

Tvistighedsnævnet

K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 18. september 2025 i sag 02.2025

A

v/advokat Klara Hoffritz, HK Privat

mod

B

v/direktør V1

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 advokat Maria Stein Poulsen, udpeget af Dansk Erhverv, og Sussi Spendrup Castellani, udpeget af HK.

Denne sag drejer sig om ophævelse af uddannelsesaftalen, løn og mangelfuldt ansættelsesbevis.

Klager, A, har ved sin faglige organisation, HK Privat, ved klageskrift modtaget den 21. januar 2025 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, B, skal betale hende 247.275,34 kr., hvoraf 38.624,81 kr. skal indsættes på hendes pensionsordning, og 11.895,72 kr. skal indbetales til Feriekonto, subsidært et mindre beløb, med tillæg af procesrente af 1.960,74 kr. fra den 30. november 2022, af 1.960,74 kr. fra den 31. december 2022, af 1.960,74 kr. fra den 31. januar 2023, af 3.824,50 kr. fra den 28. februar 2023, af 3.824,50 kr. fra den 31. marts 2023, af 3.824,50 kr. fra den 30. april 2023, af 3.824,50 kr. fra den 31. maj 2023, af 3.824,50 kr. fra den 30. juni 2023, af 3.824,50 kr. fra den 31. juli 2023, af 5.360,65 kr. fra den 31. august 2023, af 3.824,50 fra den 30. september 2023, af 5.246,03 fra den 31. oktober 2023, af 4.434,21 kr. fra den 30. november 2023, af 3.268,11 kr. fra den 31. december 2023, af 3.356,61 kr. fra den 31. januar 2024, af 3.817,59 kr. fra den 28. februar 2024, af 500 kr. fra den 20. marts 2024, af 4.231,33 kr. fra den 31. marts 2024, af 3.923,34 kr. fra den 30. april 2024, af 22.798,25 kr. fra den 31. maj 2024, af 28.530,05 kr. fra den 30. juni 2024, af 119.155,51 kr. fra den 13. juli 2024 samt af 10.000 kr. fra indlevering af klageskrift til betaling sker.

Påstanden er opgjort således:

- | | |
|---|---------------|
| • Erstatning efter funktionærlovens § 3 | 79.155,51 kr. |
| • Godtgørelse efter funktionærlovens § 2b /erhvervsuddannelsesloven | 30.696,07 kr. |
| | 40.000,00 kr. |

• Løn i forhold til aftalen	8.057,82 kr.
• Løn i forhold til overenskomsten	37.317,53 kr.
• Tillæg for gymnasial uddannelse	23.206,51 kr.
• Kompensation for afskaffelse af Store Bededag	371,83 kr.
• Feriegodtgørelse	5.512,30 kr.
• Ferietillæg	2.507,57 kr.
• Fritvalgskonto	5.527,19 kr.
• Pension af udbetalt løn	30.637,43 kr.
• Feriefridage	4.481,66 kr.
• Udlæg for lægeerklæring	500,00 kr.
• Mangelfuldt ansættelsesbevis	10.000,00 kr.

B har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 13. august 2025 med deltagelse af parterne og deres partsrepræsentanter.

Sagsfremstilling

Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel/HK Privat.

Virksomheden er ikke via medlemskab af en organisation omfattet af overenskomsten. Virksomheden har heller ikke i øvrigt tiltrådt overenskomsten.

Mellem A, født den 26. oktober 2000, og B, blev der den 27. september 2022 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter A skulle uddannes i virksomheden med uddannelsesperiode fra den 1. november 2022 til den 31. oktober 2024. Det fremgik ikke af uddannelsesaftalen, hvilken uddannelse A skulle have. I uddannelsesaftalens pkt. 8 om løn og andre vilkår er der i rubrikken ”Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er:” anført ”15.948kr +7% fritvalgskonto md. – Pension 12% - heraf 4% ”. Der er endvidere sat kryds i rubrikken, ifølge hvilken lønnen udgør den gældende mindstebetaling (sats) for elever /lærlinge fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Uddannelsesaftalen er underskrevet af N1 og A. Samme dag, som denne uddannelsesaftale blev underskrevet, havde N1 sendt en mail til A, hvoraf fremgik, at han havde lavet en fejl i den tidligere kontrakt, at fejlen nu var rettet, og at hun derfor skulle underskrive den nye udgave af uddannelsesaftalen.

Det fremgår af lønsedlerne, at A blev aflønnet med 15.448 kr. pr. måned, og at der ikke blev beregnet pension.

Den 2. februar 2024 fandt der en episode sted mellem A og virksomhedens direktør, V1. Episoden medførte, at A gik hjem før arbejdstids ophør. V1 sendte senere samme dag en besked til A, hvoraf fremgik:

”Jeg er ked af, at du kom ud af døren på den måde i dag, på baggrund de ting jeg sagde til dig.

Jeg håber du får et godt skoleophold. Jeg og teamet herude er klar til at gribe opgaverne omkring dig, og også kommunikationen du og jeg imellem.”

Den følgende uge var A på skoleophold. Den 13. februar 2024 sygemeldte hun sig. I forbindelse hermed bad virksomheden om en lægeerklæring. Ved erklæring af 20. februar attesterede A læge, at hun var

fuldtidssygemeldt fra den 13. februar 2024 til og med den 30. april 2024. Udgiften til lægeerklæringen var 500 kr., som A selv betalte. I forbindelse med at A sendte erklæringen til virksomheden, bad hun om at få refunderet udgiften.

Den 30. april 2024 sendte V1 en sms til A med anmodning om en mulighedserklæring samt en speciallægeerklæring. I en sms senere samme dag til A skrev V1 bl.a.:

”...

Hvis du modsiger dig dette, eller ikke ønsker at lave det kan vi ikke fortsætte dit uddannelsesforløb – hvilket du og vi har forpligtet os til.

Alternativet er at ophæve aftalen – som uagtet vil ske, hvis du ikke kan fortælle os gennem en mulighedserklæring hvad der er galt, og hvis vi ikke kan få en speciallægevurdering.

...”

Den 1. og 2. maj 2024 rykkede V1 for mulighedserklæringen og speciallægeerklæringen. I en mail af 2. maj 2024 til virksomheden oplyste faglig konsulent N2, HK, at en mulighedserklæring skulle udfyldes i samarbejde med arbejdsgiveren, og at det tog tid at få en tid hos en speciallæge. Samme dag skrev V1 til N2, at 1. del af lægeerklæringen skulle udfyldes af A. Den 3. maj 2024 fremsendte N2 en vejledning om mulighedserklæringer og gjorde samtidig opmærksom på, at A ikke ønskede at hæve uddannelsesaftalen, og at hun heller ikke ønskede en gensidig ophævelse.

