

Tvistighedsnævnet

K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 21. november 2022 i sag 15.2022

A

v/jurist Lasse Mortensen, Blik — og Rørarbejderforbundet

mod

B

v/advokat Kim Koch, TEKNIQ Arbejdsgiverne og med direktør V1

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), advokat Tine Benedikte Skyum (DA) og advokat Lene Casadepax (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget overenskomstchef, advokat Anders Fugmann, udpeget af TEKNIQ Arbejdsgiverne, og kredsformand Thomas Christensen, udpeget af Blik- og Rørarbejderforbundet.

Denne sag drejer sig om godtgørelse efter lov om kommunernes styrelse § 16 i anledning af en virksomheds ophævelse af en uddannelsesaftale for en lærling, der var blevet valgt ind i kommunalbestyrelsen.

Klager, A, har ved sin faglige organisation, Blik - og Rørarbejderforbundet, ved klageskrift modtaget den 2. maj 2022 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, B, efter § 16 d, stk. 3, i lov om kommunernes styrelse skal betale en godtgørelse til ham svarende til 78 ugers løn.

Det er oplyst, at ugelønnen for en voksenlærling er 6.198,24 kr.

Sagen er behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 9. november 2022.

Sagsfremstilling

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

Virksomheden er via medlemskab af TEKNIQ Arbejdsgiverne er omfattet af overenskomsten.

Mellem A, der er født den 1. februar 1982, og B, der har adresse i X, blev der den 12. august 2021 indgået en uddannelsesaftale i form af en kort aftale, der omfattede grundforløbets 2. del og hovedforløb. Ifølge aftalen skulle A uddannes som VVS-installationstekniker med uddannelsesperiode fra den 16. august 2021 til den 23. december 2022. Det forventede tidspunkt for, hvornår han ville være udlært, var angivet til den 15. april 2025.

Der er enighed om, at A var ansat som vokselev.

A var på skoleophold fra den 16. august 2021 til den 17. december 2021. Ved mail af 14. september 2021 spurgte han V1, om det var ok, at han i forlængelse af skoleopholdet afholdt 11 dages ferie, som han skulle afholde inden 1. januar 2022. V1 svarede ved mail af 17. september 2021, at det var fint at holde ferie, men anførte samtidig, at "det også ville være lækkert med lidt hygge op til jul med kollegaer, hvis du forstår." Den 8. december 2021 var der desuden en korrespondance mellem A og V1, hvor V1 opfordrede A til at komme til julehygge den 22. december 2021, hvortil A svarede, at han gerne ville komme.

Ved kommunalvalget i november 2021 blev A valgt ind i byrådet i Y.

Af en besked-korrespondance mellem A og V1 i januar 2022 fremgår følgende:

Søndag den 16. januar 2022:

A:

"Hej V1

Jeg skal gerne have fri på mandag, beklager jeg først ser det nu, troede det var mandagen efter. Der 13 af de møder om året. 2 i januar og så 1 pr mdr efterfølgende. Det er borgerligt ombud, dvs jeg skal møde, men naturligvis uden løn, ferie dag. Hvis du tænker det ikke duer i dit firma, så det jo være sådan."

V1:

"Jeg kigger lige senere i dag og vender tilbage."

A:

"Tak, og beklager den sene udmelding."

V1:

"👍"

V1:

"Hej A. Jeg har fixet det så du kan holde fri i morgen. Jeg vil gerne lige vende det på tirsdag. Go fridag."

A:

"Mange tak. Ja, lad os vende det tirsdag."

V1:

“ 🖐 ”

Torsdag den 20. januar 2022 kl. 20.12 sendte A følgende sms til sin fagforening:

“Hej N1
Jeg er lærling ved B
Jeg har været i lærer ca 3 uger nu.
Jeg er blevet valgt til byrådet fra 1. januar.
I går sagde min mester jeg skal vælge mellem byrådet og ham, jeg sagde til ham det er et borgerligt ombud, og jeg skal som udgangspunkt have fri.
I dag sagde han så han vil ophæve kontakten og jeg skulle skrive under i morgen.
Skal jeg skrive under?”

Fagforeningen frarådede ham at skrive under.

