

Tvistighedsnævnet

K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 14. december 2020 i sag 01.2020

A

v/ Flemming Grønsund, 3F, Den Grønne Gruppe

mod

B

v/ advokat Christian Michaelsen, GLS-A

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), advokat Tine Benedikte Skyum (DA) og advokat Lene Casadepax (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget juridisk konsulent Hans Toftdahl, udpeget af GLS-A, og Thomas Møller, udpeget af 3F.

Denne sag drejer sig om efterbetaling af løn mv, godtgørelse for mistet uddannelsesgode og godtgørelse for sexchikane.

Klager, A, har ved sin faglige organisation, 3F, Den Grønne Gruppe, ved klageskrift modtaget den 10. januar 2020 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med endelig påstand om, at indklagede, B, skal betale 102.188,43 kr. til hende med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato

Beløbet fordeles sig således:

Påstand 1: 31.060,43 kr. vedrørende løn mv

- | | |
|---|----------------|
| • Efterbetaling af løn | 16.466,25 kr. |
| • Overtid | 584,77 kr. |
| • Ferietillæg/feriegodtgørelse | 4.610,97 kr. |
| • Ikke afholdte fridage og fritvalgskonto | 10.243,53 kr. |
| • Arbejdsgivers pensionsbidrag | 451, 25 kr. |
| • For meget betalt pension | - 1.296,33 kr. |

Påstand 2: 1.128,00 kr. vedrørende uberettiget modregning af medarbejderbidrag til arbejdsmarkedspension

Påstand 3: 40.000 kr. godtgørelse for mistet uddannelsesgode

Påstand 4: 30.000 kr. godtgørelse for sexchikane

B har over for påstand 1 og 2 nedlagt påstand om frifindelse, subsidært betaling af et mindre beløb. Over for påstand 3 og 4 er der nedlagt påstand om frifindelse.

B har anerkendt, at A har et krav på løn mv. på i alt 8.765,97 kr., men har gjort gældende, at der er sket modregning med et krav, som virksomheden mener at have mod A i anledning af, at hendes heste har været opstaldet hos virksomheden.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 12. november 2020.

Formanden for Tvistighedsnævnet har ved mødets start oplyst, at det falder uden for Tvistighedsnævnets kompetence at tage stilling til B's eventuelle modkrav i anledning af opstaldningen, og at der derfor ikke kan ske bevisførelse om dette krav under sagen ved Tvistighedsnævnet.

Sagsfremstilling

Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er Overenskomst mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere og 3F.

Virksomheden er via medlemskab af Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere omfattet af overenskomsten.

Mellem A, født den 19. marts 1996, og B, CVR nr. xxxxxxxx, blev der den 21. maj 2018 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter A skulle uddannes som landmand med uddannelsesperiode fra den 1. juli 2018 til den 26. juni 2020.

Den 11. november 2018 blev A af V1, der er medejer af B, sendt hjem fra arbejde efter en uoverensstemmelse. Af en msn korrespondance mellem A og V1 i den anledning fremgår bl.a. følgende:

A, 15. november 2018, kl. 21.08:

"Venter stadig på svar fra dig. Skal vi ikke helt ærligt sætte os ned og finde en løsning på problemerne? Det her er i hvert fald ikke holdbart for mig."

V1, 15. november 2018, kl. 21.08:

"Hey. Har du talt med N1 fra Bygholm? Klart vi skal finde en løsning, der er møde på mandag. Som V3 også har sagt, så vil vi finde den bedste løsning for os begge. Jeg syntes du skal kigge dig om efter et nyt sted, men på samme tid så vil jeg havde det rigtig skidt med, hvis du ikke kan komme videre på skole til efteråret. I det tilfælde du er hurtig, er der jo ingen problem. Hvis ikke, så finder vi en løsning .. der er ingen hard feelings herfra:)"

A, den 15. november 2018, kl. 21.14

"Nej har ikke talt med N1, har ventet på at høre fra dig. Jeg har ikke i sinde at finde et nyt sted, medmindre det når så langt du fritstiller mig. Jeg er skide glad for mit arbejde, vi skal bare lære at behandle hinanden ordentligt. [emoji] Har du et tidspunkt ang. mandag, og er det på skolen eller hos jer?"

Den 15. december 2018 sendte V1 på Messenger et billede af sig selv til A. På billedet står han foran spejlet på et badeværelse iført T-shirt og bukser. A svarede hertil: "Spændende hvad dine damer siger til det [emoji]."

Endvidere sendte V1 et nærbillede, hvor han bærer solbrille, efterfulgt af teksten ”Temafest [emoji]”. A svarede hertil: ”Shit du lækker...”

V1 sendte herefter et billede af sig selv med bar overkrop og med teksten ”Senere på aftenen sådan her”. Herefter fandt der følgende korrespondance sted:

A: ”Du da ond...”

V1: ”Hvorfor”

A: ”Får da lyst til at pille [emoji]”

V1: ”Haha du kan pille grise[emoji]”

A: ”Slet ikke lige så spændende!

V1: ”Det kan der være noget om [emoji].

A: ”Ha en god fest, og opfør dig nu nogenlunde [emoij]”

V1 sendte derefter endnu et billede af sig selv med briller og T-shirt.

A: ”Dine briller er hamrende skæve... Det var også meget bedre uden trøje !!”

Den 14.- 15 januar 2019 havde A og V1 følgende korrespondance med hinanden på Messenger:

V1:

- ”1. Lågen er ikke lukket ind til grisene !!!!!!! ATV står med nøgler, husk grinder. Gør det nu!
 2. Hvorfor kørte du olie trug ned til søer i dag??
 3. Strømgiver var taget fra på slagte mark. Og ledning mellem holdene var trukket af (har jeg ordnet)
 4. Du skal ikke fremover ordne heste i arbejdstiden,
 5. og ikke noget jammen, bare stram op.
- Gid aften”

A:

- ”1.Javel chef
- 2.Jern dimser skal skæres af først!
- 3.N2 mente batteriet var dødt, og vi havde ingen opladte
- 4.Du skal vel ikke bestemme hvad jeg foretager mig i mine pauser?
5. Jammer sku alt hvad jeg vil [emoji]”

V1:

- ”2.Hvorfor blev det ikke gjort så? I stoppede før tid?
- 3.Ok men så ordne ledning alligevel, hvis det fryser, så vil den sidde urokkelig fast.
- 4 og nej. Eneste pause I har krav på et 12-12.30. Det er ok at tage en smøg og puste ud, men det er sku ikke de y kommunale.”

