

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over lærlinge- og elevtvistigheder (erhvervsuddannelsesloven §§ 63-65, Tvistighedsnævnet)

Tvistighedsnævnets afgørelser om ophævelse, godtgørelse og lønkrav under uddannelsesaftaler

Version 1 Opdateret 6. jun. 2026 12 afgørelser · 2006-2023

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Tvistigheder mellem elever/lærlinge og oplæringsvirksomheder under en erhvervsuddannelsesaftale afgøres af Tvistighedsnævnet efter [erhvervsuddannelseslovens §§ 63-65](#). Nævnet er den eksklusive primære instans for sådanne tvistigheder og kan tilkende godtgørelse, ophæve aftalen og fastsætte erstatning. Praksis viser et tydeligt mønster, hvor virksomhedens væsentlige misligholdelse – typisk manglende oplæring, manglende løn eller krænkende behandling – udløser godtgørelse i størrelsesordenen 30.000-50.000 kr. til eleven, mens ophævelse i prøvetiden som hovedregel kan ske frit, medmindre den strider mod ligebehandlingslovgivningen. Nævnets afgørelser kan indbringes for domstolene inden 8 uger, og Højesteret har i flere principielle sager taget stilling til bl.a. pensionskrav, skattepligt af godtgørelse og nævnets kompetencegrænser.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Tvistigheder mellem elev/lærling og oplæringsvirksomhed kan alene indbringes for det faglige udvalg og derefter Tvistighedsnævnet – ikke direkte for domstolene (erhvervsuddannelsesloven § 63, stk. 3).
- 02** Tvistighedsnævnet kan tilkende godtgørelse, erstatning og ophæve uddannelsesaftaler efter erhvervsuddannelsesloven § 65, stk. 1.
- 03** Nævnets afgørelser kan fuldbyrdes som domme og indbringes for domstolene inden 8 uger efter afgørelsen (§ 65, stk. 3-4).
- 04** De første 3 måneder af oplæringstiden er prøvetid, hvor begge parter frit kan ophæve aftalen uden begrundelse og varsel – skoleophold medregnes ikke (§ 60, stk. 2).
- 05** Efter prøvetiden kan uddannelsesaftalen kun ophæves ved væsentlig misligholdelse eller bristede forudsætninger (§ 61, stk. 1-2), og ophævelsen skal ske inden 1 måned efter kendskab til forholdet.
- 06** Godtgørelse til elev ved virksomhedens uberettigede ophævelse fastsættes i praksis til ca. 30.000 kr. og kan forhøjes skønsmæssigt ved grov misligholdelse.

- 07 Godtgørelse til virksomhed ved elevens uberettigede ophævelse er typisk en halv måneds elevløn.
- 08 Lønnen til elever skal mindst svare til den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet (§ 55, stk. 2), uanset om virksomheden selv er overenskomstdækket.
- 09 Ophævelse i prøvetiden af en gravid elev er ikke fri for retlig prøvelse – ligebehandlingsloven § 9 finder fortsat anvendelse, og bevisbyrden påhviler virksomheden.
- 10 Nævnet kan tilkende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, forskelsbehandlingsloven, ligebehandlingsloven og erstatningsansvarsloven (tortgodtgørelse) ved siden af erhvervsuddannelsesloven.
- 11 Godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven § 65 er skattepligtig efter ligningslovens § 7 U, da den sidestilles med fratrædelsesgodtgørelser efter funktionærlovens § 2 b (Højesteret, BS-29056/2019-HJR).
- 12 Tvistighedsnævnets sammensætning med ad hoc-medlemmer skal afspejle de forhandlingsberettigede organisationer bag den konkrete uddannelsesaftale – fejl heri kan medføre ugyldighed.
- 13 Fra 1. januar 2026 skal sager om seksuel chikane prioriteres og behandles forud for nævnets øvrige sager (§ 64, stk. 6, som ændret ved lov af 17. december 2025).
- 14 Ved seksuel chikane kan eleven se bort fra den normale 1-månedes ophævelsesfrist i § 61, stk. 3, 2. pkt.