Jobcenteret oplyste i et brev af 3. maj 2024, som var stilet til A, at hendes dagpenge ophørte samme dag, idet jobcenteret på baggrund af de lægelige oplysninger i sagen vurderede, at hun kun var sygemeldt i forhold til sin nuværende arbejdsplads og ikke i forhold til en elevplads i andre virksomheder.

I mail af 6. maj 2024 til HK skrev V1 herefter, at virksomheden anså A for ulovligt udeblevet, idet virksomheden fortsat ikke havde modtaget en mulighedserklæring. Han bad derfor om, at der blev underskrevet en gensidig ophævelse pr. 1. maj 2024. I en mail af 10. maj 2024 anførte V1 endvidere, at han anså fraværet for ulovligt, at virksomheden anså ”HK’s tilnærmelser om en gensidig opsigelse, som værende ønsket fra eleven”, og at virksomheden tilsluttede sig den gensidige opsigelse, som efter virksomhedens vurdering var sket pr. 30. april 2024.

Ved mail af 13. maj 2024 bestred HK, at fraværet var ulovligt. HK bemærkede desuden, at A ikke havde været indkaldt til en sygesamtale. Ved mail af samme dag til HK bestred virksomheden, at der skulle indkaldes til en sygesamtale, men anførte, at A var velkommen til en samtale, hvis hun ønskede det. Virksomheden gentog desuden kravet om en mulighedserklæring og en attest fra en speciallæge.

Ved mail af 22. maj 2024 til HK bemærkede V1, at A trods virksomhedens opfordring hertil endnu ikke var kommet til en sygesamtale, og at der heller ikke var fremsendt en mulighedserklæring. Virksomheden anførte derefter, at ”Som en sidste nødløsning så på fredag den 24. 05 er i velkomne herude. Fra 14-15.00...”. N2, HK, sendte som svar herpå den 23. maj 2024 en mail til V1, hvori hun oplyste, at hun ikke kunne deltage i et møde den 24. maj 2024, men at hun foreslog en forligsmæssig løsning.

Forslaget til forlig gik ud på, at virksomheden ensidigt hævdede uddannelsesaftalen pr. 31. maj 2024, at virksomheden sammen med næste lønudbetaling efterbetalte løn og andre lønkrav med knap 50.000 kr. med

tillæg af feriepenge efter ferieloven, og at der herefter ikke kunne gøres yderligere krav gældende mellem parterne i forbindelse med ophævelsen. Virksomheden afviste ved mail af 24. maj 2024 forslaget til forliget. Virksomheden foreslog i stedet sagen forligt med et mindre beløb opgjort pr. 1. maj 2024, hvilket HK afviste.

Virksomheden betalte ikke A løn for maj 2024. N2, HK, sendte den 3. juni 2024 en rykker til virksomheden vedrørende lønnen for maj 2024 med angivelse af, at uddannelsesaftalen uden yderligere varsel ville blive ophævet, hvis lønnen ikke blev betalt inden 5 dage. Da lønnen fortsat ikke blev betalt, ophævede N2, HK på vegne af A uddannelsesaftalen ved brev af 13. juni 2024.

HK indbragte efterfølgende sagen for Det faglige udvalg for Handelsuddannelsen, der ved mail af 7. oktober 2024 oplyste, at udvalget anså forligsmulighederne for udtømt, og at sagen kunne indbringes for Tvistighedsnævnet.

Der er fremlagt lønsedler og beregningsark.

Retsgrundlaget

Af erhvervsuddannelseslovens § 55 fremgår bl.a.:

”Uddannelsesaftalen skal angive den løn, oplæringsvirksomheden skal betale til elever og lærlinge under oplæringsophold samt under skoleophold, der er omfattet af aftalen.

Stk. 2. Lønnen skal mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet.

Af erhvervsuddannelseslovens § 61 fremgår bl.a.:

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

Stk. 2. Hvis en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister, kan parten hæve aftalen.”

Af en vejledning fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) af 7. april 2010 ”til arbejdspladsen om mulighedserklæringen – lægeerklæringen til brug for arbejdsfastholdelse” fremgår bl.a. følgende:

”Mulighedserklæringen er en ny lægeerklæring, som skal hjælpe arbejdspladsen med at bringe syge medarbejdere tilbage i arbejde.

Mulighedserklæringen bruges i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren/lederen efter dialog med medarbejderen er i tvivl om, hvilke hensyn der skal tages til medarbejderens helbred for, at medarbejderen kan vende tilbage i arbejde på hel eller deltid enten med de sædvanlige opgaver eller med tilpassede opgaver. Arbejdsgiveren/lederen har ikke krav på at få oplyst diagnosen, men kan derimod få oplysninger om funktionsbegrænsninger i forhold til arbejdet.

Mulighedserklæringen kan anvendes på et hvilket som helst tidspunkt i sygeforløbet. Erklæringen kan også anvendes ved forløb med gentagne sygdomsmeldinger – dvs. erklæringen kan udarbejdes på et tidspunkt, hvor medarbejderen ikke er sygemeldt, men har gentagne sygdomsmeldinger bag sig.

Arbejdsgiver/leder og medarbejder skal i fællesskab på et møde udfylde blankettens side 1 (punkt 1-6). Den udfyldte side 1 danner grundlag for lægens udtalelse, som gives på side 2.

Arbejdsgiveren indkalder medarbejderen til samtalen om mulighedserklæringen med et rimeligt varsel. Medarbejderen har pligt til at møde op til samtalen inden for normal arbejdstid, hvis sygdommen tillader det. Det forudsættes, at samtalen holdes på medarbejderens normale arbejdssted. Hvis medarbejderen ikke kan møde op på grund af sygdommen, holdes samtalen telefonisk. Medarbejderen kan lade sig bistå af tillidsrepræsentant eller anden bisidder.

...”

Forklaringer

A har forklaret, at hun efter gymnasiet havde tre sabbatår, hvor hun arbejdede i butik. Hun var på udkig efter en uddannelse og fandt på LinkedIn et jobopslag fra B, der søgte en indkøbsassistentelev. Virksomheden købte produkter i X og videresolgte dem til kunder i Danmark. Der var i alt 11 personer i virksomheden inkl. V1 og en indkøbschef.