A:

- ”2. Det ved jeg da virkelig ikke. Jeg har fået at vide mit ansvar er at tage mig af dyrene som første prioritet. Det bruger jeg mere end 37t. Ugentligt på! Jeg skal jo ikke kommandere rundt med N2, så får jeg jo også skældud.. så hvor lidt eller meget han laver i løbet af dagen må du snakke med ham om.
3. Vidste slet ikke den var kørt af
4. Nej, med de forhold vi arbejder under er jeg sku godt klar over det ikke er det kommunale.”

V1 sendte herefter en Thumbs up emoji.

Den 18. februar 2019 startede A på skoleforløb. Den 7. juni 2019 sendte V1 på Messenger en besked til hende, hvoraf fremgik, at N3 og N4 søgte en elev. Der var herefter følgende korrespondance:

A:

”Jeg venter på en udstationeringstilladelse + forkortelse af uddannelsesplan, eller fyring fra dig. Får jeg ikke det, ses vi d. 22 hos dig, som er planen.”

V1:

”Okay Jeg ville nu sende en ansøgning, hvis det var mig. Jeg er på NV nu, vender tilbage på tirsdag ...
.”

A:

”Har flere tilbud at vælge imellem. Du skal bare beslutte dig, og tage handling.”

V1:

”Hvad er problemet så? Så skal vi jo bare gensidig opsige kontrakten?”

A:

”Nej tak”

Den 22. juni 2019 afsluttede A sit skoleophold, og hun fortsatte herefter i praktik hos B. Der er mellem parterne enighed om, at hun i forbindelse med, at hun vendte tilbage til virksomheden, fik udleveret en personalehåndbog. Af personalehåndbogen fremgår bl.a. følgende:

”1. Arbejdstid

Arbejdstiden kan være hele døgnet, men ligger typisk i tidsrummet

Mandag-fredag 05.00 – 17.00

Lørdag 06.00 – 16.00

Søndag 06.00 – 16.00

...

3. Sygemelding

Hvis du på grund af sygdom er forhindret i at møde på arbejde, skal V1 kontaktes (opkald xxxxxxxx/xxxxxxx) senest ved møde tid. Hvis sygdom opstår aftenen forinden, skal sygemelding ske senest kl. 22 (opkald)

Raskmelding skal ske til V1, den dag man bliver rask, også selvom dette er en fridag eller helligdag.
Raskmelding skal ske senest kl. 20 den dag man bliver rask.

4. Lægebesøg, ekstraordinær fridag og flextid

Der henstilles til at alm læge/tandlæge besøg og andet ligges udenfor alm. Arbejdstid. I akutte tilfælde, er der altid frihed efter aftale med V1 (skriftlig, hænges på tavlen).

Ekstraordinær fridag skal varsles i god tid og godkendes af V1 (skriftlig, hænges på tavlen)

Flextid skal varsles i god tid og godkendes af V1 (skriftlig, hænges på tavlen):

...

10. Manglende overholdelse af personalepolitikken

En manglende overholdelse af personalepolitikken kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser i form af advarsel, opsigelse eller bortvisning afhængig af forholdets grovhed.”

Den 24. juli 2019 fik A udleveret en skriftlig påtale. Af påtalen fremgik følgende:

”Denne gives forud for en skriftlig advarsel, hvis punkterne herunder ikke ændres/forbedres gives der en skriftlig advarsel.

Baggrunden for denne påtale er:

1. Møder for sent

Det er konstateret, at du er mødt for sent. Senest tirsdag d. 23/juli med ca. 20 min – som blev varslet 04.55, hvor du skulle have været mødt kl. 05.00. I sådanne tilfælde, kva din transporttid, burde det have været konstateret tidligere og adviseret til mig. Senest i dag 24/ juli mødte du for sent med 5 minutter. Mødetiden er 05.00 og det forventes at du er klar til mødetidspunktet.

2. Går før tid

18/ juli, flexer du 2 timer, uden forudgående aftale. Pr. telefon ønskede du at inddrage din frokost tid, da du skulle til læge, men ikke + to timer.

I den tilrettet personalehåndbog er der indskrevet, at den daglige pause SKAL afholdes samt procedure for fremtidig flextid.

3. Ryd op

Jeg har gentagne gange fundet henlagt tøj, i traktoren, i hallen i værkstedet. Der skal ryddes op efter sig selv.

18/juli finder jeg øremærke kassen i traktoren, som jeg eftertrykkeligt fortalte og anviser dig pladsen til, i træhallen

Som udgangspunkt ligger du de ting du bruger på plads hvor du fandt dem. Er de ikke på sin plads, så ligger du dem på deres rigtige plads.

Ting der ikke har en plads, placeres samme sted som de blev fundet.

Er du i tvivl, så spørg V1 eller V2.”

Onsdag den 24. juli 2019 fik A endvidere udleveret følgende brev:

”Anmodning om lægelig dokumentation (friattest) ved 1. sygedag

Du har haft sygefravær i nedenstående periode:

Før 1.Hf: 2/1-19 – 9/2-19 (-30 arbejdsdage)

Du er syg 9/1-10/1 + 16/1 + 30/1 & 5/2

Skole 1HF -Ukendt årsag

23/4-1 lektion/ukendt + 2/5 – 1 lektion/ukendt + 22/5 – 1 lektion/ukendt + 3/6 – 4 lektion/læge/tandlæge + 5/6 – 1 lektion/ukendt + 6/6 – 1 lektion/ukendt – 7/6 – 2 lektion/ukendt + 11/6 – 4 lektion/ukendt + 12/6 – 2 lektion/ukendt + 17/6 – 3 lektion/ukendt.

Periode efter 1 hf: 8/7-19-21/7-19 (-10 arbejdsdage)

Du er syg 11/7 + 19/7-20/7

Uanset henvisning til sygedagenes antal og karakter finder vi det nødvendigt at anmode dog om at fremsende lægelig dokumentation (friattest) allerede på 1. sygedag såfremt du på ny bliver syg inden for de næste 6 måneder.

Ved fremtidigt sygefravær skal du derfor uopfordret gå til din læge på din første sygedag og bede læge udarbejde en friattest som dokumentation for lovligt fravær. Friattesten skal bekræfte, at du er uarbejdsdygtig på grund af sygdom.

Friattesten skal være os i hænde kl. 12.00 senest 2 dage efter 1. fraværsdag. Friattesten skal fremsendes uanset du kun har én sygedag, og du dermed vil være raskmeldt på afleveringstidspunktet.

Du skal medbringe denne skrivelse til lægen, når du anmoder om friattesten. Udgiften til friattest vil blive afholdt af os.