Af en blanket om ophævelse af uddannelsesaftale, som er underskrevet den 21. januar 2022 af både virksomheden og A, fremgår, at uddannelsesaftalen er ophævet, og der er sat kryds i rubrikken, hvorefter ophævelsen har fundet sted i prøvetiden. Der er ikke anført en begrundelse for ophævelsen.

A, der efter ophævelsen søgte om at komme i skolepraktik på erhvervsskolen, fik den 16. marts 2022 afslag herpå. I erhvervsskolens begrundelse for afslaget er bl.a. anført: “Du er blevet ophævet hos B, da du har fået borgerligt ombud, som ikke kan harmonere med virksomhedens aktiviteter”. Af afgørelsen fremgår, at den bygger på oplysninger fra A, ophævelsesmeddelelsen og fra lærestedet.

Erhvervsskolen omgjorde efterfølgende afgørelsen og anførte som begrundelse herfor følgende:

“Det er ikke blevet bevist, at der har været øvrige forhold, som gør at du er opsagt i prøvetiden udover at du har fået borgerligt ombud. Det vil sige, at det ikke er nok for en virksomhed at begrunde ophævelsen med, at det skyldes et borgerligt ombud.”

Spørgsmålet om ophævelsen blev indbragt for Det Faglige Udvalg for VVS-Energiuddannelsen. Udvalget behandlede sagen på et møde den 13. april 2022, hvor der ikke kunne opnås enighed. Af et referat fra mødet fremgår, at A gjorde gældende, at ophævelsen var sket i strid med den kommunale styrelseslov § 16 c, og at han derfor havde krav på godtgørelse efter § 16 d, mens virksomheden gjorde gældende, at opsigelsen var begrundet i et “mismatch” manglende kemi og manglende engagement/interesse i virksomheden og således ikke i As valg til byrådet.

Sagen blev herefter indbragt for Tvistighedsnævnet.

Retsgrundlaget

Af erhvervsuddannelseslovens § 60 fremgår bl.a.:

“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.

Stk.3...”

Af lov om kommunernes styrelse fremgår bl.a. følgende:

“ 16 b

Et medlem af kommunalbestyrelsen, der er lønmodtager, har ret til fravær fra arbejdet i det omfang, det er nødvendigt af hensyn til deltagelse i de i § 16, stk. 1, litra a-e, nævnte møder mv.

Stk. 2.

Stk. 3. Retten til fravær efter stk. 1 omfatter ikke tilfælde, hvor afgørende hensyn til arbejdets varetagelse taler imod, at der indrømmes ret til fravær.

Stk. 4...

Stk. 5...

§ 16c

En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne er opført på en kandidatliste til et kommunalvalg eller er valgt til en kommunalbestyrelse.

§ 16 d

Afskediges en lønmodtager, der er opført på en kandidatliste til et kommunalvalg eller er valgt til en kommunalbestyrelse, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldes disse forhold.

Stk. 2. Afskediges en lønmodtager i strid med § 16 c, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Stk. 3. Godtgørelsen, der ikke kan overstige 78 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.”

Af forarbejderne til disse bestemmelser, jf. Lovforslag 167 1995, fremgår bl.a. følgende:

Til nr. 10

Ad § 16 b

Bestemmelsen indebærer en almindelig ret for medlemmer af en kommunalbestyrelse til fravær fra arbejdet til varetagelse af kommunale hverv.

Retten til fravær omfatter både offentligt og privat ansatte lønmodtagere.

...

Retten til fravær omfatter deltagelse i egentlige møder samt deltagelse i seminarer og deltagelse i kurser m.v., der er af betydning for udøvelsen af det kommunale hverv. Mødekravet indebærer, at samtlige medlemmer af et udvalg m.v. skal være indkaldt til det pågældende møde, og at medlemmerne af organet skal deltage i en forhandling og træffe beslutning - eller i hvert fald have mulighed herfor. Besigtigelser og tilsynsforretninger er således ikke møder lovens forstand. Deltagelse i indvielser, receptioner eller lignende repræsentative opgaver falder endvidere uden for bestemmelsens anvendelsesområde. I det omfang kommunalbestyrelsen ved anden lovgivning pålægges at afholde møder, hvori der ikke træffes egentlige beslutninger, finder retten til fravær dog tilsvarende anvendelse.

