



NOTAT

Notat af 9 2 15 om administration i elevsager efter Højesterets dom 21 januar 2015

Højesteret har den 21. januar 2015 afsagt dom i en sag fra det private arbejdsmarked. Dommen afklarer tvivlen om, hvordan en arbejdsgiver skal forholde sig, når en uddannelsesaftale udløber, mens en elev er på barsel- og forældreorlov.

Selvom sagen er fra det private arbejdsmarked, har dommen også betydning for det kommunale arbejdsmarked. KL anbefaler, at dommens konklusioner følges af kommunerne.

Højesterets dom af 21. januar 2015

Det følger af Højesterets dom:

- at det ikke er frivilligt for arbejdsgiveren, om denne vil forlænge en elevaftale, hvis elevaftalen udløber, mens en elev har orlov i forbindelse med graviditet eller barsel.
- at uddannelsesaftalen i disse situationer skal forlænges, hvis der er behov herfor, for at eleven kan få den nødvendige oplæring og få afsluttet sin uddannelse med et uddannelsesbevis.
- at arbejdsgiveren i kraft af sin pligt til oplæring har en forpligtelse til at søge afklaret, om der er behov for forlængelse af uddannelsesaftalen og om nødvendigt indbringe spørgsmålet for det faglige udvalg.
- at eleven under forlængelsen har krav på elevløn i henhold til de almindelige regler for løn under orlov i forbindelse med graviditet eller barsel.

Den 9. februar 2015

AFB@kl.dk
Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S
Telefon 3370 3778

www.kl.dk
Side 1/4

- at manglende forlængelse i en situation, hvor der er behov herfor, for at eleven kan få afsluttet sin uddannelse, vil være en overtrædelse af ligebehandlingsloven. En sådan godtgørelse fastsættes som udgangspunkt til et beløb, der mindst svarer til 6 måneders løn, men den usikkerhed, der hidtil har hersket omkring fortolkningen af erhvervsuddannelseslovens bestemmelser på dette punkt, gør, at der i den konkrete sag alene er udmålt en godtgørelse svarende til 2 måneders løn.

I forlængelse af Højesterets dom er der fra kommunerne efterspørgsel efter retningslinjer for, hvordan man skal forholde sig i forhold til fremtidige, aktuelle og gamle sager om elever, der skal eller har været på barsel i løbet af elevtiden.

Hvordan skal der forholdes i aktuelle og fremtidige sager

Aktuelle og fremtidige sager er sager, hvor en elev har påbegyndt barsel efter 21. januar 2015.

Dommen slår fast, at en uddannelsesaftale skal forlænges, hvis der er behov herfor, for at eleven kan få afsluttet sin uddannelse trods sin orlov i forbindelse med graviditet eller barsel. Er en forlængelse nødvendig, løber elevforholdet videre, og eleven har ret til elevløn i henhold til de almindelige regler for løn under orlov i forbindelse med graviditet eller barsel.

Den kommunale arbejdsgiver og eleven skal i første række søge at opnå enighed om en forlængelse af uddannelsesperioden, men det er op til den kommunale arbejdsgiver at tage initiativ til at få afklaret, om der er behov for forlængelse i den konkrete sag. I tilfælde af uoverensstemmelser – herunder i forhold til hvor længe det er nødvendigt at forlænge uddannelsesperioden som følge af orloven – skal arbejdsgiver sørge for, at det relevante faglige udvalg behandler sagen.

Det bemærkes, at Højesteret i den konkrete sag har udmålt en godtgørelse på 2 måneders elevløn, hvilket er en relativt beskeden godtgørelse set i forhold til det sædvanlige niveau i sager vedrørende overtrædelse af ligebehandlingsloven. Samme godtgørelsesniveau kan dog ikke forventes i eventuelle fremtidige sager om manglende forlængelse af uddannelsesaftaler ifm. barsels- og forældreorlov. I sådanne sager må forventes et godtgørelsesniveau på mindst 6 måneder. Det skyldes, at Højesteret har begrundet det lave godtgørelsesniveau med, at retstilstanden hidtil har været meget usikker.