Efter 6 måneder vil denne anmodning blive taget op til vurdering af, hvorvidt kravet om lægelig dokumentation fra 1. fraværsdag skal opretholdes.

Vi gør opmærksom på, at såfremt vi ikke modtager friattest til dokumentation for at fraværet skyldes sygdom, vil dit fravær blive betragtes som ulovligt fravær. Dette kan få konsekvenser for dit ansættelsesforhold, og medføre at din uddannelsesaftale ophæves.”

Torsdag den 25. juli 2019 sygemeldte A sig. Der fandt herefter samme dag følgende korrespondance sted på Messenger:

V1:

”For en god ordens skyld, vil jeg lige følge op på vores samtale i morges. Husk du skal stille med friattest for dokumentation for sygdom iht mødet i går. Bekræft venligst du har set denne besked.”

A:

”Besked set [Thumbs up]min læge har ferie til mandag.”

V1:

”Så skal du bruge din læges afløser Og det skal være i dag”

A:

”De kan ikke bare lave en.. de har heller ikke tid til at se mig.
Hun snakkede om at de kunne lave en mulighedserklæring. Jeg venter på min fagforening ringer tilbage”.

V1:

”Hvis der ikke fremkommer dokumentation for sygefravær, så må jeg tage forbehold for udbetaling af løn under fraværperioden”.

De følgende dage meldte A sig fortsat syg ved telefonisk henvendelse. Mandag den 29. juli 2019, kl. 14.04 skrev V1 herefter følgende:

”Jeg har ikke modtaget nogen friattest fra dig. Jeg har ikke fået dokumentation fra dig om at din læge ikke har tid til at se dig eller dokumentere dit fravær ved friattest. Jeg går ud fra at din fagforening har vejledt dig om at du skal overholde vores regler om sygefravær og dokumentation. Derfor vil jeg i dag sende et anbefalet brev til dig om at dit ansættelsesforhold ophæves, med mindre jeg modtager ovennævnte dokumentation inden kl. 16 i dag.”

Den 29. juli 2019 var der herefter følgende yderligere korrespondance:

A:

”Lægen har ikke tid at give mig før omk. 21/8. jeg kunne slet ikke komme igennem telefon konsultation i morges. Jeg må prøve igen i morgen mellem 8 og 9.. jo jeg er vejledt af min fagforening, som du også vil høre fra.”

V1:

”Det ser ud til der ikke er grund til at trække denne situation længere – jeg sender ophævelsesskrivelse til dig i dag.”

A:

”Ja gør det”

Ved brev af 29. juli 2019, stilet til A, adresse xxx, meddelte V1, at uddannelsesaftalen blev ophævet ”pr. dags dato”, idet der ikke var modtaget lægelig dokumentation for hendes fravær. Af brevet fremgår yderligere:

”Ophævelsen er begrundet i din manglende overholdelse af retningslinjer for dokumentation vedr. sygefravær. Retningslinjer, som vi har talt om på møde onsdag den 24. juli 2019 og som du også har modtaget skriftligt samme dag.

Din løn stopper derfor med sidste lønningsdag onsdag den 24. juli 2019.

Denne skrivelse er både sendt som anbefalet post og som almindeligt brev.”

Tirsdag den 30. juli 2019 skrev A følgende til V1 på Messenger:

”jeg kom ikke igennem ved min læge. De er underbemandet og lige kommet fra ferie.. Sekretæren snakker med ham senere, og vender tilbage til mig. Hun siger at vi skal lave en mulighedserklæring.

Onsdag den 31. juli 2019 udstedte A’s læge en erklæring, hvoraf fremgår følgende:

”Det attesteres herved, at [A] har været fraværende p.g.a. sygdom 11.7., 19 og 20.7 og siden 24.7, fremadrettet.

Sygemeldingen skyldes primært psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Der er behov for indledning af konstruktiv dialog, til at genskabe et stabilt fremmøde.

Jeg vil foreslå, at der skabes et møde, hvor patienten mødes med arbejdsgiver. Pt skal have bisidder fra Landbrugsskolens Studie og Uddannelsesvejledning, til denne samtale. Det vil være ideelt, at der udarbejdes en mulighedserklæring i samme forbindelse, hvis der skønnes behov for yderligere lægemedvirken.”

3F rejste herefter på vegne af A krav om betaling af manglende løn, godtgørelse i anledning af ophævelsen af uddannelsesaftalen og godtgørelse for sexchikane. Den 21. oktober 2019 blev der afholdt et mæglingsmøde, hvor såvel A som V1 var til stede. Da der ikke kunne opnås enighed, blev sagen indbragt for Tvistighedsnævnet.

Der er for Tvistighedsnævnet fremlagt lønsedler, kopi af A’s kalender med angivelse af arbejdstider og beregningsskemaer vedrørende lønkravet. Der er endvidere fremlagt en udskrift fra erhvervsskolen vedrørende A’s fravær under skoleforløbet, hvoraf fremgår, at der har været et samlet fravær på 4,53 %, og en opkaldsliste for A’s telefon for perioden fra den 24. – 31. juli 2019. Der er enighed om, at det fremgår af opkaldslisten, at A i perioden fra den 25. – 30. juli 2019 har ringet 15 gange til telefonnumre, der tilhører lægeklinikken. Der er ikke registreret opkald den 26. juli 2019.

Retsgrundlaget

Af erhvervsuddannelseslovens § 61 fremgår bl.a.:

”Misligholder en af parterne i uddannelsesaftalen væsentligt sine forpligtelser, kan den anden part hæve.”

Af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. fremgår af § 1 bl.a.:

”stk. 4. Chikane som defineret i stk. 5 og sexchikane som defineret i stk. 6 betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt. En persons afvisning af eller indvilligelse i en sådan adfærd må ikke anvendes som begrundelse for en beslutning, der vedrører den pågældende.

Stk. 5. ...

Stk. 6. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.”

Forklaringer

A har bl.a. forklaret, at hun blev ansat på B i marts 2016 som deltidsmedhjælper. Det fungerede godt, og hun var glad for at være der. Fra juli 2018 blev hun derfor ansat som elev. Der var svin, kvæg, fjerkræ og får på gården, og hendes arbejde bestod primært i at passe dyrene. Hun boede til leje i et hus, der tilhørte B, og hun havde sine heste opstaldet på denne ejendom. Hun indgik ikke en aftale med virksomheden om, at hun skulle betale for opstaldning af hestene.

