

Tvistighedsnævnet

K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 16. maj 2024 i sag 57. 2023

A

v/faglig konsulent Lisbeth Kildegaard Andersen, Fødevareforbundet NNF

mod

B

v/advokat Peter Klint, DI, og med N1, B

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), overenskomstchef Stine Graaskov Lemke (DA) og advokat Lene Casadepax (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget advokat Lars Bruhn, udpeget af DI, og faglig konsulent Jan Toft Jensen, udpeget af Fødevareforbundet NNF.

Denne sag drejer sig om størrelsen af godtgørelsen for virksomhedens ophævelse af uddannelsesaftalen.

Klager, A, har ved sin faglige organisation, Fødevareforbundet NNF, ved klageskrift modtaget den 8. november 2023 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, B, skal betale 53.000 kr. til hende for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen.

B har anerkendt, at ophævelsen var uberettiget, men har nedlagt påstand om betaling af en mindre godtgørelse end påstået.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 24. april 2024 med deltagelse af sagens parter og deres partsrepræsentanter.

Sagen er behandlet sammen med sagen 56.2023 N2 mod B.

Sagsfremstilling

Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er Slagteoverenskomsten mellem Fødevareforbundet NNF og DI Overenskomst1.

Virksomheden er via medlemskab af DI Overenskomst 1 omfattet af overenskomsten.

Mellem A, født den 7. februar 1992, og B, blev der den 16. oktober 2020 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter A som voksenlærling skulle uddannes som tarmrenser med uddannelsesperiode fra den 19. oktober 2020 til den 18. januar 2023. Af uddannelsesaftalen fremgår, at A har bopæl i M, og at arbejdsstedet er N. Det fremgår

endvidere, at hun indmeldes på G. Der er sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgør mindstebetalingen i henhold til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, og den ugentlige arbejdstid er 37 timer. Ved et tillæg af 21. marts 2022 blev uddannelsesaftalen forlænget til den 18. januar 2024 som følge af As graviditet.

Af en socialplan for C og B, dateret den 16. maj 2023, fremgår bl.a. følgende:

”...

Baggrund

Antallet af grise til slagtning er på ugebasis fadet med over 10% gennem det seneste år. Derfor har C kapacitet til at slagte langt flere grise, end der hver uge sendes til slagtning. Som følge heraf indstillede ledelsen i C i april 2023 til bestyrelsen, at fabrikken i O skulle lukke.

Efter forhandling med medarbejdernes repræsentanter er lukningen nu desværre en realitet. Du er som ansat i O i den forbindelse omfattet af Cs socialplan og de aftaler, som er indgået mellem medarbejdernes repræsentanter og ledelsen.

Hvorfor lave en socialplan?

C vil gerne medvirke til at sikre dig og dine kolleger størst mulig tryghed i en ellers vanskelig situation. Formålet med socialplanen er at tilstræbe, at så mange medarbejdere som muligt genplaceres i C og at hjælpe de medarbejdere, der ikke få nyt job i C, til genplacering på den øvrige del af arbejdsmarkedet.

...

Job- og uddannelsesmesser

I perioden frem mod din fratrædelse vil der blive arrangeret jobmesser i O og busture til slagterierne i P, Q og R. Ligeledes vil der blive en uddannelsesmesse i O med besøg af skoler og uddannelsesinstitutioner fra lokalområdet. Du vil modtage nærmere information om disse arrangementer via infoskærme, opslag i kantinen mv.

Individuelle samtaler

Alle opsagte medarbejdere tilbydes en individuel samtale med en konsulent fra Jobcenteret og/eller en HR-medarbejder. For håndværkere og funktionærer foregår samtalen med en HR-medarbejder fra S, medmindre der ønskes andet. Ved disse samtaler drøfter I dine jobønsker i og uden for C, ligesom I drøfter eventuelle ønsker til uddannelse og kurser. Dine ønsker bliver registreret i jobbanken.

...

Flyttegodtgørelse /kørselsgodtgørelse

Styregruppen fastsætter regler for kørsels- og flyttegodtgørelse i forbindelse med nyt arbejde inden for C.

