. november 2009. Eleven underskrev denne anmodning med oplysning om, at der ikke var udbetalt løn for november måned, og at hun indtil kontraktudløb den 30. november 2009 havde været syg. Eleven rejste for Tvistighedsnævnet krav om betaling af 100.497,06 kr. i forskudttidstillæg, kost under skoleophold og sygdom, særlige løntillæg, feriefridage, pension, restferie og løn for november 2009, opgjort på grundlag af elevoverenskomsten for hotel- og restaurationsområdet indgået af HORESTA og 3F, samt 75.000 kr. i godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Eleven havde vedrørende sidstnævnte krav bl.a. forklaret, at arbejdsgiverens ægtefælle i hendes påhør til en mandlig gæst havde sagt: "Skal vi se, om denne fluesmækker kan få hendes brystvorter til at stivne?", mens han gik hen imod hende med en elektrisk fluesmækker. Tvistighedsnævnet gav efter sin og domstolens praksis eleven medhold i efterbetalingskrav som opgjort af eleven, idet virksomheden efter de foreliggende oplysninger om sygemelding

---

i oktober og det efterfølgende forløb, herunder modtagelse af lægeerklæring og anmodning om dagpengerefusion, ikke havde grundlag for ikke at betale løn for november 2009. Vedrørende krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven lagde Tvistighedsnævnet efter bevisførelsen til grund, at eleven af arbejdsgiverens ægtefælle igennem lang tid var blevet udsat for stærkt nedsættende skældsord med seksuelle undertoner og i to tilfælde var udsat for sexchikane i forbindelse med en fluesmækker og berøring af hendes bryst med hånden. Det lagdes endvidere til grund, at arbejdsgiveren i hvert fald var bekendt med ægtefællens højroastede og hyppige verbale ytringer og episoden vedrørende fluesmækkeren. Under disse omstændigheder fandt Tvistighedsnævnet, at eleven havde krav på godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 14, jf. § 4, jf. § 1, stk. 6, jf. stk. 4. Godtgørelsen fastsattes efter omfanget og karakteren af sexchikanen, sammenholdt med at eleven kun i begrænset omfang havde sagt fra, til 25.000 kr.

Kendelse af 27. juli 2011 i sag 70.2010  
Mellem virksomheden og eleven var der den 8. april 2008 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som klinikassistent. Arbejdsgiveren ophævede den 28. maj 2009 ensidigt uddannelsesaftalen begrundet i elevens opførsel og gentagne trusler på liv og lemmer over for tandlægen og klinikens øvrige personale. Eleven bestred dette og anførte bl.a., at hun havde været udsat for sexchikane. Under sagen rejste eleven krav om erstatning for uberettiget ophævelse efter funktionærlovens § 3 med 33.879 kr., godtgørelse for tab af uddannelsesgode med 30.000 kr., godtgørelse for seksuel chikane med 50.000 kr. og efterregulering. Vedrørende ophævelsen bemærkede Tvistighedsnævnet, at politiet ikke havde rejst sigtelse mod eleven efter en politianmeldelse om telefontrusler. Der fandtes heller ikke efter bevisførelsen i øvrigt grundlag for at antage, at det var eleven, der stod bag disse trusler. Da der vedrørende de øvrige kritikpunkter, som arbejdsgiveren havde forklaret om under sagen, i

givet fald burde have været givet eleven en advarsel før eventuel ophævelse af uddannelsesaftalen, fandt Tvistighedsnævnet herefter samlet set, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke var berettiget. Der tilkendtes eleven erstatning for den uberettigede ophævelse efter funktionærlovens § 3 som påstået, men ikke yderligere godtgørelse for tab af uddannelsesgode efter erhvervsuddannelsesloven. Tvistighedsnævnet fandt efter bevisførelsen, at der ikke var en formodning om, at der var udøvet seksuel chikane mod eleven, hvorfor arbejdsgiveren frifandtes for påstanden om godtgørelse herfor. Elevens krav på efterregulering blev taget til følge, idet parterne tilkendegav, at i det omfang det senere måtte vise sig, at der var sket betaling heraf, ville der blive taget hensyn hertil ved den endelige opgørelse af kravet.

---

*Kendelse af 25. juli 2011 i sag 67.2010*

Der var mellem virksomheden og eleven den 9. februar 2009 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter



eleven skulle uddannes til salgsassistent. Af uddannelsesaftalen og den mellem parterne særskilt indgåede ansættelseskontrakt fremgik bl.a., at den faste løn var 11.500 kr. pr. måned, og at den var højere end den gældende mindstebetaling for elever. I ansættelsesaftalen var endvidere anført, at eleven var omfattet af en provisionsordning, som gav provision pr. solgt produkt. Eleven havde afholdt 2 ugers ferie i august 2009 og var på 8 ugers skoleophold fra uge 43-50, hvortil kom, at eleven i uge 51 havde fri til eksamenslæsning og eksamen. Eleven krævede provision i disse perioder med 3.685,48 kr. vedrørende de to ugers ferie og 16.480,36 kr. inklusive feriegodtgørelse vedrørende de 9 ugers skoleophold. Provisionsbeløbene var udregnet på baggrund af den gennemsnitlige udbetaling af provision for marts-oktober 2009. Tvistighedsnævnet gav eleven medhold i provisionskravet under de to ugers ferie, men dog kun med 2.450 kr., idet man fandt det mere retvisende at tage udgangspunkt i gennemsnitsprovisionen for maj til september

2009. Vedrørende provisionskravet i forbindelse med elevens skoleophold udtalte Tvistighedsnævnet, at eleven havde fået udbetalt den faste løn under skoleopholdet i overensstemmelse med erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 1 og 2, jf. § 52. Provisionsaftalen forudsatte, at der af den ansatte var foretaget konkrete produktsalg, og en udbetaling af en skønsmæssig provision i perioder, hvor den ansatte rent faktisk ikke havde haft konkret produktsalg, forudsatte, at der var hjemmel hertil, jf. funktionærlovens § 9, stk. 3, og ferielovens § 23, stk. 2. Tvistighedsnævnet fandt ikke skoleophold omfattet af funktionærlovens § 9, stk. 3, og fandt heller ikke, at det fulgte af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 1 og 2, at eleven havde krav på skønsmæssigt opgjort provision under skoleophold. Som følge heraf blev arbejdsgiveren frifundet for denne del af det rejste krav.