Der var ikke faste arbejdstider, men arbejdet fulgte lyset og dyrenes rytme, således at hun startede tidligere om sommeren og senere om vinteren. Hun blev ved, til hendes opgaver var udført. Hun skrev sine arbejdstider ned i den fremlagte kalender. Hun førte kalenderen dagligt efter arbejdstids ophør. Hun var ikke bekendt med, at hun havde krav på feriefritid i henhold til overenskomsten, og derfor har hun ikke afholdt dem. Hun skrev ned i kalenderen, hvornår hun havde fri. Hun holdt fri uden løn. På et tidspunkt blev hun bekendt med, at hun havde krav på tillæg, når hun arbejdede om søndagen. Da hun konfronterede V1 med det, sagde han, at han ikke havde råd til at betale tillægget. Derefter arbejdede hun ikke om søndagen. Hun var ikke bekendt med fritvalsordningen.

Hendes arbejdsdag gik med at passe dyrene, og typisk gik hun alene. I perioden lige efter, at hun var startet som elev, var V1 væk fra gården, idet han deltog i en filmoptagelse, og han var også i øvrigt meget væk. Hun passede derfor arbejdet alene det meste af tiden. I perioder deltog V1 lillebror, N2, i arbejdet, men han var ikke så arbejdsom.

Forholdet mellem hende og V1 begyndte at gå galt i september 2018, da han kom tilbage fra filmoptagelsen. Dyreholdet var blevet større end tidligere, og hun fik for meget at lave. Hun blev træt af, at hun ikke fik den hjælp, hun var blevet lovet. Den 9. november 2018 opstod der en diskussion mellem hende og V1, der førte til, at han sendte hende hjem fra arbejde. Den pågældende dag skulle de kastrere grise. Virksomheden havde stillet et høreværn til rådighed for hende, men da det var uden radio, havde hun selv købt et høreværn med radio. Hun kunne ikke finde sit eget høreværn. Hun gik ud fra, at N2 havde taget det, fordi det var mere populært end gårdens høreværn, men da hun sagde det til V1, blev han sur over, at hun anklagede N2. Hun var hjemsendt i ca. 10 dage. Hun kontaktede flere gange V1 under hjemsendelsen med henblik på at finde en løsning. Gennem skolen blev der aftalt et møde, men V1 mødte ikke op. I stedet deltog hans mor, V2, og V1 ven, V3. V1 havde inden mødet opfordret hende til at finde en anden praktikplads, men det ønskede hun ikke. Hun vendte derefter tilbage til virksomheden efter mødet.

Den 28. april 2019 blev der, mens hun var på skole, afholdt et nyt møde med henblik på, at det skulle afklares, om hun skulle finde en anden praktikplads, eventuel i form af en udstationering. V1 deltog heller ikke i det møde. Der blev derfor nogle dage senere afholdt et nyt møde mellem V1 og UU-vejlederen. Hun var ikke inviteret til at deltage i mødet. Det var hendes opfattelse, at V1 gerne ville af med hende. I begyndelsen støttede skolen hende i, at hun skulle blive i virksomheden, men på et tidspunkt skiftede skolen holdning. Hun var ikke tryk ved sin kontaktperson på skolen, der langt ude var i familie med V1's kæreste. Det var fortsat V1's opfattelse, at hun burde stoppe i virksomheden, og han prøvede at presse hende til en gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen. Som led heri kontaktede han sit netværk for at prøve at finde en plads til hende et andet sted. Det er baggrunden for korrespondancen mellem hende og V1 den 7. juni 2019. Hun ønskede ikke at søge stillingen, fordi hun var usikker på, hvad hun ville, hvis hun ikke skulle blive på B. V1 var som følge heraf sur på hende.

Da skoleopholdet sluttede, vendte hun tilbage til sin praktikplads på B. Hun var på det tidspunkt flyttet tilbage til X og boede således ikke længere på gården. Hun havde muligvis noget ferie, inden hun startede efter skoleopholdet. Hun var syg den 19. og den 20. juli 2019. Hun mødte på arbejde den 24. juli 2019. selv om hun

egentlig ikke følte sig helt rask. Hun havde svært ved at sove og spise, fordi hun var utryk ved situationen. Hun fik udleveret påtalen og retningslinjerne vedrørende sygdomsmedling, da hun var ved at være færdig med arbejdet. Det kom ikke bag på hende, fordi hun godt var klar over, at V1 ønskede at komme af med hende. Da hun mødte på arbejde den 25. juli 2019, var hun meget ked af det. V1 bebrejdede hende, at hun havde glemt en regnfrakke på lastepladsen, og det fik det til at ramle for hende. Hun meldte sig derfor syg og tog hjem. Hun tænkte i den forbindelse, at han nu ville af med hende. Hun kontaktede i overensstemmelse med de nye retningslinjer sin egen læge, som imidlertid havde ferie. Efter ønske fra V1 kontaktede hun derefter sin egen læges afløser, men det gav heller ikke noget resultat. Den pågældende sagde til hende, at det kun var hendes egen læge, der kunne udstede attesten, når det drejede sig om psykisk sygdom. Hun orienterede V1 om, hvad hun foretog sig, og han sagde ikke i den forbindelse, at hun skulle kontakte et andet lægehus. Når der ikke er registreret opkald til lægen fra hendes telefon den 26. juli 2019, skyldtes det, at hun havde fået at vide, at klinikken holdt ferie, og derfor var der ikke nogen grund til at ringe. Hun fik fat i sin egen læge, da han kom tilbage fra ferie. Attesten blev herefter udstedt den af 31. juli 2019 og sendt til V1 på mail. Lægen mente, at der skulle laves en mulighedsattest, men det mente V1 ikke, at der var nogen grund til. Hun talte alene i telefon med lægen, inden attesten blev udstedt, men hun havde været hos lægen flere gange inden om forholdene i virksomheden. Efter ophævelsen fik hun en depression, og hun har gået hjemme længe. Hun startede i november 2019 i en ny praktikvirksomhed, men stoppede i prøveperioden.

Fraværprocenten under skoleopholdet skyldtes navnlig, at hun nogle gange kom for lidt for sent. Selv om det bare var 5 minutter, fik hun fravær for hele timen. Hun havde 1 ¾ times transport fra X til Y.