Du kan /såfremt styregruppen beslutter dette, få flyttegodtgørelse mod, at du afleverer kvitteringer for dine udgifter. Du kan få flyttegodtgørelse til:

- Flytning af indbo
- Rejseudgifter for familien
- Udgifter til nødvendige installationer f.eks. flytning af telefon
- Husleje for den fraflyttede lejlighed indtil udløbet af lejlighedens opsigelsesfrist

Flyttegodtgørelsen er ikke skattepligtig, når flytningen skyldes, at du skifter job inden for den samme koncern.

I forbindelse med lukningen af fabrikken i O er der aftalt en ekstraordinær pulje til at hjælpe medarbejdere, som ønsker at flytte bopæl og arbejdssted til et af Cs anlæg i P, Q eller R.

Medarbejdere, der ønsker at komme i betragtning til de ekstraordinære tillæg, skal opfylde følgende betingelser:

- Der skal være sket opsigelse pr. maj 2023 fra O
- Anciennitet på opsigelsestidspunktet skal være minimum 3 måneder
- Der skal være givet tilsagn om ansættelse i P, Q eller R i form af en ansættelseskontrakt.

...”

I en mail af 26. maj 2023 til ledelsen i B har N1 anført følgende om ”status over lærlingesituationen i O”:

”..

- Da henstillingen om nedlukning blev offentliggjort, var der 13 tarmrenserlærlinge i O.
 - Jeg havde sammen med elevansvarlig, N3, individuelle samtaler med eleverne ugen efter udmeldingen.
 - Jeg havde ligeledes, sammen med N4 fra C, indledende møder med X2, DI, X1, X3 og X4 omkring håndtering af situationen.
 - Uafhængig af nedlukningen, sagde en lærling op i prøvetid og én blev opsagt i prøvetid.
 - En lærling er langtidssyg (der er en proces i gang)
 - To lærlinge meldte sig syg umiddelbart efter meddelelsen om nedlukning
 - To lærlinge afslutter svendepøven før nedlukning.
 - De resterende 6 lærlinge er tilbudt læreplads i P
 - To har sagt ja til at fortsætte i P
 - En har fundet læreplads som Gourmetslagter
 - De resterende tre er ved at undersøge muligheden for at fortsætte på andre uddannelser.
- X2 undersøger muligheden for merit på nogle af de uddannelsesønsker der er fra eleverne.”

Den 30. juni 2023 blev der afholdt et forligsmøde hos virksomheden vedrørende A. Af referatet, der er underskrevet af repræsentanter fra henholdsvis NNF og DI, fremgår, at der ikke kunne opnås forlig, og at virksomheden derfor ensidigt ophæver uddannelsesaftalen med virkning fra samme dag. Blanketten vedrørende ophævelse af uddannelsesaftale blev samme dag underskrevet af virksomheden med angivelse af, at ophævelsen var begrundet i lukning af slagteriet i O.

Den 4. juli 2023 anmodede NNF X2 om at behandle sagen med krav om en godtgørelse på 53.000 kr. til A i anledning af ophævelsen af uddannelsesaftalen. I henvendelsen er bl.a. anført følgende:

”..

- Den 17. april 2023 bliver slagteriet indstillet til lukning på grund af mangel på grise.
- Der har været afholdt forhandlingsmøder, jf. lov om varsling hhv. d. 25. april 2023, d. 2. maj 2023 og D. 15. maj 2023, hvorefter det stod klart at C og hermed B i O lukker pr. 14.07.2023.
- Der blev fra arbejdsgiversiden indkaldt til forligsmøde d. 30. juni 2023 med henblik på ophævelse af uddannelsesaftale for A. Der kunne på mødet ikke opnås enighed om udbetaling af godtgørelse for mistet uddannelsesaftale.
- Virksomheden har tilbudt mulighed for at færdiggøre uddannelsen på en af Cs øvrige anlæg, f.eks. P, men den lange afstand til P er ikke forenelig med As hverdag, da hun har et lille barn, som skal i pasningsordning,
- ...

...”

Ved mail af 7. juli 2023 rettede N5, C, S, henvendelse til N1, B, med anmodning om information om A, som hun havde været i dialog med, idet A ønskede at starte som teknisk design elev. Samme dag besvarede N1 mailen således:

”Hun har været i gang med Tarmrenseruddannelsen i O siden 19-10-2020. Uddannelsen har været afbrudt pga. barsel.

