

Tvistighedsnævnet

K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 5. august 2019 i sag 10.2019

A

v/ uddannelseskonsulent Morten Lehmann, 3F Byggegruppen

mod

B

v/ advokat Helene Bjerg Kofod, Dansk Byggeri

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), advokat Elisabeth la Cour (DA) og advokat Pernille Leidersdorff-Ernst (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget advokat Lene Jægerslund, udpeget af Dansk Byggeri, og uddannelseskonsulent Jens Kirkegaard, udpeget af 3F Byggegruppen.

Denne sag drejer sig om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Klager, A, har ved sin faglige organisation, 3F, Byggegruppen, ved klageskrift modtaget den 4. april 2019 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, B, CVR nr. XXXX, skal betale 50.000 kr. til ham med procesrente fra forfaldsdato.

Påstanden er opgjort således:

- | | |
|--|---------------|
| • Godtgørelse for misligholdelse af uddannelsesaftalen | 40.000,00 kr. |
| • Godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis | 10.000,00 kr. |

B har ved sin faglige organisation, Dansk Byggeri, nedlagt påstand om afvisning, subsidiært frifindelse.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 12. juni 2019. A har under mødet ønsket at forhøje sin påstand om godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. B har protesteret herimod, og formanden har på den baggrund afslået anmodningen.

Sagsfremstilling

Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er Bygningsoverenskomsten 2017 mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund. Virksomheden er via medlemskab af Dansk Byggeri omfattet af overenskomsten.

Mellem A, født den 3. september 2000, og B CVR nr. XXXX, blev der den 9. april 2018 ubestridt indgået en uddannelsesaftale i form af en kort aftale, hvorefter A skulle være under uddannelse som tømrer i virksomheden med uddannelsesperiode fra den 9. april 2018 til den 15. februar 2019. Samme dag startede A som lærling i virksomheden.

Til brug for indgåelsen af uddannelsesaftalen var Undervisningsministeriets blanket om ”uddannelsesaftale indgået i henhold til lov om erhvervsuddannelse” udfyldt for så vidt angår punkt 1-6. Blanketten blev underskrevet af begge As forældre den 9. april 2018, men hverken B eller A skrev under på aftalen. Ved brev af 26. april 2018 returnerede Erhvervsskolen X derfor uddannelsesaftalen til virksomheden med besked om, at de manglende punkter skulle udfyldes, hvorefter aftalen skulle returneres til skolen.

Den 26. juni 2018 registrerede erhvervsskolen uddannelsesaftalen. Den uddannelsesaftale, der blev registeret denne dato var indholdsmæssigt identisk med den uddannelsesaftale, som skolen havde returneret til virksomheden den 26. april 2018 med den forskel, at aftalen nu var underskrevet af B og A. Aftalen var desuden under rubrikken ”Evt. forældremyndigheds samtykke” påført en underskrift med navnet V1. As far, V1, har bestridt, at det er ham, der har påført denne version af uddannelsesaftalen sin underskrift. As mors underskrift er ikke påført dokumentet. I aftalen er der desuden foretaget en række rettelser af erhvervsskolen. Disse rettelser indebærer bl.a., at der i aftalens pkt. 8 om løn og andre vilkår er sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgør den gældende mindstebetaling (sats) for elever fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet, og at det er angivet, at lønudbetaling sker hver 14. dag. Navnet på den kollektive overenskomst, der finder anvendelse inden for uddannelsesområdet, fremgår fortsat ikke af aftalen, men det er tilføjet, at overenskomsten er den ”gældende for området”.

Ved brev af 20. juli 2018 anmodede V2, 3F, som repræsentant for A Dansk Byggeri om, at der blev afholdt et mæglingmøde mellem virksomheden om A. Af brevet fremgik, at dagsordenen for mødet var følgende:

”1 Skyldig løn

 Krav: 8.007,98 kr.

2 Misligholdelse af uddannelsesaftale

3 Misvisende uddannelsesbevis

4 Krav om bod for brud på overenskomsten”

Ved mail af 27. juli 2018 skrev konsulent N1, Dansk Byggeri, følgende til V2, 3 F:

”Her er min opgørelse, hvis jeg får en mail tilbage med godkendelse inden 12 og at punktet dagsorden slutes med at der er enighed om det betalte beløb og at der ikke er yderligere krav indtil i dag, kommer den med på næste lønudbetaling”

V2 svarede herefter ved mail af samme dag følgende:

”Jeg anerkender dine beregner, og at dette punkt er afsluttet for mæglingens dagsorden ved udbetaling af den skyldige løn.”