---

*Kendelse af 30. juni 2011 i sag 65.2010*

Der blev mellem eleven og virksomheden den 18. januar 2010 indgået

uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som bygningsmaler med uddannelsesperiode fra den 18. januar 2010 til den 14. december 2012. Den 31. marts 2010 ophævede arbejdsgiveren mundtligt og ensidigt uddannelsesaftalen grundet manglende ordretilgang. Arbejdsgiveren underskrev dagen efter forligsmødet i sagen den 10. juni 2010 en skriftlig meddelelse til erhvervsskolen om ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at arbejdsgiveren skulle betale bl.a. 60.000 kr. i godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter elevens forklaring måtte lægges til grund, at arbejdsgiveren ophævede uddannelsesaftalen inden for prøvetiden, hvilket han var berettiget til, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2. Eleven havde derfor ikke krav på godtgørelse i anledning heraf.

---

*Kendelse af 27. juni 2011 i sag 72.2010*

Mellem eleven og virksomheden

---

blev der den 2. juli 2007 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som advokatsekretær med uddannelsesperiode fra den 2. juli 2007 til den 1. juli 2009. Sagen blev indbragt for Tvistighedsnævnet med påstand om, at virksomheden skulle indbetale 32.555,69 kr. til pension og fritvalgskonto samt 8.021,50 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, svarende til 8 ugers løn. Der var i uddannelsesaftalens pkt. 8 ikke anført noget ud for "Kollektiv overenskomst". Virksomheden havde oplyst, at man ikke havde tegnet overenskomst og havde afvist at betale noget beløb til pensionskonto og fritvalgskonto. Tvistighedsnævnet udtalte, at efter Højesterets dom vedrørende søgne-helligdagsbetaling (UfR 2011.763) og Tvistighedsnævnets praksis havde eleven krav på pensionsindbetaling og fritvalgskonto som opgjort. Da den manglende pension m.v. havde forårsaget tvist, og ansættelsesbeviset ved den manglende oplysning om overenskomsten inden for uddannelsesområdet havde været vildledende, fik eleven tillige medhold i

påstanden om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

Sagen er indbragt for domstolene, og der foreligger ved udsendelse af denne årsberetning endnu ikke en domstolsafgørelse.

---

#### *Kendelse af 22. juni 2011 i sag 80.2010*

Der blev den 9. februar 2009 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som bygnings-snedker med uddannelsesperiode fra den 4. maj 2009 til den 30. marts 2012. Den 20. april 2010 ophævede arbejdsgiveren ensidigt uddannelsesaftalen begrundet i manglende ordretilgang. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter bevisførelsen ikke med fornøden sikkerhed var godtgjort, at en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen den 20. april 2010 var bristet, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2 [ved en fejl angivet som 60, stk. 2], og at arbejdsgiveren derudover gjorde, hvad der var muligt for at skaffe eleven en anden arbejdsplads. Eleven fik derfor medhold i påstanden om godtgørelse for

ophævelse af uddannelsesaftalen med 30.000 kr.

---

#### *Kendelse af 18. maj 2011 i sag 54.2010*

Der blev den 22. marts 2007 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som elektriker med uddannelsesperiode fra den 19. marts 2007 til den 30. april 2010. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om bl.a. 25.000 kr. i godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, idet det i uddannelsesaftalens pkt. 8 under "Kollektiv overenskomst" var anført: "Kristelig Overenskomst med industrien". Tvistighedsnævnet udtalte, at nævnets kendelse af 11. november 2008 i sag 18.2007 vedrørende krav på løn efter den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet (hvorved Tvistighedsnævnet fastslog, at udtrykket "kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet" i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, i et tilfælde, hvor der inden for området er flere kollektive overenskomster, må forstås som den overenskomst, der er

indgået af de forhandlingsberettigede organisationer) blev indbragt for domstolene, hvor Østre Landsret afsagde dom den 14. april 2010 i overensstemmelse med Tvistighedsnævnets resultat, og at Højesteret i dommen af 6. december 2010 fastslog, at søgnehelligdagsbetaling er omfattet af erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2. Henset til formuleringen i pkt. 8 i uddannelsesaftalen, tidspunktet for udfyldelsen heraf, og den omstændighed at virksomheden aftalemæssigt var omfattet af Kristelig Arbejdsgiverforenings overenskomst samt tidspunktet for afsigelsen af de nævnte domme, fandt Tvistighedsnævnet, at der ikke var grundlag for at fastslå, at indklagede havde overtrådt ansættelsesbevisloven, jf. også Tvistighedsnævnets kendelse af 13. juli 2010 i sag 97.2009. Arbejdsgiveren blev herefter frifundet for kravet om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven.

---

*Kendelse af 17. maj 2011 i sag 79.2010*

Der var mellem eleven og virksom-

heden den 15. januar 2010 indgået en uddannelsesaftale om uddannelse til vognmaler. Eleven anmodede i maj 2010 arbejdsgiveren om at få ophævet uddannelsesaftalen, men det blev ikke endeligt aftalt. I stedet ophævede arbejdsgiveren den 16. juni 2010 ensidigt uddannelsesaftalen under henvisning til samarbejdsvanskeligheder. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter bevisførelsen ikke var godtgjort, at den 16. juni 2010 var grundlag for at fastslå, at eleven væsentligt havde misligholdt sine forpligtelser, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 1, hvorfor ophævelsen var uberettiget. Eleven fik derfor medhold i sit krav om en godtgørelse på 30.000 kr.

---

*Kendelse af 13. maj 2011 i sag 56.2010*

Mellem eleven og virksomheden var der den 1. juli 2009 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som kok. Eleven ophævede i december 2009 uddannelsesaftalen, fordi han ikke havde fået løn for november 2009, hvilket formentlig var begrundet i, at han

havde afslået arbejdsgiverens krav om at møde på arbejde, mens han var på skole. Tvistighedsnævnet fandt ophævelsen berettiget og tilkendte eleven en godtgørelse herfor på 30.000 kr. samt manglende løn for den forudgående periode.

