

Tvistighedsnævnet

K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 16. december 2022 i sag 11.2022

A

v/jurist Lasse Mortensen, Blik- og Rørarbejderforbundet

mod

B

v/advokat Peter Just Christensen og med N1

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), advokat Elisabeth la Cour (DA) og advokat Berit Lassen (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget advokat Ulrik Odgaard-Mogensen, udpeget af TEKNIQ Arbejdsgiverne og kredsformand Thomas Christensen, udpeget af Blik- og Rørarbejderforbundet.

Denne sag drejer sig om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen.

Klager, A, har ved sin faglige organisation, Blik- og Rørarbejderforbundet, ved klageskrift modtaget den 25. april 2022 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, B, skal betale 53.000 kr. til ham med procesrente fra sagens indbringelse for Tvistighedsnævnet.

B har påstået frifindelse.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 30. november 2022 med parternes tilstedeværelse.

Sagsfremstilling

Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er VVS-overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik & Rør.

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

Mellem A, født den 13. august 1993, og B, beliggende T, blev der den 12. februar 2020 indgået en uddannelsesaftale i form af en kort aftale, hvorefter A som voksenlærling skulle uddannes som ”VVS og blikkenslager” med uddannelsesperiode fra den 10. februar 2020 til den 28. februar 2021. Der var sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgør den gældende mindstebetaling (sats) for elever fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Ved et tillæg til uddannelsesaftalen af 23. november 2020 blev der indgået en restaftale, således at aftaleperioden blev forlænget til den 9. august 2023.

Den 20. december 2021 blev A ved Retten i Us dom fundet skyldig i to tilfælde af vold i gentagelsestilfælde, jf. straffelovens § 244, stk. 1, jf. § 247, stk. 1, ved den 28. august 2021 kl. 01.50 på en parkeringsplads i U at have slået en person én gang i ansigtet med knyttet hånd, hvorved den pågældende kortvarigt mistede bevidstheden, og ved samme sted kl. 01.55 at have slået en anden person flere gange i ansigtet med knyttet næve, hvorved den pågældende kortvarigt mistede bevidstheden og pådrog sig en flænge i mundvigen. A blev straffet med ubetinget fængsel i 3 måneder og fik desuden opholdsforbud i nattelivet i 6 måneder. Af dommen fremgår, at A i 2015 er straffet for vold i gentagelsestilfælde, jf. straffelovens § 244, jf. § 247, stk. 1.

Voldsepisoden den 28. august 2021 blev omtalt i en artikel i et lokalt nyhedsmedie den 30. august 2021, og dommen af 20. december 2021 blev omtalt i samme medie den 23. december 2021. As navn blev ikke nævnt i artiklerne, og hans relation til virksomheden var ikke nævnt.

Den 6. januar 2022 ophævede virksomheden ensidigt uddannelsesaftalen med virkning fra arbejdstids ophør den 10. januar 2022. Ophævelsen fandt sted ved brug af undervisningsministeriets blanket. Der blev ikke i blanketten angivet en begrundelse for ophævelsen, men i en mail af 13. januar 2022 til TEKNIQ Arbejdsgiverne oplyste virksomheden, at ophævelsen skyldtes dommen af 20. december 2021. Desuden blev det anført, at straffen afsones i nærmeste fremtid.

Blik- og Rørarbejderforbundet, der gjorde gældende, at A havde krav på en godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen, indbragte sagen for Det faglige udvalg. Virksomheden gav ikke møde, da sagen blev behandlet den 26. januar 2022, og Det faglige udvalg konstaterede derfor, at det ikke var muligt at forlige sagen. Sagen blev herefter indbragt for Tvistighedsnævnet.

Retsgrundlaget

Af erhvervsuddannelseslovens § 61 fremgår bl.a.:

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

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 begrundes ophævelsen.

...”