Ved brug af blanketten "Meddelelse til erhvervsskolen om ophævelse af uddannelsesaftale" ophævede A den 30. juli 2018 ensidigt uddannelsesaftalen. Ophævelsen var underskrevet af både A og hans far, V1. Som begrundelse for ophævelsen var anført: "Misligholdelse af uddannelsesaftale".

Det er oplyst, at A den 1. august 2018 startede i en anden praktikvirksomhed. Dansk Byggeri har under skriftvekslingen 2 gange opfordret A til at fremlægge uddannelsesaftalen med denne virksomhed med henblik på at fastslå, hvornår aftalen er indgået, men aftalen er ikke blevet fremlagt.

Den 2. august 2018 modtog A på sin bankkonto et beløb på 2.795,06 kr. fra Bs virksomhed. Af en lønseddel vedrørende dette beløb fremgår, at beløbet fremkommer ved, at A udover skyldig løn på 4.865,50 kr. er tillagt et "skyldig beløb" på 6.068,26 kr. Heri er – udover skat mv. – fradraget et beløb på 4.500 kr. vedrørende "A'conto nettoløn"

Den 27. august 2018 blev der på baggrund af begæringen af 20. juli 2018 afholdt mæglingsmøde. Dansk Byggeri mødte på vegne af virksomheden. B gav ikke møde. Af referatet fra mødet fremgik bl.a. følgende:

"1. er afklaret og udbetalt. på lønseddlen er der trukket et beløb som a'contoudbetaling på 4.500,00 kr. der fremsendes dukumentation for dette beløb. Virksomheden oplyser overfor Dansk Byggeri at de 4.000 kr. er udbetalt i starten af læreperioden grundet at han ikke var kommet med oplysninger således at der kunne laves løn og 500,00 kr. var lån til knalrtdele.

3F anerkender tidligere aftale om afregning af skyldig løn på 6.068,36 kr., dog anerkender hverken 3F eller medlemmet skyldig aconto beløb på 4.500 kr. 3F er af den opfattelse, at virksomheden d.d. ikke har afregnet aftalt skyldige beløb.

2.

3F er af den opfattelse at virksomheden har misligholdt uddannelsesaftalen ved følgende punkter; Misvisende lønsedler, ukorrekt lønafregning, ukorrekt afregning af lærlingeforsikring samt misvisende uddannelsesaftale

PensionDanmark oplyser til Dansk Byggeri under mødet at der er afregnet Sundheds ordning og at han har været dækket i ansættelsesperioden.

Lønsedelen uge 29-30 afregnes den løn der er enighed om mellem organisationen som 3F anerkender under punkt 1.

3F fastholder kravet om erstatning for misligholdelse af uddannelsesaftale.

Enighed om dette kunne ikke opnås.

3. uddannelsesaftale er fra skolen kontor tilføjet manglende oplysninger mærket med røde stjerne den 26 juni 2018.

3F er af den opfattelse, at virksomheden udarbejdede en misvisende uddannelsesaftale ved følgende punkter: Manglende udfyldelse af pkt 8 samt ved ikke at få indehaveren af forældremyndigheden til at underskriveaftalen. Dansk Byggeri. V1 oplyser til 3F at han har skrevet noget under vedr. uddannelse men ikke den fremlagte uddannelsesaftale.

3F fastholder kravet for erstatning for groft misvisende uddannelsesaftale.

4. enighed kunne ikke opnås.

3F forbeholder sig retten til at videreføre sagen.”

Den 15. november 2018 afgav Det faglige udvalg for Træfagenes Byggeuddannelse en erklæring om, at forligsmulighederne måtte anses for udtømt. Sagen blev efterfølgende indbragt for Tvistighedsnævnet ved klageskrift af 4. april 2019.

Der er fremlagt lønsedler, posteringsbilag og kontoudtog til dokumentation for, hvornår lønnen er betalt.

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 gik fint i virksomheden det første stykke tid, men ikke til sidst. Det skyldtes, at han ikke brød sig om Bs og svendens opførsel, herunder deres måde at tale til ham på. Han var også utilfreds med, at B havde skrevet uddannelsesaftalen under i hans fars navn. Han var desuden utilfreds med, at B på et tidspunkt slog ham oven i hovedet med en trækile. Det skete under et kundebesøg på Y, nok et par måneder før han hævdede uddannelsesaftalen. Han fik ét slag med en bule til følge. Han sagde det ikke til nogen, og det blev heller ikke meldt til politiet.

