

Twistighedsnævnet

KENDELSE

Afsagt af Twistighedsnævnet den 14. januar 2025 i sag 10.2024

A v/advokat Klara Hoffritz, HK
Privat

mod

B

I sagens behandling har som faste medlemmer af Twistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), advokat Elisabeth la Cour (DA) og advokat Jeppe Wahl-Brink (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget advokat Niels Johannesen, udpeget af GRAKOM, og faglig sekretær Bo Madsen, udpeget af HK Privat.

Denne sag drejer sig om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen og efterbetaling af lønde.

Klager, A, har ved sin faglige organisation, HK Privat ved klageskrift modtaget den 29. februar 2024 indbragt sagen for Twistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, B, til hende skal betale 120.346,50kr., hvoraf 31.297,50kr. skal indsættes på hendes pensionsordning, subsidiært et mindre beløb, med tillæg af procesrente af 2.303,27kr. fra den 31. oktober 2021, af 2.303,27kr. fra den 30. november 2021, af 2.075,18kr. fra den 31. december 2021, af 2.303,27kr. fra den 31. januar 2022, af 2.246,25kr. fra den 28. februar 2022, af 2.501,27kr. fra den 31. marts 2022, af 2.501,27kr. fra den 30. april 2022, af 2.613,02kr. fra den 31. maj 2022, af 1.835,99kr. fra den 30. juni 2022, af 2.168,63kr. fra den 31. juli 2022, af 2.534,10kr. fra den 31. august 2022, af 2.501,27kr. fra den 30. september 2022, af 2.501,27kr. fra den 31. oktober 2022, af 2.501,27 kr. fra den 30. november 2022, af 2.235,16kr. fra den 31. december 2022, af 2.501,27 kr. fra den 31. januar 2023, af 2.501,27kr. fra den 28. februar 2023, af 2.501,27kr. fra den 31. marts 2023, af 2.501 kr. fra den 30. april 2023, af 2.628,11kr. fra den 31. maj 2023, af 2.501,27kr. fra den 30. juni 2023, af 2.501,27kr. fra den 31. juli 2023, af 62.504,00kr. fra den 11. august 2023, af 2.501,27kr. fra den 31. august 2023, af 43,20kr. fra den 30. september 2023, samt af 2.537,78kr. fra den 4. oktober 2023.

Påstanden er opgjort således:

- | | |
|--|---------------|
| ● godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b | 33.480,00 kr. |
| eller godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven | 53.000.00 kr. |
| ● pension af feriegodtgørelse | 2.537,78 kr. |
| ● pension af ferietillæg | 314,61 kr. |
| ● fritvalgskonto | 30.150,12 kr. |
| ● pension | 24.840,00 kr. |
| ● feriefridage | 9.504,00 kr. |

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

Sagen har været berammet til behandling på et møde i Tvistighedsnævnet den 11. juni 2024, som blev aflyst, idet N1 havde lovligt forfald. Sagen blev derefter berammet til et møde den 5. september 2024, som blev aflyst, idet N1 anmodede om, at sagen blev behandlet på skriftligt grundlag, hvilket klager tilsluttede sig. Formanden for Tvistighedsnævnet traf derefter beslutning om skriftlig behandling.

Sagsfremstilling

Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er Funktionæroverenskomsten mellem GRAKOM Arbejdsgivere (GA) og HK Privat for administrative og funktionærer.

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

Mellem A, født den 22. maj 1996, og B, blev der den 1. oktober 2021 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter A skulle uddannes som mediegrafiker med uddannelsesperiode fra den 4. oktober 2021 til den 8. januar 2025. Under pkt. 8 om løn og andre vilkår var der sat i rubrikken, hvorefter lønnen er højere end den gældende mindstebetaling for elever. Det var desuden angivet, at lønnen ved uddannelsens start var fastsat til 18.000 kr. om måneden.

Ved brev af 31. maj 2023 opsigde virksomheden A til fratræden den 31. august 2023. Af brevet fremgik om baggrunden herfor:

"Begrundelsen ligger i virksomhedens kamp for overlevelse og at vi i den forbindelse har valgt at nedlægge stillingen som grafiker.