Hvordan skal der forholdes i gamle sager

På baggrund af Højesterets dom anbefaler KL, at kommunerne genoptager sager, som har været forelagt et fagligt udvalg, og hvor der i udvalget er udarbejdet et uenighedsreferat med henblik på at søge sagerne forligt ved betaling af 2 måneders elevløn til hver enkelt elev.

Et godtgørelsesniveau på 2 måneders elevløn svarer til det niveau, som udmåles i Tvistighedsnævnet ved uberettiget ophævelse af en elevkontrakt

KL anbefaler endvidere kommuner, som har kendskab til lokale sager, hvor der er konstateret uenighed om forlængelsesspørgsmålet, at søge disse sager forligt ved betaling af en godtgørelse på 2 måneders elevløn til hver enkelt elev.

Sager, som er afsluttet i enighed mellem kommune og elev, skal ikke genoptages, og der skal ikke betales godtgørelse i sager, hvor kommune og elev fx konkret har afviklet en uddannelsesaftale af andre grunde end barsels- og forældreorlov.

Ingen renter

Der skal ikke betales renter af beløbet til eleverne.

Ingen løn

Der skal ikke betales løn for den periode, hvor disse elever har været på barselsdagpenge. Det skyldes, at der ved betaling af en godtgørelse på 2 måneders elevløn gøres op med alle krav med relation til en manglende forlængelse af en uddannelsesaftale.

Ingen godtgørelse i øvrigt efter erhvervsuddannelsesloven

Højesteret slår i dommen fast, at eleven ikke har krav på godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven for uberettiget opsigelse oveni godtgørelsen for manglende forlængelse af uddannelsesaftalen.

5 års forældelse

Forældelsesloven gælder for sager om manglende forlængelse af uddannelsesaftaler ifm. barsels- og forældreorlov. KL opfordrer derfor til, at sager, som inden for de seneste 5 år, er blevet forhandlet lokalt i kommunen eller i det faglige udvalg, og som er endt i uenighed, genoptages.

Tidligere elever der selv henvender sig til kommunen

Tidligere elever, hvis uddannelsesaftale ikke er blevet forlænget ifm. barsels- eller forældreorlov, som selv henvender sig til kommunen, skal stilles på samme måde som elever, hvis sager har været forhandlet lokalt eller i det

faglige udvalg. Det er KL's anbefaling, at disse sager også søges forligt ved betaling af 2 måneders elevløn til eleven.

Sygdom

Højesteret har alene taget stilling til sager om manglende forlængelse ifm. barsels- og forældreorlov. Der kan således ikke udledes noget om, hvordan kommunerne skal forholde sig i sager, hvor en elev er længerevarende syg. Her er det KL's anbefaling, at kommunerne fortsætter hidtidig praksis.

Baggrund

Højesterets dom af 21. januar 2015 vedrørte et elevforhold hos en privat arbejdsgiver og drejede sig om en gartner elev, hvis uddannelsesaftale udløb under hendes barselsorlov. Elevens arbejdsgiver tilbød ikke før udløbet af hendes uddannelsesaftale, at hun kunne gennemføre den resterende del af uddannelsesforløbet efter endt orlov, men tilbød forlængelse inden fraværperiodens udløb.

Dommen fortolkede erhvervsuddannelseslovens § 58, som har følgende ordlyd:

”§ 58. Eleven og virksomheden kan indgå aftale om forlængelse af uddannelsestiden med et bestemt tidsrum, hvis eleven

...

3) har orlov i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption efter lovgivningen herom.

...

Stk. 3 Er der ikke enighed mellem eleven og virksomheden om forlængelse i anledning af fraværperioder som nævnt i stk. 1, kan det faglige udvalg efter anmodning fra en af parterne forlænge uddannelsestiden med et af udvalget fastsat tidsrum.”

Sagen blev prøvet i både Tvistighedsnævnet og ved Østre Landsret, som gav den private arbejdsgiver medhold i, at uddannelsesaftalen ikke skulle forlænges. Med Højesterets dom af 21. januar 2015 er retstillingen endelig blevet fastlagt.