På baggrund af episoden på Y henvendte han sig midt i juli til fagforeningen, hvor han talte med V2. Han ville gerne hæve uddannelsesaftalen, også fordi der var problemer med hans løn. Dels kom lønnen ikke til tiden, dels fik han ikke det hele udbetalt. Han havde nogle få gange glemt at aflevere sine ugesedler, men de gange, hvor det var sket, fik han sin far til at køre sig tilbage til arbejdspladsen med dem. Han fortalte V2 om episoden på Y, men V2 sagde, at der ikke kunne gøres noget ved det.

I forbindelse med sin henvendelse til fagforeningen fik han udleveret uddannelsesaftalen. Hans far så den og kunne se, at det ikke var hans underskrift. Selv var han godt klar over, at det ikke var hans fars underskrift, der var på kontrakten, fordi han havde set B skrive den under med farens navn på et tidligere tidspunkt. Han blev ved den lejlighed bedt om sammen med en anden lærling at køre hen på skolen for at aflevere den. B sagde ikke, hvorfor han skrev den under med farens navn. Han fortalte ikke sin far noget om det på det tidspunkt. Det skyldtes, at han ikke på det tidspunkt var klar over, at det var en alvorlig ting. Hans forældre havde tidligere skrevet en anden kontrakt under, som han havde haft med hjem. Der var ikke nogen uenighed om indholdet af uddannelsesaftalen.

Han er nu i lære i et VVS-firma. Umiddelbart efter at han stoppede hos B, fik han en ny læreplads i en anden tømrervirksomhed. Han søgte først en ny plads, efter at han havde hævet aftalen med B den 30. juli 2018. Han startede det nye sted den 1. august 2018. Som han husker det, var det en fredag, han stoppede,

og i løbet af weekenden var han til jobsamtale og underskrev en ny uddannelsesaftale med start om mandagen. Foreholdt, at den 30. juli 2018 var en mandag, forklarede han, at han så nok var startet om onsdagen. Han husker ikke, hvornår den nye uddannelsesaftale blev skrevet under, men han søgte ikke et nyt praktiksted, før han var stoppet hos B. Han hævdede ikke uddannelsesaftalen med B, fordi han havde fundet en anden praktikplads. Ophævelsen skyldtes alene, at han var utilfreds med, at B havde begået dokumentfalsk, og fordi det ikke var så fedt at være hos ham. Det var hans far, der udfyldte ophævelsesblanketten.

Han fik sin løn for sent et par gange. Det var ikke lige op til ophævelsen, men noget tidligere. Han havde ikke talt med B derom. B havde dog sagt noget om, at hans løn kom senere, fordi han havde afleveret sine timesedler for sent.

B har forklaret, at han driver et lille tømrerfirma, der laver opgaver for private, og han har også tidligere uddannet lærlinge. Han fik kontakt til A gennem dennes far, som han kendte på forhånd.

Han har undervejs i forløbet talt med A om, at den forsinkede udbetaling af lønnen skyldtes, at A ikke havde afleveret sine ugesedler til tiden. Han har tidligere været af den opfattelse, at en elev – i lighed med hvad der gælder for en svend – skulle aflevere sine timesedler som dokumentation for, hvor mange timer der skulle lønnes for, og at der ikke kunne udbetales løn, før denne dokumentation var modtaget. Han var således ikke opmærksom på, at en elev altid har krav på at blive aflønnet for 37 timer pr. uge. Det blev han først klar over, da han talte med fagforeningen om sagen i juli 2018, og efter det tidspunkt har han aflønnet til tiden med 37 timer pr. uge. Der var også i begyndelsen af ansættelsesforholdet problemer med aflønningen, fordi A ikke havde givet de nødvendige kontooplysninger, og han kunne derfor ikke oprette ham i lønsystemet. Som følge heraf fik A ikke i første omgang udbetalt løn, men i stedet lånte han A et kontant beløb på 4.000 kr. Herudover lånte han ham 500 kr. til reparation af knallert. Beløbet på i alt 4.500 kr. blev senere modregnet i As krav på efterbetaling af løn.