Hvis fravær efter aftale mellem parterne ikke kan tilvejebringes ved omlægning af arbejdet, ydes frihed mod lønafkorting.

...

Stk. 3 indebærer, at retten til fravær efter stk. 1 kun kan indskrænkes, når afgørende hensyn til arbejdets varetagelse taler herimod. Der skal i den forbindelse lægges vægt på fraværets omfang og på arbejdsgiverens mulighed for at erstatte den fraværende arbejdskraft. Meget specialiserede arbejdsfunktioner vil ofte være vanskelige at erstatte, og er det ikke muligt at finde en afløser eller tilrettelægge arbejdets udførelse på en anden måde, vil det i sådanne særlige tilfælde derfor kunne være udelukket for lønmodtageren at kræve frihed. Særligt på større arbejdspladser, hvor flere udfører det samme arbejde, vil sådanne situationer imidlertid kun sjældent kunne opstå.

Hvilke undtagelsessituationer der kan begrunde fravigelse af kravet på fravær, giver den hidtidige praksis vedrørende offentligt ansattes ret til tjenestefrihed til varetagelse af offentlige ombud eksempler på. Det er således almindeligt antaget, at visse grupper af offentligt ansatte (fx. inden for sundhedsvæsenet og brandvæsenet) på grund af arbejdets karakter i særlige tilfælde vil være afskåret fra at forlade arbejdspladsen og derfor ikke vil kunne påberåbe sig den allerede eksisterende ret til tjenestefrihed for offentligt ansatte. Kun i sådanne særlige tilfælde, hvor afgørende hensyn til arbejdets varetagelse vejer tungere end hensynet til varetagelsen af det kommunale hverv, vil lovens undtagelsesbestemmelse kunne gøres gældende af arbejdsgiver.

Ad § 16 c

Efter denne bestemmelse kan en arbejdsgiver ikke lovligt afskedige en lønmodtager, fordi denne er opført på en kandidatliste eller er valgt til en kommunalbestyrelse.

Beskyttelsen mod afskedigelse, fordi vedkommende er »valgt til en kommunalbestyrelse«, omfatter den samlede opgavevaretagelse, der normalt følger af hvervet som kommunalbestyrelsesmedlem. Således vil bestemmelsen også beskytte mod afskedigelse, selvom afskedigelsen alene er begrundet i, at den pågældende lønmodtager er valgt som medlem af eller som formand for et af kommunalbestyrelsen nedsat udvalg, eller har deltaget i møder i anden sammenhæng, i seminarer eller kurser m.v.

...

Ud over den periode, hvor lønmodtageren er medlem af kommunalbestyrelsen, gælder beskyttelsen mod afskedigelse også i den tid forud for et kommunalvalg, hvor den pågældende er opført på en kandidatliste. Herudover omfatter bestemmelsen også den periode efter kommunalvalget, hvor den ny kommunalbestyrelse er valgt, men endnu ikke er tiltrådt.

Ad § 16 d

Bestemmelsen indebærer, at det er arbejdsgiveren, der skal bevise, at en afskedigelse ikke er sket i strid med de foreslåede bestemmelser. Tilsvarende bestemmelser findes i § 16, stk. 4, i lov om ligebehandling af mænd og kvinder (lovbekendtgørelse nr. 875 af 17. oktober 1994) og i § 11, stk. 8, i lov om orlov (lovbekendtgørelse nr. 269 af 15. april 1994).

Efter bestemmelsens stk. 2 skal en arbejdsgiver, der afskediger en lønmodtager i strid med loven, betale lønmodtageren en godtgørelse.

Efter bestemmelsens stk. 3 kan godtgørelsen højst udgøre et beløb, der svarer til lønmodtagerens løn i 78 uger beregnet på tidspunktet for afskedigelsen. En tilsvarende beløbsbegrænsning er fastsat i § 16, stk. 3, i lov om ligebehandling af mænd og kvinder.