---

*Kendelse af 2. maj 2011 i sag 46.2010*

Der var mellem eleven og virksomheden den 16. december 2005 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som kok med uddannelsesperiode fra den 2. januar 2006 til den 28. februar 2009. Eleven indbragte sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at arbejdsgiveren skulle betale i alt 89.208,81 kr. i betaling for overtid, herunder manglende spisepauser, efterbetaling af lønregulering, feriepenge og såvel arbejdsgivers som elevens pensionsbidrag. Kravet var opgjort på grundlag af 3F-overenskomsten på uddannelsesområdet. Arbejdsgiveren havde under sagen fremlagt et dateret tillæg til uddannelsesaftale underskrevet af parterne, hvoraf det fremgik, at timer

---

beregnet i gennemsnit pr. kvartal ud over 160 pr. måned skulle afregnes med 95 kr. pr. time, og eventuelle “underskudstimer” overførtes til næste kvartal, samt at der skulle fradrages en halv times pause dagligt. Tvistighedsnævnet udtalte, at eleven i henhold til retspraksis og nævnets egen praksis havde krav på løn, herunder betaling for overtid, forskudttid, pension m.v., der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, og gav eleven fuldt medhold i de opgjorte krav.

---

**Kendelse af 21. marts 2011 i sag 42.2010**

Eleven indgik den 8. oktober 2008 uddannelsesaftale med virksomheden, hvorefter hun skulle kontoruddannes. Den for uddannelsesområdet gældende overenskomst var Kontor- og Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat, der hjemlede ret til pension og fritvalgskonto. Arbejdsgiveren ville imidlertid ikke betale disse beløb under henvisning til, at pension ikke var en del

af den aftalte løn. Sagen blev herefter indbragt af eleven for Tvistighedsnævnet med krav om betaling af såvel arbejdsgiverens som lønmodtagerens pensionsbidrag for den forløbne periode, og et beløb vedrørende fritvalgskonto. Tvistighedsnævnet fandt under henvisning til Højesterets domme, UfR 1994 s. 907/2 og UfR 2011 s. 763, der fastslår, at pension og søgnehellighedsbetaling er løn, samt Tvistighedsnævnets praksis i øvrigt, at eleven skulle have medhold i de rejste krav.

---

**Kendelse af 21. marts 2011 i sag 18.2010**

Eleven og virksomheden havde den 20. november 2008 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som multimedieanimatør med uddannelsesperiode fra den 1. december 2008 til den 31. maj 2011. Parterne afholdt den 26. maj 2009 et møde i anledning af påståede samarbejdsproblemer med deltagelse af skolens uddannelseskonsulent, der i forlængelse af mødet sendte en oplysning af uddannelsesaftalen til virksomheden. I fremsendelsesbre-

vet anførtes det bl.a., at uddannelseskonsulenten havde afkrydset, at aftalen var ophævet “ensidigt af virksomheden” af hensyn til elevens dagpengemuligheder. Den 1. juni 2009 underskrev arbejdsgiveren ophævelsen af uddannelsesaftalen med virkning fra den 30. juni 2009. Eleven rejste efterfølgende krav om betaling af bl.a. en erstatning på 35.000 kr. og løn for juli og august 2009 i anledning af ophævelsen af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet udtalte, at ophævelsen var underskrevet af arbejdsgiveren som en ensidig ophævelse, og at det efter bevisførelsen ikke var godtgjort, at der i realiteten var tale om en gensidig ophævelse. Eleven havde derfor krav på erstatning som følge af ophævelsen med 30.000 kr., mens virksomheden blev frifundet for kravet om yderligere betaling af to måneders løn.

---

**Kendelse af 10. marts 2011 i sag 128.2009**

Eleven og virksomheden indgik den 13. september 2007 en uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle ud-

dannes som gastronom med uddannelsesperiode fra den 13. september 2007 til den 14. marts 2010. Den 6. oktober 2008 underskrev eleven en ophævelse af uddannelsesaftalen, som virksomheden modtog den 7. oktober 2008. Ophævelsen var begrundet i omfattende misligholdelse fra arbejdsgiverens side, idet eleven ikke lærte meget, var meget alene på arbejde og blev udsat for stress og pres, herunder at eleven i september 2008 modtog en vagtplan for uge 42, der var urimelig, idet eleven i strid med tidligere aftaler skulle arbejde alene hele ugen. Eleven rejste krav over for arbejdsgiveren om bl.a. 50.000 kr. i godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen, mens virksomheden krævede erstatning svarende til en halv månedsløn for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen fra elevens side. Tvistighedsnævnet udtalte, at elevens ophævelse efter bestemmelsen i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, om frist på 1 måned alene kunne begrundes i forholdet vedrørende vagtplanen for uge 42. Alle rede fordi eleven ikke havde drøftet

denne vagtplan med arbejdsgiveren efter modtagelsen heraf, fandt Tvistighedsnævnet, at hendes ophævelse af uddannelsesaftalen var uberettiget. Arbejdsgiveren blev frifundet for elevens krav om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen og fik medhold i et krav på erstatning for uberettiget ophævelse på 8.500 kr., svarende til ca. en halv månedsløn.

---

*Kendelse af 23. februar 2011 i sag 25.2010.*

Mellem eleven og virksomheden A blev der den 18. februar 2006 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som tømrer med uddannelsesperiode fra den 30. januar 2006 til den 27. marts 2009. Af et tillæg til uddannelsesaftalen af 5. september 2008 indgået mellem eleven og virksomheden B fremgik bl.a., at uddannelsesaftalen ændredes pr. 23. juni 2008, idet A var i betalingsstandsning. Eleven rejste efter uddannelsesaftalens ophør krav om betaling af pension af løn udbetalt af A og om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven. Tvistig-

hedsnævnet fandt efter de foreliggende oplysninger, herunder om at medarbejderne i B anvendte samme værktøj, samme arbejdstøj og arbejdede på samme projekter som i det tidligere selskab, at der var tale om en virksomhedsoverdragelse fra A til B. B skulle derfor betale pensionsbeløbet til eleven, ligesom B også hæftede for kravet om godtgørelse for overtrædelse af ansættelsesbevisloven på 10.000 kr. som følge af manglende oplysning om overenskomst i uddannelsesaftalen.