Forklaringer

A har forklaret, at uddannelsesaftalen med B var den første uddannelsesaftale, som han indgik. Han deltog sammen med en kammerat i et julearrangement i virksomheden, og N1 spurgte ham i den forbindelse, om han ville være lærling i virksomheden. Han blev ikke bedt om at fremvise en straffeattest, og han blev ikke spurgt til, om han var straffet. Han blev heller ikke oplyst om, at det var en betingelse, at han ikke begik strafbare forhold under ansættelsen. Han indgik i første omgang en kort aftale med virksomheden. På et tidspunkt spurgte han N1, om de kunne lave aftalen om til en restaftale, og det ville N1 gerne. Tillægget til uddannelsesaftalen blev derefter udarbejdet. Virksomheden ligger i V lidt uden for X. Han bor selv i X.

Det første års tid, hvor han var i lære, kørte han sammen med en af svendene. Derefter kørte han nogle gange alene ud til kunderne. Der var tale om private kunder. Nogen boede i lokalområdet, men der blev også udført arbejde i X. Der var ca. 7 ansatte i virksomheden. De var to lærlinge. Han arbejdede sammen med forskellige svende, alt afhængig af hvem der havde brug for hjælp. Som led i den almindelige samtale har han fortalt svendene, at han tidligere var straffet. En af svendene, N2, fortalte, at han også havde været i fængsel. Han ved ikke, hvad N2 var straffet for, eller hvor længe han havde siddet i fængsel. Han havde daglig kontakt med N1, men han husker ikke, om han også har snakket med N1 om, at han var straffet. Han havde en almindelig arbejdsrelation til N1 og talte ikke med ham om private forhold. N1 har en enkelt gang indkaldt ham til en samtale, men han kan ikke huske, hvad baggrunden var, eller hvad der blev sagt.

Den 20. december 2021, hvor dommen blev afsagt, var han på skoleophold. Han ringede samme dag til N1 og fortalte om dommen og om, at han ville søge om at afsone med fodlænke. Han havde ikke talt med N1 om sagen inden, idet han ikke vidste, hvad den ville ende med. Der var efter hans opfattelse tale om et slagsmål, som de andre startede. N1 sagde, at han var nødt til at tænke over situationen.

Han modtog blanketten om ophævelse efter jul, mens han var på skole. Han husker ikke præcis, hvornår han modtog den, men det var, inden han var til samtale i Kriminalforsorgen om muligheden for at afsone med fodlænke. Kriminalforsorgen rådede ham til hurtigst muligt at finde en ny læreplads, idet han ikke kunne afsone med fodlænke, hvis han var arbejdsløs. Han startede i lære hos J ca. 14 dage efter ophævelsen, og han er fortsat i lære der. Han afsonede dommen med fodlænke, mens han arbejdede hos J. Afsoningen krævede, at han som udgangspunkt ikke havde overarbejde, og at han var hjemme til tiden. Han afsonede 60 dage.

Voldsepisoden fandt sted i U, hvor han kommer fra. Han var i byen med nogle kammerater. Han er to gange tidligere straffet for vold, dels i 2014, dels i 2015. Han opfatter sig ikke som voldsparat. Han har gennem 12 år arbejdet som bartender og har i den forbindelse også fungeret som vagt. Han har aldrig været voldelig over for kolleger eller kunder.

N1 har forklaret, at han er ejer af B, som han har overtaget fra sin far. Der er tale om en gammel familievirksomhed. Virksomheden er lokalt forankret og udfører traditionelt VVS arbejde for private kunder i lokalområdet, som kender til virksomheden i kraft af lokal omtale og et godt renommé. Arbejdet udføres primært omkring V og U. Der er 8-9 ansatte, og ingen af dem er ham bekendt tidligere straffet. Han havde ikke under ansættelsen kendskab til, at A var straffet for vold.