Hun blev sammen med de andre elever i O, opsagt den 30-06-2023. Det er for hende ikke en mulighed at flytte til den læreplads vi har tilbudt hende i P.

Hun sagde ved den sidste ”outplacement” samtale, at hun ville i gang med teknisk designer uddannelsen og hun spurgte, om jeg kunne skaffe hende en kontakt hos C i S.

Hun mente godt, at hun kunne køre til S for at arbejde.

Jeg skal ikke kunne sige, om hun overhovedet har flair for teknisk designer uddannelsen.”

Ligeledes samme dag svarede N5, at hun ville høre lederen, om de kunne være interesseret, og at han ville høre fra hende.

Ved brev af 27. juli 2023 gav M Kommune A afslag på hjælp til forsørgelse, som hun havde ansøgt, med henvisning til, at hun var ophørt i uddannelse.

Den 6. oktober 2023 blev der afholdt forligsmøde i X2, hvor der ikke kunne opnås enighed. Sagen blev derefter indbragt for Tvistighedsnævnet.

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.”

Af erhvervsuddannelseslovens § 65 fremgår bl.a.:

”Twistighedsnævnet kan træffe afgørelse om ophævelse af en uddannelsesaftale samt om erstatning og godtgørelse.

...”

Forklaringer

A har forklaret, at hun blev bekendt med, at slagteriet i O skulle lukke via en artikel i BT. Hun var på det tidspunkt på barsel, og der var ingen fra virksomheden, der kontaktede hende med oplysning om lukningen. Hun kom tilbage fra barsel 2-3 uger før den 30. juni 2023, hvor uddannelsesaftalen blev ophævet.

Hun er blevet tilbudt en godtgørelse på 20.000 kr., og der blev også snakket om muligheden for at fortsætte uddannelsesaftalen i P. Hun bor i M, og det var ikke muligt for hende at pendle til P. Det kan ikke lade sig gøre med offentlige transportmidler, og hun havde ikke et kørekort. Det skyldtes også hensynet til hendes lille datter, der fortsat blev ammet. Det var heller ikke muligt for hende at flytte til P, hvor hun ikke havde et netværk, der kunne hjælpe hende med datteren. Hendes uddannelsesperiode er blevet forlænget, fordi hun har været på barsel, og det var derfor ikke muligt at afkorte uddannelsen. Hun var gået glip af et skoleophold, mens hun var på barsel, og aftalen blev forlænget, så det kunne passe med, at hun kunne komme på det manglende skoleophold.

Hun er nu i lære som teknisk designer. Det har hun selv arrangeret med hjælp fra erhvervsskolen. Hun var nødt til hurtigt at finde på noget andet at lave, da hun ellers ville være kommet på kontanthjælp. Hun har ikke fået noget tilbud fra virksomheden om en læreplads, hverken som teknisk designer hos C, eller på Cs forædlingsvirksomhed i lokalområdet. Hun har aldrig hørt noget fra N5 fra C i anledning af den fremlagte mailkorrespondance mellem N5 og N1.

N2 har i sin egen sag forklaret, at hun blev bekendt med planerne om lukning af slagteriet i O omkring den 19. eller den 20. april 2023, idet hun blev ringet op af sin chef fra tarmrenseriet, N6. Hun var sygemeldt med influenza på det tidspunkt. Hun har været sygemeldt siden, men nu af andre årsager.

Hun er blevet tilbudt en godtgørelse på 20.000 kr. Hun har ikke modtaget oplysninger om socialpakken og hun hørte ikke om muligheden for ansættelse i P, bortset fra at nogen snakkede lidt om det på mødet den 30. juni 2023, hvor uddannelsesaftalen blev ophævet. Hun har ikke kørekort, og det kan ikke lade sig gøre at pendle fra T til P med offentlig transport. Det ville også være svært for hende at flytte, dels på grund af økonomien, dels fordi hun har hele sit netværk i T. Hun har ikke hørt om, at det var muligt at få tilskud til transporten eller til flytteudgifter. Hun har ikke fået tilbudt at få sin uddannelse afkortet. Det er korrekt, at hun har været på skoleophold i P. Ved de lejligheder har hun boet på skolehjem, og hendes far har hjulpet hende med transporten.