§ 1 Lovgrundlag: Uddannelsesaftalens uopsigelighed og undtagelser

Uddannelsesaftalen mellem elev/lærling og oplæringsvirksomhed er reguleret i [erhvervsuddannelseslovens § 60](#). Udgangspunktet er klart: en uddannelsesaftale **kan ikke opsiges** af aftalens parter, jf. [§ 60, stk. 1](#). Dette afspejler lovgivers hensigt om at beskytte elevens uddannelsesforløb.

Fra dette udgangspunkt gælder to væsentlige undtagelser:

- **Prøvetiden** ([§ 60, stk. 2](#)): De første 3 måneder af oplæringstiden betragtes som prøvetid, hvori enhver af parterne kan opsige aftalen **uden angivelse af grund og uden varsel**. Skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, og fravær af de grunde, der er nævnt i [§ 58, stk. 1](#) (f.eks. sygdom), forlænger prøvetiden tilsvarende ([§ 60, stk. 3](#)).
- **Væsentlig misligholdelse eller bristede forudsætninger** ([§ 61, stk. 1-2](#)): Efter prøvetiden kan aftalen kun hæves, hvis en part *væsentligt* misligholder sine forpligtelser, eller en *væsentlig* forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister. Ophævelsen skal ske **inden 1 måned** efter, at den hævende part fik eller burde have fået kendskab til forholdet ([§ 61, stk. 3](#)). En undtagelse er indført for sager om seksuel chikane, hvor der kan ses bort fra 1-månedes-fristen ([§ 61, stk. 3, 2. pkt.](#), indsat ved lov af 17. december 2025).

Forarbejderne til den oprindelige lov fra 1989 understreger, at bestemmelserne svarer til de tidligere efg-rets bekendtgørelsers regler og knytter hæveadgangen til *væsentlig* misligholdelse – en kvalificeret standard, der kræver mere end blot mindre uoverensstemmelser.

Tvistighedsnævnet kan ophæve aftalen, tilkende erstatning og godtgørelse efter [erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 1](#). Denne kompetence blev udtrykkeligt lovfæstet ved 2012-reformen for at kodificere nævnets hidtidige praksis med at tilkende godtgørelser. Som forarbejderne til 2012-ændringen formulerer det:

Det foreslås, at det klart kommer til at fremgå af erhvervsuddannelsesloven, at Tvistighedsnævnet kan tilkende godtgørelse. Der kan for eksempel være tale om godtgørelse i henhold til ansættelsesbevisloven, ligestillingsloven, forskelsbehandlingsloven eller erstatningsansvarsloven (tortgodtgørelse). Herved bliver der udtrykkelig hjemmel til, at Tvistighedsnævnet kan fortsætte sin hidtidige praksis.

LOV

[Erhvervsuddannelsesloven § 60, stk. 1-3](#)[Erhvervsuddannelsesloven § 61, stk. 1-3](#)[Erhvervsuddannelsesloven § 65, stk. 1](#)

§ 2 Tvistighedsnævnets kompetence, sammensætning og procedure

Tvistighedsnævnet er etableret efter [erhvervsuddannelseslovens § 63](#) og er **den eksklusive primære instans** for tvistigheder mellem elev og virksomhed. Processen følger en obligatorisk trinsmodel:

1. **Forligsforsøg i det faglige udvalg** ([§ 63, stk. 1](#)): Tvistigheden skal først forelægges det faglige udvalg, der skal søge at tilvejebringe forlig.
2. **Indbringelse for Tvistighedsnævnet** ([§ 63, stk. 2](#)): Kan forlig ikke opnås, kan tvistigheden indbringes for nævnet.
3. **Tvistigheder kan ikke indbringes direkte for domstolene** ([§ 63, stk. 3](#)) – dette er et absolut processuelt krav.

Nævnets sammensætning efter [§ 64](#) afspejler den partsrepræsentative model: 1 formand der skal være **landsdommer** + 2 faste medlemmer beskikket efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). For hver sag tiltrædes nævnet af 2 ad hoc-medlemmer udpeget af de **forhandlingsberettigede organisationer** inden for det pågældende uddannelsesområde ([§ 64, stk. 4](#)). Afgørelsen træffes ved stemmeflertal – er der ikke absolut flertal, er **formandens stemme udslagsgivende**, jf. [bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 25](#).

