

Tvistighedsnævnet K E N D E L S E

Afsagt af Tvistighedsnævnet den 25. september 2025 i sag 60.2024

A

v/Ilse Irene Werrenrath, 3F Privat Service

mod

B

v/V1

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Ida Skouvig (formand), advokat Lena Søby (DA) og advokat Anne Gausland (FH). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget direktør Kirsten Secher Villumsen, udpeget af HORESTA Arbejdsgiver, og forhandlingssekretær Mette Jensen, udpeget af 3F.

Denne sag drejer sig om virksomhedsoverdragelse, godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen, godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis og løn.

Klager, A, har ved sin faglige organisation, 3F Privat Service, Hotel og Restauration, ved klageskrift modtaget den 8. november 2024 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, B, skal betale 205.056,43 kr. til ham med procesrente fra den 8. november 2024.

Påstanden er opgjort således:

• Godtgørelse for mistet uddannelsesgode	75.000,00 kr.
• Godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis	10.000,00 kr.
• Manglende feriepenge	66.538,79 kr.
• Særligt tillæg	36.866,24 kr.
• Feriefridagskompensation	14.643,52 kr.
• Køb af kniv	2.000,00 kr.

B har nedlagt påstand om afvisning, subsidiært frifindelse.

Sagen har været behandlet mundtligt på et møde i Tvistighedsnævnet den 17. september 2025 med deltagelse af partsrepræsentanterne. Sagen er med formandens tilladelse behandlet uden As tilstedeværelse, idet han ifølge en lægeerklæring er varigt forhindret i at give møde.

Sagsfremstilling

Den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet er Elevoverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F Privat Service, Hotel og Restauration.

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

Mellem A, født den 19. juni 1990, og X, blev der den 31. marts 2021 indgået en aftale om ansættelse af A som kokkeelev med arbejdssted på produktionsenheden Y, med virkning fra den 4. maj 2021. V1, der var direktør i X, underskrev aftalen på selskabets vegne. Den 26. april 2021 udstedte X v/V1s V1 endvidere et ansættelsesbevis med angivelse af en række vilkår, hvoraf flere ikke var i overensstemmelse med erhvervsuddannelsesloven. Herunder var det bl.a. angivet, at der ikke gjaldt en overenskomst for ansættelsen. Formentlig den 1. maj 2021 underskrev A og X desuden Undervisningsministeriets blanket til brug for uddannelsesaftaler indgået i henhold til erhvervsuddannelsesloven. Af denne aftale fremgik, at A skulle uddannes som kokkelev fra den 4. maj 2021 med arbejdssted på Y, at han skulle tilmeldes erhvervsskolen Z, og at han var vokselev. I uddannelsesaftalens punkt 8 om løn og andre vilkår var der i rubrikken til angivelse af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet anført: ”Der henvises til ansættelsesbevis og Horesta ang. løn”. Der var desuden sat kryds i rubrikken, hvorefter lønnen udgør den gældende mindstebetaling (sats) for elever fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet. Uddannelsesaftalen blev registeret af erhvervsskolen den 10. juni 2021, og i forbindelse hermed angav erhvervsskolen, at sluttidspunktet for aftalen var den 3. maj 2024.

Den 7. april 2022 gav Det faglige udvalg for Gastronomuddannelsen X afslag på en ansøgning om godkendelse af produktionsenheden Y som lærested for elever på gastronomuddannelsen, idet udvalget ikke fandt det godtgjort, at virksomheden under V1 ledelse/ejerskab kunne give eleverne tilfredsstillende oplæringsforhold. Afgørelsen blev den 12. september 2022 stadfæstet af Ankenævnet vedrørende Oplæringsvirksomheder.

Den 6. oktober 2023 sendte V1 en mail til A, hvoraf fremgik:

”Pr. 1. oktober 2023 ændres din ansættelse til at være hos B. Ansættelsesforholdet er i øvrigt uændret. B”.

Den 9. oktober 2023 blev X taget under konkurs på baggrund af en konkursbegæring af 8. oktober 2023.

Den 12. december 2023 gav Det faglige udvalg for Gastronomuddannelsen på baggrund af en ansøgning af 3. oktober 2023 B afslag på godkendelse af produktionsenheden Y som lærested med henvisning til, at udvalget vurderede, at der ikke var tilfredsstillende oplæringsforhold i virksomheden. I forlængelse af meddelelsen herom til B skrev N1, der var ansat som receptionist i B, samme dag følgende til V1:

”Kære V1

Vil du eller jeg spørge dem hvilken betydning det (afslaget på lærestedsgodkendelse) har for A? Må han ikke gøre sin uddannelse færdig her? Han har sidste skoleophold og eksamen først i det nye år.”

