



Arbejdsgiver har pligt til at forlænge erhvervsuddannelsesaftale ved barselsorlov

Højesteret har fastslået, at en elev havde ret til at få forlænget sin erhvervsuddannelsesaftale, som udløb under hendes graviditet. Det var desuden arbejdsgivers pligt at søge afklaret, om eleven ønskede at forlænge uddannelsesaftalen.

Sagens faktum

En gartner elev blev gravid under sit uddannelsesforløb. Erhvervsuddannelsesaftalen nåede at udløbe, mens eleven var på graviditets- og barselsorlov. Eleven anmodede ikke om forlængelse af uddannelsesaftalen, og arbejdsgiveren tilbød ikke forlængelse, hvilket medførte, at ansættelsesforholdet ophørte.

Under retssagen gjorde eleven gældende, at arbejdsgiveren var forpligtet til at forlænge elevens uddannelsesaftale efter erhvervsuddannelsesloven § 58. I forlængelse heraf krævede eleven godtgørelse for overtrædelse af erhvervsuddannelsesloven og ligebehandlingsloven.

Højesterets dom

Twistlighedsnævnet og Landsretten frifandt arbejdsgiveren for overtrædelserne, hovedsageligt med den begrundelse, at eleven ikke selv havde fremsat anmodning om forlængelse af uddannelsesaftalen.

Højesteret kom frem til det modsatte resultat. Højesteret fastslog, at erhvervsuddannelsesloven pålagde arbejdsgiveren en pligt til oplæring af eleven, hvilket medførte en forpligtelse for arbejdsgiveren til at søge afklaret, om der var behov for forlængelse af erhvervsuddannelsesaftalen.

Højesteret fandt derfor, at arbejdsgiveren havde overtrådt erhvervsuddannelsesloven samt ligebehandlingsloven.

Godtgørelsen for overtrædelse af ligebehandlingsloven blev fastsat til 40.000 kr., svarende til ca. 2 måneders løn. Dette var en fravigelse af sædvanlig praksis om fastsættelse af godtgørelse, som normalt svarer til minimum 6 måneders løn. Fravigelsen skyldtes betydelig retsikkerhed omkring erhvervsuddannelsesloven § 58. Der blev ikke tilkendt godtgørelse for uberettiget opsigelse efter erhvervsuddannelsesloven, da dette ville medføre dobbelt kompensation for de samme forhold.

Bemærkninger

Dommen fastslår, at arbejdsgiver som følge af sin oplæringspligt, har pligt til, af egen drift, at søge afklaret, om en elev ønsker en forlængelse af uddannelsesaftalen grundet graviditet. Det er derfor vigtigt, at arbejdsgivere iagttager denne handlepligt.

Desuden viser dommen, at i tilfælde med overtrædelse af både erhvervsuddannelsesloven og ligebehandlingsloven, tilkendes der ikke godtgørelse efter begge regelsæt, hvis de kompenserer for de samme forhold.

Ved fremtidige overtrædelser må det forventes, at godtgørelsen fastsættes efter sædvanlig praksis, dvs. minimum 6 måneders løn, da den tidligere retsikkerhed omkring erhvervsuddannelsesloven § 58 nu er afklaret med Højesterets dom.



Spørgsmål kan rettes til
Advokat (H), partner
Morten Jensen
mj@drachmann.com