Sammensætningskravet har principiel betydning: I [BS-3501/2004-OLR](#) fastslog Østre Landsret, at to Tvistighedsnævnets-kendelser var **ugyldige**, fordi ad hoc-medlemmerne var udpeget af HORESTA og RBF/3F i stedet for de organisationer, hvis overenskomster faktisk var aftalt i uddannelsesaftalerne. Landsretten udtalte:

Der er hverken efter bestemmelsens ordlyd eller forarbejderne hertil sikre holdepunkter for at forstå bestemmelsen således, at adgangen til at udpege ad hoc medlemmer er begrænset til alene at tilkomme forhandlingsberettigede organisationer, der er repræsenteret i det faglige udvalg eller er medlemmer af LO og DA.

Da nævnets afgørelser blev erklæret ugyldige, var der ingen gyldig afgørelse at efterprøve, og landsretten afviste de materielle påstande med henvisning til, at sagen måtte genindbringes for nævnet med korrekt sammensætning.

Formanden kan beslutte skriftlig sagsbehandling ([§ 64, stk. 5](#)) – en mulighed indført ved 2012-reformen for at effektivisere sagsgangene, navnlig i sager hvor indklagede virksomhed er gået konkurs eller nægter at møde.

Nævnets afgørelser kan fuldbyrdes som domme (§ 65, stk. 3) og indbringes for domstolene inden **8 uger** (§ 65, stk. 4).

LOV

Erhvervsuddannelsesloven § 63, stk. 1-3

Erhvervsuddannelsesloven § 64, stk. 1-6

Erhvervsuddannelsesloven § 65, stk. 3-4

PRAKSIS Landsretten · Ugyldighed af Tvistighedsnævnets afgørelser grundet mangelfuld sammensætning

15.11.2006

§ 3 Ophævelse i prøvetiden – hovedregler og begrænsninger

I prøvetiden (de første 3 måneder af oplæringstiden) kan begge parter ophæve uddannelsesaftalen uden begrundelse og uden varsel efter [erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2](#). Denne frie ophævelsesret er bred, og nævnet har i flere sager fastslået, at ophævelsesretten i prøvetiden også gælder **før tiltrædelse** af den faktiske oplæring.

I [19/06979](#) (klinikassistentelev) ophævede tandlægeklubben aftalen før praktikperiodens start, fordi virksomheden ikke havde råd til et overenskomstbestemt tillæg for erhvervs erfaring. Nævnets flertal (3-2) fandt, at da virksomheden kunne opsigte aftalen uden varsel på den første arbejdsdag, måtte den også være berettiget til at opsigte den før praktikperiodens start – i overensstemmelse med Højesterets dom af 7. september 2016 (U.2017.24H).

Den frie ophævelsesret i prøvetiden er dog **ikke ubegrænset**:

- **Ligebehandlingsloven finder fortsat anvendelse:** Selvom ophævelse i prøvetiden ikke kræver begrundelse, kan ophævelsen anfægtes, hvis den reelt er begrundet i graviditet, barsel eller andre beskyttede grunde. Bevisbyrden påhviler i så fald virksomheden, jf. ligebehandlingsloven § 16, stk. 4.
- **Beregning af prøvetidens udløb** kan give anledning til tvist. I [23/04538](#) (detailhandelselev) bestred eleven, at ophævelsen den 15. december 2022 lå inden for prøvetiden, idet hun fastholdt en startdato den 6. september 2022. Virksomheden hævdede, at startdatoen var udskudt til den 19. september 2022, og udarbejdede et tillæg til uddannelsesaftalen i forbindelse med ophævelsen. Nævnets flertal lagde den originale startdato til grund – bl.a. fordi lønsedlen og ophævelsesblanken begge angav den 6. september – og fandt ophævelsen uberettiget.
- **Skoleophold medregnes ikke:** Prøvetiden suspenderes under skoleophold, hvilket kan forlænge den faktiske prøveperiode.

