

Tvistighedsnævnet

K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 24. november 2021 i sag 07.2021

A

v/forhandlingssekretær Palle Thirstrup, 3F Transportgruppen

mod

B

CVR-nr. xxxxxxxx

v/juridisk konsulent Mark Raboso Ebbesen sammen med C.

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), chefkonsulent Stine Graaskov Lemke (DA) og advokat Berit Lassen (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget advokat Christian Tyroll, udpeget af Dansk Industri, og faglig sekretær Ole Thorup, udpeget af 3F, Transportgruppen.

Denne sag drejer sig om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen.

Klager, A, har ved sin faglige organisation, 3F, Transportgruppen, ved klageskrift modtaget den 11. februar 2021 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, B, skal betale 40.000 kr. til ham.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

Sagsfremstilling

Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er Transport- og Logistik Overenskomsten mellem DI Overenskomst (ATL) og 3F, Transportgruppen.

Virksomheden er via medlemskab af DI omfattet af overenskomsten.

Mellem A, født den 17. oktober 1999, og B, CVR-nr. xxxxxxxx, blev der den 9. januar 2019 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter A skulle uddannes som godschauffør med uddannelsesperiode fra den 2. januar 2019 til den 1. januar 2022.

Virksomheden gav den 24. marts 2019 A en advarsel for at have brugt virksomhedens bil privat uden et dagsbevis og for at have kørt op til 166 km/timen i virksomhedens bil. Han fik samtidig udleveret en instruks om kørsel. Ved mail af 23. oktober 2019 rykkede virksomheden A for timesedler for de sidste 2 måneder. Den 27. januar 2020 gav virksomheden A en påtale for mangelfuld oprydning af den varevogn, som han sædvanligvis kørte i. Ved mail af 27. februar 2020 kontaktede C A i anledning af, at erhvervsskolen havde

orienteret virksomheden om, at han samme dag havde haft ikke godkendt fravær. A sendte samme dag en mail til C om, at det var en fejl, at fraværet var noteret som ulovligt, og at han ville sørge for, at det blev rettet. Den 14. maj 2020 konstaterede politiet ved en ATK-måling, at han havde kørt mindst 93 km/timen på en strækning, hvor den højeste tilladte hastighed er 70 km/timen. Kørslen fandt sted i en firmabil. Han modtog en bøde for forholdet, der også medførte et klip i kørekortet.

Den 21. oktober 2020 ophævede virksomheden ensidigt uddannelsesaftalen. Som begrundelse herfor var anført:

”Mener ikke at eleven lever op til virksomhedens mål, og har ikke efterkommet skriftlige advarsler, så vi ser ikke grund til fortsættelse af elevforholdet.”

Den 20. februar 2021 blev der afholdt mæglingsmøde i Transporterhvervets Uddannelser, men der kunne ikke opnås forlig, og sagen blev derefter indbragt for Tvistighedsnævnet.

Retsgrundlaget

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.

Stk. 3. Ophævelse efter stk. 1 eller stk. 2 skal ske inden for 1 måned efter, at den hævende part har fået kendskab til eller ved anvendelse af almindelig agtpågivenhed burde have fået kendskab til den omstændighed, som begrundet ophævelsen.”

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at det er hans opfattelse, at ophævelsen reelt skyldtes, at han flere gange var nødt til at påtale fejl og mangler ved virksomhedens biler. Det drejede sig navnlig om dækkene, men der var også tale om fx ratslør og problemer med lyset. Han noterede fejlene på sine ugesedler.

Det er rigtigt, at han fik en skriftlig advarsel den 24. marts 2019. Han var på arbejde, da han kørte for stærkt, og det er derfor ikke korrekt, at han brugte bilen privat på det pågældende tidspunkt. Han har ikke kørt privat i virksomhedens biler frem til ophævelsen. Oprindeligt var ordningen den, at de ansatte kørte i virksomhedens biler til og fra arbejde, sådan at de havde bilerne med hjem. Den ordning blev lavet om et par måneder før ophævelsen, således at bilerne skulle blive i virksomheden efter endt arbejdsdag. Ændringen gjaldt for alle ansatte og ikke kun for ham.

Det er også korrekt, at han har fået en påtale for ikke at rydde op i bilen. Han havde ryddet noget op, men havde overset en dåse med italiensk salat. Det er rigtigt, at han har røget i bilen, selv om det ikke var tilladt.

Det var en fejl, at han blev noteret for ulovligt fravær på skolen den 27. februar 2020, og han mener, at det efterfølgende er blevet rettet. Han er i meget begrænset omfang mødt for sent på arbejde, og det er meget muligt blevet påtalt over for ham. Han har altid orienteret virksomheden i forbindelse med sygdom, og han er ikke blevet bedt om at fremsende lægeerklæring.

Ophævelsen af uddannelsesaftalen kom helt uventet for ham. Mens han var på arbejde, blev han kaldt ind til et møde med C, der sagde til ham, at han var opsagt med øjeblikkelig virkning.

Han har efterfølgende fået en ny læreplads. Efter ophævelsen konstaterede skolen, at virksomheden ikke havde udfyldt hans logbog, og som følge heraf fik han forlænget sin uddannelse med 3 måneder, således at han først bliver færdig den 1. maj 2022.