N1 har forklaret, at han er udlært slagter og har taget en lederuddannelse. Han var forud for sin ansættelse hos B leder på en erhvervsskole. Han beskæftiger sig navnlig med rekruttering af medarbejdere til virksomheden, herunder elever og lærlinge.

B forarbejder og handler med tarme. Virksomheden har afdelinger i Danmark og udlandet. På verdensplan er der ca. 4.000 ansatte. I Danmark er der ca. 500 ansatte, heraf ca. 30 lærlinge, fordelt på afdelinger i U, P, R, Q, V og W. Virksomheden er ejet af C og aftager de tarme, der forarbejdes, fra C.

Virksomheden beskæftiger både faglærte og ufaglærte tarmrensere. Uddannelsen som tarmrenser er en erhvervsuddannelse af 2½ års varighed. Uddannelsen består udover af et grundforløb af praktikophold og

skoleophold. Lærlingene bliver tilmeldt slagteriskolen X1 i Y, men slagteriskolen bruger virksomhedens faciliteter i P i forbindelse med skoleophold. Lærlingen bor på skolehjem i P under skoleopholdene. B er meget afhængig af, at der uddannes tilstrækkeligt mange tarmrensere, og virksomheden gør meget for at fastholde det uddannede personale og for at skaffe lærlinge.

F beskæftiger også tarmrensere, men uddanner kun 1-2 lærlinge årligt.

B's produktion er fuldstændig afhængig af C, idet virksomheden får alle sine råvarer fra C. Tarme er letfordærlige og kan ikke transporteres til O fra et af Cs andre slagterier. Da C lukkede sin produktion i O, havde det derfor den direkte konsekvens, at B også var nødt til at lukke sin produktion i O.

B havde ca. 60 ansatte i O. Heraf var 13 lærlinge. I forbindelse med beslutningen om nedlukning blev der afholdt 1:1 samtaler med alle lærlinge. Der blev dog ikke taget kontakt til sygemeldte lærlinge. Under den første samtale lyttede virksomheden til lærlingens ønsker, og det blev sagt, at der var lærepladser til alle på virksomhedens andre lokationer.

Der blev talt med lærlingene om deres mobilitet, idet virksomheden helst så, at de flyttede. Der var dog ret få, der ønskede at flytte. Nogle ønskede derfor at skifte til andre uddannelser. I den forbindelse havde virksomheden kontakt til erhvervsskolerne i området om, hvilke muligheder der var. Skolerne ville gerne tage over med hensyn til rådgivningen herom. Slagteriskolen blev også kontaktet og afklarede, at den igangværende uddannelse ikke gav merit til andre slagte-uddannelser. Der er ikke mulighed for at komme i skolepraktik på tarmrenseruddannelsen, fordi uddannelsen skal foregå der, hvor tarmene er. Der blev ham bekendt ikke rakt ud til F for at få hjælp herfra til løsning af problemet. Der blev holdt job- og uddannelsesmesser og arrangeret busture til virksomhedens andre lokationer. Socialplanen omfattede også lærlingene. Alle blev derfor tilbudt flyttegodtgørelse. Når ingen af tiltagene førte til en løsning, var der ikke andet at gøre end at ophæve uddannelsesaftalerne.

Virksomheden tog ikke kontakt til N2, idet hun var indlagt på grund af noget psykisk. Virksomheden valgte derfor at lade hende være i fred, og der var derfor ikke nogen 1:1 samtale med hende. Der var heller ikke en almindelig sygesamtale. N2 deltog dog på mødet den 30. juni 2023, hvor ophævelsen fandt sted. Han er sikker på, at hun under dette møde blev oplyst om muligheden for at fortsætte sin uddannelse fx i P. N2 ønskede ikke at flytte til en anden lokation. Han ved ikke, hvorfor hun ikke ønskede det, idet en flytning som følge af kompensationsordningerne ikke ville have de store økonomiske konsekvenser.