---

*Kendelse af 23. februar 2011 i sag 09.2010*

Mellem eleven og virksomheden blev der den 5. februar 2008 indgået uddannelsesaftale, hvorefter eleven skulle uddannes som tømrer med uddannelsesperiode fra den 22. oktober 2007 til den 19. januar 2009. Parterne underskrev den 21. august 2009 et tillæg til uddannelsesaftalen med angivelse af, at uddannelsesaftalen blev ændret pr. 12. maj 2009 med en ny periode fra den 20. januar 2009 til den 21. august 2009. Eleven rejste efterfølgende krav om bl.a.

---

godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen. Tvistighedsnævnet frifandt virksomheden for kravet og anførte, at aftalen om uddannelsesaftalens ophør den 21. august 2009 blev underskrevet af eleven samme dato og derfor betragtes som en gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen.

---

*Kendelse af 9. februar 2011 i sag 11.2010*

Sagen vedrørte ophør af en aftale om kontoruddannelse i forbindelse med, at virksomheden flyttede fra Århus til Fredericia. Der forelå ikke i forbindelse med virksomhedens flytning nogen skriftlig ophævelse af uddannelsesaftalen. Eleven forklarede under sagen, at hun blev orienteret om virksomhedens flytning 3 uger forinden og tilbudt fremover at arbejde i Fredericia, men ikke ønskede dette. Tvistighedsnævnet udtalte, at flytningen af arbejdsstedet indebar en så væsentlig ændring af arbejdsvilkårene, at eleven ikke var forpligtet til at acceptere den. Ophøret af uddannelsesaftalen måtte under disse omstændigheder betrag-

tes som en uberettiget ophævelse fra virksomhedens side, der berettigede eleven til erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden. Derimod fandtes eleven ikke tillige at have krav på godtgørelse for tab af uddannelsesgode eller godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2b i anledning af ophævelsen. Tvistighedsnævnet udtalte endvidere, at eleven efter nævnets praksis og Højesterets dom af 6. december 2010 havde krav på lønregulering som påstået, ligesom hun under hensyn til, at den manglende oplysning om overenskomst havde ført til tvist om ikke ubetydelige lønbeløb, fik tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven.

---

*Kendelse af 25. januar 2011 i sag 38.2010*

Sagen vedrørte arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen som følge af elevens fravær fra skolekurser. Eleven modtog på baggrund af 66 lektioners ikke godkendt fravær fra skolen den 11. september 2008 en advarsel om bl.a., at arbejdsgiveren fremover forventede mødestabilitet,

og at lærekontrakten ville blive opsagt uden yderligere varsel, såfremt eleven ikke overholdt dette. Den 19. januar 2009 modtog arbejdsgiveren skriftlig indberetning fra skolen om, at eleven i relation til et ugekursus fra den 8. til den 12. december 2008 havde været fraværende onsdag og fredag samt to lektioner om torsdagen. Elevens uddannelsesaftale blev herefter ophævet den 19. januar 2009. Tvistighedsnævnet udtalte, at det efter bevisførelsen måtte lægges til grund, at arbejdsgiveren ikke på noget tidligere tidspunkt end uge 3 i 2009 var blevet bekendt med det ikke godkendte fravær på to en halv dage i december 2008. Nævnet fandt herefter arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen berettiget og rettidig, hvorfor arbejdsgiveren blev frifundet for elevens krav om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen.

---

*Kendelse af 19. januar 2011 i sag 05.2010*

Sagen vedrørte godtgørelse for seksuel chikane til to kvindelige kosmetiklever, jf. ligebehandlingslovens

§ 4, godtgørelse for tab af uddannelsesgode, godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis og efterbetaling af løn. Virksomheden var efterfølgende blevet erklæret konkurs, og konkursboet ønskede ikke at indtræde i sagen. Tvistighedsnævnet udtalte, at således som sagerne var oplyst, var elevernes ophævelse af uddannelsesaftalerne berettiget, og der tilkendtes dem hver en godtgørelse med 50.000 kr. for ophævelse af uddannelsesaftalen, 50.000 kr. efter ligebehandlingsloven og 10.000 kr. efter ansættelsesbevisloven, ligesom deres efterbetalingskrav blev delvist imødekommet, idet de ikke fandtes at have krav på svendeløn for alenetimer.

---

*Kendelse af 4. januar 2011 i sag 37.2010*

Sagen vedrørte arbejdsgiverens ophævelse af uddannelsesaftalen. Ophævelsen skete som følge af, at eleven i strid med reglerne på arbejdspladsen vedrørende bl.a. sygdom ikke sygemeldte sig over for arbejdsgiveren om morgenen inden

kl. 07.00, men først kl. 8.33. Reglerne var blevet indskærpet eleven på et lærlingemøde mindre end en måned før sygdommens indtræden. Eleven begrundede den sene sygemelding med, at han på grund af maveproblemer først var faldet i søvn ved 4-5 tiden om morgenen. Han havde i anledning af smerterne aftenen forinden kontaktet lægevagt og hentet medicin på apoteket, hvilket underbyggedes af en regning fra apoteket. Tvistighedsnævnet udtalte på denne baggrund, at hans forsinkede sygemelding ikke kunne karakteres som væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, og at ophævelsen af uddannelsesaftalen derfor ikke var berettiget. Eleven fik, henset til at han var voksenalrling, tilkendt en erstatning på 50.000 kr., idet man ikke fandt, at der forelå skærpende omstændigheder, der kunne begrunde et højere beløb.