Udover problemerne med lønnen har han ikke talt med A om forholdene på arbejdspladsen. Han havde et fint forhold til A, som var en frisk og klog ung mand, og forholdet til As far var også fint. Der var dog en episode den 23. juli 2018, hvor han sammen med A arbejdede med at lægge et nyt tag hos en kunde. På et tidspunkt sagde A, at han følte sig dårlig, og i løbet af 5 minutter var As far kommet til stedet for at hente A. As far sagde i den forbindelse: ”A skal ikke være her.” Dagen efter var A sygemeldt, men den 25. juli mødte han op igen. Det er rigtigt, at han på et tidspunkt gav A et dunk i hovedet med en trækile, men det var ikke noget, A kom til skade ved.

Da uddannelsesaftalen blev indgået, blev den underskrevet af As forældre, men ved en fejl blev den ikke afleveret på skolen, idet han vistnok satte den ind i en mappe. Da skolen efterfølgende bad om at få den indsendt, kunne han ikke finde den, og han printede derfor aftalen ud igen, hvorefter han og A skrev under på den. A afleverede den derefter på skolen. Han ved ikke, hvem der har underskrevet med As fars navn. Det er i hvert fald ikke ham.

V1 har forklaret, at han er far til A. A var ikke fyldt 18 år, da uddannelsesaftalen med B blev indgået, og derfor underskrev vidnet sammen med As mor uddannelsesaftalen. Det foregik ved, at A havde kontrakten med hjem, hvor den blev underskrevet, og A fik den derefter med for at aflevere den. Da han så kontrakten igen i forbindelse med ophævelsen af uddannelsesaftalen, kunne han se, at det ikke var hans underskrift, der var på kontrakten. Det var tydeligvis ikke As underskrift, og han var derfor klar over, at der var tale om dokumentfalsk. Han spurgte A, hvem der havde skrevet under, og A fortalte da, at det var B. Han har ikke anmeldt forholdet til politiet, idet 3F var orienteret om problemet.

Det var hans opfattelse, at der foregik aparte ting på arbejdspladsen. A kom ofte hjem og fortalte, at der ikke havde været noget at lave, og der var også en episode, hvor en ansat var gledet ned fra et tag. A fortalte også om, at de selv havde fjernet et hvepsebo på en måde, som han som skadedyrsbekæmper opfattede som uprofessionel. Tonen på arbejdspladsen var desuden dårlig, og på et tidspunkt, nok den 23. juli 2018, var han nødt til at hente A på en byggeplads, idet B havde afvist at køre ham hjem, selvom han var blevet syg.

Det var 3F, der sagde, at uddannelsesaftalen var misligholdt og skulle ophæves. Det var vistnok noget med papirarbejdet, der ikke var lavet korrekt, og noget med skolen. Han gik ud fra, at 3F havde styr på det, og han udfyldte derfor ophævelsesblanketten på den måde, som 3F havde bedt ham om.

Efter at uddannelsesaftalen var blevet ophævet, fandt A et nyt praktiksted. Det gik forholdsvis stærkt, men han husker ikke forløbet nærmere. Han var ikke involveret i at finde et nyt praktiksted. A var ikke i den nye virksomhed så længe.

V2 har forklaret, at han er ansat hos 3F. Han kom ind i sagen, da A midt i juli 2018 rettede henvendelse til afdelingen. Han lavede en lønberegning for A, og i den forbindelse bad han skolen om en kopi af uddannelsesaftalen, hvorved det blev konstateret, at det ikke var As far, der havde underskrevet uddannelsesaftalen. Det blev derved også et tema. Han var ikke på det tidspunkt bekendt med, at As forældre tidligere havde underskrevet en anden uddannelsesblanket, idet denne blanket først blev fremlagt på et langt senere tidspunkt. De forskellige problemer gav anledning til, at han den 20. juli 2018 bad om et mæglingsmøde. Det er rigtigt, at der den 27. juli 2018 blev indgået en aftale om lønkravet.

Da han var af den opfattelse, at uddannelsesaftalen var indgået, uden at værgerne havde skrevet den under, rådede han A og hans far til at ophæve uddannelsesaftalen. Uddannelsesaftalen blev derefter ophævet den 30. juli 2018. Via Facebook fandt han frem til en virksomhed, som manglede svende. Han kontaktede virksomheden for at høre, om den ikke kunne bruge en lærling i stedet for, og det accepterede virksomheden. A blev derefter ansat. Uddannelsesaftalen med den nye virksomhed blev først indgået, efter at aftalen med B var ophævet.