Godtgørelsen fastsættes under hensyn til, hvor længe lønmodtageren har været ansat hos arbejdsgiveren og sagens omstændigheder i øvrigt. I den forbindelse bemærkes, at håndhævelsen af retten til fravær fra arbejdet må anses for central af hensyn til en ligelig befolkningsmæssig repræsentation i kommunalbestyrelserne. En tilsidesættelse af loven bør på denne baggrund resultere i en betydelig godtgørelse.

Godtgørelsen forudsættes udbetalt som en kapitaliseret engangsydelse.

Twister om lovligheden af en afskedigelse og om godtgørelsens størrelse afgøres ved de almindelige domstole.”

Forklaringer

A har forklaret, at han tidligere er uddannet som mejerist og bager, men at han gerne ville have andre arbejdstider. Han besluttede sig derfor for at komme i lære som VVS-installatør. Blandt flere tilbud valgte han lærepladsen hos B, fordi virksomheden lå tæt på hans bopæl, og fordi han syntes, at V1 virkede flink. Under samtalen sagde V1 ikke decideret noget om sociale aktiviteter, men han fik at vide, at der var en god stemning i virksomheden. Han fortalte selv om sine fritidsinteresser, og han har nok også fortalt, at han var politisk aktiv, men han husker det ikke i dag.

Han kan ikke huske, om han sagde til V1, at han stillede op til byrådet, men det var kendt i virksomheden, hvor mange spurgte til det. Han havde 300 valgplakater til at hænge i Y, og hver 14 dag havde han et læserbrev i X Folkeblad. Han deltog desuden i valgmoder på gaden i Y. Der var flere i virksomheden, der sagde tillykke, da han var blevet valgt ind. Han husker ikke, om V1 også gjorde det.

Han startede ansættelsen som lærling med at være på skole. Under skoleopholdet skulle han være i praktik i virksomheden i 1 uge, men allerede den første dag skar han sig i hånden og måtte sygemeldes, og han var derfor

ikke i virksomheden resten af ugen. Herudover var han under skoleopholdet kun i virksomheden den 3. december 2021, hvor han deltog i et julearrangement. Efter skoleopholdet, som sluttede den 17. december 2021, holdt han ferie, og han startede derfor først i virksomheden den 3. januar 2022. Stemningen var rigtig god, og arbejdsopgaverne var spændende og relevante.

I forbindelse med selve valget var han til et konstituerende møde om valg af borgmester, men i øvrigt startede møderækken først efter den 1. januar 2022. I begyndelsen af januar fik han en masse mails med mødedatoer for hele 2021, og desværre overså han en mail om et møde mandag den 17. januar 2022. Da han blev klar over, at der var møde, skrev han straks beskeden af 16. januar 2022 til V1, der sørgede for, at han kunne få fri.

Mødet den 17. januar 2022 var et økonomiudvalgsmøde, der startede kl. 8 eller 9 og varede hele dagen. I januar var der også en temadag med introduktion til byrådsarbejdet, hvor han havde brug for at holde fri hele dagen. Økonomiudvalgsmøder slutter normalt omkring kl. 14, men kan også slutte før. De almindelige byrådsmøder, der afholdes en gang om måneden, starter først kl. 16. Ved økonomiudvalgsmøder og temadage var det nødvendigt at holde fri hele dagen, idet det ikke kunne svare sig at komme tilbage i virksomheden for en times arbejde. Temadage kunne fx dreje sig om grøn omstilling. De møder, han skulle have fri til, var alle relevante, idet han var meget bevidst om ikke at deltage i møder, der ikke var nødvendige for udførelsen af byrådsarbejdet. Der var nok behov for, at han deltog i møder 1-2 gange månedligt.

Han havde et møde med V1 den 19. januar 2022, idet V1 som følge af Corona var forhindret i at mødes den 18. På mødet talte de om hans behov for frihed, og V1 bad om datoer for møderne i januar. Efter mødet sendte han derfor V1 oplysning om de næste 3-4 møder, som lå i januar og begyndelsen af februar. Han sendte ikke V1 oplysninger om de øvrige møder i løbet af året, idet V1 ikke havde bedt derom. Han orienterede også V1 om, at han fik et fast vederlag for at være byrådsmedlem, og at der derfor ikke var tale om, at han skulle have løn under sit fravær. V1 sagde i den forbindelse, at lønnen ikke var et problem, men at det var et problem, at virksomheden ikke kunne fakturere så meget ud. V1 sagde også, at det var et problem, at andre i virksomheden ville bede om fri til deres fritidsaktiviteter, hvis de kunne se, at A fik lov til at holde fri. Der var en god stemning under mødet. Der blev ikke under mødet snakket om hans deltagelse i sociale aktiviteter. Da mødet sluttede, sagde V1, at han ville vende tilbage.