Det medfører, udover ovenstående, at vi ikke længere er i stand til at sikre din uddannelse og derfor samtidig må nedlægge stillingen som grafiker elev."

HK protesterede ved mail af 6. juni 2023 over opsigelsen med henvisning til, at uddannelsesaftalen var uopsigelig. Ved en mail af samme dag fastholdt virksomheden ophævelsen med henvisning til virksomhedens økonomiske situation.

Den 30. juni 2023 sendte A en mail til N1, hvoraf fremgik, at hun var blevet skidt til pas, og at hun ville kontakte ham igen, når hun var rask. I klageskriftet er oplyst, at hun desuden sygemeldte sig til en anden medarbejder, N2.

HK sendte den 5. juli 2023 en mail til N1, hvori HK bl.a. anførte, at A havde mulighed for at ophæve uddannelsesaftalen, hvis der ikke var en uddannelsesansvarlig til stede i virksomheden. Desuden oplyste HK, at det ved en gennemgang af As aflønning havde vist sig, at hun havde et tilgodehavende for manglende pension og fritvalg. Samme dag skrev N1 til HK:

"Skal jeg læse af nedenstående at A ønsker at opsige sin uddannelsesaftale uden varsel? Til orientering har vi ikke hørt noget fra A i flere dage.

Såfremt A har det dårligt med at komme på arbejde, så accepterer vi hvis hun ønsker at stoppe med omgående virkning."

N1 sendte herefter den 10. juli 2023 en besked til A, hvoraf fremgik følgende:

" jeg har prøvet at kontakte dig i sidste uge, da vi ikke har hørt fra dig. Jeg har lagt besked til om at kontakte mig men har intet hørt.

Vi går nu ind i anden uge uden livstegn fra dig.

Vi kan forstå på din fagforening at du har ønske om at ophæve din uddannelsesaftale med umiddelbar virkning.

Såfremt det er dit ønske imødekommes det og du kan betragte dig som fratrådt pr. 3. juli. Fra hvilken dato vi intet har hørt fra dig.

..."

I en efterfølgende korrespondance med N1 fastholdt HK, at virksomheden ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen, og at As manglende fremmøde skyldtes sygdom. Det er i klageskriftet oplyst, at sygefraværet skyldtes galdesten, og at A blev opereret herfor den 7. august 2023. Virksomheden fastholdt, at A var fratrådt før opsigelsesperiodens udløb efter eget ønske, og at hun ikke havde oplyst, at hun var syg.

Den 12. januar 2024 blev der forgæves afholdt forligsmøde i Industriens Uddannelser, og Det faglige udvalg afgav herefter en erklæring om, at forligsmulighederne var udtømt, og at sagen kunne indbringes for Tvistighedsnævnet.

HK har fremlagt lønsedler. Det fremgår heraf, at A har modtaget løn til udgangen af august 2023. Der er endvidere fremlagt beregningsark vedrørende opgørelse af efterbetalingskravet. B har fremlagt erklæringer fra to af virksomhedens ansatte, N3 og N2. I erklæringen fra N3 er bl.a. anført, at han har oplevet, at A uden varsel udeblev fra sit job, og at N1 forgæves forsøgte at komme i kontakt med hende. I erklæringen fra N2 er navnlig anført, at A bevarede sine grafiske opgaver uændret efter opsigelsen. Det fremgår ikke, om A sygemeldte sig til ham den 30. juni 2023.

Retsgrundlaget

Af erhvervsuddannelsesloven fremgår bl.a.

" § 55

"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.

§ 60

En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter.

Stk. 2. De første 3 måneder af oplæringstiden betragtes dog som en prøvetid, hvori enhver af parterne kan opsiges aftalen uden angivelse af grund og uden varsel. Skoleophold medregnes ikke i prøvetiden.

§ 61

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.

