

Udskriftsdato: tirsdag den 9. juni 2026

KEN nr 10438 af 13/10/2014 (Gældende)

Kendelse

Ministerium: Erhvervsministeriet

Journalnummer: J. nr. 027.96S.411

Kendelse

afsagt af Tvistighedsnævnet den 13. oktober 2014 i sag 22.2014

A

v/advokat Klara Hoffritz, HK/Privat

mod

B

v/adv.fm. Anders Toft Hansen, Dansk Industri

I sagens behandling har som faste medlemmer af Tvistighedsnævnet deltaget landsdommer Tine Vuust (formand), advokat Tine Benedikte Skyum (DA) og advokat Ulrik Mayland (LO). Endvidere har som særligt sagkyndige medlemmer deltaget konsulent Erling Maglegaard Sørensen, udpeget af Dansk Industri, og faglig sagsbehandler Vibeke Ansbjerg, udpeget af HK/Privat.

Mellem klageren, A, født den 20. april 1989, og B, blev den 23. august 2011 indgået en uddannelsesaftale, hvorefter A skulle uddannes inden for kontoruddannelserne med uddannelsesperiode fra den 1. september 2011 til den 31. august 2013.

Denne sag drejer sig om, hvorvidt en aftale om gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen er bindende for eleven, og om hun i benægtende fald har krav på godtgørelse for mistet uddannelsesgode.

A har ved sin organisation, HK/Privat, ved klageskrift modtaget den 8. maj 2014 indbragt sagen for Tvistighedsnævnet med påstand om, at indklagede, B, tilpligtes at betale 35.000 kr., subsidiært et mindre beløb, med tillæg af procesrente fra indgivelse af klageskriftet, til betaling sker.

Indklagede har påstået frifindelse.

Sagen har været mundtligt behandlet på Tvistighedsnævnets møde den 6. oktober 2014.

Sagsfremstilling

Eleven var sygemeldt fra den 3. januar til den 22. januar 2012, hvorefter hun begyndte at arbejde igen mellem 2 og 4 timer om dagen med enkelte hele sygedage indimellem. Den 22. februar 2012 blev der afholdt en samtale med eleven, som mundede ud i en mulighedserklæring, hvoraf fremgår bl.a.:

”Vi har aftalt at A møder på arbejde hverdag kl. 8.00 og mindst 2 timer pr. dag. Vi håber arbejdstiden forøges stille og rolig og snakkes ved igen 19.3.12, hvor vi selvfølgelig alle håber A er på fuld tid. Vi har en sundhedssikring hos Danica som giver mulighed for 8 psykologbehandlinger – det anbefaler vi der gøres brug af.”

Fra den 22. februar til den 6. marts 2012 havde eleven 4 hele sygedage og arbejdede de øvrige dage 2,5 – 3 timer pr. dag.

Den 7. marts 2013 underskrev eleven en blanket om ophævelse af uddannelsesaftale med virkning fra den 7. marts 2012, hvori der var afkrydset i feltet ”efter gensidig aftale”. Det fremgår af et brev af samme dato fra B til A bl.a.:

”Fratrædelse/ophævelse af uddannelsesaftale

Efter gensidig aftale hæves den indgåede uddannelsesaftale pr. 07.03.2012. Du er hermed fritstillet og vi udbetaler dig løn til 30.4.2012.”

Ved mail af 8. marts 2012 meddelte HK Sydjylland, at man på baggrund af en henvendelse fra eleven ønskede at drøfte sagen. I mail af 21. marts 2012 protesterede HK Sydjylland mod ophævelsen af uddannelsesaftalen, som man anså for at være sket ensidigt fra virksomhedens side, idet elevens underskrift på ophævelsesblanketten var afgivet under trusler om tilbageholdelse af løn.

Eleven har i forbindelse med forligsdrøftelser i sagen fået udbetalt minimalerstatning i henhold til funktionærlovens § 3.

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun var sygemeldt på grund af depression fra den 3. januar til den 23. januar 2012 og begyndte på arbejdet igen den 26. januar 2012. Hun var glad for at komme tilbage på arbejdet, hvor kollegerne var gode til at tage hånd om hende. Der blev også udvist stor forståelse for hendes problemer under mulighedssamtalen. Den 5. og 6. marts 2012 havde hun influenza. Den 7. marts blev hun ringet op af C, der kaldte hende til et møde med det samme. Søren sagde, at han ikke kunne se nogen fremtid i hende og lagde to papirer foran hende. Af det ene fremgik, at hun var enig i, at uddannelsesforholdet skulle ophøre, og at hun ville få løn til den 30. april 2012. Af det andet fremgik, at hun var uenig i en ophævelse, hvorefter lønnen ville stoppe øjeblikkeligt. Hun skrev under, fordi hun dengang boede alene og havde brug for en indtægt. Hun blev ikke rådet til at søge bistand forinden underskrivelsen. Da mødet var slut, pakkede hun sine ting og forlod arbejdspladsen. Hun kontaktede herefter sin mor og HK. Hun fik det psykisk dårligt og var sygemeldt i et halvt år efter ophævelsen.

