

Tvistighedsnævnet

K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 18. juli 2018 i sag 07.2018

A

v/ uddannelseskonsulent Morten Lehmann, 3F Byggegruppen

mod

B

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), advokat Michael H. Nielsen (DA) og advokat Berit Lassen (LO). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget konsulent Ole Thaarup, udpeget af Dansk Byggeri, og forhandlingssekretær Johnny Frimann Storm, udpeget af 3F.

Denne sag drejer sig om godtgørelse for mistet uddannelsesgode og om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

A har ved sin faglige organisation, 3F, ved klageskrift modtaget den 22. februar 2018 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med endelig påstand om, at B til ham skal betale 40.000 kr. med procesrente fra forfaldsdato.

Påstanden er opgjort således:

- | | |
|--|------------|
| • godtgørelse for mistet uddannelsesgode | 30.000 kr. |
| • godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis | 10.000 kr. |

Kurator i B, advokat Nicolai Dyhr, har oplyst, at boet ikke ønsker at indtræde i sagen.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 20. juni 2018.

Sagsfremstilling

Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er Bygningsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund. Overenskomsten er ikke tiltrådt af virksomheden.

Mellem A, født den 1. september 1994, og B, blev der den 24. april 2017 indgået en kort uddannelsesaftale, hvorefter A skulle uddannes som tømrer med uddannelsesperiode fra den 24. april 2017 til den 15. september 2017. Ved uddannelsesaftalens udløb fortsatte A med at arbejde i virksomheden, og han blev fortsat aflønnet med timesatsen for en lærling. N1, der var virksomhedskonsulent på As uddannelsessted X, havde kontakt med virksomheden med henblik på at få underskrevet et tillæg til uddannelsesaftalen om forlængelse. N1 har i en redegørelse af 6. februar 2018 oplyst følgende om forløbet:

”C, B kontaktede mig flere gange i oktober/November måned for at forny kontrakten med A. Der lå derfor en kontrakt klar på kontoret, og aftalen var at C og A skulle komme forbi for at underskrive denne. Den blev ikke sendt med posten, for det skulle gå stærkt. C fortalte at han syntes A var begyndt at falde af på den. Særligt var C bekymret over skoleforløbet hvor A ikke meddelte at han havde fravær. Efter gentagne forsøg for at få underskrevet kontrakten, foreslog jeg at vi rykkede slutdatoen frem på udkastet til den kontrakt vi først havde lavet. Dette ville gøre aftalens længde betydelig kortere og løse begge parter fra kontrakten med det samme. Det håbede jeg ville løse konflikten, så begge parter kunne komme videre.”

Der blev aldrig underskrevet et tillæg til uddannelsesaftalen om forlængelse.

Den 14. november 2017 kom A til skade med sin hånd, og han oplyste i en sms til C, at han var sygemeldt i 7 dage. Den 27. november 2017 afgav læge N2 en erklæring, hvoraf fremgik, at det kunne bekræftes, at A var sygemeldt ”denne uge med”. Den 7. december 2017 ophævede B mundtligt As ansættelse. Der blev derefter afholdt et møde i det faglige udvalg for Træfagenes Byggeuddannelse den 12. februar 2018 med deltagelse af B og A. Det var ikke muligt at forlige sagen, der derefter blev indbragt for Tvistighedsnævnet.

Der er under sagen fremlagt lønsedler for perioden juli-december 2017 og en udskrift af en sms-korrespondance mellem C og A for perioden fra den 17. september 2017 til den 23. november 2017 om arbejdsrelaterede forhold.

Retsgrundlaget

Af erhvervsuddannelseslovens § 52 fremgår bl.a.:

”En uddannelsesaftale skal være skriftlig og underskrevet senest ved aftaleforholdets begyndelse. Aftalen skal indgås på en formular, der er godkendt af undervisningsministeren efter indstilling fra Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser.

Stk. 2. ...

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.”

