

Tvistighedsnævnet

K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 27. januar 2020 i sag 52.2019

A

v/ advokat Klara Hoffritz, HK Privat

mod

B

v/ advokat Sofie Precht Poulsen

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), chefkonsulent Stine Graaskov Jensen (DA) og advokat Berit Lassen (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget juridisk konsulent Benedikte Scholtz, udpeget af Tandlægeforeningen, og juridisk konsulent Marta Valgreen Knudsen, udpeget af HK Privat.

Denne sag drejer sig om godtgørelse og erstatning i anledning af ophævelse af en uddannelsesaftale.

Klager, A, har ved sin faglige organisation, HK Privat, ved klageskrift modtaget den 12. september 2019 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, B, skal betale 206.286,53 kr. til hende med procesrente fra den 24. april 2019.

Påstanden er opgjort således:

- | | |
|---|----------------|
| 1) Erstatning for tab ved ophævelsen | 99.971,47 kr. |
| 2) Godtgørelse for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven | 106.315,07 kr. |

Erstatningskravet er opgjort som løn som faglært for perioden 1. maj - 12. august 2019. Subsidiært er erstatningskravet opgjort til 17.719,18 kr. svarende til 1 månedsløn som elev.

Kravet på godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven er opgjort som 6 måneders elevløn. Hvis der ikke er tale om forskelsbehandling, er der subsidiært nedlagt påstand om en godtgørelse på 53.000 kr. efter erhvervsuddannelsesloven.

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

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 8. januar 2020. Under mødet har klinikejer V1 været til stede.

Sagsfremstilling

Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er overenskomsten mellem Tandlægeforeningen og HK/Privat om klinikassistenters beskæftigelse hos tandlæger. Overenskomsten er tiltrådt af virksomheden.

Der er mellem parterne enighed om, at der den 9. april 2019 blev indgået en aftale mellem A, der er født den 3. maj 1993, og B, om, at hun skulle uddannes som klinikassistent i virksomheden, og at hun skulle starte i virksomheden den 1. maj 2019. Der blev ikke udarbejdet en skriftlig aftale herom ved brug af Undervisningsministeriets blanket, idet der alene foreligger en mailkorrespondance mellem A og V1, hvori aftalen bekræftes. Den 15. april 2019 blev der afholdt et møde i virksomheden med henblik på underskrivelse af blanketten, men blanketten blev ikke underskrevet under mødet. Den 17. april 2019 sendte A en mail til V1, hvor hun spurgte, om der var noget nyt med uddannelsesaftalen. Desuden spurgte hun om, hvor meget han havde tænkt sig, at hun skulle have i løn. V1 svarede herefter ved mail af 23. april 2019, at han havde talt med Tandlægeforeningen, der havde oplyst ham om, at det ikke var tilstrækkeligt, at hun underskrev en fravalgsaftale om tillæg for erhvervserfaring, men at det var nødvendigt med et brev fra HK om, at fagforeningen accepterede, at hun havde fravalgt tillægget. Han beklagede samtidig, at sagen var blevet lidt besværlig på grund af virksomhedens økonomi. A svarede herefter ved mail af 25. april 2019, at hun havde talt med HK, og at hun havde fået oplyst, at det ikke var en mulighed, men at hun gik ud fra, at de havde en aftale. Ved mail af samme dag skrev V1 til A, at HK også over for ham havde afvist at acceptere et fravalg af aftalen, og at virksomheden derfor ikke kunne indgå uddannelsesaftalen, idet virksomheden ikke havde råd til tillægget.

A var af den opfattelse, at ophævelsen var uberettiget, og sagen blev derfor forhandlet mellem HK/Privat og Tandlægeforeningen. Da der ikke kunne opnås enighed, blev sagen indbragt for det faglige udvalg, der den 24. juni 2019 afgav en erklæring om, at der ikke kunne opnås enighed. Sagen blev derefter indbragt for Tvistighedsnævnet.