Torsdag den 20. januar 2022 ringede V1 til ham og sagde, at det ikke duede, og at han måtte vælge mellem sin uddannelse og sin plads i byrådet. Han forklarede V1, at der var tale om et borgerligt ombud, og at han derfor ikke bare kunne vælge sin plads i byrådet fra. V1 sagde derefter til ham, at han så desværre var nødt til at ophæve uddannelsesaftalen. De drøftede på V1s initiativ, hvornår ophævelsen skulle have virkning fra, og resultatet blev, at han skulle blive der ugen ud. Om aftenen sendte han mailen til sin fagforening. Han husker ikke, om han talte med fagforeningen dagen efter, men han spurgte V1, om det var muligt at finde en løsning. V1 fastholdt, at han ville ophæve uddannelsesaftalen, og de skrev derefter under på blanketten.

Efter ophævelsen søgte han om at komme i skolepraktik, men fik afslag herpå, idet skolen på baggrund af oplysninger fra virksomheden var af den opfattelse, at ophævelsen var selvforskyldt. Efter at han havde klaget, ændrede skolen holdning, så han kunne komme i skolepraktik, men da havde han fundet et arbejde og var derfor ikke interesseret. Han har dog nu en dialog med en virksomhed om en ny læreplads.

V1 har forklaret, at han har drevet virksomheden i 17 år, og at han selv har grundlagt den. Virksomheden er karakteriseret ved et tæt sammenhold mellem ham og de ansatte. De laver mange fælles sociale aktiviteter og interesserer sig for hinanden. Der er 12 mand i virksomheden.

Da A blev ansat, søgte han en lærling, men ikke specifikt en voksenlærling. Han havde dog tidligere haft Voksenlærlinge, og det havde været positivt. Ansættelsessamtalen med A gik fint, og han fik et godt indtryk af ham. De talte både om virksomhedens opgaver og om, at det sociale sammenhold i virksomheden havde stor betydning for kulturen i virksomheden. A virkede til at være socialt engageret, og han fortalte også om sine fritidsinteresser, herunder at han gik op i politik. De talte dog ikke om, hvad det indebar, og A nævnte heller ikke noget parti. Han anså det ikke på nogen måde som et problem i forhold til virksomheden, at A var politisk aktiv, men syntes tværtimod, at det var fint med et politisk engagement.

Under den første uges praktikophold kom A til skade og blev sygemeldt. Han har understreget over for A, at det var vigtigt at deltage i de sociale aktiviteter i virksomheden, også mens han var på skole, fx ved at komme til kaffe indimellem. Under skoleopholdet var A dog kun på besøg i virksomheden en enkelt gang. Det kan godt have været den 3. december 2021.

Nogle af de andre ansatte fortalte ham, at A stillede op til kommunalvalget, og han var også inden januar 2022 bekendt med, at A var blevet valgt ind. Det var ikke et problem for ham. Da A skrev til ham for at få fri den 17. januar 2022, var han selv på kærestetur i Skagen. Selv om det var med meget kort varsel, fandt han en løsning, men det indebar, at der skulle flyttes rundt på andre medarbejdere.