LOV

Erhvervsuddannelsesloven § 60, stk. 2-3

Ligebehandlingsloven § 9

Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4

PRAKSIS Tvistighedsnævnet · Ophævelse af uddannelsesaftale - prøvetid og ligebehandling

12.10.2023

Tvistighedsnævnet · Sag om godtgørelse og erstatning efter ophævelse af uddannelsesaftale

27.01.2020

§ 4 Virksomhedens misligholdelse – manglende løn, oplæring og dårligt arbejdsmiljø

Virksomhedens væsentlige misligholdelse er den hyppigste grund til, at eleven ophæver uddannelsesaftalen efter [erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 1](#). Tvistighedsnævnets praksis viser et klart mønster af typesituationer:

Manglende lønudbetaling er den mest klassiske misligholdelsesgrund. I [19/05966](#) ophævede en VVS-lærling sin uddannelsesaftale, fordi virksomheden over en længere periode ikke udbetalte løn. Virksomheden var gået konkurs, og konkursboet ønskede ikke at indtræde i sagen. Nævnet tilkendte eleven godtgørelse for uberettiget ophævelse samt efterbetaling af manglende løn, feriegodtgørelse og pension – i alt ca. 93.000 kr. i lønkrav plus godtgørelse.

Manglende oplæring og dårligt arbejdsmiljø kan også udgøre væsentlig misligholdelse. I [20/13010](#) (advokatsekretærelev) havde virksomheden pålagt eleven en faktisk arbejdstid på 50-60 timer om ugen – væsentligt over de aftalte 42 timer ekskl. frokost – uden tidsregistrering. Eleven sygemeldte sig med stress, og virksomheden opsagde derefter uddannelsesaftalen. Nævnet tilkendte bl.a. godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen, godtgørelse for overtrædelse af arbejdstidsloven og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis – et samlet krav på 361.786,79 kr.

Typiske godtgørelsesniveauer ved virksomhedens misligholdelse følger af nævnets faste praksis:

Forhold	Typisk godtgørelse
Uberettiget ophævelse fra virksomheden	ca. 30.000 kr.
Forhøjet ved grov misligholdelse	Op til 50.000 kr. eller mere
Mangelfuldt ansættelsesbevis	10.000-20.000 kr.
Overtrædelse af arbejdstidsloven	Varierende, op til 25.000 kr.

Disse niveauer er fastlagt i forarbejderne til 2012-reformen, som beskriver: "Tvistighedsnævnets praksis i forbindelse med elevers erstatningskrav er at tilkende et fast beløb, som for tiden er på 30.000 kr.

Erstatningsbeløbet er under henvisning til karakteren af arbejdsgivers misligholdelse i en række sager blevet forhøjet skønsmæssigt på baggrund af sagernes konkrete omstændigheder."

LOV

[Erhvervsuddannelsesloven § 55, stk. 2](#)

[Erhvervsuddannelsesloven § 61, stk. 1](#)

[Erhvervsuddannelsesloven § 65, stk. 1](#)

PRAKSIS

Tvistighedsnævnet · Lønkrav, godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale, overtrædelse af arbejdstidsloven og mangelfuldt ansættelsesbevis

03.01.2022

Tvistighedsnævnet · Godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale og manglende løn

07.01.2020

§ 5 Lønkrav, pension og overenskomstmæssig mindsteløn

Et af de hyppigste tvistepunkter i Tvistighedsnævnet er lønkrav – herunder efterbetaling af løn, pension, feriegodtgørelse og særlig opsparing. Retsgrundlaget er [erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2](#), der fastsætter:

Lønnen skal mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet.