## **Domme afsagt i 2011**

**Højesterets dom af 12. oktober 2011** (sag 63/2010) – er omtalt i årsberetningen 2010

**Østre Landsrets dom af 30. juni 2011** (sag B-1965-10) – er omtalt i årsberetningen 2010

**Københavns Byrets dom af 25. maj 2011** (BS 13A-1896/2010) – omtalt i årsberetningen 2010

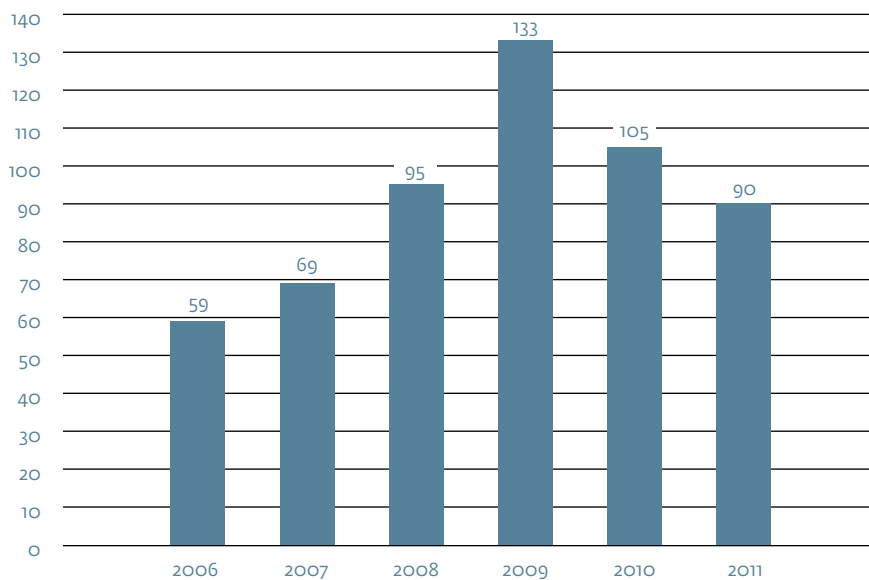
---

## 6. Statistik

Tvistighedsnævnet modtog i 2011 90 sager, hvilket er et fald på 15 sager i forhold til 2010. Det svarer til et fald på 14 procent.

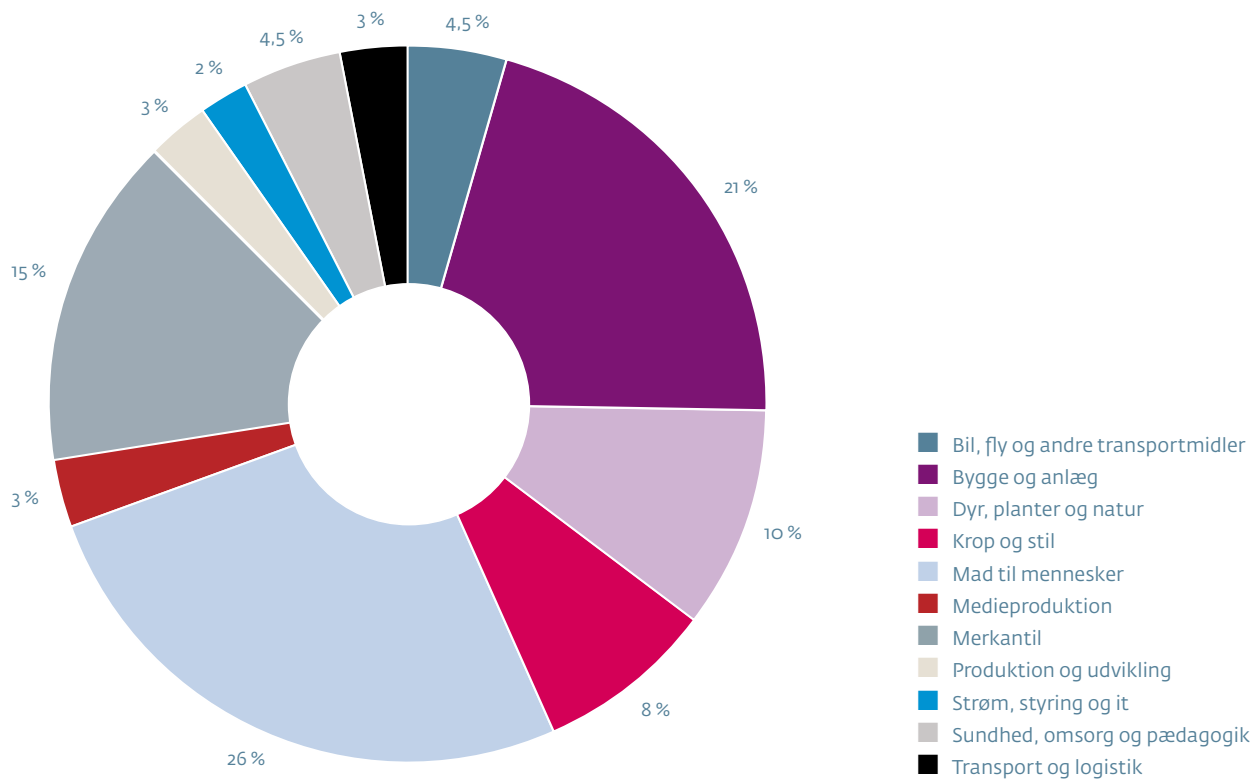
---

**Figur 1. Sager indbragt for Tvistighedsnævnet**





Figur 2. Sager fordelt på fagområder



---

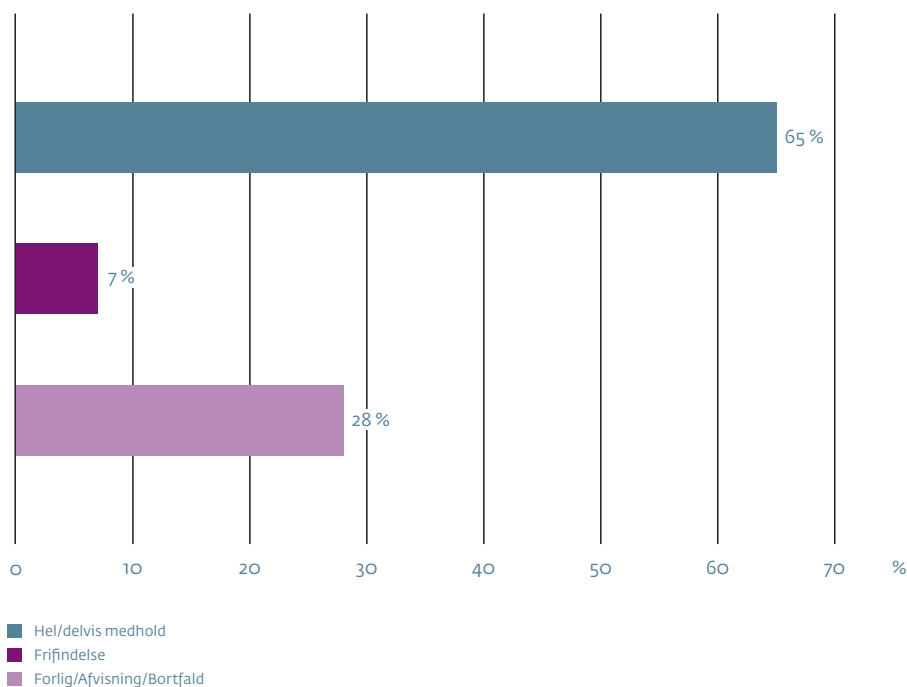
Tvistighedsnævnet afholdt i 2011 i alt 16 nævnsmøder.