Hun og V1 havde et meget frit sprog sammen, og de sagde begge, hvad der faldt dem ind. På et tidspunkt var de begge gået fra deres kærester, og de snakkede godt sammen, herunder om private ting. V1 fortalte hende tit detaljeret om, hvad der skete, når han var i byen, og hvordan han "ordnede damer". Hun ved ikke, hvorfor V1 sendte hende et billede af sig selv med bar overkrop, men hun tror, at det var, fordi han ville vise sig. Når hun skrev "Du da ond", var det, fordi han ikke skulle friste hende. Når hun skrev "Får da lyst til at pille", var det for at give ham det, han ville have. Hun sendte ikke selv billeder til V1. På et tidspunkt sendte han hende også et billede af en T-shirt med påskriften "I ♥ pøls", og han har også, når de kastrerede grise sagt til hende, at sådan skulle man ikke gøre ved mænd. Det var normalt for V1 at løbe rundt på gården i underbukser, når det var varmt. Hun opfattede V1's adfærd som grænseoverskridende og havde det svært med det. Det gik hende også på, at han den ene dag var kærlig og ansvarsfuld over for hende, og at han den næste dag kunne være helt ligeglad med hende. Han kunne desuden være meget kommanderende og kort for hovedet, når han skrev til hende, sådan som korrespondancen fra den 14.-15. januar 2019 viser. Hun følte sig krænkede af V1's adfærd. Hun snakkede med sin fagforening om det inden ophævelsen, og det var meningen, at de skulle have snakket om det på det møde, hvor V1 ikke dukkede op. Fagforeningen gik ikke videre med det på det tidspunkt. Hun ved ikke hvorfor.

Når hun ønskede at blive i virksomheden, selv om V1 ikke ønskede, at hun skulle blive, var det, fordi hun håbede, at de ville kunne finde ud af det sammen igen. Desuden hang det, indtil hun flyttede, også sammen med, at hun boede der.

V1 har bl.a. forklaret, at han ejer B sammen med sin mor, V2, og en ven, V3. Virksomheden producerer økologisk svinekød til restauranter. Bortset fra en elev og nogle timelønnede er der ingen ansatte. Hans lillebror, N2, hjælper af og til med. Efter at A er stoppet, er der blevet ansat en anden elev. Virksomheden går op i CSR og vil gerne tage personer ind, som anvises af Jobcenteret. A blev oprindeligt anvist af Jobcenteret, efter at hun havde afbrudt et praktikophold hos en anden landmand, N5. Hun knoklede løs, havde ben i næsen og gjorde det godt. De aftalte derfor, at hun skulle ansættes som elev. Der havde ikke været elever før i virksomheden, som

derfor først skulle godkendes af det faglige udvalg. Det forløb problemfrit, og virksomheden blev godkendt til 2 elever.

A var fagligt velfunderet, men ville gerne diskutere de beslutninger, som han som arbejdsgiver havde truffet. Der var mange diskussioner, og det gav anledning til gnidninger mellem dem. Det kan godt være, at han har en kontant ledelsesstil, men det er vigtigt for ham, at tingene bliver gjort. Han skriver altid op i punkt form, hvad der skal laves, og det var ikke noget særligt i forhold til A. I de perioder, hvor han deltog i filmproduktion, var han hjemme hver tredje dag. Han kan ikke genkende, at han skulle have ændret karakter i den periode eller på andre tidspunkter.

Arbejdstiden afhænger af dagslyset. Den vigtigste opgave er at sørge for fordringen af dyrene. Der var 50 søer, der producerede slagtesvin. Hver so producerer i gennemsnit 15 smågrise. A var dygtig og meget selvhjulpent, og han havde stor tillid til hende. Hun holdt selv regnskab med sine timer, herunder at hun ikke kom til at arbejde for meget, og hun flexede, hvis der var behov for det, bl.a. hvis det var noget med hendes heste. Hun fik løn for 160 timer pr. måned. Han gik ud fra, at hun selv sørgede for at afvikle sine fridage, og han holdt derfor ikke øje med det

Episoden, der gav anledning til, at A blev hjemsendt i november 2018, opstod i forbindelse med, at de skulle kastrere grise sammen. A havde høreværn på under arbejdet. Hun havde fået et høreværn af virksomheden, men havde også købt et sæt selv med radio i. Grisene skreg meget under arbejdet, og hun syntes, at arbejdet var ubehageligt. Til sidst gav hun op, og i den forbindelse begyndte hun at brokke sig over, at N2 lavede for lidt. Det gik ham meget på, fordi N2 er hans bror, og fordi han arbejder frivilligt i virksomheden uden at være ansat. Til sidst bad han hende derfor om at tage hjem, så han ikke mistede fatningen. Efter hjemsendelse kontaktede han skolen, og det blev aftalt, at der skulle holdes et møde sidst i november med henblik på at få afklaret, hvor de stod, og hvordan de kom videre. Han deltog ikke selv i mødet, idet det var nødvendigt, at han passede dyrene, som har højest prioritet, men de øvrige medejere af virksomheden, V2 og V3, var til stede. Konklusionen på mødet blev, at det var bedst at finde en anden læreplads til A. For at undgå at sætte A i en dårlig situation, var B indstillet på at hjælpe hende gennem skoleforløbet, men derefter skulle hun skifte læreplads. De troede alle, at A ville finde en anden læreplads, og det kom bag på ham, da han fandt ud af, at det ikke var tilfældet. Det var baggrunden for den korrespondance, som han havde med A i begyndelsen af juni 2019. I forbindelse med denne korrespondance spurgte han hende, hvorfor hun gerne ville udstationeres, og som svar herpå sagde hun, at det var, fordi hun gerne ville straffe ham økonomisk.

Det er ikke korrekt, at der blev holdt et møde den 28. april 2019, hvor han udeblev. Den 28. april 2019 var en søndag, og den dag var der et åbent hus-arrangement på skole, hvor han imidlertid var forhindret i at deltage.

Baggrunden for, at han sendte billederne af sig selv til A, var, at han sammen med V3 skulle til en temafest. Temaet for festen var, at man skulle klædes ud som Nick og Jay. Han og V3 gik meget op i festen. Han havde også talt med A om festen, og hun delte hans begejstring. Derfor syntes han, at hun også skulle se billederne. Han sendte de samme billeder til sin mor og til V3. Der var på ingen måde tale om en krænkelse af A. Han fik et flirtende svar tilbage, og til det svarede han, at hun kunne pille ved grisene i stedet. I den følgende uge fortalte han A om festen. Han har på ingen måde haft til hensigt at krænke A. Han har ikke sendt andre lignende billeder til A. Det er rigtigt, at han på et tidspunkt har vist hende et billede af en T-shirt med teksten "I ♥ pøls". Det var en T-shirt, som virksomheden fik lavet i forbindelse med et reklamefremstød i Z. Det er kun sket én gang, at han har vist sig uden for i underbukser. Det var i sommeren 2018, hvor det var meget varmt. Der var nogle smågrise, der var stukket af, og det var nødvendigt at handle hurtigt, hvis han skulle fange dem. Han bor på gården og var hjemme hos sig selv, da han opdagede, at grisene var stukket af. Han løb derfor ud fra sit hjem, kun iført

underbukser. Han har ikke ringet til A uden for normal arbejdstid, men han kan måske som led i en korrespondance have skrevet til hende uden for normal arbejdstid. Han har ikke på noget tidspunkt haft til hensigt at krænke A, og beskyldningerne går ham meget på.