Dette gælder **uanset om virksomheden selv er overenskomstdækket**. I [01.2023](#) (bygningssnedkerlærling) havde virksomheden hverken angivet den korrekte overenskomst i uddannelsesaftalen eller betalt den overenskomstmæssige løn. Den første aftale manglede overenskomsthenviisning; den anden angav en forkert

overenskomst. Nævnet tilkendte lærlingen efterbetaling af løn, pension og feriegodtgørelse samt 20.000 kr. i godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

I [15.2017](#) (tømrerlærling) var virksomheden gået konkurs, og lærlingen blev overdraget til en ny virksomhed som led i en virksomhedsoverdragelse. Lærlingen modtog aldrig et tillæg til sin uddannelsesaftale. Nævnet tilkendte et samlet krav på 112.175,93 kr. i efterbetaling af løn, pension og feriegodtgørelse samt 10.000 kr. for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Pensionskravene har principiel karakter. Højesteret fastslog i [Sag 337/2012](#) (økonomelev hos Clear Channel), at arbejdsgiverens udbetaling af medarbejderdelen af pensionsbidraget som løn **ikke har frigørende virkning** – beløbet skal indbetales til pensionsordningen. Højesteret fastslog, at begrebet "løn" i lovens forstand omfatter pensionsordninger fastsat i kollektive overenskomster, og at Tvistighedsnævnet havde kompetence til at behandle kravet.

Efter [bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 25](#) kan nævnet ved kendelse tilkende den skadelidte erstatning og godtgørelse. I praksis forelægges lønberegninger baseret på den relevante overenskomst, og nævnet foretager en konkret vurdering af det opgjorte krav.

LOV	Erhvervsuddannelsesloven § 55, stk. 2	Erhvervsuddannelsesloven § 65, stk. 1	
PRAKSIS	Højesteret · Krav på efterbetaling af pensionsbidrag til elev trods udbetaling som løn		20.08.2014
	Tvistighedsnævnet · Krav om løn og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis til bygningssnedkerlærling		08.06.2023
	Tvistighedsnævnet · Efterbetaling af løn og godtgørelse til tømrerlærling efter virksomhedsoverdragelse		23.10.2017

§ 6 Graviditet, barsel og ligebehandling i prøvetiden

Et af de mest kontroversielle emner i Tvistighedsnævnets praksis er samspillet mellem den frie ophævelsesret i prøvetiden og ligebehandlingslovens forbud mod afskedigelse på grund af graviditet. Selvom [erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2](#) tillader ophævelse uden begrundelse i prøvetiden, er eleven fortsat beskyttet af [ligebehandlingslovens § 9](#).

I [20/10480](#) (tandklinikassistentelev under COVID-19) meddelte eleven sin graviditet den 12. marts 2020 – dagen efter statsministerens nedlukningsannoncering. Virksomheden ophævede uddannelsesaftalen den 17. marts 2020, mindre end en time efter at eleven havde orienteret om sin graviditetsbetingede sygdom. Nævnets **flertal** (3-2) fandt, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen ikke skyldtes graviditeten, og tilkendte **6 måneders løn** (89.586,90 kr.) i godtgørelse.

Flertallet lagde bl.a. vægt på:

- Den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem meddelelsen om graviditet og ophævelsen
- At virksomheden ikke dokumenterede, at den anden elev blev opsagt samtidig
- At trepartsaftalerne om lønkomensation allerede var indgået eller forestående
- At virksomheden i april 2020 ansatte nye elever uden at tilbyde genansættelse

I den parallelle sag [20/11164](#) (voksenelev, ligeledes tandklinik under COVID-19) nåede nævnets flertal det **modsatte resultat**: virksomheden havde løftet bevisbyrden, da den vanskelige økonomiske situation var reel, og da trepartsaftalen for elever først blev indgået efter ophævelsen.

De to sager illustrerer, at **vurderingen er konkret og bevismæssig** – der gælder ingen automatisk beskyttelse eller automatisk frifindelse. Afgørende momenter er:

- Tidsmæssig sammenhæng mellem graviditetsmeddelelse og ophævelse
- Virksomhedens dokumenterede økonomiske situation
- Om andre medarbejdere blev afskediget af samme grund
- Tilgængelighed af offentlige støtteordninger (lønkompensation)
- Om virksomheden efterfølgende ansatte nye elever

I [23/04538](#) (detailhandelselev) ophævede virksomheden aftalen med henvisning til "ustabilitet" – herunder fravær i forbindelse med en abort. Nævnet fandt, at dette gav anledning til at formode forskelsbehandling efter [ligebehandlingslovens § 16 a](#), og da virksomheden ikke løftede bevisbyrden, tilkendte nævnet **138.000 kr.** (6 måneders løn) efter ligebehandlingsloven. Nævnet bemærkede, at eleven kun kan modtage **én godtgørelse** for ophævelsen og valgte den, der stillede eleven bedst.