Han gennemgik lønsedlerne og kunne derved konstatere, at udbetalingen af lønnen i flere tilfælde havde fundet sted for sent. Bl.a. konstaterede han, at lønseddel nr. 3, der angav at vedrøre uge 23-24, også omfattede lønnen for uge 21-22, der således blev udbetalt for sent, idet A var 14-dags lønnet. Lønnen for uge 27-28 blev desuden først udbetalt med lønnen for uge 29-30. Det var fast procedure i den forbindelse at begære et mæglingsmøde.

Procedure

A har til støtte for sin påstand navnlig anført, at ansættelsesbeviset er mangelfuldt, og at han derfor har krav på en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, som passende kan fastsættes til 10.000 kr. Manglerne ved ansættelsesbeviset består i, at uddannelsesaftalen ikke blev udfyldt med de relevante punkter og underskrevet af forældremyndighedsindehaverne. Det er en skærpende omstændighed, at det var B, der underskrev rubrikken med forældremyndighedsindehaverens underskrift, idet dette indebærer, at der er tale om dokumentfalsk.

Manglerne ved ansættelsesbeviset, herunder navnlig at B har begået dokumentfalsk ved udfyldelse af ansættelsesbeviset, indebærer, at der foreligger en så væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, at A var berettiget til at ophæve aftalen, da han blev bekendt med den falske underskrift.

Lønnen blev desuden i to tilfælde udbetalt for sent, hvilket også indebærer en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen. Det er uden betydning, at A i et par tilfælde havde afleveret timesedlerne for sent, idet han under alle omstændigheder har krav på at blive lønnet for 37 timer pr. uge.

Det bestrides, at uddannelsesaftalen med den nye praktikvirksomhed blev indgået, inden uddannelsesaftalen med B var ophævet. Det bestrides desuden, at der er udvist rettighedsfortabende passivitet, idet det er helt normalt, at der går et stykke tid, inden en sag indbringes for Tvistighedsnævnet.

B har til støtte for sin påstand om afvisning navnlig anført, at sagen først er indbragt for Tvistighedsnævnet efter 7 måneder, og at et eventuelt krav derfor er fortabt ved passivitet.

Til støtte for den subsidiære påstand om frifindelse har B navnlig anført, at ophævelsen ikke kan begrundes i spørgsmålet om lønudbetaling, idet der var indgået et forlig herom mellem parterne, inden ophævelsen fandt sted, og forliget herom blev opfyldt af B. Han rettede desuden straks ind vedrørende udbetaling af løn, da 3F gjorde ham opmærksom på, at han ikke overholdt overenskomsten.

Forholdene ved udfyldelsen af uddannelsesaftalen kan desuden ikke begrunde en ophævelse. Der blev således indgået en gyldig aftale, idet begge forældremyndighedsindehavere underskrev aftalen, og der har ikke været uenighed om indholdet af aftalen. Det er ikke B, der har underskrevet med V1 navn på den aftale, der blev afleveret på erhvervsskolen.

Det er i øvrigt ikke præciseret i ophævelsesbrevet, hvad baggrunden for ophævelsen var, og det er nærliggende at antage, at ophævelsen skyldtes, at A havde indgået en ny uddannelsesaftale med en anden virksomhed. Der er således en klar formodning for, at den nye uddannelsesaftale, der begyndte den 1. august 2018, blev indgået før ophævelsen den 30. juli 2018. A har ikke afkræftet denne formodning ved, trods flere opfordringer, at fremlægge uddannelsesaftalen med den nye praktikvirksomhed.

Manglerne ved uddannelsesaftalen består alene i, at det ikke er angivet, hvilken kollektiv overenskomst der finder anvendelse for uddannelsesaftalen, og denne mangel er af helt formel karakter, idet dette forhold ikke har givet anledning til tvisten.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

Passivitet

Der er enighed om, at det, der er anført om passivitet, hverken kan føre til afvisning eller frifindelse.

Ophævelsen

Uddannelsesaftalen blev ophævet af A den 30. juli 2018, og som begrundelse for ophævelsen var alene anført ”misligholdelse af uddannelsesaftalen”. Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at ophævelsen dels havde baggrund i spørgsmål vedrørende lønudbetalingen, dels i forholdene vedrørende udformningen af uddannelsesaftalen.

Det er ubestridt, at V1s underskrift på den uddannelsesaftale, der blev registreret på erhvervsskolen den 26. juni 2018, er falsk.