Personalehåndbogen blev udleveret til A, da hun kom tilbage fra skoleopholdet. Den blev lavet, fordi der var tale om en nystartet virksomhed. Det var meget vigtigt for virksomheden at få sygemeldinger rettidigt af hensyn til pasningen af dyrene. A fik påtalen af 24. juli 2019, fordi hun flere gange var kommet for sent, og det havde betydning, at han havde stået og ventet på hende. En gang måtte han vente på hende i 20 minutter.

Mødetidspunkterne var blevet indskærpet i personalehåndbogen, og det skyldtes, at det var lidt for fleksibelt med aftalen om, at man bare fulgte dagens gang. Der var derfor brug for mere struktur. A havde desuden meldt sig syg 3 gange i tiden efter, at hun var kommet tilbage fra skole. Der var tale om en periode på ca. 20 dage. Der var det mønster i det, at hun meldte sig syg, hver gang der havde været en kontrovers. Påtalen blev lavet i samarbejde med GLS-A, som han også rådførte sig med i det efterfølgende forløb. Påtalen blev udleveret fysisk den 24. juli 2019, og han mindede A om den, da hun meldte sig syg den 25. juli 2019. Den 26. og 27. juli ringede A til ham og sagde, at hun fortsat var syg. Det sagde han bare "ok" til, og der blev ikke sagt andet. Hun havde frist til mandag den 29. juli 2019 til at indlevere friattesten, og da den ikke kom, sendte han ophævelsen. Efter anbefaling fra GLS-A afviste han, at der var behov for en mulighedserklæring. A var på det tidspunkt bekendt med, at der ville ske ophævelse. Han sendte ophævelsen til hende med såvel almindeligt brev som anbefalet brev, og ophævelsen blev også sendt til skolen. Brevene blev sendt til adressen xxx, som var den adresse, der blev oplyst, da hun flyttede fra lejemålet på gården. Han var ikke klar over, at hun ikke længere boede der. Han fik det anbefalede brev tilbage med besked om, at A ikke boede på adressen. Det almindelige brev kom ikke retur. Ophævelsen blev ikke sendt digitalt. Han modtog lægeattesten den 31. juli 2019. Den blev sendt til ham som et billede. Han havde ikke yderligere dialog med A, efter at han sendte ophævelsen. Han deltog i mæglingsmødet i september 2019, hvor A også deltog. 3F krævede betaling af det fulde bebeløb og var ikke indstillet på en forligsmæssig drøftelse. Da det ikke var muligt at opnå en dialog, sluttede mødet derfor allerede efter 1 minut.

V2 har bl.a. forklaret, at hun er medejer af B, og at hun er mor til V1. Hun står bl.a. for administrationen, herunder bogholderi og løn. Der blev ikke foretaget en registrering af A's arbejdstid, idet de havde tillid til hinanden. Aftalen med A kom i stand ved, at Jobcenteret spurgte, om de kunne tage hende som praktikant. A var dygtig og meget ansvarsfuld, og det endte med, at hun blev ansat som elev, efter at virksomheden var blevet godkendt som praktikvirksomhed. Efter ansættelsen gik det oftest godt med A, men hun var meget humørsvingende, og derfor var der nogle gnidninger. Hun har selv taget sig meget af A, og forholdet var nærmest familiært. Det begyndte at gå skævt, fordi A havde sine egne meninger og stillede spørgsmål ved mange ting.

Vidnet deltog i mødet med skolen og A i november 2018. Der var enighed om, at deres veje skulle skilles. Virksomheden accepterede at betale for skoleopholdet, men derefter skulle A til en ny praktikvirksomhed. Tanken var, at V1 kunne hjælpe hende med at finde et nyt sted.

I december 2018 blev der talt meget om den temafest, som V1 skulle til sammen med V3. Deltagerne skulle klædes ud som Nick og Jay. V1 sendte de samme billeder til hende, som han sendte til A. Det var kun for sjov. Det var jargonen på stedet, at man delte sit liv med de andre.

V1 kan være meget bestemt, hvis der er noget, der skal laves, men han er på ingen måde ubehagelig, og hun kan på ingen måde genkende, at han skulle have opført sig krænkende over for A. Med tiden kom der flere gnidninger mellem A og V1, og det var derfor nødvendigt at give hende en påtale. Det hang også sammen med,

at virksomheden blev mere professionel, og at der blev strammet op på nogle procedurer. Der blev fx lavet faste regler om arbejdstid, nok i foråret 2019. Der var ikke tale om, at A blev frosset ud. A brokkede sig tit over N2, som var vidnets søn. I perioder havde A og N2 også et godt forhold.

V3 har bl.a. forklaret, at han er uddannet ingeniør, og at han siden midten af 2018 har været medejer af B. Han er direktør for virksomheden og står for det administrative, men har ikke noget at gøre med den daglige drift. Han har derfor heller ikke haft meget med A at gøre. Han har dog snakket en del med hende i forbindelse med, at han har lavet procesbeskrivelser for virksomheden omkring oktober 2018. Det var i den forbindelse hans indtryk, at hun nogle dage var træt af sit arbejde, og at det kunne hænge sammen med, at hun fx ikke kunne finde værktøjet. Det problem kunne han tage hånd om med sine procesbeskrivelser. Herudover fik han også det indtryk, at der var nogle ting, som hun var kørt træt i, fx N2. Han drøftede med hende, om der var "en vej tilbage", og det mente hun, at der var. Han drøftede i relevant omfang problematikken med V1 og V2, men med respekt for, at N2 var deres bror og søn. Han deltog i november 2018 sammen med V2 i et møde med skolen og A. Temaet for mødet var, om A skulle fortsætte i virksomheden, og konklusionen blev, at hun skulle blive i virksomheden, indtil skoleforløbet var afslutte, og at hun derefter skulle videre. Det var ikke hans beslutning, at hun alligevel fortsatte i virksomheden efter afslutningen af skoleforløbet.

Han deltog i december 2018 i en temafest sammen med V1. V1 tog i den forbindelse nogle billeder af sig selv, som han sendte til vidnet. Han var ikke på det tidspunkt bekendt med, at billederne også blev sendt til A. Der er ikke blevet sendt billeder af vidnet til A. Han har ikke kendskab til, at A skulle være blevet krænket af V1. Han var ikke en del af forløbet i forbindelse med ophævelsen af uddannelsesaftalen, men blev alene orienteret om forløbet.