Af en kontoudskrift for B fremgår, at trækket på virksomhedens kassekredit i perioden fra den 15. marts 2019 til den 14. april 2019 blev øget med ca. 300.000 kr. Af en udtalelse fra virksomhedens revisor fremgår desuden, at virksomhedens omsætning i perioden fra oktober 2018 til marts 2019 faldt med ca. 1. mio. kr., og at virksomhedens indtjening og likviditet som følge deraf var væsentligt forringet i perioden.

Der er herudover fremlagt et CV for A, hvoraf fremgår, hvilken erhvervserfaring hun havde forud for ansættelsen.

A har fået betaling for 1 arbejdsdag.

Retsgrundlaget

Af erhvervsuddannelseslovens § 60 fremgår følgende:

”En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter.

Stk. 2. De første 3 måneder af praktiktiden 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... ”

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun oprettede en profil på Dentaljob, og at hun blev kontaktet af en klinikassistent fra indklagede. Hun var herefter til samtale med V1 den 8. april 2019. Under samtalen fortalte hun bl.a., hvor gammel hun var, og at hun tidligere havde været elev hos en tandlæge i et par måneder. Hun fortalte også om sin erhvervserfaring. Hun kan ikke huske, om det CV, der er fremlagt under sagen i Tvistighedsnævnet, var uploadet på Dentaljob, men det kan godt tænkes, at det ikke var tilfældet. Hun var fyldt 25 år, da hun blev ansat som elev hos den første tandlæge, men hun var ikke ansat som vokselev. Hun fik ikke tillæg for sin erhvervserfaring under denne ansættelse. Hun talte med V1 om muligheden for ansættelse som vokselev, men han sagde, at virksomheden ikke havde økonomisk mulighed for det. Hun var under samtalen bevidst om, at hun havde ret til tillæg for erhvervserfaring, for det havde de talt om, da hun gik på skole, og hun fortalte under samtalen, at hun var berettiget til tillægget. Hun husker ikke, at de talte om, at hun skulle kontakte sin vejleder på skolen for at få afklaret, hvad hun skulle have i løn. Hun vidste godt, hvad hun skulle have i løn, og hun kontaktede ikke skolen efter samtalen. Hun fik tilbudt jobbet under samtalen, og derfor afslog hun to andre tilbud om ansættelse. Den 15. april 2019 mødte hun efter aftale op i virksomheden for at underskrive uddannelsesaftalen. Da hun så uddannelsesaftalen, kunne hun se, at tillægget ikke var medtaget, og hun sagde derfor, at hun også skulle have tillægget. Derefter tog V1 uddannelsesaftalen fra hende og forlod rummet med den. Da han ikke vendte tilbage, gik hun ud til ham og spurgte, hvad der nu skulle ske, og han svarede, at han ville vende tilbage. Derefter gik hun, uden at uddannelsesaftalen blev underskrevet. Hun var ikke da klar over, hvad problemet var. Den 23. april 2019 bad V1 hende om at kontakte HK for at lave en aftale om, at hun ikke skulle have tillægget. Hun var så opsat på at få jobbet, at hun bad HK om at frafalde kravet om et tillæg, men det afviste HK. Efter at hun havde givet V1 besked om HK's holdning, kontaktede han selv HK, men fik også afslag. Hun blev chokeret, da hun modtog beskeden om, at uddannelsesaftalen var hævet. Hun havde fortsat sin profil på Dentaljob, men hun fik først en ny uddannelsesaftale med virkning fra den 12. august 2019. Aftalen gælder for et år, og hun regner med at kunne fortsætte dette sted. Hun husker ikke, hvor længe aftalen med V1 skulle gælde. Hun har efter ophævelsen forgæves forsøgt at kontakte en af de virksomheder, som havde tilbudt ansættelse.