Han fik kendskab til dommen den 20. december 2021, da A ringede og fortalte derom. A var på det tidspunkt på skole. Da A ringede, sagde han: "Nu skal du vise mig, hvor meget du elsker mig". A fortalte ham også, at der skulle tages stilling til, om han kunne afsone dommen med fodlænke. Han blev chokeret og sagde til A, at han var nødt til at tænke over situationen. Han tænkte over det i julen og nåede frem til, at det ikke gik an at beholde A, idet en ansat med en voldsdom på 3 måneders fængsel ikke passede ind i virksomhedens koncept og virksomhedens kundekreds. Der var fx tit tale om, at kunderne lagde en nøgle ud til dem, når der skulle udføres arbejde, og det ville han ikke have, hvis A skulle være der. Han undersøgte ikke reglerne om afsoning med fodlænke, inden han traf sin afgørelse, idet han alene forholdt sig til, at der var tale om en straf på 3 måneders fængsel. A har aldrig været voldelig eller truende under ansættelsen.

Han havde inden ophævelsen kendskab til avisartiklen om dommen. Der er ingen af hans kunder, der efterfølgende har nævnt over for ham, at de havde kendskab til, at artiklen handlede om A, eller at A var straffet for vold, men han ved jo ikke, hvad kunderne tænker. Han har hørt fra skolen, at A hurtigt indgik en ny uddannelsesaftale med en anden virksomhed.

Procedure

A har til støtte for sin påstand navnlig anført, at han ikke ved ansættelsen blev spurgt, om han var straffet, og at han heller ikke skulle vise en straffeattest. Det kan derfor lægges til grund, at det ikke var en væsentlig forudsætning for virksomheden, at han var ustraffet. Voldsforholdet blev begået i hans fritid og havde ikke noget med virksomheden at gøre, ligesom dommen er uden betydning for udførelsen af VVS-arbejde, idet der ikke stilles dekorumkrav til lærlinge. Straffen kunne desuden afsones med fodlænke og var derfor ikke til hinder for, at han kunne overholde uddannelsesaftalen. Der var derfor heller ikke tale om en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen. Virksomheden har som følge heraf ikke løftet bevisbyrden for, at betingelserne for ophævelse efter erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 1 eller 2, var opfyldt. Dette støttes også af såvel retspraksis som den juridiske teori, hvoraf fremgår, at strafbare forhold, der begås i den ansattes fritid, som udgangspunkt ikke kan føre til ophævelse af ansættelsen. Det må i øvrigt også tillægges vægt, at formålet med reglerne om afsoning med fodlænke må antages netop at være at undgå afskedigelser i tilfælde af kortere fængselsstraffe. Da der ikke er tale om en dom for tyveri, kan den omstændighed, at kunderne lagde en nøgle ud til den, der skulle udføre arbejdet, endvidere ikke tillægges vægt. Det kan ikke anses for illoyalt, at han først orienterede virksomheden om sagen, da dommen var afsagt.

Godtgørelsen for uberettiget ophævelse af en uddannelsesaftale skal i overensstemmelse med nævnets faste praksis for godtgørelse til en voksenlærling fastsættes til 53.000 kr. Den omstændighed, at A indgik en ny uddannelsesaftale med start 14 dage senere giver efter praksis ikke anledning til en reduktion af godtgørelsen.

B har til støtte for sin påstand navnlig anført, at virksomheden var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen, idet dommen, der medførte en straf på 3 måneders ubetinget fængsel og opholdsforbud, vedrørte to voldsforhold i en særdeles voldsom sag, ligesom der var tale om vold i gentagelsestilfælde. Dommen indebærer derfor efter en konkret vurdering en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen. Ved vurderingen heraf må det også indgå med betydelig vægt, at der er tale om en lille virksomhed, der henvender sig til kunder i lokalområdet, og at det vil påvirke virksomhedens omdømme, hvis man er nødt til at have en voldsdømt person ansat.

Hvis ophævelsen er uberettiget, skal der ikke tillægges A en godtgørelse, idet det må lægges til grund, at han umiddelbart efter ophævelsen indgik en ny uddannelsesaftale med en anden virksomhed og derfor ikke har haft noget tab eller nogen ulempe som følge af ophævelsen. Det må i den forbindelse også komme A til skade, at han ikke har imødekommet opfordringen til at fremlægge den nye uddannelsesaftale.