Den 9. september 2022 var hun til samtale på virksomhedens kontor i Y. V1 og indkøbschefen, N1, der skulle være hendes leder, var med til samtalen. Det var en god samtale, og det virkede som et godt sted med gode værdier. De snakkede om uddannelsen, men hun husker ikke konkret, hvad der blev sagt. Som hun husker det, blev der ikke talt om løn.

N1 ringede ca. 1 uge senere og tilbød hende ansættelse. Hun var derefter til et nyt møde med V1 og N1, hvor de drøftede kontrakten. De gennemgik kontrakten, som var udfyldt på forhånd. Hun husker ikke, at de snakkede om løn, men hun fik indtryk af, at virksomheden havde styr på elevsatserne. Hun tjekkede ikke selv satserne. Hun husker ikke, om der blev nævnt noget om pension, fritvalg eller feriefridage. Der blev ikke nævnt noget om tillæg. Hun skrev under på kontrakten. Hun blev ansat som indkøbsassistentelev og ikke - som anført i klageskriftet - som mediegrafikerelev. Inden hun startede i virksomheden, blev hun kontaktet af N1, der sagde, at der var en fejl i den kontrakt, som hun allerede havde skrevet under. Det drejede sig om, at lønnen var for lav. Hun fik derfor en ny kontrakt, som hun underskrev. Den kontrakt, der er fremlagt i sagen, er den nye kontrakt. Hun bemærkede ikke efterfølgende, at hun fik et mindre beløb end det, der stod i kontrakten.

I starten gik det rigtig fint i virksomheden. Der var en plan for, hvad hun skulle lave, og det hele var meget velstruktureret. Der var dog ikke så meget tid til at stille spørgsmål, så hun følte sig indimellem meget alene. N1 sad ofte bag lukket dør.

I begyndelsen af 2023 ændrede stemningen i virksomheden sig. Stemningen afhang af V1 humør. Der var kollegaer, der græd efter møder med V1, og kollegaer, der gik grædende hjem, fx N3. Hun har bl.a. oplevet, at en kollega, N4, smækkede med døren efter en uenighed med V1. Hun blev selv overfuset af V1 flere gange, når han mente, at hun havde gjort noget forkert. Hun gjorde ikke noget ved det. De bedste dage var, når V1 ikke var der.

N1 stoppede ca. et halvt år efter, at hun var blevet ansat, og der kom en ny indkøbschef, N5. Hun havde et fint forhold til N5, som hjalp hende med at finde ud af, hvordan opgaverne skulle løses, og som desuden stod for kommunikationen med V1.

Indimellem var hun på skoleophold. Hun var glad for at få et afbræk fra stemningen på kontoret.

I vinteren 2023/2024 var der mange af de ansatte i virksomheden, der stoppede. Nogle sagde selv op. I januar 2024 eskalerede det. V1 blev meget presset pga. problemer med nogle kunder, og det gik ud over de ansatte. Den anden elev, N6, stoppede, og hun måtte overtage en af N6' store kunder. Inden N6 stoppede, havde han oplært hende i de særlige forhold, som vedrørte kunden. N5 var også med inde over det, men det var begrænset, hvad

hun og N5 vidste i sammenligning med N6. Hun havde det på det tidspunkt ikke særlig godt med arbejdet, idet hun ikke vidste, hvad hun mødte ind til om morgenen. Hun var ked af det, og græd tit, når hun kom hjem.

Fredag den 2. februar 2024 mødte hun i virksomheden kl. 8. N5 havde fri, og der var ikke andre til stede i indkøbsafdelingen end hende, V1 og N4. I løbet af formiddagen fik hun en mail fra V1 med nogle spørgsmål. Inden hun nåede at svare, kom V1 ind på hendes kontor for at tale om mailen. Hun sagde, at hun gerne ville besvare mailen først, inden de snakkede om det. V1 forlod kontoret, og hun besvarede derefter mailen. 10 sekunder efter, at hun havde sendt sit svar, stod V1 på hendes kontor og råbte ad hende. Han råbte bl.a., at hun ikke havde styr på det, og at han havde en retssag kørende på grund af hende. Han sagde desuden, at hun lige så godt kunne tage hjem. Hun begyndte at græde og kørte hjem. Senere på dagen ringede N5, der havde fået besked om, hvad der var sket. N5 fik beroliget hende, og de aftalte, at hun skulle tage på skole den følgende uge som planlagt, og at de derefter, når hun var tilbage den 12. februar 2024, skulle holde et møde. Derefter modtog hun mailen fra V1 om, at han var ked af forløbet. Mailen var nok tænkt som en undskyldning, men hun var fortsat ked af det.

Under skoleopholdet snakkede hun med sin lærer om, hvordan hun skulle gribe situationen an. Han rådede hende til at holde et møde med V1 og N5, så de kunne finde en løsning. Hun talte desuden med HK, der gav hende samme råd. Da der allerede var aftalt et møde, foretog hun sig ikke yderligere under skoleopholdet.

Den 12. februar 2024 mødte hun til normal tid. Mødet med N5 og V1 blev afholdt om formiddagen. Mødet handlede ikke om, hvordan de kom videre. V1 førte ordet, og det, han sagde, gik ud på at pille hende ned. Han bebrejdede hende bl.a., at hun ikke var lige så god som sin kollega, at hun var for lang tid om at tømme opvaskemaskinen og om at handle ind, når hun blev sendt i byen for at købe pålæg mv. Hun græd under størstedelen af mødet, og det var begrænset, hvad hun sagde. På N5 forslag aftalte de, at kommunikationen fremover skulle gå mellem hende og N5 og således uden om V1. I øvrigt sagde N5 ikke rigtig noget. Da mødet var slut, ville hun gerne have lov til at tage hjem, men hun fik at vide, at hun skulle blive. Hun gik derfor først hjem kl. 16 ved sædvanlig arbejdstids ophør. Det var en forfærdelig dag. Hun var helt færdig, da hun kom hjem. Hun græd og vidste ikke, hvad hun skulle gøre. Hun sov nærmest ikke om natten, idet hun havde ondt i maven og hjertebanken. Den følgende morgen meldte hun sig derfor syg til N5. Hun var efterfølgende hos sin læge, der udarbejdede den fremlagte lægeerklæring om hendes sygdom. Hun sendte lægeerklæringen til N5, der sagde, at V1 ville betale gebyret for den, men det skete ikke. Hun havde derefter ikke yderligere kontakt med N5.