Procedure

A har til støtte for sin påstand 1 om betaling af et lønkrav på 31.060,43 kr. navnlig anført, at kravet er opgjort i overensstemmelse med den kollektiver overenskomst inden for uddannelsesområdet, idet det dog anerkendes, at der mellem overenskomstens parter ikke er enighed om, hvordan værdien af ikke-afholdte feriefridage kapitaliseres. Der er ikke grundlag for at tilsidesætte hendes forklaring om manglende afholdelse af ferie og feriefridage, og hun har derfor krav på betaling herfor.

Til støtte for påstand 2 om betaling af medarbejderbidrag til pension er anført, at B uberettiget har foretaget løntræk i forbindelse med efterregulering af hendes eget bidrag til arbejdsmarkedspension.

Til støtte for påstand 3 om godtgørelse for uberettiget godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen er navnlig anført, at A ikke havde haft et sygefravær ud over det normale, og at virksomhedens krav om øjeblikkelig lægelig dokumentation ved sygdom allerede på første dagen er mere vidtgående, end hvad er nødvendigt og hensigtsmæssigt for at opnå den nødvendige dokumentation for lovligt forfald ved sygdom. Hun tilbød, at parterne i fællesskab kunne lave en mulighedserklæring, men det blev afvist. A er uden skyld i, at virksomhedens krav om øjeblikkelig fremsendelse af dokumentation ikke kunne imødekommes, og hun fremsendte friattesten, så snart det var muligt. Ophævelsen var derfor uberettiget, og hun har som følge deraf krav på en godtgørelse på 40.000 kr. i overensstemmelse med Tvistighedsnævnets praksis.

Til støtte for påstand 4 om godtgørelse for sexchikane er navnlig anført, at A gennem sit ansættelsesforhold har været udsat for chikane, herunder af seksuel karakter, fra virksomhedens side, herunder ved V1's fremsendelse af billeder til hende. V1 har endvidere optrådt krænkende ved gentagne gange at omtale egne seksuelle forhold over for hende og ved at have spurgt til hendes seksuelle forhold. Hun har derfor krav på en godtgørelse, jf. ligebehandlingslovens § 14.

B har til støtte for sin påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb i forhold til påstand 1 og 2 navnlig anført, at feriefridage er afholdt under ansættelsen. Det bestrides, desuden, at overenskomsten giver hjemmel til den opgørelse af kravet vedrørende feriefridage, som er anvendt.

Til støtte for påstanden om frifindelse over for påstand 3 er navnlig anført, at reglerne for sygemelding, mødetid m.v. var klart indskærpet over for A, og at hun ikke overholdt disse regler. Hun havde et sygefravær, der nødvendiggjorde dokumentation for fraværet fra første fraværsdag. Det fremgår klart af anmodningen om lægeerklæring, at dokumentation skal fremsendes kl. 12, senest 2 dag efter 1. fraværsdag, og det fremgår klart af anmodningen, at konsekvensen af manglende dokumentation vil være, at uddannelsesaftalen ophæves. Virksomheden har endvidere pr. sms rykket for dokumentation for fraværet og indskærpet konsekvensen af manglende reaktion for A. Dokumentationen for lovligt fravær er ikke fremlagt rettidigt, og A har derved misligholdt uddannelsesaftalen. Ophævelsen var som følge deraf berettiget, hvorfor der ikke er grundlag for en godtgørelse.

Til støtte for påstanden om frifindelse over for påstand 4 er navnlig anført, at der ikke er udvist chikane eller anden krænkende adfærd over for A. Billederne skal ses i sammenhæng med de afgivne forklaringer og mailkorrespondancen, og det er på den baggrund klart, at der ikke foreligger en krænkelse. Det samme gælder de øvrige episoder, som der er afgivet forklaring om. Bevisbyrden for, at der foreligger chikane, påhviler A, og den har hun efter det anførte ikke løftet. Dette støttes også af, at det ikke er gjort gældende, at der var tale om chikane, før ophævelsen havde fundet sted, selv om A angiveligt havde drøftet spørgsmålet med sin fagforening inden.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

Påstand 1

A har forklaret, at hun ikke har afholdt feriefridage, idet hun ikke var bekendt med, at hun havde ret dertil, og at hun ikke have afholdt hele sin ferie, da uddannelsesaftalen blev ophævet. B har ikke ført et ferieregnskab og har heller ikke fremlagt anden dokumentation for afholdelse af ferie og feriefridage. A's opgørelse heraf lægges derfor til grund.

Der er ikke mellem de faste medlemmer af Tvistighedsnævnet enighed om, hvorledes kravet vedrørende feriefridage skal opgøres, og Tvistighedsnævnet kan derfor ikke tage stilling til denne del af tvisten, jf. erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 2. Kravet på betaling af feriefridage tages derfor alene til følge med det beløb, der er enighed om, at A som minimum har krav på efter overenskomsten. Det resterende beløb tages ikke under påkendelse.

Herefter, og da kravet i øvrigt må anses for opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst, der finder anvendelse i forholdet mellem parterne, tager Tvistighedsnævnet kravet vedrørende løn m.v. til følge med 30.688 kr.

Påstand 2

Det fremgår af lønsedlerne, at der ikke er blevet fratrukket et beløb for A eget pensionsbidrag frem til udgangen af april. På lønsedlen for maj 2019 blev der fratrukket et beløb i A's løn, der udgjorde hendes eget pensionsbidrag for de tidligere måneder og for maj 2019. Det fremgår af Højesterets praksis, at en arbejdsgiver, der har udbetalt elevens eget pensionsbidrag til denne, skal efterbetale elevens pensionsbidrag, idet udbetalingen til eleven ikke er sket med frigørende virkning. Arbejdsgiveren kan derfor ikke modregne beløbet i elevens

lønkrav. A har derfor krav på at få udbetalt den del af sin løn for maj, der uberettiget er gået til dækning af hendes eget pensionsbidrag for de tidligere måneder. Kravet på 1.128,35 kr. tages derfor til følge

Påstand 3

Efter bevisførelsen, herunder forklaringerne fra A og V1 sammenholdt med Messenger-korrespondancen og opkaldslisten, lægges det til grund, at A gik hjem fra arbejde torsdag den 25. juli 2019 i forbindelse med, at hun meldte sig syg. Hun forsøgte derefter samme dag at kontakte sin egen læge, men fik oplyst, at lægen var på ferie indtil mandag den 29. juli 2019. Hun kontaktede derefter ligeledes den 25. juli 2019 sin læges afløser, men fik den besked, at det skulle være egen læge, der udstedte attesten. Hun orienterede samme dag V1 herom.