V1 har forklaret bl.a., at han ikke i forbindelse med ansættelsen af A så det CV, som er fremlagt under sagen, og at det ikke fremgik af Dentaljob. Under samtalen fortalte A, at hun var 25 år, og hun fortalte også lidt om sin erhvervserfaring, herunder at hun havde grunduddannelsen, og at hun havde arbejdet noget på et gartneri og haft nogle andre småjobs. Virksomhedens økonomi var meget anspændt, og derfor havde han bedt sin klinikassistent, som havde udvalgt ansøgere til samtalen, om at vælge dem, der kun skulle have almindelig elevløn. Han var klar over, at der kunne være spørgsmål om vokselevløn, hvis en elev var over 25 år. A skulle afklare med skolen, om hun havde krav på vokselevløn, men det havde hun ikke. Hun nævnte ikke noget om, at hun havde krav på tillæg for erhvervserfaring. Det fik han først oplyst den 15. april 2019, og derfor havde han behov for en tænkepause i forbindelse med mødet. Da det stod klart, at han ikke kunne undgå at skulle betale tillægget, så han ikke anden udvej end at hæve uddannelsesaftalen, idet virksomheden ikke havde råd til at betale mere end grundlønnen. Han ansatte efterfølgende en anden elev til normal elevløn med start den 1. maj 2019. Virksomhedens likviditet var meget presset i april 2019, idet 2 ansatte tandlæger, der havde været på barsel, havde sagt op, således at indtjeningen faldt. Samtidig havde han ansat nogle elever, der var færdiguddannede, som klinikassistenter ud fra en forventning om, at de to tandlæger vendte tilbage fra barsel. For at redde virksomheden var han nødt til selv at arbejde mere, herunder om lørdagen og på ydertidspunkter, og til det formål havde han brug for en elev, der kunne assistere ham på disse tidspunkter.

Procedure

A har til støtte for sine påstande navnlig anført, at det er ubestridt, at der blev indgået en uddannelsesaftale, og at den blev ophævet, fordi klager havde krav på et tillæg for erhvervserfaring.

Vedrørende kravet på godtgørelse er det gjort gældende, at hun enten har krav på godtgørelse for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven eller godtgørelse for tab af uddannelsesgode efter erhvervsuddannelseslovens § 65. Hun har krav på den af de to godtgørelser, der stiller hende bedst:

Efter forskelsbehandlingsloven må der ikke diskrimineres på grund af alder. Tillægget for erhvervserfaring er så nært knyttet til klagers alder, at det reelt er udtryk for direkte forskelsbehandling på grund af alder at ophæve aftalen på grund af et anciennitetsbestemt tillæg. Hvis det ikke er tilfældet, er der tale om indirekte forskelsbehandling, fordi fravalget af en ansat alene af den grund, at hendes erhvervserfaring havde udløst et tillæg, er egnet til at diskriminere på grund af alder, da det fortrinsvist vil være de ældre elever, der har erhvervserfaring og dermed vil det stille elever med en bestemt alder ringere. Klager har løftet bevisbyrden for, at der er en formodning for, at der er sket ulovlig forskelsbehandling, hvorfor indklagede må påvise, at der ikke er sket forskelsbehandling. Denne bevisbyrde er ikke løftet. Forskelsbehandlingen var ikke objektivt begrundet i et sagligt formål, henset til at den underliggende begrundelse for ophævelsen helt konkret var, at indklagede ikke havde økonomi til at ansætte klager, hvis hun skulle have tillægget for erhvervserfaring, og dette er ikke et legitimt formål, jf. EU-domstolens sag C-388/07, præmis 46. Klager har derfor krav på en godtgørelse for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven, der passende kan fastsættes til 106.315,07 kr. svarende til 6 måneders løn.

Indklagede har uberettiget ophævet uddannelsesaftalen som følge af klagers ubestridte krav på et tillæg for erhvervserfaring, som følger af overenskomsten. Der er tale om en illegitim ophævelsesgrund i strid med ledelsesretten, som ikke kan lægges klager til last. Ophævelsen har forstyrret klager i sin uddannelse, forstyrret klagers forhold og givet anledning til, at klager har mistet selvagtelse. Klager har som følge heraf krav på godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven, som passende kan fastsættes til 53.000 kr., henset til at klager var fyldt 25 år, da aftalen blev indgået.