V1 bad hende den 30. april 2024 om en mulighedserklæring. Hun kan ikke huske, om hun har sendt en besked til V1, der tidsmæssigt ligger mellem de to beskeder fra V1 den 8. maj 2024. Hun har muligvis svaret, at hun afventede svar fra HK. Hun havde ikke i øvrigt kontakt med V1 bortset fra, at hun gav V1 besked om, at hun sendte hans besked af 1. maj 2024 videre til HK. Kontakten var derefter mellem HK og V1.

Hun fik ikke løn fra virksomheden for maj. HK havde hele dialogen med V1 herom.

Efter at hun blev raskmeldt, har hun forsøgt at finde en ny elevplads, så hun kunne færdiggøre sin uddannelse, men det er ikke lykkedes. Hun kunne ikke komme i skolepraktik pga. den verserende sag. Hun har nu fået en fuldtidsstilling hos Z, men ikke som elev.

Hun havde i vinteren 2022/23 hørt noget om, at virksomheden havde en retssag med Æ, og at den drejede sig om nogle pakker, hun skulle have bestilt i Æ's pakkebestillingssystem. Hun forstod det således, at hun skulle have bestilt transporten af pakkerne forkert. Hun havde bestilt transport på den måde, som hun var blevet oplært i at gøre det. Hun var blevet oplært af N6 og N4. Oplæringen bestod i, at hun fik at vide, hvilke knapper hun skulle trykke på, når hun bestilte. Hverken N1 eller N5 oplærte hende heri. Hun kender ikke noget til ekspreslevering,

og hun er ikke bekendt med, at hun skulle have bestilt transport til overpris. Hun er ikke på noget tidspunkt blevet informeret om, hvad hun skulle have gjort forkert. Det er rigtigt, at N5 på et tidspunkt bad hende om at undersøge nogle fakturaer fra Æ. Hun skulle tjekke nogle numre i fakturaerne, men hun ved ikke i øvrigt, hvad de gik ud på. Hun har ikke været involveret i retssagen. Hun er ikke bekendt med, at hun har lavet fejl, der har kostet virksomheden penge. Hun fik en del kritik i virksomheden, men ikke noget, der kunne bruges konstruktivt.

Hun var inden for prøvetiden til et møde med N1 om sin fortsatte ansættelse. Personlige assistent, N7, deltog også i mødet. Hun husker ikke, om hun senere har været til en MUS-samtale. Virksomheden har ikke på noget tidspunkt indkaldt hende til en sygesamtale, og hun er heller ikke blevet indkaldt til en samtale om udarbejdelse af mulighedserklæringen. Hun fik bare at vide, at hun skulle aflevere den. Hun har ikke selv tilbudt at komme ind til en sygesamtale. Hun husker ikke, om hun blev kontaktet af HK om et møde i april eller maj med virksomheden. Hun havde et ønske om at finde en løsning, og hun havde en dialog med HK herom.

Kommunen har orienteret hende om, at hun kun var sygemeldt i forhold til B, idet det var virksomheden, der gjorde hende syg. Oplysningen herom blev også sendt til N5. I forhold til det øvrige arbejdsmarked var hun raskmeldt. Hun blev på et tidspunkt partshørt af kommunen vedrørende antallet af sine sygedage i virksomheden. Opgørelsen byggede på oplysninger fra virksomheden, og det var ikke en korrekt opgørelse. Hun kunne ved at tjekke sine mails se, at hun havde været på arbejde en del af de dage, hvor virksomheden havde oplyst, at hun var syg. Hun har orienteret kommunen om fejlen.

Hun fik på et tidspunkt under ansættelsen et bidrag på 6.000 kr. til kørekort af virksomheden. Hun skulle bruge kørekort for at køre på lageret og pakke ordrer. Det var ikke en forudsætning for ansættelsen, at hun havde kørekort. Inden hun fik sit kørekort, kørte hun med de andre til lageret.

V1 var i salgsafdelingen, mens hun var i indkøbsafdelingen. Hun havde dog et vist samarbejde med V1 i forbindelse med udviklingen af nye varer til V1 kunder. Det var i forbindelse hermed, at hun blev overfuset. Hun har svært ved at sige, hvor tit hun blev overfuset af V1. Det var kulturen i virksomheden, at V1 pegede fingre ad dem, der begik fejl. Det kunne ske på personalemøder, hvor der fx blev sagt ”Det er ikke godt nok, og det er din fejl”. Det, der blev sagt på personalemøderne, var dog ikke noget, der var rettet mod hende.

Hun havde forud for ansættelsen kendskab til B gennem sin mors kæreste, N8, som kender V1 forældre. N8 var i en periode ansat hos B på lageret. Han blev ansat efter hende. Hun kendte ikke selv V1 inden ansættelsen.

V1 har forklaret, at han er direktør i B, som importerer tekstil accessories, bl.a. hårpynt, til videresalg til virksomheder, herunder til Ø. I slutningen af 2022 gik alt godt. De søgte derfor endnu en elev, og A søgte stillingen. A mors kæreste, N8, var hans fars bedste ven, og han havde i den forbindelse en snak med N8 om ansættelse af A. A var desuden til en samtale. Han deltog selv i samtalen sammen med indkøbschefen, N1. Det var N1, der skulle arbejde sammen med A, og derfor var det N1’ beslutning, om hun skulle ansættes. N1 ville gerne ansætte hende, og A blev derfor tilbudt stillingen. En af N1’ styrker var, at han var god til at lære fra sig, og han stod derfor for oplæringen af A.

I 2023/2024 var virksomheden gennem en svær periode, idet en samhandelspartner, der skyldte virksomheden et stort beløb, gik konkurs. Det betød, at omsætningen faldt betydeligt, og at virksomheden gik fra at have mange ansatte til nogle få ansatte. Nogle gik af sig selv, og andre blev fyret. Det var bl.a. N3, der blev fyret. Der blev desuden lavet en gensidig aftale med N1 om, at han fratrådte. I stedet blev N5 ansat som indkøbschef. N5 fik ansvaret for A. Perioden var også præget af en vanskelig implementering af et nyt IT-system, og desuden var virksomheden involveret i flere retssager, herunder en sag med Æ, som gjorde et stort krav gældende i anledning af transporter, som A havde bestilt.

