



NOTAT

Erhvervsuddannelseselevers retsstilling ved barselsorlov under og i tilknytning til uddannelsesforløbet

Resumé

Politiken bragte den 30. august 2013 en artikel under overskriften ”Kommuner fyrer fortsat gravide”, hvori det blandt andet hedder, at ”unge kvinder stadig kan risikere at få afbrudt deres uddannelse, når de skal på barsel”. Baggrunden er nogle konkrete sager, hvor tre kvindelige elever ikke har kunnet få forlænget deres uddannelsesaftale, mens de har været på barsel.

De nævnte sager, som er rejst af FOA over for Københavns Kommune, drejer sig om, hvorvidt eleven har **krav på** at få det afsluttede ansættelsesforhold forlænget. En forlængelse vil betyde, at elevens forsørgelsesgrundlag er løn fremfor barselsdagpenge under den del af orloven, som ligger efter ansættelsesforholdets ophør.

Der er således **ikke** tale om, at elever afskediges, og der er **ikke** tale om, at deres uddannelse forlænges udnødigt, men alene om, hvad der skal være forsørgelsesgrundlaget i den barselsperiode, hvor elevkontrakten er udløbet: Barselsdagpenge eller elevløn.

Det er sekretariatets opfattelse, at eleven **ikke** har et retskrav på at få løn under den del af barselsorloven, som ligger udover elevkontrakten. Dansk Arbejdsgiverforening har samme retsopfattelse.

Kommunerne har imidlertid hjemmel til at forlænge uddannelsesaftalerne, således at eleven får løn under barsel for den periode, som ligger efter kontraktens ophør.

Den 4. september 2013

Sags ID: [Sags ID]

Dok.ID: [Dok ID]

KTH/JEC/SBB@kl.dk
Direkte 3370 3210
Mobil 4025 8315

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1/3

Kommunernes praksis er forskellig, og sekretariatet anbefaler ikke kommunerne den ene løsning frem for den anden.

Med andre ord har sekretariatet på intet tidspunkt sat spørgsmålstegn ved, at kommunerne har mulighed for at forlænge uddannelsesaftalen. KL har alene fremført, i overensstemmelse med gældende retspraksis, at kommunerne ikke har pligt til at gøre dette således som FOA og HK ønsker..

Baggrund

Elevforholdet – uddannelsesaftalen.

Elevforholdets længde er reguleret efter erhvervsuddannelsesloven. Uddannelsernes længde er forskellig for de enkelte uddannelser og varierer fra 1- 3 år.

Ansættelsesforholdet er således en tidsbegrænset ansættelse med et på forhånd fastsat begyndelsestidspunkt og sluttidspunkt. I ansættelsesperioden gennemgår eleven både skoleundervisning og praktik, og elevforholdet afsluttes med en eksamen.

Ansættelsesvilkårene fastsættes ved kollektiv overenskomst. Af overenskomsten fremgår, at elever under deres ansættelse er omfattet af retten til løn under barselsorlov i henhold til KTO-aftalens bestemmelser.

Forlængelse af uddannelsesaftalen.

Efter erhvervsuddannelsesloven **kan** eleven og arbejdsgiveren aftale forlængelse af elevtiden med den tid, hvor eleven er fraværende. Kan der ikke opnås enighed, kan det faglige udvalg **efter anmodning** fra en af parterne forlænge uddannelsestiden med et af udvalget fastsat tidsrum.

De rejste sager

FOA og HK har rejst sager, som alene omhandler de situationer, hvor organisationerne har påstået, at eleven har ret til løn under barselsorlov for den periode, som ligger efter datoen for elevforholdets ophør.

I disse situationer, hvor kravet om forlængelse **samtidig** indebærer et krav om orlov med løn, er det personaleorganisationernes opfattelse, at der er pligt til at forlænge uddannelsen, således at retten til løn bibeholdes.

Ingen andre tidsbegrænsede ansættelsesforhold på arbejdsmarkedet har tilknyttet sådanne rettigheder. En ansat, som under en tidsbegrænset ansættelse går på barselsorlov, overgår efter udløbet af ansættelsesperioden til reglerne om dagpenge efter barselsloven.

Retspraksis

Såvel Tvistenævnet som Østre Landsret har behandlet de rejste spørgsmål, og begge instanser har givet arbejdsgiveren medhold i, at erhvervsuddannelsesloven giver **mulighed** for, men **ikke pligt** til at forlænge uddannelsesaftalen.

Sekretariatets bemærkninger

Det er sekretariatets opfattelse, at FOA ved sin pressestrategi forsøger at dreje problemstillingen fra et ansættelsesretligt til et forsørgelsesretligt anliggende, dvs. at eleven i stedet for at få dagpenge under barsel skal have ret til løn. Omkostningen herved udgør forskellen mellem elevløn og dagpenge i op til 26 uger efter udløbet af uddannelsesaftalen, svarende til ca. kr. 4.000 pr. måned (ved højeste elevløn) eller ca. kr. 1000 (ved laveste elevløn) pr. måned pr. person.