Efter Messenger-korrespondancen kan det endvidere lægges til grund, at V1 mandag den 29. juli 2019, ca. kl. 14, fastsatte en frist til samme dag til at fremsende lægeerklæringen, og at han samtidig oplyste, at han samme dag ville sende et anbefalet brev med en ophævelse af uddannelsesaftalen, hvis han ikke modtog attesten inden fristens udløb

Herefter orienterede A ligeledes den 29. juli 2019 V1 om, at hun tidligere på dagen forgæves havde forsøgt at kontakte egen læge, at lægen først havde tid til at se hende den 21. august 2019, og at hun den 30. juli 2019 mellem kl. 8 og 9 igen ville prøve at komme i kontakt med lægen pr. telefon. V1 skrev herefter, at han ville sende ophævelsesskrivelsen til hende samme dag,

Den 30. juli 2019 orienterede A via Messenger V1 om, at hun på ny forgæves havde forsøgt at komme igennem til sin læge, men at hun havde været i kontakt med sin læges sekretær, og at sekretæren ville vende tilbage. Herefter modtog V1 den 31. juli 2019 friattesten, der var udstedt samme dag.

3 voterende udtaler herefter

A forsøgte straks at kontakte sin læge den 25. juli 2019, da hun sygemeldte sig, og hun udfoldede herefter vedvarende relevante bestræbelser på at fremskaffe friattesten, men havde vanskeligheder hermed som følge af lægens ferielukning og efterfølgende travlhed. Hun orienterede løbende V1 om sine vanskeligheder, og V1 havde således ikke, da han afsendte ophævelsen den 29. juli 2019, grund til at tro, at A ikke agtede at opfylde kravet om fremskaffelse af en friattest.

Vi finder på den baggrund, at den omstændighed, at friattesten ikke forelå inden den frist, som V1 havde fastsat, ikke indebar en væsentlig misligholdelse, der kunne begrunde en ophævelse af uddannelsesaftalen, idet vi herved også lægger vægt på, at den korte frist ikke stod i et rimeligt forhold til oplysningerne om omfanget af A's sygefravær, der ikke før den 24. juli 2019 havde givet anledning til påtale, sammenholdt med den omstændighed, at sygefraværet ifølge attesten skyldtes det psykiske arbejdsmiljø. Vi bemærker i øvrigt, at det er tvivlsomt, om ophævelsen kan anses for at have fundet sted, inden V1 modtog lægeattesten, men at der, således som sagen er forelagt for Tvistighedsnævnet, ikke er anledning til at tage stilling hertil.

Vi finder på den anførte baggrund, at ophævelsen var uberettiget, og vi stemmer som følge heraf for at tage påstanden om en godtgørelse på 40.000 kr. for mistet uddannelsesgode til følge.

2 voterende udtaler:

Virksomheden udleverede den 24. juli 2019 et brev til A, hvoraf fremgik, at hun ved fremtidigt sygefravær skulle fremsende lægelig dokumentation herfor, og at hun derfor uopfordret skulle gå til sin egen læge på sin første sygedag med henblik på at få en friattest. På baggrund heraf sammenholdt med det ovenfor beskrevne

tidsforløb finder vi, at det var berettiget, at virksomheden stillede krav om en friattest inden for den fastsatte frist, og at den manglende overholdelse af fristen fra A's side udgjorde en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen. Vi finder derfor, at det var berettiget, at virksomheden ophævede uddannelsesaftalen, og stemmer som følge heraf for at frifinde virksomheden for kravet om godtgørelse for mistet uddannelsesgode.

Efter stemmeflertallet tager Tvistighedsnævnet herefter påstand 3 om en godtgørelse på 40.000 for mistet uddannelsesgode til følge.

Påstand 4

3 voterende udtaler:

V1 sendte billedet af sig selv med bar overkrop til A sammen med flere andre billeder af sig selv fuldt påklædt, og de tekstbeskeder, der blev sendt af V1 sammen med billederne, havde ikke et seksuelt indhold. V1 sendte efter de afgivne forklaringer samtidig billederne til andre end A, herunder til sin mor. Under hensyn hertil sammenholdt med forklaringerne om, at billederne blev taget i forbindelse med en fest, hvor deltagerne skulle klædes ud, finder vi ikke grundlag for at anse fremsendelsen af billederne til A som udtryk for sexchikane.

Vi finder endvidere ikke, at forevisning af et billede af en T-shirt med teksten "I ♥ pøls", der efter bevisførelsen blev lavet som led i et reklamefremstød for virksomhedens produkter, udgør sexchikane.

Herefter, og da der ikke er grundlag for at tilsidesætte V1's forklaring om baggrunden for, at SA ved en enkelt lejlighed har set ham i underbukser, finder vi, at der ikke er påvist omstændigheder, der giver anledning til at formode, at V1 har udøvet sexchikane over for A, idet heller ikke det, som A i øvrigt har forklaret herom, kan føre til et andet resultat.

Vi stemmer derfor for at frifinde virksomheden for påstanden om godtgørelse for sexchikane.

2 voterende udtaler.

Vi lægger på baggrund af forklaringen fra A til grund, at hun opfattede såvel de fremsendte billeder, som forevisningen af billedet af T-shirten og V1's optræden på arbejdspladsen i underbukser som udtryk for en adfærd med seksuelle undertoner, der havde den virkning, at hendes værdighed blev krænket. Dette understøttes af hendes forklaring om, at der blev talt om emner af seksuel karakter, når hun arbejdede sammen med V1. Vi finder det derfor bevist, at A blev udsat for sexchikane af V1, der var medejer af virksomheden. Vi stemmer på den baggrund for at tage påstanden om, at virksomheden skal betale godtgørelse for sexchikane, til følge.

Efter stemmeflertallet frifindes virksomheden herefter for påstanden om godtgørelse for sexchikane.

A's påstand tages herefter samlet til følge med i alt 71.816,68 kr., der forrentes som nedenfor bestemt

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

T h i b e s t e m m e s:

B skal inden 14 dage til A betale 71.816,68 kr. med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato.

Kravet vedrørende den omstridte del af kravet for feriefridage tages ikke under påkendelse

B frifindes for påstanden om sexchikane.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Sagen kan inden 8 uger efter nævnets afgørelse indbringes for domstolene. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Tvistighedsnævnet om at blive orienteret.