A havde i begyndelsen mindre indkøbsopgaver og pakkede også pakker. Hun var en god teamspiller, men nogle kollegaer var trætte af hendes tidsforbrug. Det blev italesat over for A ved en MUS-samtale, hvor hendes sygefravær også blev drøftet. A var god til at oprette varenumre og styre varelageret. A ville også gerne prøve nye ting og var en god kollega. Da den anden elev, N6, fik ansættelse hos en af virksomhedens kunder, Å, overtog A desuden en del af hans opgaver. N5 stod for oplæringen af A, og de havde mange samtaler om retningen. Det var hans indtryk, at A var glad for at være i virksomheden, i hvert fald anbefalede hun en klassekammerat fra erhvervsskolen at søge en stilling i virksomheden, da klassekammeraten havde mistet sin læreplads.

Da der opstod problemer med A, var det en svær situation for virksomheden på grund af den familiemæssige relation. Den 2. februar 2024 var A sidste dag i virksomheden, inden hun skulle på et skoleophold. Det var derfor vigtigt, at A fik overleveret sine opgaver til andre. Det skulle ske ved, at et ark, som blev ført vedrørende aktuelle opgaver og som løbende skulle opdateres, blev overleveret til andre medarbejdere. Den 2. februar 2024 var N5 ikke til stede i virksomheden. Da A mødte på arbejde, sendte han derfor en mail til A for at sikre sig, at arket vedrørende hendes opgaver var opdateret. Han spurgte herunder til en særlig opgave i forhold til Å, og desuden efterspurgte han nogle oplysninger til brug for sagen med Æ. Da A ikke svarede på mailen, gik han ind til hende på kontoret. A sagde, at hun ville besvare spørgsmålene ved at svare på mailen. Han gik derfor tilbage til sit kontor og afventede hendes svar. Da han fik A svar, var det ikke tilfredsstillende, og han gik derfor ind til hende for at få et uddybende svar. Det syntes A var træls, og hun følte sig åbenbart overfuset. Han sagde til hende, at hvis hun havde lyst til at tage hjem, kunne hun gøre det. Det var træls, at hun tog hjem, fordi det betød, at de ikke fik løst opgaven. Han er nok meget direkte i forhold til sin kontakt med medarbejderne, og det kan være svært for nogen. Han var desuden irriteret over, at hun ikke ville "kæmpe kampen" sammen med ham, og at hun ikke levede op til forventningerne.

Efter at A var gået hjem, ringede han til N5 og fortalte om episoden. Han ville gerne lægge låg på episoden, idet stemningen i forvejen ikke var særlig god, fordi han tre måneder forinden havde fyret N8. Der blev derfor aftalt et møde mellem ham, N5 og A, når A var tilbage fra skole. Mødet forløb, som A har forklaret. De fik ikke løst konflikten, men han var indstillet på en gensidig opsigelse af kontrakten.

Han rakte efterfølgende flere gange ud til A for at få løst problemet, men hver gang fik han bare at vide, at han skulle tage fat i HK. Han foreslog på et tidspunkt HK et møde den følgende dag, men det ville HK ikke. Det var hans opfattelse, at HK kun var interesseret i en aftale om betaling af det krav, der var rejst. Beløbet var ekstremt højt, og han kunne ikke gennemskue beregningen. Han mente ikke, at virksomheden havde gjort noget forkert, men kravet eskalerede blot. Virksomheden stoppede på et tidspunkt med at betale løn. Det skyldtes nok, at der ikke var en aftale om en løsning, at A havde været sygemeldt, og at hun havde ramt de 120 sygedage. Han havde også forstået det sådan, at A var begyndt at arbejde et andet sted, Virksomheden hverken opsagde eller hævede uddannelsesaftalen.

Det er hans opfattelse at A løbende har fået det, hun har krav på ifølge aftalen, herunder at der er afregnet pension. Det er ikke den rigtige uddannelsesaftale, der er fremlagt. Der er en anden uddannelseskontrakt, hvor lønnen er angivet til et lavere beløb, og det er den, som A er aflønnet efter. Han kan ikke på stående fod fremlægge den rigtige uddannelsesaftale. Virksomheden gav A et tilskud på 6.000 kr. til et kørekort. Det anså han som en investering i en kollega.

Procedure

Til støtte for A påstand er anført følgende i klageskriftet:

”Til støtte for den nedlagte påstand gøres det vedrørende krav på erstatning for løn i opsigelsesperioden jf. Funktionærlovens §3, godtgørelse for usaglig afskedigelse i henhold til Funktionærlovens §2b samt godtgørelse for tab af uddannelsesgode efter Erhvervsuddannelseslovens §65 gældende, at A har krav herpå idet,

En uddannelsesaftale efter 3 måneders ansættelse kan ophæves af klager hvis indklagede misligholder uddannelsesaftalen, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60 hvilket klager gjorde ved ikke at udbetale løn for maj 2024,

Indklagede ved brev af 3. juni 2024 modtog påkrav om betaling af maj måneds løn til A, hvilket ikke medførte at lønnen blev betalt, hvorfor HK på A vegne ophævede uddannelsesaftalen den 13. juni 2024.

A skal stilles som om ophævelse er sket ensidigt fra arbejdsgivers side, da indklagede ikke må stilles bedre ved A ophævelse end, hvis indklagede selv havde ophævet uddannelsesaftalen, når ophævelsen sker på grund af indklagedes misligholdelse,

Det fremgår af erhvervsuddannelseslovens § 56 at den almindelige ansættelsesretlige lovgivning finder anvendelse i det omfang det er foreneligt med uddannelsen,

A var ansat som mediegrafikerlev og udførte arbejde omfattet af funktionærlovens § 1 og var derfor omfattet af funktionærloven i det omfang, det var foreneligt med uddannelsen,

Ved arbejdsgivers misligholdelse har A krav på erstatning efter funktionærlovens §3 svarende til lønnen i opsigelsesperioden.

A havde et opsigelsesvarsel på løbende måned plus 3 måneder i henhold til funktionærlovens § 2, svarende til løn i den resterende del af juni samt juli, august og september 2024, hvorfor hun har krav på en erstatning for lønnen i denne periode, som opgjort,

A har på samme baggrund krav på godtgørelse for usaglig afskedigelse i henhold til funktionærlovens § 2b, som passende kan fastsættes til 1,5 månedsløn alternativt en godtgørelse efter Erhvervsuddannelseslovens § 65 for tab af uddannelsesgode, som passende kan fastsættes til kr. 40.000,

Godtgørelsen skal udmåles i overensstemmelse med præmisserne i Højesterets dom af 19. februar 2018, UfR 2018.1766H, hvoraf følger, at A har krav på den af de to godtgørelser, der stiller hende bedst,

I forhold til godtgørelserne efter begge grundlag gøres gældende, at godtgørelsen subsidiært skal udmåles til et mindre beløb.