A oplyste under mødet den 19. januar 2022, at han nok havde behov for ca. 15 fridage pr. år, og det syntes han var mange dage, fordi det var tid, der gik fra den tid, hvor A skulle generere et overskud til virksomheden. Det var dog ikke et problem at give A fri til fremadrettet at deltage i møderne, men han understregede under mødet den 19. januar 2022, at det var nødvendigt, at A bad om fri med et længere varsel. A havde ikke datoerne med under mødet, men sendte nogle datoer, da han kom hjem. A oplyste, at han skulle have fri hele dagen, og det undrede ham, da det ville være muligt for A at nå et møde med start kl. 16 uden at skulle have fri hele dagen. Normal mødetid i virksomheden er fra kl. 7.15 til kl. 16, om fredagen dog til kl. 13. 98% af virksomhedens arbejde udføres lige omkring X, så A kunne efter hans opfattelse nøjes med at holde fri en time, når han skulle til møde om eftermiddagen. Hvis han skulle til møde i økonomiudvalget, ville han også fint kunne møde over middag, når han var færdig, i stedet for at holde fri hele dagen.

På baggrund af As holdning til spørgsmålet om frihed, ønskede han at drøfte situationen med sin kompagnon, N2. Han og N2 blev enige om, at der var noget galt med kemien i forhold til A på grund af hans tilgang til spørgsmålet om frihed, både fordi han bad om frihed med ultrakort varsel, og fordi han ville have fri hele dagen, selv om det ikke var nødvendigt. Det indgik også i overvejelserne, at man måtte kunne forvente, at en mand på 39 år havde bedre styr på sin planlægning. Hertil kom, at han ikke havde deltaget i sociale aktiviteter, fx julefrokosten den 22. december 2021. De besluttede på grund af den manglende kemi at fyre ham med det samme, da prøvetiden endnu ikke var udløbet. Han var på det tidspunkt ikke klar over, hvad "borgerligt ombud" betyder.

Procedure

A har til støtte for sin påstand anført, at virksomheden har hævet uddannelsesaftalen som følge af, at han blev valgt ind i kommunalbestyrelsen, og at der på tidspunktet for ophævelsen ikke var noget, der tydede på et "mismatch" mellem ham og virksomheden. Der er heller ikke grundlag for at antage, at han har tilsidesat sin loyalitetsforpligtelse over for virksomheden, idet han havde ret til frihed og ikke har bedt om mere frihed end nødvendigt. Virksomheden har ved at ophæve uddannelsesaftalen handlet i strid med

lønmodtagerbeskyttelsesreglen i den kommunale styrelseslov § 16 c. Som følge heraf har han krav på en godtgørelse, der bør sættes til et betydeligt beløb under hensyn til hans anciennitet og sagens omstændigheder, herunder at han var lærling og dermed ville være uopsigelig, når prøvetiden var udløbet.

B har til støtte for sin påstand anført, at uddannelsesaftalen er opsagt i prøvetiden, og at opsigelse i prøvetiden kan ske uden varsel og uden begrundelse, dog således at det anerkendes, at en opsigelse ikke kan ske i strid med beskyttelsen af en ansat efter lov om kommunernes styrelse. Der er ikke grundlag for at antage, at V1 havde noget imod As politiske arbejde, herunder hans medlemskab af byrådet. Det kan derimod lægges til grund, at det var vigtigt for V1, at de ansatte var "holdspillere". Han blev hurtigt klar over, at A ikke var en "holdspiller", idet han stort set ikke besøgte virksomheden, mens han var på skoleophold, ikke tog hensyn til virksomhedens forhold, idet han bad om frihed meget sent, ikke ønskede at oplyse mødedatoerne fremadrettet og i øvrigt ønskede frihed i større omfang end nødvendigt af hensyn til byrådsarbejdet, ligesom han ikke var indstillet på at omlægge sit arbejde, så det passede med hans mødeaktivitet. Det kan derfor lægges til grund, at det var hans manglende sociale interesse sammenholdt med hans illoyale adfærd over for virksomheden, der gav anledning til ophævelsen og ikke hans valg til byrådet. Virksomheden har derfor ikke overtrådt lov om kommunernes styrelse ved at ophæve uddannelsesaftalen. En eventuel godtgørelse må under alle omstændigheder sættes til et væsentligt lavere beløb end påstået og kan i hvert fald ikke udgøre mere end løn for 39 uger

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

As uddannelsesaftale er ophævet i prøvetiden, idet skoleophold ikke medregnes i prøvetiden, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, 2. pkt.