V1 svarede samme dag:

”Godt spørgsmål. Det må A spørge skolen om.”

På baggrund af en henvendelse fra Uddannelsessekretariatet fra Det faglige udvalg for Gastronomuddannelsen om A uddannelsesaftale oplyste kurator i X under konkurs i en mail af 6. januar 2024, at alle selskabets ansatte forud for konkursen var virksomhedsoverdraget til B.

Den 21. januar 2024 sendte A en mail til N2, der var ansat i B om, at han var sygemeldt med stress, og at han havde brug for at vide, hvem han skulle tale med for ophævelse af sin kontrakt. N2 henviste ham ved mail af 22. januar 2023 til at rette henvendelse til V1.

Den 19. februar 2024 havde faglig sekretær N3, 3F Privat, en mailkorrespondance med V1 om A ansættelsesforhold. Af korrespondancen fremgik, at N3 var af den opfattelse, at A var ansat som elev på B, men sygemeldt, mens V1 var af den opfattelse, at A blev ansat i virksomheden den 1. oktober 2023, men ikke som elev, men som køkkenassistent, og at han var fratrådt sin stilling den 20. januar 2024. Ved brev af 8. marts 2024 foreslog N3 et forhandlingsmøde. Der foreligger ikke oplysninger om afholdelse af et forhandlingsmøde.

I en blanket om ophævelse af uddannelsesaftalen, som er underskrevet af A den 17. april 2024, er anført, at A ensidigt havde ophævet uddannelsesaftalen ved arbejdstids ophør den 21. januar 2024. Som begrundelse for ophævelsen var anført:

”Mislighold af uddannelsesaftalen, mangl. Oplæringsansvarlig, mangl. Pension, mangl. Feriepenge, mangl. Særlig opsparing.”

Ophævelsen, der ikke var underskrevet af virksomheden, blev registreret af erhvervsskolen den 6. maj 2024. Erhvervsskolen orienterede herefter B om ophævelsen. Samme dag skrev V1 til erhvervsskolen:

” Vi har modtaget en ophævelse af uddannelsesaftale vedr. A fra jer. Vi har ikke indgået en uddannelsesaftale, hvorfor vi er uforstående overfor hvilken aftale i ophæver?”

Det faglige udvalg for Gastronomuddannelsen konstaterede den 25. september 2024, at der ikke kunne opnås forlig i sagen A og B, efter at B havde afvist at deltage i et forligsmøde. Det faglige udvalg afgav derfor en erklæring om, at sagen kunne indbringes for Tvistighedsnævnet.

Der er fremlagt beregningsark vedrørende opgørelsen af kravet på feriepenge og særligt tillæg. Der er i tilknytning hertil fremlagt udskrifter fra Feriepengeinfo, hvoraf fremgår, at der ikke er registeret oplysninger om optjent ferie for A hos X eller B. Der er endvidere fremlagt lønsedler for perioden fra maj 2021 til februar 2024. Der er ifølge lønsedlen for februar 2024 afregnet restferie for 8,54 feriedage med et bruttobeløb på 9.120,12 kr.

Af udskrifter fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) fremgår, at AUB i 2024 ikke har registreret elever eller lærlinge hos B.

Der er endvidere fremlagt en afgørelse af 2. juni 2025 fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, hvoraf fremgår, at A er tillagt en godtgørelse for varigt mén som følge af en arbejdsskade den 14. december 2021 i form af toksisk håndeksem. Der er herudover fremlagt en erklæring af 5. september 2025 fra A mor.

Herudover er der fremlagt en kvittering af 3. oktober 2021 for A indkøb af et sæt køkkenknive for 765,20 Euro.

Retsgrundlaget

Af erhvervsuddannelseslovens § 55 fremgår bl.a.:

”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.

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.”

Forklaringer

V1 har forklaret, at X var et vikarbureau. A, der havde været ansat i X som kokkeelev, blev ansat som køkkenassistent i B. B har derfor ikke overtaget X’ forpligtelser i henhold til uddannelsesaftalen over for ham. A fratrådte efter eget ønske sin stilling som køkkenassistent i januar 2024. B har udbetalt løn til A i den periode, hvor han var ansat i B, og han har også efterfølgende fået udbetalt feriepenge for ansættelsesperioden.