For den nærmere afgrænsning af graviditets- og barselsbeskyttelsen ved ophævelse af uddannelsesaftaler, se [graviditet-barsel-afskedigelse](#).

LOV

[Erhvervsuddannelsesloven § 60, stk. 2](#)[Ligebehandlingsloven § 9](#)[Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4](#)[Ligebehandlingsloven § 16a](#)

PRAKSIS	Twistighedsnævnet · Ophævelse af uddannelsesaftale - prøvetid og ligebehandling	12.10.2023
	Twistighedsnævnet · Godtgørelse efter ligebehandlingsloven - afskedigelse af gravid voksnelev under COVID-19	16.11.2021
	Twistighedsnævnet · Godtgørelse efter ligebehandlingsloven pga. afskedigelse af gravid tandklinikassistentelev	01.11.2021

§ 7 Skattepligt af godtgørelse og Højesterets principielle afgørelser

Højesteret har taget stilling til flere principielle spørgsmål om godtgørelser efter erhvervsuddannelsesloven:

Skattepligt af godtgørelse: I [BS-29056/2019-HJR](#) fastslog Højesteret, at en godtgørelse på 15.000 kr. tilkendt for uberettiget ophævelse af en uddannelsesaftale var **fuldt skattepligtig** efter [ligningslovens § 7 U](#). Retten fastslog, at godtgørelser efter [erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 1](#) i det væsentlige kompenserer for samme forhold som godtgørelser efter [funktionærlovens § 2 b](#):

Om godtgørelser efter [funktionærlovens § 2 b](#) er det ved Højesterets dom af 19. februar 2018 (UfR 2018.1766) fastslået, at de i det væsentlige kompenserer for samme forhold som godtgørelser efter [erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 1](#). Højesteret tiltræder derfor, at godtgørelser efter [§ 65, stk. 1](#), ydet som følge af ophævelse af en uddannelsesaftale skal stilles på samme måde efter [ligningslovens § 7 U](#) som godtgørelser efter bl.a. [funktionærlovens § 2 b](#).

Højesteret afviste, at godtgørelsen havde karakter af tortgodtgørelse efter erstatningsansvarsloven § 26, da ophævelsen ikke udgjorde en retsstridig krænkelse af elevens frihed, fred, ære eller person.

Pensionsbidrag: I [Sag 337/2012](#) fastslog Højesteret – med ændring af landsrettens dom – at en arbejdsgiver **ikke opnår frigørende virkning** ved at udbetale medarbejderdelen af pensionsbidraget som løn i stedet for at indbetale det til en pensionsordning. Sagen illustrerer, at Tvistighedsnævnets kompetence efter [erhvervsuddannelseslovens § 63](#) og [§ 65](#) omfatter pensionskrav fastsat ved kollektiv overenskomst.

Disses principielle afgørelser har direkte betydning for Tvistighedsnævnets praksis og for rådgivningen af elever og virksomheder.

LOV	Erhvervsuddannelsesloven § 65, stk. 1	Erstatningsansvarsloven § 26	Ligningsloven § 7u
PRAKSIS	Højesteret · Skattepligt af godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftale i forhold til ligningslovens § 7u		04.02.2020
	Højesteret · Krav på efterbetaling af pensionsbidrag til elev trods udbetaling som løn		20.08.2014

§ 8 Seksuel chikane – ny prioriteringsordning fra 2026

Ved lov af 17. december 2025 (ikrafttræden 1. januar 2026) er der indført to væsentlige ændringer for sager om seksuel chikane i uddannelsesforhold:

- 1. Prioriteret sagsbehandling (§ 64, stk. 6):** Erhvervsministeren bemyndiges til at fastsætte regler om, at Tvistighedsnævnet skal behandle sager vedrørende seksuel chikane **forud for nævnets øvrige sager**. Forarbejderne til ændringen præciserer:

Den foreslåede ændring vil indebære, at erhvervsministeren i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet [...] skal etablere den nødvendige hjemmel til, at Tvistighedsnævnet vil skulle behandle sager vedrørende seksuel chikane forud for nævnets øvrige sager.