Virksomheden påstår sig tillagt sagsomkostninger uanset sagens udfald som følge af den manglende fremlæggelse af den nye uddannelsesaftale.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

A blev ved dom af 20. december 2021 straffet med ubetinget fængsel i 3 måneder for personfarlig kriminalitet ved i to tilfælde den 28. august 2021 at have begået vold i gentagelsestilfælde i nattelivet i U. Straffen blev med kriminalforsorgens tilladelse afsonet med fodlænke, og det lægges derfor til grund, at afsoningen af dommen ikke ville have medført fravær i virksomheden. Det lægges endvidere til grund, at virksomheden ikke ved indgåelsen af uddannelsesaftalen anmodede A om oplysninger om, hvorvidt han var straffet.

Spørgsmålet er, om dommen af 20. december 2021 under disse omstændigheder indebar en misligholdelse af uddannelsesaftale, der berettigede virksomheden til at hæve uddannelsesaftalen i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 61.

3 voterende udtaler:

B er en mindre VVS-virksomhed i V mellem X og U. Vi lægger på baggrund af forklaringen fra virksomhedens ejer, N1, til grund, at virksomheden hovedsageligt udførte almindeligt VVS-arbejde for private kunder i lokalområdet, herunder navnlig omkring V og U, og at kunderne kendte til virksomheden i kraft af lokal omtale og et godt renommé.

Under hensyn hertil sammenholdt med grovheden af volden og den omstændighed, at volden blev begået i U med omtale i et lokalt nyhedsmedie til følge, finder vi ikke grundlag for at anfægte N1s vurdering af, at en fortsat ansættelse af A - uanset at volden blev begået i hans fritid – kunne have skadevirkning for virksomhedens omdømme, herunder ved den utryghedsskabende virkning, som voldsdommen kunne have for virksomhedens kunder. Vi finder derfor, at dommen indebar en væsentlig misligholdelse af uddannelsesaftalen, og at virksomheden som følge heraf var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 1. Vi stemmer derfor for at frifinde virksomheden.

2 voterende udtaler:

Volden blev begået i As fritid, og dommen var ikke til hinder for, at han fortsat kunne passe sine opgaver som VVS-lærling. Det er ikke dokumenteret, at straffedommen eller den presseomtale, der har været, har haft nogen betydning for virksomhedens virke eller omdømme. Virksomheden har ikke iagttaget sin undersøgelsespligt ved at få kendskab til dommens detaljer eller muligheden for at afsone med fodlænke. Virksomheden har heller ikke før straffedommen givet udtryk for, at en straffedom kunne være uforenelig med ansættelsen fx ved en personalepolitik eller krav om en ren straffeattest. Det er derfor det meget klare udgangspunkt ifølge retspraksis og den ansættelsesretlige litteratur, at dommen ikke kan tillægges betydning for den fortsatte ansættelse. Det må i særdeleshed gælde i forhold til en lærling med en uopsigelig uddannelsesaftale. Vi finder, at virksomheden ikke heroverfor har løftet bevisbyrden for, at der i den foreliggende situation forelå sådanne særlige omstændigheder, at det alligevel var berettiget at ophæve uddannelsesaftalen.

Vi stemmer derfor for at tage påstanden om en godtgørelse for uberettiget ophævelse til følge. I overensstemmelse med fast praksis finder vi, at godtgørelsen skal fastsættes til 53.000 kr., da A var voksenlærling. Vi bemærker herved, at den omstændighed, at A fortsatte i et nyt uddannelsesforhold ca. 14 dage efter ophævelsen, efter fast praksis ikke indebærer en reduktion af godtgørelsens størrelse.

Efter stemmeflertallet tages virksomhedens påstand om frifindelse til følge.

Der foreligger ikke omstændigheder, der giver grundlag for at fravige Tvistighedsnævnets faste praksis, hvorefter ingen af parterne betaler sagsomkostninger til den anden part.

T h i b e s t e m m e s:

B frifindes.

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.