C har forklaret bl.a., at hun er ejer og direktør i virksomheden. Hun arbejder hjemmefra størstedelen af tiden. Hun har derfor ikke haft daglig kontakt med A, men de havde kontakt pr. telefon og mail. Hun blev gennem SOS-trackeren i A's bil opmærksom på, at han havde kørt alt for stærkt. A havde beklaget sig over, at den bil, han kørte i, brugte meget brændstof, og derfor tjekkede hun oplysningerne i SOS-trackeren. Det gør hun ikke normalt. Hun fandt derved også ud af, at han havde brugt bilen til privat kørsel. Det kunne hun se på de adresser, som bilen ifølge SOS-trackeren havde været ved. Da hun konfronterede A med oplysningerne om, hvor stærkt han havde kørt, blev han chokeret og erkendte, at det var en fejl. Han tog derfor advarslen til efterretning. Da han i maj 2020 fik en bøde for at køre for stærkt i en af virksomhedens biler, talte hun med store bogstaver til ham, og han kunne godt se, at det ikke var så smart. Det var meget vigtigt for hende, at der ikke blev kørt for stærkt i virksomhedens biler, fordi de havde logo på, og det kunne derfor have betydning for virksomhedens omdømme.

A havde i et vist omfang gjort bilen ren, da hun gav ham påtalen for manglende rengøring. Han havde overset en dåse med italiensk salat, der lå på hattehylden. Den var tre måneder for gammel og må derfor have ligget der længe. Han havde desuden smidt affaldet fra bilen i en papkasse på lageret i stedet for at smide det i papirkurven. Det er rigtigt, at han nogle gange har skrevet bemærkninger på timesedlerne om mangler ved bilen. Det kunne fx være, at der skulle skiftes en pære, men det var chaufførens egen opgave at sørge for det. Det samme gjaldt påfyldning af sprinklervæske og motorolie. Det kan godt være, at der også har været bemærkninger om dækkene, og at det ikke blev rettet med det samme. I så fald skyldtes det nok, at der ikke var penge til det.

Ophævelsen skyldtes, at det samlet set blev for meget. Det indgik også i vurderingen, at A havde haft flere langvarige sygemeldinger. Først fik han fjernet mandler, og det var han sygemeldt for i 14 dage. Dernæst blev han kørt ned af en ladcykel. Sygeperioderne lå nærmest oven i hinanden. Det satte hende i en dårlig situation, at A blev sygemeldt på grund af påkørslen, fordi han dagen efter påkørslen skulle have kørt en tur til Jylland. Han var sygemeldt i 14 dage efter påkørslen. Hun fik i den forbindelse nogle papirer fra skadestuen, og hun fik vistnok også en lægeerklæring. Han havde også været hjemsendt i 2½ måned under nedlukningen, så hun syntes, at hans samlede fravær var for stort. Dagen efter, at han blev raskmeldt efter påkørslen, hævdede hun derfor uddannelsesaftalen.

Virksomheden har aldrig modtaget en uddannelsesbog for A, og det er derfor ikke virksomhedens ansvar, at den ikke er blevet udfyldt og afleveret til skolen.

Procedure

A har til støtte for sine påstande navnlig anført, at ophævelsen var uberettiget, idet der ikke forelå en væsentlig misligholdelse. De forhold, som virksomheden har henvist til, var af mindre betydning og af ældre dato, og virksomheden havde desuden ikke fulgt rettidigt op derpå. Sygefraværet var lovligt, lige som det var virksomheden, der havde hjemsendt ham som følge af nedlukningen.

B har til støtte for sine påstande navnlig anført, at en godstransportelev skal have styr på færdselsreglerne, og det har A tydeligvis ikke haft, idet han flere gange har kørt alt for hurtigt. Han har desuden ikke taget advarslen af 24. marts 2019 alvorligt, idet han efterfølgende fik en bøde og et klip i kørekortet for en hastighedsovertrædelse. Han har ved sin adfærd udvist en ligegyldighed over for sin uddannelse, fx ved

mangelfuld oprydning og fravær fra skolen, og en manglende modenhed, der set i lyset af de tidligere påtaler indebærer, at det var berettiget at ophæve uddannelsesaftalen. Hvis det ikke er tilstrækkeligt til, at ophævelsen anses for væsentlig, må det i hvert fald have den betydning, at den sædvanlige godtgørelse nedsættes.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

En uddannelsesaftale kan efter erhvervsuddannelsesloven § 61, stk.1, hæves, hvis eleven væsentligt har misligholdt aftalen. Ophævelsen skal ske inden for en måned efter, at virksomheden har fået kendskab til det forhold, der begrundet ophævelsen, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3.

B har ophævet uddannelsesaftalen, og virksomheden har derfor bevisbyrden for at betingelserne for ophævelsen var opfyldt.

Det, som virksomheden har henvist til, indebærer ikke, at betingelserne for en ophævelse var opfyldt. Tvistighedsnævnet har herved navnlig lagt vægt på, at der ikke er grundlag for at anse A sygefravær og fravær på grund af virksomhedens hjemsendelse under nedlukningen for misligholdelse, og at de øvrige forhold, der for en dels vedkommende må anses for ubetydelige, alle ligger langt tilbage i tiden. Ophævelsen var derfor uberettiget.

Da ophævelsen var uberettiget, har A krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven.

3 voterende finder at godtgørelsen i overensstemmelse med nævnets faste praksis skal fastsættes til 40.000 kr., idet ophævelsen var grundløs, mens to voterende finder, at godtgørelsen skal fastsættes til et mindre beløb end 40.000 kr., idet elevens adfærd under uddannelsen har været uhensigtsmæssig.

Efter stemmeflertallet tillægges A herefter en godtgørelse på 40.000 kr.

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 40.000 kr. til A.

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 § 64, stk. 4. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Tvistighedsnævnet om at blive orienteret.