Selvom en uddannelsesaftale frit kan opsiges i prøvetiden, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, 1. pkt., er det fast antaget i Tvistighedsnævnets praksis, at dette ikke gælder, hvis opsigelsen indebærer overtrædelse af særlige beskyttelseslove som fx ligebehandlingsloven. En opsigelse, der indebærer overtrædelse af de beskyttelseshensyn, som varetages i §§ 16 b-c i lov om kommunernes styrelse, kan derfor ikke frit finde sted i prøvetiden.

A var valgt til en kommunalbestyrelse, da ophævelsen af uddannelsesaftalen fandt sted

Efter § 16 d i lov om kommunernes styrelse påhviler det derfor virksomheden at godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldtes, at A var valgt til kommunalbestyrelsen.

2 voterende udtaler:

Vi finder, at det på baggrund af V1s forklaring sammenholdt med hans beskeder fra september og december til A om deltagelse i sociale aktiviteter kan lægges til grund, at han vægtede de sociale forhold højt, og at A, der kun en enkelt gang under skoleopholdet deltog i en social begivenhed, ikke levede op til virksomhedens forventninger i forhold hertil. Vi finder endvidere, at det på baggrund af den meget sene anmodning om frihed til mødet den 17. januar 2022 sammenholdt med, at det efter bevisførelsen, herunder As egen forklaring, kan lægges til grund, at A - ved ikke at fremlægge mødedatoerne for hele året — ikke har samarbejdet loyalt om tilrettelæggelsen af frihed til møderne. Vi tillægger det herved også betydning, at det efter forklaringen fra V1 kan lægges til grund, at A ved at bede om frihed i hele dage ikke loyalt samarbejdede med virksomheden om at begrænse generne for virksomheden ved sit fravær.

Under disse omstændigheder finder vi, at virksomheden har løftet bevisbyrden for, at ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke skyldtes As valg til kommunalbestyrelsen, men derimod hans manglende sociale aktivitet og illoyale adfærd over for virksomheden ved tilrettelæggelsen af frihed. Vi stemmer derfor for at frifinde virksomheden.

3 voterende udtaler:

Ophævelsen af uddannelsesaftalen fandt sted den 21. januar 2022 i umiddelbar forlængelse af, at A havde bedt om frihed til at deltage i møder i kommunalbestyrelsen og havde haft et møde med V1 herom. A har forklaret, at virksomheden den 20. januar 2022 gav ham valget mellem uddannelsesaftalen og arbejdet i kommunalbestyrelsen, og forklaringen herom støttes af den mail, som han samme aften sendte til sin fagforening.

Vi finder, at virksomheden ikke heroverfor alene på baggrund af V1s forklaring har løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke skyldtes, at A var valgt til kommunalbestyrelsen. Vi stemmer derfor for at tage påstanden om en godtgørelse for uberettiget afskedigelse efter § 16 d i love om kommunernes styrelse til følge.

En af disse voterende (formanden) finder, at godtgørelsen passende kan fastsættes til 26 ugers løn svarende til 161.154,24 kr. Denne voterende har lagt vægt på, at A var lærling og havde indgået en kort aftale med virksomheden med uddannelsesperiode fra den 18. august 2021 til den 23. december 2023, hvilket indebar, at uddannelsesaftalen ikke omfattede en færdiguddannelse i virksomheden. Denne voterende har endvidere lagt vægt på, at godtgørelse ved ophævelse af uddannelsesaftaler i strid med ligebehandlingsloven efter nævnets praksis normalt fastsættes til 26 ugers løn.

2 af disse voterende stemmer for at fastsætte godtgørelsen til 241.731.36 kr. svarende til 39 ugers løn, idet disse voterende finder, at godtgørelsen på samme måde som ved godtgørelse efter ligebehandlingsloven bør fastsættes til halvdelen af det maksimale antal uger, som loven giver mulighed for at udmåle. Da maksimum efter lov om kommunernes styrelse er 78 uger mod 52 uger efter ligebehandlingsloven, bør godtgørelsen derfor fastsættes til 39 ugers løn.

Efter stemmeflertallet har A krav på en godtgørelse efter lov om kommunernes styrelse, der efter udfaldet afstemmeafgivningen fastsættes til 241.731.36 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 til A betale 241.731.36 kr.

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.