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for Tvistighedsnævnets sager i 2011 (fra klageskriftet er modtaget, til sagen er afsluttet) var 13 måneder (392 dage).

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid, fra en sag er behandlet i nævnet, og indtil der bliver afsagt kendelse i sagen, var i 2011 20 dage.

---

Figur 3. Afsagte kendelser, indgåede forlig m.v.



---

## Del 2 Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

---



---

# Medlemmer og sekretariat

## **Formand**

Landsdommer Mogens Kroman.

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

Landsdommer Tine Vuust.

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

## **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.

## **Sekretariat**

*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

Fuldmægtig Anja Kær Kold, fuldmægtig Søren W. Nissen, fuldmægtig Laura Kjærulf,  
fuldmægtig Lotte Greve, stud.jur. Sara Mæhl-Christensen og stud.jur. Sibel Ajrulovska.

---

# 1. Præsentation af Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder har hjemmel i § 47, stk. 2, i lov om erhvervsuddannelser og er nedsat af børne- og undervisningsministeren<sup>6</sup>.

Nævnet træffer afgørelse i sager, hvor det faglige udvalg ikke fuldt ud har imødekommet en virksomheds ansøgning om godkendelse som praktiksted efter § 46, stk. 1, i lov om erhvervsuddannelser, jf. § 1, stk. 1, i bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder<sup>7</sup>.

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

Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed, jf. lovens § 47, stk. 1.

Ankenævnets afgørelser kan derimod indbringes for domstolene.

Nævnet betjenes af et sekretariat, som stilles til rådighed af børne- og undervisningsministeren.

Nævnet består af i alt fem medlemmer. Nævnets formand er landsdommer. Et medlem beskikkes efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og et medlem efter indstilling fra Landsorganisationen i Danmark (LO). Der beskikkes til lige 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 prak-



sis for, at sagerne behandles skriftligt.

De nærmere regler for sekretariatets og nævnets fremgangsmåde ved behandlingen af en sag er fastsat i bekendtgørelse 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 den 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, hvorledes 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 efterfølgende henvendelser, hvis sagsnummeret oplyses.

Sekretariatet sender derefter den modtagne sag til det relevante faglige udvalg, der får en frist til 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, jævnfør lovbekendtgørelse nr. 171 af 2. marts 2011.
- Bekendtgørelse om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder, jævnfør bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007.

---

## 3. Praksis

07.2010 og 08.2010

Fællesudvalget for Landbrugsuddannelser havde nægtet at godkende virksomheden, der siden 2001 havde været godkendt som praktiksted for danske elever, som praktikplads for elever i landbrugsuddannelsen efter erhvervsuddannelsesloven, idet udvalget lagde vægt på sin opfattelse af, at virksomheden fandt elever besværlige og ikke ønskede at anvende de nødvendige ressourcer på at oplære elever, samt at ansøgningen om godkendelse udelukkende syntes at være fremsendt med henblik på at få afdækket virksomhedens behov for arbejdskraft. Ankenævnet tilsidesatte denne afgørelse, idet man ikke fandt, at der forelå faglige grunde til at give afslag på godkendelse af virksomheden som praktikvirksomhed og bemærkede i den forbindelse, at det forhold, at virksomheden valgte at ansætte udenlandske praktikanter i stedet for danske ikke havde betydning for, hvorvidt den kunne anses for egnet til at varetage en funktion som praktikvirksomhed i forhold til erhvervsuddannelseselever. Virksomheden

var herefter berettiget til at ansætte to elever i landbrugsuddannelsen.

---

02.2011

Virksomheden, der i forvejen var godkendt som praktikplads for tre elever inden for planteskolegartneruddannelsen, produktion, fik af Det faglige Uddannelsesudvalg for Jordbrug afslag på godkendelse som praktikplads for elever i landbrugsuddannelsen med specialet planter på samme areal. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at ændre denne afgørelse, idet man lagde vægt på, at virksomhedens omfang af traditionelle landbrugsafgrøder var begrænset og ikke kunne beskæftige en elev med de relevante arbejdsopgaver, der skal give eleven kompetencer inden for specialet.

---

04.2011

Virksomheden fik af Det faglige Uddannelsesudvalg for Jordbrug afslag på godkendelse som praktikplads for elever i landbrugsuddannelsen med specialet planter. Ankenævnet fandt

ikke grundlag for at ændre denne afgørelse, idet man lagde vægt på, at der var tale om en mindre virksomhed med produktion af frilandsgrøntsager og således ikke om et bredt udsnit af traditionelle landbrugsafgrøder.

---

06.2011

Virksomheden havde fået afslag på godkendelse som praktikplads for elever under uddannelse til planteskolegartner med speciale i produktion. Virksomheden havde hidtil været godkendt til at beskæftige to udenlandske praktikanter inden for landbrug med frilandsgartneri, men Jordbrugets Uddannelser fandt, at der ikke var produktion i virksomheden, som muliggjorde beskæftigelse af elever efter erhvervsuddannelsesloven med uddannelsesrelevant arbejde hele året rundt. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at ændre denne afgørelse.