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det vedrørende krav på efterbetaling af løn, tillæg, pension, fritvalg og feriefridage gældende, at A har krav herpå, da det er opgjort i overensstemmelse med overenskomsten inden for uddannelsesområdet.

Særskilt vedrørende løn gøres det ydermere gældende at klager ikke har modtaget den i uddannelsesaftalen angivne løn.

Særskilt vedrørende tillæg for gymnasial uddannelse gøres det ydermere gældende at det ikke kan aftales indeholdt i lønnen og at det de facto heller ikke var aftalt indeholdt i lønnen.

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det vedrørende krav på afregning af feriegodtgørelse gældende, at A ikke har afviklet alle de optjente feriedage for perioden 1. september 2023 til 13. juni 2024, hvorfor hun har krav på godtgørelse jf. ferielovens § 16, stk. 4.

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det vedrørende krav på afregning af ferietillæg gældende, at der på intet tidspunkt i ansættelsen er afregnet ferietillæg til A jf. ferielovens § 18, hvorfor hun har krav på sit optjente ferietillæg fra ansættelsens start og til ophør 13. juni 2024, som opgjort.

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det vedrørende krav på efterbetaling for udlæg for varighedsattest gældende, at indklagede anmodede herom og som følge heraf skal betale for udarbejdelsen, men endnu ikke har godtgjort A den udgift hun har haft ved tilvejebringelse af attesten, hvorfor A har krav på 500 kr. som påstået.

Vedrørende mangelfuldt ansættelsesbevis gøres det gældende, at A har krav på godtgørelse, da:

Det følger af Ansættelsesbevislovens §2, stk. 2, nr. 10, at arbejdsgiverens oplysningspligt omfatter angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet, hvilket har afgørende betydning for elevens løn- og ansættelsesvilkår. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er,

Uddannelsesaftalen har ikke angivet, hvilken en overenskomst der var gældende inden for uddannelsesområdet, hvilket har medført at A ikke var bekendt med, at hendes løn og løngoder fulgte af en overenskomst. Klager har dermed ikke været bekendt med at have krav på overenskomstmæssig løn, herunder løn, tillæg, pension, fritvalg og feriefriidage mm.

Indklagede dermed har tilsidesat sin oplysningspligt i henhold til Ansættelsesbevisloven, og A er derfor berettiget til en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, jf. ansættelsesbevislovens §6. Den i uddannelsesaftalen manglende henvisning til den korrekte overenskomst har været vildledende og udsat A for en risiko for tab, hvilket har ført til en konkret tvist. Godtgørelsen for mangelfuldt ansættelsesbevis kan passende fastsættes til kr. 10.000.

Til støtte for den nedlagte påstand om procesrenter gøres det gældende, at A har krav herpå fra forfaldstid i medfør af rentelovens §3, sådan som det er opgjort.”

HK har under mødet i Tvistighedsnævnet procederet i overensstemmelse med det, der er anført i klageskriftet.

B har til støtte for sin påstand om frifindelse navnlig anført, at virksomheden ikke modtog dokumentation fra A vedrørende den fortsatte sygemelding. Virksomheden forsøgte at komme videre ved at bede om en mulighedserklæring, men modtog ikke noget. Virksomheden forsøgte desuden at indkalde A til en sygesamtale, men det lykkedes heller ikke. HK ønskede ikke at medvirke til en løsning, og situationen var således gået i hårdknude. Virksomheden, som anså A fravær for ulovligt, så derfor ikke anden udvej end at stoppe med at udbetale løn til A. Virksomheden har ikke fyret hende, men aftalen må anses for ophørt ved en gensidig aftale.

Det er desuden virksomhedens opfattelse, at A er blevet aflønnet i overensstemmelse med den kollektive overenskomst på uddannelsesområdet. Den fremlagte uddannelsesaftale er ikke den korrekte uddannelsesaftale.

Af den korrekte uddannelsesaftale fremgår, at lønnen udgør 15.448 kr., som svarer til mindstesatsen på 14.488 kr. med tillæg af det gymnasiale tillæg på 960 kr.

Opgørelsen af kravet på løn mv. bestrides i øvrigt, idet den er uigennemskuelig og indebærer betaling af et eksorbitant beløb.

Det bestrides, at ansættelsesbeviset er mangelfuldt, idet det er udfyldt med bistand fra erhvervsskolen.

Twistighedsnævnets begrundelse og resultat

A ophævelse af uddannelsesaftalen

A ophævede ved mail af 13. juni 2024 ensidigt uddannelsesaftalen med henvisning til, at virksomheden havde misligholdt aftalen ved ikke at betale hende løn for maj måned.

Det er ubestridt, at lønnen ikke blev betalt, og spørgsmålet er derfor, om virksomheden var berettiget til at undlade at betale løn for maj måned.

3 voterende udtaler:

A havde været sygemeldt siden den 13. februar 2024 og var ifølge den da fremsendte lægeerklæring sygemeldt til den 30. april 2024. Den 30. april 2024 anmodede virksomheden om en mulighedserklæring samt en speciallægeerklæring, og det kan derfor lægges til grund, at virksomheden på det tidspunkt allerede var bekendt med, at A fortsat ville være sygemeldt efter den 30. april 2024.

Efter STARS vejledning om anvendelse af mulighedserklæringer burde virksomheden, såfremt den ønskede en mulighedserklæring, have indkaldt A til en samtale med henblik på, at virksomheden og A i fællesskab kunne udfylde 1. del af mulighedserklæringen, hvorefter A læge kunne udfylde 2. del. Virksomheden blev af HK gjort opmærksom herpå, men fastholdt desuagtet kravet om, at A skulle fremsende en mulighedserklæring og en speciallægeerklæring.

Under hensyn hertil, og da kravet om en speciallægeerklæring naturligt må læses som et krav, der blev stillet som led i kravet om en mulighedserklæring, kan det ikke bebrejdes A, at virksomhedens anmodning ikke blev opfyldt.

Da sygdom er lovligt fravær, og da A ikke i øvrigt var blevet bedt om at dokumentere lovligheden af sit sygefravær ved fremlæggelse af erklæring herom fra sin egen læge, har hun ikke ved sit fravær eller ved sin handlemåde misligholdt uddannelsesaftalen.