Herunder kan der fastsættes regler om fortrolighed i sagsbehandlingen.

- 2. Udvidet ophævelsesfrist (§ 61, stk. 3, 2. pkt.):** I sager om seksuel chikane, hvor eleven hæver uddannelsesaftalen, kan der ses bort fra den normale 1-månedes frist for at gøre ophævelsesgrunden gældende. Dette skal ses i lyset af, at ofre for seksuel chikane ofte har behov for længere betænkningstid.

Ændringerne udmønter en trepartsaftale og skal sikre en ensartet samt særlig hurtig og fortrolig proces for tvistigheder vedrørende seksuel chikane. Forarbejderne bemærker dog, at prioriteringen af disse sager kan medføre længere sagsbehandlingstid for nævnets øvrige sager, herunder sager om mobning, vold og forskelsbehandling.

Pr. 6. juni 2026 er der ingen vedtagne-men-ikke-konsoliderede ændringer af erhvervsuddannelsesloven ud over de allerede konsoliderede.

LOV	Erhvervsuddannelsesloven § 61, stk. 3	Erhvervsuddannelsesloven § 64, stk. 6
-----	---	---

§ 9 Afgrænsning og samspil med andre fora

Tvistighedsnævnets kompetence afgrænses af flere naboinstitutioner:

- **Faglig voldgift:** Når en faglig organisation rejser sag om **overenskomstoverholdelse** på elevens vegne – f.eks. om fortolkning af en kollektiv overenskomst – kan spørgsmålet afgøres fagretligt. Tvistighedsnævnet kan dog kun tage stilling til overenskomstfortolkning, hvis nævnets **faste medlemmer er enige** om det (§ 65, stk. 2). Denne kompetenceafgrænsning afspejler, at fortolkning af kollektive overenskomster normalt hører under arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Se nærmere [faglig-voldgift](#).
- **Arbejdsretten:** Kollektive overenskomstbrud – fx hvor en virksomhed systematisk underbetaler alle sine elever i strid med en overenskomst – hører under Arbejdsretten, ikke Tvistighedsnævnet. Se [overenskomstovertraedelse](#).
- **Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder (§ 47):** Klager over de faglige udvalgs godkendelse eller nægtelse af godkendelse af virksomheder som læresteder hører under dette nævn, ikke Tvistighedsnævnet.
- **Arbejdsmiljøklagenævnet:** Sager om arbejdsmiljøpåbud – fx manglende sikkerhedsudstyr eller krænkende handlinger under arbejdsmiljøloven – hører under [arbejdsmiljøloven](#), men de faktiske forhold kan samtidig udgøre en misligholdelse af uddannelsesaftalen, der kan påkendes af Tvistighedsnævnet.
- **Domstolene** er kun kompetente **efter** Tvistighedsnævnets afgørelse, og kun inden for 8-ugers fristen i § 65, stk. 4. Direkte sagsanlæg uden forudgående nævnsbehandling afvises, som Østre Landsret fastslog i BS-3501/2004-OLR.