A var lige kommet tilbage fra barsel, da der blev holdt 1:1 møde med hende. Hun fik tilbudt at fortsætte sin læreplads på en anden lokation. Det blev også undersøgt, om der var mulighed for andre uddannelser inden for koncernen. En del var interesseret i en forædlingsuddannelse, men der var ikke ledige praktikpladser, og der var derfor ingen af tarmrenserlærlingene, der fik tilbud om at skifte hertil. På baggrund af mødet med A kontaktede han N5 fra C, som det fremgår af den fremlagte korrespondance. Det var ude af hans hænder, da han havde sendt mailen, og han ved derfor ikke, om der kom noget ud af det. A var ikke interesseret i at fortsætte sin uddannelse som tarmrenser på en anden lokation på grund af barn og familie.

N2 og As uddannelsesaftaler blev ophævet ensidigt af virksomheden. Det skyldtes, at de ikke lavede aftaler om en anden løsning. De fik i lighed med de andre lærlinge, der ikke fortsatte, tilbudt en godtgørelse på halvdelen af den normale godtgørelse, men de ville i modsætning til de andre ikke acceptere tilbuddet. Halveringen af den sædvanlige godtgørelse var begrundet i det store arbejde, som virksomheden havde udfoldet for at få lærlingene videre, og tilbuddet om en ny læreplads til alle.

Det er korrekt, at der i uddannelsesaftalen ikke står noget om, at det er nødvendigt at henlægge praktikken til en anden landsdel. Der var ikke noget maksimum på flyttegodtgørelsen, men det er korrekt, at der ikke blev ydet hjælp til forøgede udgifter som følgere af højere husleje eller højere udgifter til institution. Han ved ikke, om et svendebrev som tarmrenser er kompetencegivende til andre uddannelser.

Procedure

A har til støtte for påstanden navnlig anført, at det eneste tilbud, der blev givet, var et tilbud om at fortsætte i lære i P. Afstanden var for stor til, at hun kunne pendle, og det var af personlige årsager ikke muligt for hende at flytte. Det var derfor ikke realistisk, at hun skulle tage imod dette tilbud. Hun har som følge heraf måtte opgive uddannelsen som tarmrenser. Hun var i stedet nødt til at skifte uddannelse, og hun måtte selv finde en praktikplads til sin uddannelse som teknisk designer

Som følge af ophævelsen har hun mistet muligheden for at færdiggøre uddannelsen som tarmrenser og få et svendebrev, der ville give adgang til videreuddannelse. Ophævelsen har derfor været et stort tab for hende, og der foreligger ikke formildende omstændigheder, der kan begrunde, at godtgørelsen nedsættes.

B har til støtte for påstanden navnlig anført, at virksomheden anerkender, at ophævelsen var uberettiget, men at der foreligger sådanne formildende omstændigheder, at der er grundlag for at nedsætte den sædvanlige godtgørelse på 53.000 kr. for en voksenlærling.

Godtgørelsen ydes som compensation for en række forhold, herunder lærlingens eventuelle indtægtstab og mulighed for at færdiggøre sin uddannelse, ligesom baggrunden for ophævelsen af uddannelsesaftalen indgår i vurderingen.

Der foreligger formildende omstændigheder, idet virksomheden inden ophævelsen gjorde alt, hvad den kunne for at sikre sig, at A, kunne færdiggøre sin uddannelse som tarmrenser. Der blev således udarbejdet en Socialplan med henblik på at sikre, at alle kunne komme godt videre, og A fik i den forbindelse tilbudt at færdiggøre sin uddannelse på en af virksomhedens andre afdelinger uden meromkostninger. Ved at afvise dette tilbud har A, udvist en sådan egen skyld, at godtgørelsen skal nedsættes.

Dertil kommer, at ophævelsen var begrundet i forhold, som B var uden indflydelse på, idet nedlukningen skyldtes udefra kommende omstændigheder. B havde således ikke mulighed for at undgå nedlukningen.

Det bør endvidere komme virksomheden til gode, at der er ydet et stort arbejde for at sikre, at lærlingene kunne komme videre. Hvis dette ikke tilgodeses ved, at godtgørelsen nedsættes, vil det betyde, at det ikke fremover kan svare sig for virksomheden at yde en sådan indsats ved nedlukninger, fx ved den kommende nedlukning i R.

Den nedsatte godtgørelse bør ikke overstige den halverede godtgørelse, som andre lærlinge forligsmæssigt har accepteret, men bør snarere være mindre for ikke at belønne procesførelsen.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

En uddannelsesaftale er efter udløbet af prøvetiden uopsigelig, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, og en ophævelse er kun berettiget, hvis betingelserne herfor i erhvervsuddannelseslovens § 61 er opfyldt.