Vedrørende kravet på erstatning har klager anført, at ansættelsen var omfattet af funktionærloven. Det fremgår af funktionærlovens § 3, at hun udover krav på erstatning efter § 3 har krav på erstatning efter almindelige erstatningsregler. Hun har derfor krav på erstatning for det tab, som hun har lidt ved, at hun blev forsinket i uddannelsen fra 1. maj 2019 til 12. august 2019. Tabet skal opgøres som faglært løn, fordi hun som følge af forsinkelsen først vil opnå løn som faglært senere end ellers. Subsidiært gøres det gældende, at hun har krav på løn svarende til 1 måned i henhold til funktionærlovens § 2.

Klager har ikke haft anden indkomst i perioden og havde ikke mulighed for at begrænse sit tab.

Prøvetiden var ikke påbegyndt, hvorfor det forkortede opsigelsesvarsel i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, ikke kunne anvendes.

B, der anerkender, at der blev indgået en uddannelsesaftale, har til støtte for sine påstande navnlig gjort gældende, at virksomheden var berettiget til at opsiges uddannelsesaftalen efter erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, hvorefter begge parter inden for en prøvetid på 3 måneder kan opsiges en uddannelsesaftale uden grund og uden varsel. Opsigelsen skete forud for påbegyndelsen af elevforholdet. Det ligger fast i praksis, at en arbejdsgiver kan opsiges et ansættelsesforhold inden medarbejderens tiltrædelsesdag, og det må også gælde i elevforhold. ”Opsigelsesvarslet” begyndte at løbe fra den 1. maj 2019, og uddannelsesaftalen ophørte således samme dag. Der er betalt løn for denne ene dag. Der er derfor ikke krav på løn for en måneds opsigelsesvarsel efter funktionærlovens § 2, ligesom der ikke er krav på godtgørelse efter

erhvervsuddannelseslovens § 65. En eventuel godtgørelse skal desuden fastsættes til et mindre beløb, idet opsigelsen er sket inden påbegyndelsen af uddannelsesforholdet, ligesom klager allerede den 12. august 2019 påbegyndte et nyt elevforhold.

Klager har ikke krav på erstatning efter funktionærloven § 3 eller efter almindelige erstatningsregler, idet erstatning forudsætter, at der er sket en uberettiget afbrydelse af ansættelsesforholdet, hvilket ikke var tilfældet, idet opsigelsen skete i overensstemmelse med erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2. Klager, der burde vide, at tillægget for erhvervserfaring var af afgørende betydning for ansættelsen af hende, undlod desuden at oplyse om, at hun var berettiget til tillægget. Det bestrides herudover, at klager blev forsinket i sin uddannelse på grund af indklagedes forhold, idet hun selv afviste et andet jobtilbud. Vedrørende opgørelsen af et eventuelt erstatningskrav bestrides det, kravet skal opgøres efter lønnen for en faglært, da klager var elev, ligesom det bestrides, at der efter overenskomsten er hjemmel til at kræve pension af feriegodtgørelse.

Det bestrides, at opsigelsen var i strid med forskelsbehandlingsloven, idet opsigelsen ikke var begrundet i klagers alder, men alene i virksomhedens dårlige økonomi. Opsigelsen skyldtes, at klager var berettiget til et tillæg for erhvervserfaring. Tillægget er ikke et anciennitetsbestemt tillæg, men gives efter overenskomsten for al erhvervserfaring, og der er derfor ikke grundlag for at antage, at tillægget i sig selv er udtryk for, at den pågældende har en højere alder. En eventuel godtgørelse bør ikke overstige 3 måneders løn, idet klager ingen anciennitet havde på opsigelsestidspunktet.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

Godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven

Der er mellem parterne enighed om, at der den 9. april 2019, hvor A var knap 26 år, blev indgået en uddannelsesaftale, hvorefter hun den 1. maj 2019 skulle påbegynde en praktikperiode hos indklagede, og at uddannelsesaftalen derefter den 25. april 2019 blev ophævet, fordi det viste sig, at hun havde krav på et tillæg for dokumenteret erhvervserfaring efter overenskomstens § 28, stk. 3.