---

08.2011

Twistighedsnævnet afsagde en kendelse, hvorved en arbejdsgiver, der på daværende tidspunkt var erklæret konkurs, blev dømt for sexchikane over for en af virksomhedens tidligere elever. Indehaveren af den konkursramte virksomhed førte aktiviteterne videre i en ny virksomhed. Frisørfagets Fællesudvalg traf herefter afgørelse om at underkende den fortsættende virksomhed som praktikvirksomhed. Ankenævnet tilsidesatte denne afgørelse som ugyldig. Ankenævnet udtalte i den forbindelse, at underkendelse af virksomheden som praktikvirksomhed var at sidestille med tilbagekaldelse af en godkendelse, og at de sædvanlige krav til sagsbehandling, herunder begrundelse og partshøring, ikke var iagttaget ved denne tilbagekaldelse. Det bemærkedes herved, at en ubegrundet henvisning til en afgjort sag i Twistighedsnævnet ikke i sig selv kunne begrunde en afgørelse, og at en godkendelse af en virksomhed som praktiksted, eller tilbagekaldelsen af en sådan, ikke fulgte

hverken virksomhedens leder eller dens ansatte.

---

09.2011

Praktikudvalget meddelte afslag på virksomhedens ansøgning om godkendelse som praktikplads for elever i landbrugsuddannelsen, idet man vurderede, at virksomheden ikke havde et omfang eller niveau, som kunne sikre eleven oplæring inden for de arbejdsområder og funktioner, som praktikuddannelsen skal omfatte i landbrugsuddannelsen og i specialet husdyr. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at ændre denne afgørelse, idet det yderligere blev lagt til grund, at virksomheden var blevet godkendt til praktikvirksomhed til 1 elev inden for området Dyrepasser Hest.

---

10.2011

Virksomheden ansøgte om godkendelse til at uddanne to elever, men fik af Malerfagets faglige Fællesudvalg alene en begrænset godkendelse til at indgå uddannelsesaftale

med én navngiven elev. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at ændre denne afgørelse, idet man lagde til grund, at virksomheden var relativt ny, og at det faglige udvalg havde lagt vægt på virksomhedens størrelse, som ifølge virksomhedens ansøgning kun bestod af én faguddannet bygningsmaler udover indehaveren selv. Hertil kom, at det fulgte af afgørelsen, at den begrænsede godkendelse ville blive taget op til fornyet overvejelse, når den nuværende elev havde afsluttet sin uddannelse.

---

12.2011

Virksomheden havde tidligere været godkendt til at have elever, men havde efter godkendelsens udløb ikke søgt om ny godkendelse, før de nu ansøgte om at blive godkendt som praktikplads for 8 elever. Det faglige Uddannelsesudvalg for Jordbrug meddelte godkendelse som praktikplads, men med en begrænsning på seks elever. Ankenævnet tilsidesatte denne afgørelse og pålagde uddannelsesudvalget at iværksætte

en ny godkendelsessag hurtigst muligt, idet det anførtes, at begrænsningen til seks elever ikke var ledsaget af en faglig begrundelse, men alene henviste til at gartneriet kunne ansøge på ny, hvis gartneriet skulle få behov for yderligere udvidelse.

---

14.2011

Virksomheden var ved afgørelse truffet af Det faglige Fællesudvalg for Murer-, Stenhugger- og Strukturfaget blevet frataget godkendelsen til at uddanne ejeren af virksomheden som elev med den begrundelse, at der ikke som aftalt var ansat en uddannet murer til oplæring og vejledning, og at ejerens far ikke var ansat i virksomheden, men blot kom cirka to gange om ugen – efter endt arbejdstid – for at vejlede i murerfagets discipliner. Ankenævnet fandt ikke grundlag for at ændre afgørelsen. Ankenævnet lagde i sin begrundelse vægt på, at en praktikuddannelse i en erhvervsuddannelse foregår på grundlag af en uddannelsesaftale, som indgås

mellem en elev og en virksomhed, og at dette forudsætter et ansættelsesforhold, som indebærer en arbejdsgivers instruktionsbeføjelse over en elev. Allerede derfor kunne klageren som arbejdsgiver i sin egen virksomhed ikke indgå en uddannelsesaftale med sig selv. Ansatte faglærte murere i virksomheden kan i et sådant tilfælde ikke føre til en godkendelse af praktikplads, idet en arbejdsgiver, der på samme tid er både elev og mester for den faglærte (svend), fortsat vil være ansvarlig for egen uddannelse, hvilket ikke er i overensstemmelse med forudsætningerne for erhvervsuddannelseslovens regler om indgåelse af uddannelsesaftaler. Ankenævnet bemærkede endvidere, at vurderingen af en tysk faglært murers kompetencer til at oplære danske elever bør foretages konkret under hensyn til den tyske murers tilegnede kompetencer gennem ansættelsesforhold eller uddannelse og efteruddannelse i Tyskland og i Danmark.