Virksomhedens manglende udbetaling af løn for maj 2024 var derfor uberettiget og udgør som følge heraf en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen.

Det fremgår af mailkorrespondancen mellem virksomheden og HK, at HK tydeligt har afvist, at A var indstillet på en gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen. Virksomheden har derfor ikke haft grundlag for at antage, at der var sket en gensidig ophævelse.

A, der i kraft af sin stilling som indkøbsassistentelev er omfattet af funktionærloven, har som følge af virksomhedens misligholdelse krav på erstatning efter funktionærlovens § 3 med 79.155,51 kr. som opgjort i klageskriftet.

Som følge af virksomhedens misligholdelse har hun endvidere krav på enten en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b for usaglig afskedigelse, eller en godtgørelse for mistet uddannelsesgode efter erhvervsuddannelseslovens § 65.

Godtgørelsen efter § 2 b udgør under hensyn til længden af ansættelsesforholdet 30.696,07 kr. svarende til 1½ månedsløn. Der foreligger ikke skærpende omstændigheder, der kan begrunde, at den takstmæssige godtgørelse på 40.000 kr. efter erhvervsuddannelsesloven skal forhøjes. Godtgørelsen, der efter Højesterets praksis skal halveres, når der tillige ydes erstatning efter funktionærlovens § 3, udgør derfor 20.000 kr. I overensstemmelse med Højesterets dom gengivet i UfR 2018.1766, hvorefter eleven har krav på den af de to godtgørelser, der stiller hende bedst, har A herefter krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b med 30.696,07 kr.

2 voterende udtaler:

Ifølge lægeerklæringen af 20. februar 2024 var A sygemeldt til og med d. 30. april 2024. Uanset, om virksomheden måtte forvente, at hun fortsat ville være sygemeldt efter dette tidspunkt, havde virksomheden krav på dokumentation, for at hun stadig var uarbejdsdygtig på grund af sygdom, og allerede d. 30. april 2024 anmodede virksomheden første gang om en mulighedserklæring og speciallægeerklæring. Vi er enige med flertallet i, at virksomheden burde have indkaldt A til en mulighedssamtale. Vi mener imidlertid, at i lyset af, at A i hvert fald fra begyndelsen af maj 2024 var repræsenteret af HK, burde det have stået klart for klager, at virksomheden fastholdt sit berettigede krav om lægelig dokumentation for den fortsatte sygemelding. På intet tidspunkt frem til ophævelsen tog HK eller A initiativ til at fremlægge eller tilbyde sådan dokumentation evt. i form af en ny frihåndssattest eller tilbud om at møde op til en mulighedssamtale. Det indgår også i vores vurdering, at virksomheden var bekendt med Jobcentrets afgørelse af 3. maj 2024, hvorefter A var rask i forhold til det øvrige arbejdsmarked. Efter vores opfattelse var virksomheden herefter berettiget til at anse A for ulovligt udeblevet og kunne have ophævet uddannelsesaftalen med henvisning hertil. Ophævelse skete dog først, da HK ophævede uddannelsesaftalen ved brev af 13. juni 2024. Da det også forud for dette tidspunkt stod helt klart, at A ikke ønskede at vende tilbage til virksomheden, finder vi, at forholdet under de foreliggende omstændigheder må sidestilles med, at der er sket en gensidig ophævelse d. 13. juni 2024 således, at hun alene har krav på løn indtil dette tidspunkt. Vi vil derfor frifinde virksomheden for krav om erstatning efter funktionærlovens § 3 og godtgørelse efter funktionærlovens § 2b og/eller erhvervsuddannelseslovens § 65.

Efter stemmeflertallet tages kravet om erstatning og godtgørelse i anledning af uddannelsesaftalens ophør til følge med 109.851,58 kr. med renter som påstået.

Krav vedrørende løn mv.

Manglende løn i forhold til overenskomsten

Kravet på manglende løn i forhold til overenskomsten udgør 37.317,53 kr. ifølge klagers opgørelser, Heraf udgør 27.787,33 kr. manglende løn for perioden fra 1. maj til ophævelsen den 13. juni 2024.

3 voterende udtaler:

I overensstemmelse med det ovenfor anførte, hvorved vi har lagt til grund, at virksomheden ved sin misligholdelse har givet anledning til ophævelsen, finder vi, at A har krav på løn frem til ophævelsen den 13. juni 2024. Herefter, og da kravet i øvrigt er opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, stemmer vi for at tage kravet på 37.317,53 kr. til følge.

2 voterende udtaler:

I overensstemmelse med det, som vi har anført ovenfor, finder vi, at der alene er grundlag for at tilkende A løn, herunder også alle øvrige løndelev frem til d. 13. juni 2024. Der henvises i øvrigt til vores bemærkninger nedenfor om tillæg for gymnasial uddannelse.

Efter stemmeflertallet tages kravet til følge med 37.317,53 kr. med renter som påstået.

Tillæg for gymnasial uddannelse

Det lægges til grund, at den fremlagte uddannelsesaftale er gældende for uddannelsesforholdet, idet den uddannelsesaftale, som VI har forklaret om, ikke er fremlagt.

Det fremgår af den fremlagte uddannelsesaftale, at den månedlige "løn" udgør 15.948 kr. Minimumssatsen udgjorde på daværende tidspunkt 14.488 kr. ifølge den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Spørgsmålet er, om det månedlige tillæg på 960 kr., som A ifølge overenskomsten havde krav på for gymnasial uddannelse, er medregnet i beløbet på 15.948 kr. eller om hun har krav på tillægget ud over dette beløb.

3 voterende udtaler:

Det fremgår ikke af uddannelsesaftalen eller af bevisførelsen i øvrigt, hvordan beløbet på 15.948 kr. fremkommer. Uddannelsesaftalens angivelse af lønnen er upræcis, idet der dels er sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgør mindstebetalingen efter den kollektive overenskomst, dels er angivet et beløb, som overstiger mindstebetalingen, herunder med tillæg af det gymnasiale tillæg. Under hensyn hertil, og da uddannelsesaftalen er udfyldt af virksomheden, finder vi, at virksomheden ikke har bevist, at den angivne løn også omfatter det gymnasiale tillæg. Vi stemmer derfor for at tage kravet om betaling af 23.206,51 kr. for gymnasialt tillæg til følge.