Anbringender:

Til støtte for As påstand er i klageskriftet anført følgende:

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det vedrørende krav på 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 måneder ikke kan ophæves af aftalens parter, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60 medmindre der foreligger misligholdelse eller bristede forudsætninger, hvilket indklagede har bevisbyrden for og bevisbyrden ses ikke at være løftet,

Det er arbejdsgiver, der bærer risikoen for, om virksomheden kan sine forpligtelser i henhold til uddannelsesaftalen, hvorfor en ophævelse før tid, fordi virksomheden ikke har en uddannelsesansvarlig ikke er berettiget,

Ophævelsen er dermed sket i strid med erhvervsuddannelseslovens § 60, hvorfor klager har krav på godtgørelse i anledning af den uberettigede ophævelse.

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

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

Klager har på den 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. 53.000 (voksenelev),

Godtgørelsen skal udmåles i overensstemmelse med præmisserne i Højesterets dom af 19. februar 2018, UfR 2018.17661H, hvoraf følger, at klager 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 pension, fritvalg og feriefritage gældende, at klager har krav herpå, da det er i overensstemmelse med overenskomsten inden for uddannelsesområdet.

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

B har til støtte for sin påstand navnlig anført, at det på grund af virksomhedens økonomiske situation var nødvendigt at opsiges A. Det skete den 30. maj 2023 efter aftale med N4, HK.

HK afslog efterfølgende et tilbud fra virksomheden om genansættelse af A, og i stedet valgte A uberettiget at udeblive uden at give virksomheden nogen form for begrundelse herfor. Det kan betragtes som en misligholdelse og kan medføre ophævelse af ansættelsesforholdet.

Det er ikke korrekt, at der ikke var en uddannelsesansvarlig og leder i virksomheden. N2 har bekræftet, at der fortsat var relevante opgaver til hende efter opsigelsen, og N1 var der som daglig leder. Dette blev HK orienteret om den 5. juli 2023. På mødet i Det faglige udvalg den 12. januar 2024 fastholdt A trods dette, at hun ikke fik opgaver, der var relevante for hendes uddannelse.

Virksomheden har ikke på noget tidspunkt fået meddelelse om, at As udeblivelse skyldtes sygdom, og derfor har virksomheden heller ikke modtaget sygepenge refusion. Oplysningerne om, at A blev indlagt på sygehuset den 31. juli og opereret den 7. august 2023, er uden betydning, idet hun inden dette tidspunkt var ophørt i virksomheden.

A har desuden afslået virksomhedens tilbud om et forlig.

B har ikke overenskomst. Det har forbundet været klar over fra starten og har ikke fundet anledning til at anfægte det. Alle løn- og arbejdsvilkår er overholdt på højt niveau, og alle tillæg, som man kunne være berettiget til efter en overenskomst, er kompenseret med en væsentlig højere løn.

Twistighedsnævnets begrundelse og resultat

Kravet på godtgørelse

Det fremgår af erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 1, jf. stk. 2, at en uddannelsesaftale ikke kan opsiges efter udløbet af prøvetiden. Det er desuden fast antaget i Twistighedsnævnets praksis, at en virksomhed selv må bære risikoen for, virksomhedens økonomi er dårlig, og at dette forhold derfor ikke indebærer, at virksomheden i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 62, stk. 2, er berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen. Det var derfor uberettiget, at B opsagde uddannelsesaftalen ved brevet af 31. maj 2023.

A har som følge heraf krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelseslovens § 65 for mistet uddannelsesgode. Dette gælder også, selv om virksomheden efterfølgende måtte have tilbudt hende genansættelse.

Forløbet efter virksomhedens opsigelse af uddannelsesaftalen kan heller ikke i øvrigt føre til et andet resultat, idet virksomhedens misligholdelse og dermed pligten til at betale godtgørelse indtrådte ved virksomhedens opsigelse af uddannelsesaftalen den 31. maj 2023. Et eventuelt uberettiget fravær i opsigelsesperioden ville derfor alene indebære, at A mistede sit krav på løn i opsigelsesperioden. Twistighedsnævnet bemærker herved, at sagen ikke vedrører As ret til løn for opsigelsesperioden, som er betalt.

A var ved uddannelsens start fyldt 25 år og var derfor vokselev.