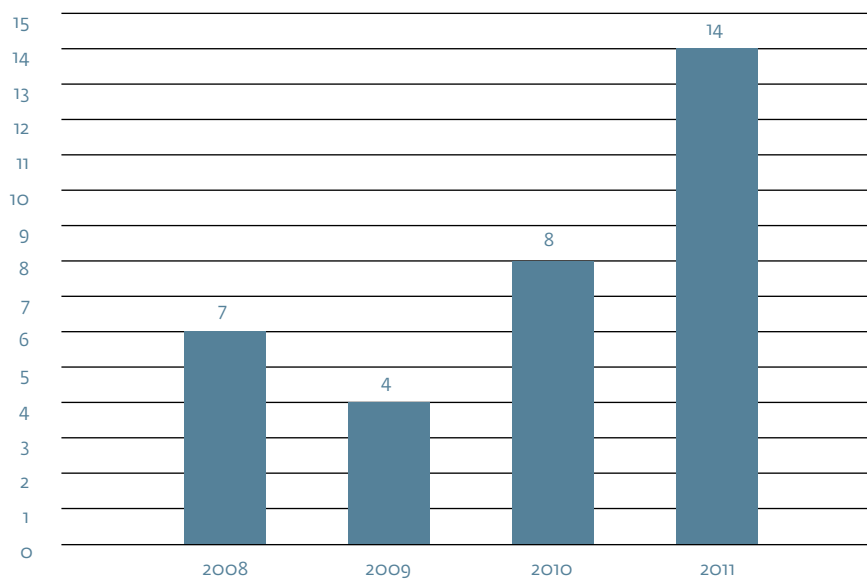
---

## 4. Statistik

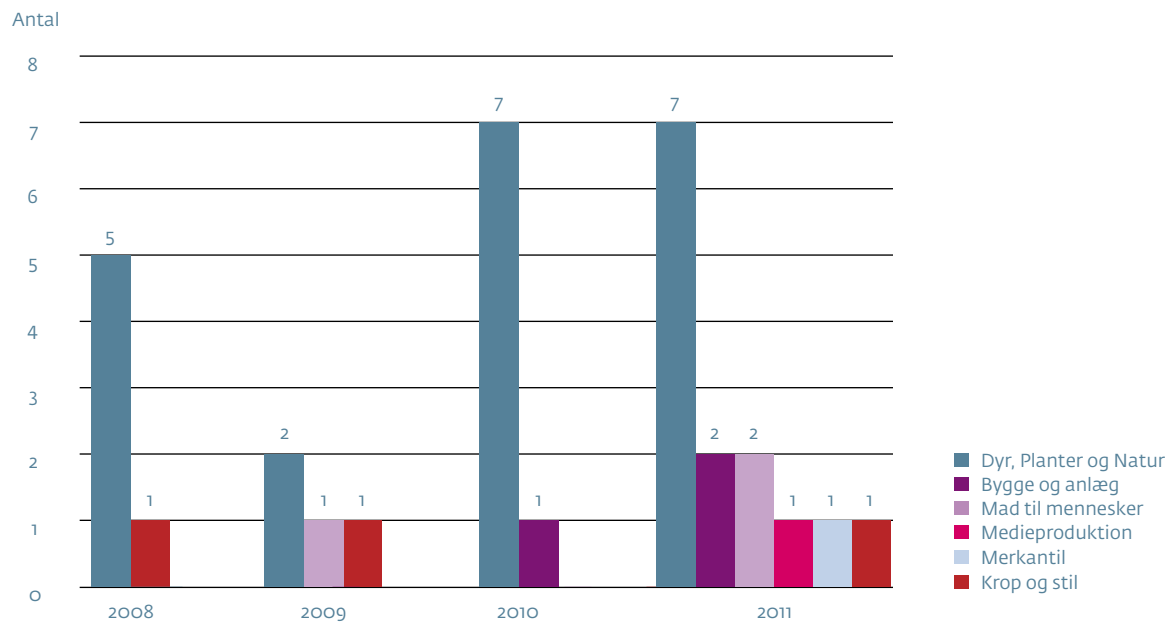
Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder modtog i 2011 14 sager, hvilket er en stigning på 6 sager i forhold til 2010. Det svarer til en stigning på 75 procent.

---

**Figur 1. Sager indbragt for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder**



Figur 2. Sager indbragt for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder

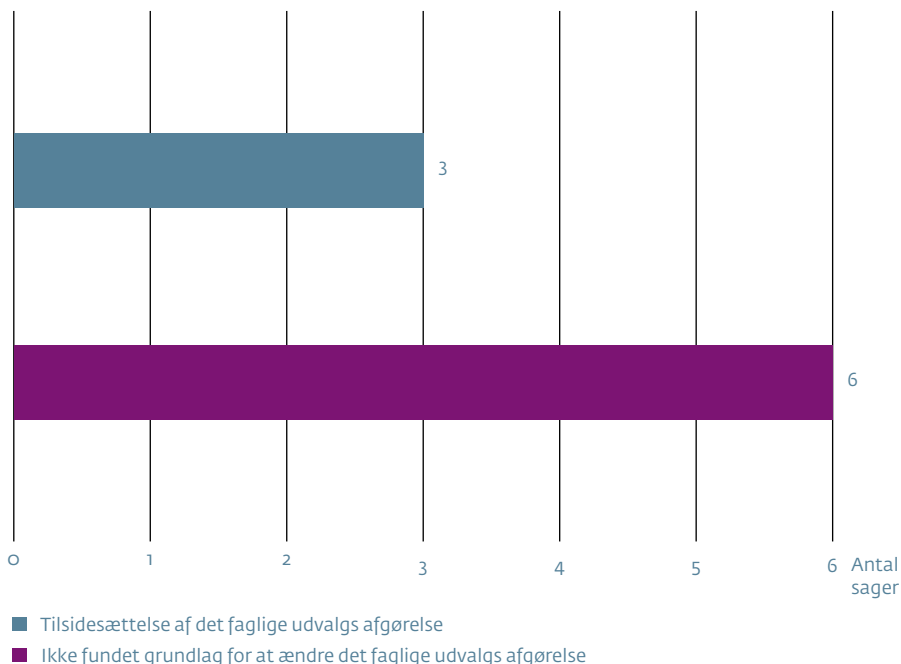


Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager indbragt for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder i 2009 (fra klageskrift var modtaget, til sagen var afsluttet) var 5,7 måneder.

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

Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for sager indbragt for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder i 2011 (fra klageskrift var modtaget, til sagen var afsluttet) var 3 måneder.

Figur 3. Udfaldet af sagerne



---

# Noter

<sup>1</sup> Lov nr. 211 af 5. april 1989 om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 171 af 2. marts 2011.

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

<sup>3</sup> Lov om rettens pleje, jf. lovbekendtgørelse nr. 1008 af 24. oktober 2012.

<sup>4</sup> Bekendtgørelse nr. 729 af 29. juni 2012 om Tvistighedsnævnet trådte i kraft den 1. juli 2012.

<sup>5</sup> Tvistighedsnævnet fastslog i sagen, at udtrykket “kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet” i erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, i et tilfælde, hvor der inden for området er flere kollektive overenskomster, må forstås som den overenskomst, der er indgået af de forhandlingsberettigede organisationer.

<sup>6</sup> Lov nr. 211 af 5. april 1989 om erhvervsuddannelser, jf. lovbekendtgørelse nr. 171 af 2. marts 2011.

<sup>7</sup> Bekendtgørelse nr. 1517 af 13. december 2007 om Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder.

---

## Tvistighedsnævnets og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders Årsberetning 2011

---

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

Årsberetning 2011 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 2011 og statistiske oplysninger om kendelserne.

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

**Ministeriet for Børn og Undervisning**

ISBN 978-87-603-2957-0



9 788760 329579