C har forklaret bl.a., at han er direktør i B. A havde gennem hele uddannelsesforholdet et højt sygefravær, hvilket man talte med hende om. Han kunne se, at A havde svært ved at nå de mål, der blev sat for hende i mulighedssamtalen. Den 5. marts 2012 fik han at vide, at A ikke ville komme, fordi hun skulle til dyrlæge med sin hund, og han mistede troen på, at hun kunne fuldende sin uddannelse i virksomheden. Han kontaktede herefter Dansk Industri for at få vejledning om juraen i denne situation. Han ville gerne afslutte uddannelsesforløbet og give hende et valg. Under mødet den 7. marts 2012 fortalte han A om reglerne vedrørende ophævelse af uddannelsesaftaler. Han sagde til A, at efter hans opfattelse var virksomheden berettiget til at ophæve uddannelsesaftalen ensidigt på grund af hendes sygefravær, men hvis hun kunne så tvivl herom, ville hun få en erstatning for uberettiget ophævelse. Han havde imidlertid også et andet tilbud, hvor de blev enige om at ophæve uddannelsesaftalen, og hun ville få løn til udgangen af april måned og blive fritstillet. Han sagde, at den sidstnævnte løsning nok så pænere ud på hendes CV. Hun valgte at underskrive den gensidige ophævelse.

Procedure

Klager har til støtte for påstanden gjort gældende, at eleven på tidspunktet for underskrivelsen af den gensidige ophævelse var udsat for et utilbørligt pres. Der er derfor tale om en ugyldig viljeserklæring i medfør af aftalelovens § 29, og ophævelsen må anses for foretaget ensidigt fra virksomhedens side. Ophævelsen var ikke berettiget i elevens sygefravær, og der tilkommer hende derfor en godtgørelse i medfør af erhvervsuddannelseslovens § 65, der under hensyn til det pres, hun var udsat for, passende kan fastsættes til 35.000 kr., uanset at eleven har fået minimalerstatning efter funktionærlovens § 3.

Indklagede har til støtte for frifindelsespåstanden anført, at der under mødet den 7. marts 2012 blev indgået en gyldig aftale om gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen, hvorved eleven fik løn i næsten 2 måneder efter ophævelses tidspunktet. Der er intet grundlag for at tilsidesætte denne aftale som værende ugyldig. Selvom uddannelsesaftalen måtte anses for ophævet ensidigt af virksomheden, ville en sådan ophævelse være berettiget på grund af elevens omfattende sygefravær.

Twistighedsnævnets begrundelse og resultat

3 voterende udtaler:

Vi finder efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at den aftale om gensidig ophævelse af uddannelsesaftalen, som blev indgået under mødet den 7. marts 2012, er ugyldig som følge af et utilbørligt pres fra virksomhedens side.

Vi stemmer derfor for at frifinde virksomheden for det rejste krav.

2 voterende udtaler:

Vi finder, at eleven, der på aftaletidspunktet stod over for risikoen for at miste sin indtægt med øjeblikkelig virkning, og som ikke havde bisidder med til mødet eller på anden måde fik lejlighed til at rådføre sig med nogen før underskrivelsen, ikke er bundet af den indgåede aftale om gensidig ophævelse. Vi har herved også lagt vægt på, at eleven under samtalen ikke fik oplyst, at hun – hvis hun vandt sagen – kunne få minimalerstatning efter funktionærlovens § 3 svarende til 3½ måneds løn ved siden af en godtgørelse i medfør af erhversuddannelsesloven.

Herefter, og i øvrigt af de grunde, der er anført af klager, stemmer vi for at tage klagers påstand til følge.

Der afsiges kendelse efter stemmeflertallet, således at indklagede frifindes.

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

Indklagede, B, frifindes.

Denne kendelse kan inden 8 uger efter nævnets afgørelse indbringes for domstolene. Såfremt sagen indbringes for domstolene, anmoder Tvistighedsnævnet om at blive underrettet herom, ligesom nævnet gerne vil underrettes om rettens afgørelse.