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han var glad for at være hos B og havde et fint forhold til C frem til første skoleophold. Det havde hele tiden været en aftale, at han skulle tilbage i virksomheden efter skoleopholdet. 14 dage før uddannelsesaftalens udløb kontaktede han C om en forlængelse, og ved den lejlighed sagde C bare, at de måtte tale om det. Efter skoleopholdet fortsatte han i praktik i B, og han rykkede i alt C 4 gange for en underskrift på kontrakten, men der blev fortsat ikke skrevet under. Mandag den 13. november 2017 skar han sig i håndleddet, mens han var på arbejde, og efter at han havde været til læge om tirsdagen, blev han onsdag sendt på sygehuset, hvorefter han blev sygemeldt. Ugen efter fik han en skinne sat på hånden, og sygemeldingen blev forlænget. Den 24. november 2017 bad C om en lægeerklæring, og han afleverede derefter lægerklæringen af 27. november 2017 til C. Han var herefter den 4. december 2017 til en sygesamtale med C, der sagde, at han syntes, A havde meget sygefravær, og at de måtte finde ud af, om A skulle tilbage til virksomheden efter sin sygdom. Torsdag den 7. december

2017 ringede C til ham og sagde, at han ikke skulle tilbage til virksomheden. Han fik ikke en skriftlig ophævelse. Han startede derefter i skolepraktik om mandagen. Han er i starten af februar 2018 begyndt i en ny praktikvirksomhed.

Procedure

A har til støtte for sin påstand navnlig gjort gældende, at det efter bevisførelsen i sagen må lægges til grund, at der blev indgået en mundtlig aftale om forlængelse af uddannelsesaftalen for perioden efter den 15. september 2017, og at virksomheden den 7. december 2017 ophævede uddannelsesaftalen med henvisning til hans sygefravær. Et sygefravær fra den 13. november til den 7. december 2017 kan ikke begrunde, at uddannelsesaftalen ophæves, og virksomheden skal derfor betale en godtgørelse for mistet uddannelsesgode på 30.000 kr. Der forligger desuden en grov tilsidesættelse af ansættelsesbevisloven, idet der slet ikke er udstedt et ansættelsesbevis for perioden efter udløbet af den skriftlige uddannelsesaftale. En godtgørelse herfor kan passende fastsætte til 10.000 kr.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

Godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven

A fortsatte i virksomheden efter udløbet af den skriftlige uddannelsesaftale og blev fortsat aflønnet med timesatsen for en elev i henhold til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. A har endvidere forklaret, at det var aftalt mellem ham og C, at uddannelsesaftalen blev forlænget, og forklaringen herom støttes af udtalelsen fra N1. B ses ikke på noget tidspunkt at have bestridt, at der var indgået en mundtlig aftale om forlængelse. Tvistighedsnævnet lægger derfor til grund, at uddannelsesaftalen blev forlænget ved en mundtlig aftale mellem virksomheden og A, idet det bemærkes, at det ikke kan anses for en gyldighedsbetingelse efter erhvervsuddannelseslovens § 52, at uddannelsesaftalen er indgået skriftligt.

Det lægges endvidere efter bevisførelsen til grund, at uddannelsesaftalen ensidigt blev hævet den 7. december 2017 af B med henvisning til As sygefravær.

Det sygefravær, som A har forklaret om, kan ikke begrunde, at uddannelsesaftalen blev ophævet.

A har derfor krav på en godtgørelse for mistet uddannelsesgode. Godtgørelsen fastsættes i overensstemmelse med Tvistighedsnævnets praksis til 30.000 kr.

Godtgørelse efter ansættelsesbevisloven

Det indebærer en mangel ved ansættelsesbeviset, at aftalen om forlængelse af uddannelsesaftalen ikke blev indgået skriftlig.

3 medlemmer udtaler herefter:

Da manglen ved ansættelsesbeviset ikke har givet anledning til tvisten, som alene har drejet sig om, hvorvidt ophævelsen var berettiget, finder vi, at godtgørelsen passende kan fastsættes til 5.000 kr. Vi bemærker herved, at virksomheden efter det oplyste ikke på noget tidspunkt har bestridt, at der forelå en aftale om forlængelse af uddannelsesaftalen.

2 medlemmer udtaler:

Vi finder at godtgørelsen passende kan fastsættes til 10.000 kr. under hensyn til, at det er en meget alvorlig mangel, at aftalen om forlængelse ikke foreligger skriftligt.

I overensstemmelse med stemmeflertallet fastsættes godtgørelsen for mangelfuldt ansættelsesbevis til 5.000 kr.

As påstand tages herefter til følge med 35.000 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 ved kurator, advokat Nicolai Dyhr, skal inden 14 dage til A betale 35.000 kr. med procesrente fra sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

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