Løsspørgsmålet

4 voterende udtaler:

Der blev med baggrund i anmodningen af 20. juli 2018 om et mæglingsmøde indgået en aftale den 27. juli 2018 mellem parternes organisationer om betaling af løn. Uenigheden om lønsspørgsmål må dermed i sin helhed anses for løst, inden ophævelsen fandt sted den 30. juli 2018. Allerede af den grund kan spørgsmål herom derfor ikke begrunde ophævelse af uddannelsesaftalen. Det gælder også spørgsmålet om betalingernes rettidighed.

1 voterende udtaler:

Virksomheden udbetalte i mindst to tilfælde ikke lønnen rettidigt til A. Jeg finder derfor, at A var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen som følge heraf.

Efter udfaldet af stemmeafgivningen kan lønsspørgsmålet ikke føre til en ophævelse af uddannelsesaftalen.

Uddannelsesaftalens udformning

3 voterende udtaler:

Det er ikke i begrundelsen for ophævelsen anført, at det er forholdet vedrørende den falske underskrift, der begrundede ophævelsen.

V2 har derimod forklaret, at han anbefalede, at uddannelsesaftalen blev ophævet, idet han – der på dette tidspunkt ikke var bekendt med, at der forelå en anden uddannelsesaftale, der gyldigt var underskrevet af forældremyndighedsindehaverne – var af den opfattelse, at der som følge af den falske underskrift ikke forelå et gyldigt samtykke til indgåelse af uddannelsesaftalen. Vi lægger som følge heraf til grund, at det i første række var en antagelse om, at uddannelsesaftalen ikke var indgået med forældremyndigheds-havernes samtykke, der førte til ophævelsen.

As forældre underskrev begge uddannelsesaftalen, inden A begyndte som lærling i virksomheden, og uddannelsesaftalen blev derfor indgået med deres samtykke. Uddannelsesaftalen var således ikke ugyldig af den grund, og dette forhold kan derfor ikke føre til, at uddannelsesaftalen anses for ophævet med rette.

Der er afgivet modstridende forklaringer af A og B om, hvorvidt det var B, der påførte V1s underskrift på det eksemplar af uddannelsesaftalen, der i anden omgang blev indsendt til erhvervsskolen. A, der har bevisbyrden, har således allerede af den grund ikke løftet bevisbyrden for, at den falske underskrift indebar, at han kunne hæve uddannelsesaftalen.

Vi bemærker endvidere, at A umiddelbart efter ophævelsen af uddannelsesaftalen begyndte som lærling i en anden virksomhed, og at han - ved ikke at fremlægge uddannelsesaftalen vedrørende denne ansættelse trods opfordringerne hertil - har skabt en formodning for, at uddannelsesaftalen blev ophævet som følge af, at han havde indgået en ny uddannelsesaftale. Denne formodning kan - i lyset af den manglende fremlæggelse - ikke anses for afkræftet alene ved forklaringen fra V2.

Vi finder derfor ikke, at A har bevist, at forholdene vedrørende uddannelsesaftalens udformning kan begrunde, at ophævelsen er sket med rette. Der er derfor ikke anledning til at tage stilling til, om fristen i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, er opfyldt.

2 voterende udtaler:

Vi lægger på baggrund af As forklaring til grund, at det var B, der påførte V1s navn på den uddannelsesaftale, der blev indsendt til erhvervsskolen, og at hans handling indebar en så væsentlig

misligholdelse, at det var berettiget at ophæve uddannelsesaftalen. Vi bemærker herved, at fristen i erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 3, først kan regnes fra det tidspunkt, hvor forældremyndighedsindehaveren blev bekendt med forholdene, idet A var umyndig. Vi stemmer derfor for at tage As påstand om en godtgørelse for mistet uddannelsesgode til følge.

Efter udfaldet af stemmeafgivningen frifindes B for påstanden om godtgørelse for mistet uddannelsesgode.

Godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis

Uddannelsesbeviset er mangelfuldt, idet en række rubrikker, herunder rubrikken vedrørende den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, ikke var korrekt udfyldt. Der var desuden 2 versioner af uddannelsesaftalen, og dette har til dels givet anledning til tvisten. A har derfor krav på en godtgørelse, der passende kan fastsættes til 5.000 kr.

Godtgørelsen forrentes med procesrente som påstået.

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 5.000 kr. med procesrente fra forfaldsdato.

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.