I maj 2024 modtog B et brev fra en erhvervsskole, som vil have B til at attestere, at en uddannelsesaftale for A var ophævet. Han forstod det sådan, at A var udeblevet fra et skoleophold, og at uddannelsesaftalen derfor skulle ophæves. Han afviste på vegne af B at underskrive ophævelsen, idet B ikke var part i en uddannelsesaftale med A. Han kontaktede i den forbindelse AUB og fik bekræftet, at B ikke var registreret som arbejdsgiver for elever.

B har i overensstemmelse med ansættelsesaftalen fra oktober 2023 udbetalt løn til A i den periode, hvor han var ansat i B. A var ansat med løn under ferie, og han har efterfølgende fået udbetalt sine opsparede feriepenge for ansættelsesperioden i det omfang, der ikke er afholdt ferie.

Da der ikke er sket virksomhedsoverdragelse af A fra X til B, er B ikke ansvarlig for eventuelle lønkrav vedrørende den tidligere ansættelse. Han repræsenterer alene B og kan ikke udtale sig om forholdene i X under konkurs. Eventuelle spørgsmål herom må stilles til kurator i konkursboet, som endnu ikke er sluttet.

Under ansættelsen hos B arbejdede A i overensstemmelse med virksomhedens vagtplaner. Vagtplanerne blev lavet i samarbejde med de ansatte, og der blev arbejdet 37 timer om ugen. A holdt ferie under ansættelsen. Da han ikke var elev, var det ikke på tale, at B skulle sende ham på skoleophold. Det er grebet ud af luften, at der som anført i klageskriftet skulle have været en dialog om skoleophold, herunder om placeringen heraf, mellem B og A.

Den 21. januar 2023 sendte A i forlængelse af mailen af samme dag en sms om, at han ophævede sin ansættelsesaftale, og der er således ikke tvivl om, at ansættelsesaftalen blev ophævet af A denne dag. A har dog efterfølgende slettet sms’en herom på sin egen telefon, og det har haft den konsekvens, at sms’en sammen med den øvrige korrespondance mellem parterne også er blevet slettet hos modtageren af sms’en. Virksomheden har derfor ikke mulighed for at dokumentere, at sms’en blev sendt. Det er efter hans opfattelse et strafbart forhold for A, at han på denne måde har fjernet virksomhedens bevis for ophævelsen. A har ikke efterfølgende givet møde, hverken i virksomheden eller på skolen, og det bestyrker, at han ophævede aftalen fra den 21. januar 2024. A kunne være mødt i skolen, idet han på daværende tidspunkt fortsat havde en uddannelsesaftale med X under konkurs, som ikke havde ophævet uddannelsesaftalen.

Procedure

A har til støtte for sin påstand navnlig anført, at det efter bevisførelsen kan lægges til grund, at han blev virksomhedsoverdraget som kokkeelev til B. B er derfor ansvarlig også for hans ansættelse i X.

Der var under uddannelsen ikke en oplæringsansvarlig, hans arbejdsplan blev ændret uden varsel og uden aftale med ham, han havde meget overarbejde, som han ikke blev honoreret for, han måtte lægge ud for indkøb til virksomheden, han fik ikke den løn, han havde krav på, og han blev chikaneret, hvilket tilsammen medførte, at han til sidst måtte sygemelde sig. Disse forhold indebærer hver for sig og i hvert fald til sammen, at der forelå en væsentlig misligholdelse fra virksomheden side, og han var derfor berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen. Det kan ikke lægges til grund, at han hævdede uddannelsesaftalen før den 17. april 2024, hvor han underskrev blanketten om ophævelse. B skal derfor betale en godtgørelse til ham for mistet uddannelsesgode. De forhold, som han blev udsat for under ansættelsen, indebærer, at der foreligger skærpende omstændigheder, og godtgørelsen bør derfor forhøjes til 75.000 kr.

Der blev ikke lavet en ændring af hans ansættelsesbevis i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen. Det er en væsentlig mangel, der har givet anledning til tvist, og han har derfor krav på en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 10.000 kr.

Han har ikke fået det særlige tillæg eller de feriefridage, som han efter overenskomsten har krav på. Han har ikke fået de overenskomstbestemte feriepenge på 12,5 % af lønnen, og han har heller ikke fået løn under ferie. Han har derfor krav på betaling af de rejste krav på henholdsvis 66.538,79 kr., 36.866,24 kr. og 14.643,52 kr.