Under disse omstændigheder kan ophævelsen af uddannelsesaftalen ikke anses for at være sket på baggrund af en direkte forskelsbehandling som følge af alder. Spørgsmålet er derfor, om ophævelsen skete på baggrund af indirekte forskelsbehandling som følge af alder, jf. forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3.

Tillægget for erhvervserfaring, der pr. 1. april 2019 var på 1.024 kr., gives efter overenskomstens § 28, stk. 3, til elever med dokumenteret erhvervserfaring svarende til tre års fuldtidsbeskæftigelse, der ikke efter stk. 5 aflønnes som voksnelever. Aflønning som voksnelev forudsætter efter overenskomstens § 28, stk. 5, at der udover kravet om, at eleven er fyldt 25 år, opnås tilskud i henhold til reglerne om en aktiv beskæftigelsesindsats.

3 voterende udtaler herefter:

Kravet på løntillægget er efter ordlyden af overenskomsten ikke begrundet i elevens alder, men i hendes erhvervserfaring. Erhvervserfaring er uafhængig af alder, idet yngre personer kan have mere erhvervserfaring end ældre og omvendt. Vi finder derfor ikke, at overenskomstens § 28, stk. 3, om løntillæg er udtryk for en bestemmelse, som er neutralt formuleret, men reelt er udtryk for en forskelsbehandling som følge af alder, jf. forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3. Opsigelsen, der er sket under henvisning til, at eleven efter denne bestemmelse har krav på et løntillæg, er derfor efter vores opfattelse ikke udtryk for en indirekte forskelsbehandling på grund af alder. Under hensyn hertil sammenholdt med det, som V1 har forklaret om virksomhedens økonomiske forhold, lægger vi således til grund, at ophævelsen ikke skyldtes klagers alder.

Vi stemmer derfor for, at klagers krav om en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven ikke tages til følge.

2 voterende udtaler:

V1 har forklaret, at det var en forudsætning for virksomheden, at den elev, der skulle ansættes, ikke var vokselev eller havde krav på tillæg for erhvervserfaring i henhold til overenskomstens § 28, stk. 3. Virksomheden ville således ikke ansætte A, såfremt hun skulle aflønnes som vokselev. Da det blev kendt for virksomheden, at A havde krav på tillæg for erhvervserfaring, ophævede virksomheden uddannelsesaftalen.

Uanset at tillægget ikke efter overenskomstens ordlyd er knyttet til en bestemt alder, lægger vi under hensyn til, at der er tale om et krav om 3 års erhvervserfaring sammenholdt med, at det er naturligt at anse tillægget som en kompensation til elever, der ikke kan opnå ansættelse som vokselev, til grund, at tillægget reelt er udtryk for en aldersbestemt ydelse, idet tillægget kun vil blive aktuelt for elever med højere alder.

Ved at ophæve ansættelsen under henvisning til, at klager havde krav på dette tillæg, er det derfor sandsynliggjort, at virksomheden har forskelsbehandlet klager, jf. herved forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3. Herefter, og da virksomhedens henvisning til et ønske om omkostningsbegrænsning af hensyn til virksomhedens økonomi ikke efter Ligebehandlingsnævnets praksis, der er begrundet i EU-retten, udgør et sagligt formål, finder vi, at det er bevist, at ophævelsen er sket i strid med forskelsbehandlingsloven. Vi stemmer derfor for at tage klagers krav om en godtgørelse til følge. Godtgørelsen kan passende fastsættes som påstået af klager.

Efter stemmeflertallet tages påstanden om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven ikke til følge.

Godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven

De første 3 måneder af praktiktiden betragtes som en prøvetid, hvori enhver af parterne kan opsige uddannelsesaftalen uden angivelse af grund og uden varsel. Spørgsmålet er, om erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, giver mulighed for, at uddannelsesaftalen kan opsiges uden varsel inden ansættelsens start og dermed inden prøvetidens start.

3 voterende udtaler

Virksomheden vil på den første arbejdsdag kunne opsige uddannelsesaftalen uden varsel og til fratræden samme dag, således at uddannelsesaftalen reelt ikke påbegyndes, jf. herved erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2. Under hensyn hertil finder vi, at virksomheden ligeledes må være berettiget til at opsige uddannelsesaftalen uden varsel før prøvetidens start, også selvom dette måtte indebære en fravigelse af den sædvanlige praksis ved opsigelse i funktionærforhold, hvor der er 14 dages opsigelse, mens der efter erhvervsuddannelsesloven kan opsiges med en dags varsel. Vi bemærker herved også, at forstyrrelsen af A's forhold derved begrænses mest muligt, idet hun i modsat fald først ved uddannelsesaftalens start den 1. maj 2019 ville være blevet klar over, at hun skulle finde en anden praktikvirksomhed. Vi bemærker desuden, at dette resultat stemmer bedst med det, der fremgår af Højesterets dom af 7. september 2016 i sag 44/2016, gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2017 side 24.

Vi finder således ikke, at opsigelsen den 24. april 2019 var uberettiget, og vi stemmer derfor for at frifinde virksomheden for påstanden om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven.

2 voterende

Det er fast antaget, at tiltrædelse i en funktionærstilling ikke kan forhindres ved opsigelse før ansættelsens start. Vi finder, at erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, i overensstemmelse hermed må forstås således, at det var uberettiget at opsiges A, således at hun ikke have mulighed for at tiltræde sin stilling den 1. maj 2019. Vi stemmer derfor for at tage påstanden om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven til følge, idet vi dog bemærker, at en godtgørelse efter forskelsbehandlingen i overensstemmelse med det, der følger af Højesteretsdom af 19. april 2018 i sag 151/17 gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2018 side 1766 går forud for en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven.

I overensstemmelse med stemmeflertallet frifindes virksomheden for påstanden om godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven.

Erstatning

A har fået betaling for 1 arbejdsdag.

3 voterende udtaler:

Som ovenfor anført finder vi ikke, at det var uberettiget efter erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, at uddannelsesaftalen blev ophævet. Herefter, og da det, der i øvrigt er anført, ikke kan føre til, at virksomheden har handlet ansvarspådragende, stemmer vi for i det hele at frifinde virksomheden for kravet om erstatning.

2 voterende udtaler:

Som ovenfor anført finder vi, at det var uberettiget, at uddannelsesaftalen blev ophævet.

Erstatningskravet udspringer af almindelige erstatningsretlige regler. Vi finder, at det forhold, at A kun var ansat på prøve, ikke kan fritage virksomheden fra et erstatningskrav, idet virksomheden burde have ladet A tiltræde som elev og loyalt have indstillet sig på at afprøve mulighederne for et samarbejde. Vi bemærker desuden, at dette resultat stemmer bedst overens med det, der fremgår af Østre Landsrets dom af 2. august 1982. Virksomheden har derfor pådraget sig et erstatningsansvar for A's forsinkede færdiggørelse af sin uddannelse. Vi stemmer derfor for at tage erstatningskravet på 99.971,47 kr. til følge.

I overensstemmelse med stemmeflertallet frifindes virksomheden for erstatningskravet.

Efter udfaldet af stemmeafgivningen frifindes virksomheden herefter i det hele for A's krav.

Ingen af parterne skal betale 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.

Denne kendelse kan inden 8 uger efter nævnets afgørelse indbringes for domstolene. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Tvistighedsnævnet om at blive orienteret.