Det er fast antaget i Tvistighedsnævnets praksis, at virksomheden selv må bære risikoen for, at det er nødvendigt at lukke virksomheden helt eller delvist, og at dette forhold derfor ikke indebærer, at virksomheden i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2, er berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen med henvisning

til, at en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen er bristet. B har i overensstemmelse med denne praksis anerkendt, at ophævelsen var uberettiget.

Ved en uberettiget ophævelse har en voksenlærling som det meget klare udgangspunkt krav på en godtgørelse på 53.000 kr. i overensstemmelse med en aftale fra december 2018 mellem DA og LO (nu FH). Udover løntab ved ophævelsen kompenserer godtgørelsen for forstyrrelsen af lærlingens forhold, herunder for tab af uddannelsesgode.

Godtgørelsen kan, når der foreligger særlige omstændigheder, forhøjes eller nedsættes, men dette sker kun undtagelsesvist i nævnets praksis.

Spørgsmålet er derfor i den foreliggende sag, om der i forhold til A foreligger sådanne særlige omstændigheder, der kan begrunde, at godtgørelsen nedsættes.

Efter bevisførelsen kan det lægges til grund, at virksomheden forud for ophævelsen den 30. juni 2023 havde en samtale med A, hvor hun blev tilbudt at kunne fortsætte sin uddannelse i P.

Efter bevisførelsen lægges det endvidere til grund, at det ikke var muligt for A, der sammen med sit spædbarn havde bopæl i M og ikke havde kørekort, at fortsætte uddannelsen i P uden at flytte dertil.

2 voterende udtaler herefter:

Vi finder, at virksomheden ved i overensstemmelse med den fremlagte Socialplan at have tilbudt A, at hun kunne fortsætte sin uddannelse på en af virksomhedens andre lokationer i kombination med tilbuddet om flyttegodtgørelse, har givet hende mulighed for at afslutte sin uddannelse. Det indebærer efter vores opfattelse, at der foreligger sådanne særlige omstændigheder, at godtgørelsen bør nedsættes, idet A ved at afslå dette tilbud har udvist egen skyld i forhold til afbrydelsen af uddannelsen. Vi lægger herved navnlig vægt på, at tilbuddet om en fortsættelse af uddannelsen på lokationen i fx P er foreneligt med de krav, der stilles efter erhvervsuddannelseslovens § 66 c om en lærlings mobilitet ved tilbud om optagelse i skoleopklæring, og at der derfor er tale om et tilbud, som A burde have taget imod.

Vi stemmer derfor for at fastsætte godtgørelsen til 26.500 kr.

3 voterende udtaler:

A indgik en uddannelsesaftale med B om oplæringsophold på virksomhedens afdeling i O, og A har derfor haft en berettiget forventning om, at hun kunne gennemføre sit oplæringsophold i sit nærområde. Efter vores opfattelse er virksomhedens tilbud om, at hun kunne fortsætte sit oplæringsophold på lokationen i P eller andre steder, der lå lige så langt eller længere væk, og som nødvendiggjorde en flytning, derfor ikke et tilbud, der indebærer, at hun har udvist egen skyld ved at afslå dette tilbud. Vi finder derfor, at der ikke foreligger sådanne særlige omstændigheder, der kan begrunde, at hun ikke tillægges en sædvanlig godtgørelse på 53.000 kr. ved ophævelsen af uddannelsesaftalen. Vi bemærker herved, at erhvervsuddannelseslovens § 66 c sammen med de øvrige bestemmelser i lovens kapitel 7a regulerer adgangen til optagelse i skoleopklæring, som er et offentligt tilbud for elever og lærlinge, der ikke har en uddannelsesaftale. De krav, der stilles i disse bestemmelser om mobilitet, har derfor ikke betydning for vurderingen i den foreliggende sag, som reguleres af uddannelsesaftalen mellem A og B.

Vi stemmer derfor for at tage A påstand om en godtgørelse på 53.000 kr. til følge.

Efter udfaldet af stemmeafgivningen tages As påstand om en godtgørelse på 53.000 kr. til følge.

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 betale 53.000 kr. til A.

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.