2 voterende udtaler:

Vi mener, at den i uddannelsesaftalen angivne løn på 15.948 kr. indeholder både overenskomstens mindstebetaling (sats) for elever samt tillægget for gymnasial uddannelse. A har oplyst, at der i forbindelse med indgåelsen af uddannelsesaftalen ikke blev drøftet eller forhandlet løn, hvilket taler for, at virksomheden ikke havde til hensigt at aflønne A med et beløb, der lå 1.460 kr. over mindstebetalingen (satsen) i overenskomsten. Tilsvarende har virksomheden i punkt 8 i uddannelsesaftalen sat kryds ved, at "*Lønnen udgør den gældende mindstebetaling (sats) for elever/lærlinge fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet.*". A kan derfor ikke have haft en berettiget forventning om at den angivne løn i uddannelsesaftalen alene dækkede over mindstebetalingen (satsen) i overenskomsten. Ved opgørelsen af den manglende løn og tillæg skal det skyldige beløb derfor beregnes som differencen mellem den angivne løn på lønsedlerne og mindstebetaling (sats) i overenskomsten + tillæg for gymnasial uddannelse. Punkt 3,4 og 5 i klagers opgørelse (bilag 36) bør derfor behandles som et samlet punkt.

Vi stemmer herefter for, at kravet på 23.206,51 kr. ikke tages til følge.

Efter stemmeflertallet tages kravet om betaling af 23.206,51 kr., med renter som påstået til følge.

Øvrige krav vedrørende løn mv.

På baggrund af bevisførelsen, herunder de fremlagte bilag og beregningsark, lægger Tvistighedsnævnet til grund, at de øvrige krav vedrørende løn mv. er opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet.

Det fremgår ikke af lønsedlerne, at der er beregnet og afregnet pension af lønnen, og der er heller ikke i øvrigt fremlagt dokumentation for, at der er afregnet pension. V1 forklaring om, at der er afregnet pension kan derfor ikke tillægges betydning.

Twistighedsnævnet bemærker desuden vedrørende opgørelsen af kravet på pension af udbetalt løn, at det fremgår af Højesterets praksis, at en virksomhed ikke med frigørende virkning kan udbetale elevens eget pensionsbidrag til denne, og at virksomheden derfor i den foreliggende situation, hvor A eget pensionsbidrag af den udbetalte løn er udbetalt til hende, har pligt til at betale såvel virksomhedens eget pensionsbidrag som hendes pensionsbidrag. A har derfor krav på, at virksomheden betaler pensionen af allerede udbetalt løn som opgjort i opgørelsen med 12 %.

Kravet om betaling af 8.057,82 kr. vedrørende løn i forhold til aftalt løn, kravet vedrørende Store Bededag på 371,83 kr., kravet vedrørende ferie på 5.512,30 kr., kravet vedrørende ferietillæg på 2.507,57 kr., kravet vedrørende fritvalgskonto på 5.527,19 kr., kravet vedrørende pension på 30.637,43 kr. og kravet vedrørende feriefridage på 4.481,66 kr. tages derfor til følge med renter som påstået.

Udlæg for lægeerklæring

A har ifølge den fremlagte kvittering betalt 500 kr. for den lægeerklæring, som virksomheden bad hende om at indhente i forbindelse med sygemeldingen den 13. februar 2024. Virksomheden er forpligtet til at betale herfor. A har forklaret, at hun ikke har fået betaling for lægerklæringen. Herefter, og da virksomheden ikke har fremlagt dokumentation for, at betaling er sket, tages kravet om betaling af 500 kr. til følge med rente som påstået.

Godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis

Uddannelsesaftalens pkt. 4 om uddannelsen indeholder ikke en angivelse af, hvilken uddannelse A skal have. Uddannelsesaftalens pkt. 8 om løn og andre vilkår indeholder ikke en angivelse af, hvilken kollektiv overenskomst der finder anvendelse på uddannelsesområdet, og det er ikke oplyst, at A har krav på gymnasialt tillæg. Der er desuden sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgør den gældende mindstebetaling fastsat i den kollektive overenskomst, selv om den løn, der er angivet i aftalen, afviger herfra. Den udbetalte løn stemmer desuden hverken med den angivne løn eller med lønnen i henhold til den kollektive overenskomst. Uddannelsesaftalen, der er en elevs ansættelsesbevis, må derfor anses for mangelfuldt. A har som følge heraf krav på en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

3 voterende udtaler herefter:

Det mangelfulde ansættelsesbevis har givet anledning til tvist om et betydeligt beløb. Under hensyn hertil sammenholdt med, at den manglende angivelse af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet må anses for en væsentlig mangel, stemmer vi for at tage kravet om en godtgørelse på 10.000 kr. til følge.

2 voterende udtaler:

Vi er enige i, at uddannelsesaftalen er mangelfuld men finder, at godtgørelsen under de foreliggende omstændigheder bør fastsættes til 7.500 kr.

Efter stemmeflertallet fastsættes godtgørelsen til 10.000 kr., der forrentes som påstået.

A krav tages herefter til følge med i alt 237.971,41 kr. med renter 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 betale 237.971,41 med procesrente med tillæg af procesrente af 1.960,74 kr. fra den 30. november 2022, af 1.960,74 kr. fra den 31. december 2022, af 1.960,74 kr. fra den 31. januar 2023, af 3.824,50 kr. fra den 28. februar 2023, af 3.824,50 kr. fra den 31. marts 2023, af 3.824,50 kr. fra den 30. april 2023, af 3.824,50 kr. fra den 31. maj 2023, af 3.824,50 kr. fra den 30. juni 2023, af 3.824,50 kr. fra den 31. juli 2023, af 5.360,65 kr. fra den 31. august 2023, af 3.824,50 fra den 30. september 2023, af 5.246,03 fra den 31. oktober 2023, af 4.434,21 kr. fra den 30. november 2023, af 3.268,11 kr. fra den 31. december 2023, af 3.356,61 kr. fra den 31. januar 2024, af 3.817,59 kr. fra den 28. februar 2024, af 500 kr. fra den 20. marts 2024, af 4.231,33 kr. fra den 31. marts 2024, af 3.923,34 kr. fra den 30. april 2024, af 22.798,25 kr. fra den 31. maj 2024, af 28.530,05 kr. fra den 30. juni 2024, af 109.851,58 kr. fra den 13. juli 2024 samt af 10.000 kr. fra den 24. januar 2025.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Sagen kan inden 8 uger efter, at nævnet har truffet afgørelse, indbringes for domstolene, jf. erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 4. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Tvistighedsnævnet om at blive orienteret.