3 voterende udtaler herefter:

Godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode udgør efter fast praksis 53.000 kr. for en vokselev. Dette gælder efter vores opfattelse også, selvom uddannelsesaftalen - som i det foreliggende tilfælde - er opsagt med et varsel på 3 måneder, hvorunder A har modtaget løn for sit arbejde. Vi bemærker således, at A ikke har modtaget erstatning efter funktionærlovens § 3 for løn i opsigelsesperioden. Højesterets dom af 6. marts 2014, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2014 side 1708, hvorefter der i en godtgørelse efter erhvervsuddannelseslovens § 65 skal ske fradrag for erstatning efter funktionærlovens § 3, giver derfor efter vores opfattelse ikke grundlag for at nedsætte godtgørelsen.

2 voterende udtaler:

Vi er enige i, at opsigelsen af uddannelsesaftalen var i strid med erhvervsuddannelsesloven. Vi finder imidlertid, at godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven i overensstemmelse med princippet i Højesterets dom af 6. marts 2014, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2014 side 1708, skal reduceres til det halve, idet A har modtaget løn i opsigelsesperioden. Vi stemmer derfor for, at godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven udgør 26.500 kr.

Efter stemmeflertallet udgør godtgørelsen efter erhvervsuddannelsesloven 53.000 kr.

Der er herefter ikke grundlag for at tage stilling til, om A havde krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b for usaglig afskedigelse, idet denne godtgørelse efter påstanden alene udgør 33.480 kr. og således er mindre end den godtgørelse, som hun har krav på efter erhvervsuddannelsesloven.

Kravet vedrørende pension, fritvalg og feriefridage

Efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har en elev krav på, at lønnen mindst udgør den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. A har derfor krav på den løn, der er fastsat ved Funktionæroverenskomsten mellem GRAKOM Arbejdsgivere (GA) og HK Privat for administrative og tekniske funktionærer, der er den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet.

Erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, omfatter ifølge Højesterets praksis også pension og andre løndelev. A har derfor krav på pension, fritvalg og feriefridage som anført i overenskomsten.

Kravet må på det foreliggende grundlag anses for opgjort i overensstemmelse med den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet. Tvistighedsnævnet tager derfor kravet om betaling af 67.345,50kr. til følge. Heraf udgør pensionen 31.297,50kr., der skal indsættes på As pensionsordning.

As påstand om betaling af i alt 120.346,51kr. tages således til følge med renter som nedenfor bestemt.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger til den anden part.

Thi bestemmes:

B skal inden 14 dage til A betale 120.346,50kr. Heraf skal 31.297,50kr. indsættes på hendes pensionsordning. Beløbet på 120.346,50kr. forrentes med procesrente af 2.303,27kr. fra den 31. oktober 2021, af 2.303,27kr. fra den 30. november 2021, af 2.075,18kr. fra den 31. december 2021, af 2.303,27kr. fra den 31. januar 2022, af 2.246,25kr. fra den 28. februar 2022, af 2.501,27kr. fra den 31. marts 2022, af 2.501,27kr. fra den 30. april 2022, af 2.613,02kr. fra den 31. maj 2022, af 1.835,99kr. fra den 30. juni 2022, af 2.168,63kr. fra den 31. juli 2022, af 2.534,10kr. fra den 31. august 2022, af 2.501kr. fra den 30. september 2022, af 2.501,27kr. fra den 31. oktober 2022, af 2.501,27kr. fra den 30. november 2022, af 2.235,16kr. fra den 31. december 2022, af 2.501,27kr. fra den 31. januar 2023, af 2.501kr. fra den 28.

februar 2023, af 2.501,27kr. fra den 31. marts 2023, af 2.501,27kr. fra den 30. april 2023, af 2.628,11kr. fra den 31. maj 2023, af 2.501,27kr. fra den 30. juni 2023, af 2.501,27kr. fra den 31. juli 2023, af 62.504,00kr. fra den 11. august 2023, af 2.501,27kr. fra den 31. august 2023, af 43,20kr. fra den 30. september 2023, samt af 2.537,78kr. fra den 4. oktober 2023.

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.