Han har i henhold til den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet krav på et beløb på op til 2.000 kr. til indkøb af knive.

B har til støtte for sin påstand om afvisning anført, at der ikke er fremlagt en uddannelsesaftale mellem A og B, og at Tvistighedsnævnet derfor ikke har kompetence til at behandle sagen. Til støtte for påstanden om frifindelse er anført, at det ikke kan lægges til grund, at A er virksomhedsoverdraget fra X. Der foreligger ikke nogen aftale herom, og hverken erhvervsskolen eller AUB har registeret, at der skulle foreligge en sådan aftale. Hvis A havde ønsket at færdiggøre sin uddannelse, kunne han bare være fortsat i X under konkurs, idet virksomheden fortsat består, da bobehandlingen ikke er afsluttet endnu. Han kunne desuden bare have deltaget i undervisningen og i svendepreven. Det ønskede A imidlertid ikke, nok fordi han manglede evnerne, og i stedet valgte han at blive ansat som køkkenassistent hos B. Han opsagde sin ansættelsesaftale den 21. januar 2024 ved sms til virksomheden.

B har ikke handlet, som om der var en uddannelsesaftale. A har således ikke været på skoleophold, mens han har været ansat i B, og det er ikke korrekt, som anført i klageskriftet, at der har været drøftelser mellem B og A om et skoleophold i januar 2024, herunder om et brush-up kursus forud for skoleopholdet.

Det, som er anført i proceduren fra 3F's side om arbejdsforholdene, er ikke korrekt og er i øvrigt helt udokumenteret. Det er dog korrekt, at der ikke var en læremester, men det skyldtes, at der ikke var elever i B. I stedet var der en arbejdsleder. Det bestrides, at A har fået eksem af arbejdet.

A er lønnet i overensstemmelse med aftalen om ansættelse som køkkenassistent. Der gælder ikke en overenskomst for den ansættelse. Mødetiderne fastlægges i vagtplanen efter aftale med de ansatte, og der har ikke været overtid. De feriepenge, som vedrører ansættelsen hos B er betalt.

A har ikke fremlagt sit ansættelsesbevis vedrørende ansættelsen i B, og det er allerede derfor ikke godtgjort, at det er mangelfuldt. B er ikke ansvarlig for de ansættelsesbeviser, der er udstedt af X.

Tvistighedsnævnets begrundelse og resultat

Virksomhedsoverdragelse

A indgik i maj 2021 en uddannelsesaftale med X v/V1 om uddannelse som kok på produktionsenheden Y, der da hørte under X.

Ved mailen af 6. oktober 2023 meddelte V1 - umiddelbart inden X gik konkurs - A, at hans ansættelse pr. 1. oktober 2023 var ændret til at være hos B, men at ansættelsesforholdet i øvrigt var uændret. A fortsatte derfor med arbejdssted på Y, som nu var en produktionsenhed under B. Under hensyn hertil sammenholdt med oplysningen fra kurator i X under konkurs om, at A umiddelbart inden konkursen var virksomhedsoverdraget til B, er det bevist, at A blev virksomhedsoverdraget, således at hans ansættelse som kokkelev blev overført fra X til B på uændrede vilkår. V1 forklaring om, at A blev ansat som køkkenassistent i B tilsidesættes på den baggrund som utroværdig.

Ved virksomhedsoverdragelsen indtrådte B i alle forpligtelser, som X måtte have over for A.

Da A uddannelsesaftale med X efter overdragelsen var gældende i forholdet mellem ham og B, forligger der en uddannelsesaftale, og der er derfor ikke grundlag for at afvise sagen fra Tvistighedsnævnet. B påstand herom tages derfor ikke til følge.

Godtgørelse for mistet uddannelsesgode

På baggrund af den blanket om ophævelse, som A har underskrevet, lægges det til grund, at A som anført i blanketten ophævede uddannelsesaftalen ensidigt den 21. januar 2024.

Spørgsmålet er herefter, om denne ophævelse skyldtes forhold, som B er ansvarlig for som lærested, jf. erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 1 og 2.

A har ikke afgivet forklaring under sagens behandling i Tvistighedsnævnet, og der er ikke alene ved den bevisførelse, som i øvrigt har fundet sted, grundlag for at anse det for bevist, at A under ansættelsen er blevet behandlet som anført af hans partsrepræsentant under proceduren. Der er endvidere ikke grundlag for at antage, at A forud for ophævelsen havde rettet henvendelse til B vedrørende de mangler ved hans aflønning, som efter den endelige påstand er gjort gældende for Tvistighedsnævnet. Det, der er anført i A ophævelse af uddannelsesaftalen om behandlingen af ham og om manglende betaling af løn mv. kan derfor ikke begrunde, at det anses for bevist, at han var berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen.