LOV

Erhvervsuddannelsesloven § 63, stk. 3

Erhvervsuddannelsesloven § 65, stk. 2, 4

PRAKSIS

Landsretten · Ugyldighed af Tvistighedsnævnets afgørelser grundet mangelfuld sammensætning

15.11.2006

§ 10 Sammenfatning: Centrale retningslinjer fra praksis

Tvistighedsnævnets praksis tegner et klart billede af de retlige rammer for uddannelsesaftaler:

For virksomheder:

- Uddannelsesaftalen er **uopsigelig** efter prøvetiden – ophævelse kræver kvalificeret misligholdelse
- Løn skal altid mindst svare til den overenskomstfastsatte sats, uanset virksomhedens egne overenskomstforhold
- Ophævelse af en gravid elevs aftale – selv i prøvetiden – kræver dokumentation for, at graviditeten ikke var årsag
- Mangelfulde ansættelsesbeviser udløser selvstændig godtgørelse på typisk 10.000-20.000 kr.
- Nævnets afgørelser har retskraft som domme og kan tvangsfuldbyrdes

For elever:

- Tvistigheder **skal** først forelægges det faglige udvalg – direkte sagsanlæg ved domstolene afvises
- Godtgørelse for virksomhedens uberettigede ophævelse er ca. 30.000 kr. som udgangspunkt, forhøjet ved grov misligholdelse
- Godtgørelse er skattepligtig efter [ligningslovens § 7 U](#)
- Ophævelsesfrist efter prøvetiden er 1 måned fra kendskab til misligholdelsen – overskrides fristen, fortabes retten (undtagen ved seksuel chikane)

- Eleven kan kun modtage **én godtgørelse** for ophævelsen og bør vælge den højeste (f.eks. ligebehandlingslovens godtgørelse frem for [erhvervsuddannelseslovens](#))

For rådgivere:

- Kontrollér altid nævnets sammensætning – fejl i ad hoc-medlemmers udpegning kan medføre ugyldighed
- Sager om seksuel chikane prioriteres fra 2026 og behandles fortroligt
- Domstolsindbringelse skal ske inden 8 uger – fristen er absolut

LOV

[Erhvervsuddannelsesloven § 60, stk. 1-3](#)

[Erhvervsuddannelsesloven § 61, stk. 1-3](#)

[Erhvervsuddannelsesloven § 63, stk. 1-3](#)

[Erhvervsuddannelsesloven § 65, stk. 1-4](#)

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Erhvervsuddannelsesloven § 55	stk. 2	Erhvervsuddannelsesloven § 60	stk. 1-3
Erhvervsuddannelsesloven § 61	stk. 1-3	Erhvervsuddannelsesloven § 63	stk. 1-3
Erhvervsuddannelsesloven § 64	stk. 1-6	Erhvervsuddannelsesloven § 65	stk. 1-4

MATERIALE Citerede afgørelser

12 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

2

04.02.2020 Skattepligt af godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftale i forhold til ligningslovens § 7u [bs-29056-2019-hjr](#)

20.08.2014 Krav på efterbetaling af pensionsbidrag til elev trods udbetaling som løn [337-2012](#)

LANDSRETTE · ANKEINSTANS

1

15.11.2006 Ugyldighed af Tvistighedsnævnets afgørelser grundet mangelfuld sammensætning [4527-5428](#)

TVISTIGHEDSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

9

12.10.2023 Ophævelse af uddannelsesaftale - prøvetid og ligebehandling [23/04538](#)

08.06.2023 Krav om løn og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis til bygningssnedkerlærling [01.2023](#)

08.06.2023 Godtgørelse efter ligebehandlingsloven og efterbetaling af løn i forbindelse med ophævelse af uddannelsesaftale [22/15267](#)

03.01.2022 Lønkrav, godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale, overtrædelse af arbejdstidsloven og mangelfuldt ansættelsesbevis [20/13010](#)

16.11.2021 Godtgørelse efter ligebehandlingsloven - afskedigelse af gravid vokselev under COVID-19 [20/11164](#)

01.11.2021	Godtgørelse efter ligebehandlingsloven pga. afskedigelse af gravid tandklinikassistentelev	20/10480
27.01.2020	Sag om godtgørelse og erstatning efter ophævelse af uddannelsesaftale	19/06979
07.01.2020	Godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale og manglende løn	19/05966 - Denne sag drejer sig om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen og manglende løn
23.10.2017	Efterbetaling af løn og godtgørelse til tømrerlærling efter virksomhedsoverdragelse	15.2017

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

Betænkning om revision af lov om erhvervsfaglige forsøgsuddannelser

nr. 764 · 1976 · Undervisningsministeriet