Efter V1 forklaring under sagen om, at der ikke var en oplæringsansvarlig, og at A ikke skulle på skoleophold, sammenholdt med Bs stilling til spørgsmålet om A ansættelsesgrundlag lægger Tvistighedsnævnet imidlertid til grund, at A ikke fik den uddannelse i virksomheden, som han som kokkelev skulle have. Under hensyn hertil sammenholdt med, at B ikke var og heller ikke kunne forvente at blive godkendt til at have elever, finder Tvistighedsnævnet, at A berettigede forventninger ved indgåelsen af aftalen var bristet som følge af B forhold, og at han derfor i hvert fald var berettiget til at hæve uddannelsesaftalen i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2. Han har derfor krav på en godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for mistet uddannelsesgode.

Godtgørelsen til en vokselev udgør efter aftalen mellem DA og LO (nu FH) som udgangspunkt 53.000 kr. Der er ikke efter bevisførelsen grundlag for at fravige dette udgangspunkt. Godtgørelsen fastsættes derfor til 53.000 kr.

Lønkrav

I medfør af erhvervsuddannelsesloves § 55, stk. 2, skal lønnen til en elev mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet.

- *Feriefridage*

Efter den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet har A årligt krav på 5 feriefridage. Virksomheden har ikke fremlagt et ferieregnskab eller lignende, der viser, at feriefridagene er afholdt. Tvistighedsnævnet lægger som følge heraf til grund, at feriefridagene ikke er afholdt. Kravet på 14.643,52 kr. tages derfor til følge.

- *Feriegodtgørelse*

Elever har efter elevoverenskomsten ikke ferie med løn, men har i stedet krav på feriepenge med 12,5 % af den ferieberettigede løn. På baggrund af de fremlagte udskrifter fra Feriepengeinfo kan det lægges til grund, at hverken X eller B har afregnet feriepenge til Feriekonto. Feriepengene skal derfor afregnes, medmindre A - som forklaret af V1 - har afholdt ferie med løn. Virksomheden har bevisbyrden for, at der er afholdt ferie med løn.

B har ikke fremlagt oplysninger, der dokumenterer, at der er udbetalt løn under ferie. Herefter, og da oplysningerne i lønsedlerne tværtimod i et vist omfang støtter, at der er afholdt ferie, uden at der er udbetalt løn under ferie, tager Tvistighedsnævnet kravet vedrørende feriegodtgørelse til følge. Det bemærkes herved, at der i opgørelsen af A krav er sket fradrag for det beløb på 9.120,12 kr. vedrørende feriepenge, som B ifølge den fremlagte lønseddel for februar 2024 har afregnet til A.

Kravet på 66.538,79 kr. tages derfor til følge.

- *Særligt løntillæg*

Det følger af den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet, at en elev har krav på et særligt tillæg på 6 % af lønnen. Det fremgår ikke af lønsedlerne, at dette beløb er afregnet til A. Kravet på 36.866,24 kr. tages derfor til følge.

- *Udgift til kniv*

En elev har efter den kollektive overenskomst inden for uddannelsesområdet krav på, at virksomheden godtgør en udgift på op til 2.000 kr. for indkøb af knive i læretiden. Da der er fremlagt dokumentation for indkøb af knive for et højere beløb, tages kravet om betaling af 2.000 kr. til følge. Der er ikke grundlag for at anse kravet, der er fremsat i umiddelbar forlængelse af uddannelsesaftalens ophør, for forældet.

Godtgørelse efter ansættelsesbevisloven

Der blev ikke ved virksomhedsoverdragelsen af A udarbejdet et tillæg til uddannelsesaftalen herom, og dette må anses for en mangel. Der har som følge af denne mangel været tvist om karakteren af A ansættelse hos B, og manglen må anses for væsentlig. Herefter, og da manglen har ført til en tvist om et betydeligt beløb, tager Tvistighedsnævnet A krav om en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis på 10.000 kr. til følge.

Tvistighedsnævnet tager herefter A påstand om betaling af 205.056,43 kr. til følge med renter som nedenfor bestemt.

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 205.056,43 kr. med procesrente fra den 8. november 2024.

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.