

K E N D E L S E

Afsagt 24. august 2026

(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)

i

Faglig voldgiftssag FV2025-1362

HK Privat

for

A, B, C og D

(advokat Dennis Schnell-Lauritzen)

mod

DI Overenskomst I

for

Keolis Letbaner A/S

(advokat Kirsten Bork)

1. Problemstillingen

Sagen angår ret til såkaldt U/A-tillæg under lovligt fravær for OCC-medarbejdere i Keolis Letbaner A/S.

2. Påstande

HK Privat har nedlagt påstand om, at Keolis Letbaner A/S skal betale 7.456,63 kr. til A, 11.768,20 kr. til B, 1.978,82 kr. til C og 3.212,66 kr. til D med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

DI Overenskomst I har påstået frifindelse, men er enig i opgørelsen af kravet.

3. Sagens behandling i voldgiftsretten

Sagen blev mundtligt forhandlet den 17. august 2026 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten for HK Privat var Jesper Boding og Carsten Frisch, begge HK.

Partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten for DI Overenskomst I var Sussi Lillia Skovgaard-Holm og Lisbeth Walthersdorf Katafai, begge DI.

Der blev afgivet forklaring af A, D, E og F.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

4. Overordnet sagsfremstilling

A, B, C og D er ansat som OCC-medarbejdere i Keolis Letbaner A/S, der driver Aarhus Letbane og Odense Letbane.

OCC-medarbejderen's hovedopgave er at betjene døgnbemandede styringskontorer, der overvåger driften af letbanerne. Ansættelse som OCC-medarbejder indebærer bl.a. aften- og nattevagter i tidsrummet kl. 17:00-06:00 som en normal del af arbejdstiden.

Parterne er enige om, at de OCC-medarbejdere, sagen angår, er omfattet af funktionærloven.

På tidspunktet for ansættelsen var de pågældende ikke overenskomstdækket, men ansat på individuel kontrakt. Af et fremlagt eksempel på en kontrakt fremgår bl.a.:

”Betalingsreglerne og satserne for overarbejde samt for arbejde aften, nat og weekend følger de til enhver tid gældende satser i Overenskomsten for letbaneførere. U/A-tiden konverteres til tillægsbetaling.”

Med virkning fra 1. februar 2022 tiltrådte Keolis Letbaner Funktionæroverenskomst for Handel, Transport og Service (HTS-overenskomsten), og OCC-medarbejderne var herefter omfattet af denne overenskomst. I tilknytning hertil blev der den 1. juli 2022 indgået en lokalaftale (Fælles lokalaftale for styringsmedarbejderne hos Keolis Letbaner A/S (KL)), jf. nærmere pkt. 5 nedenfor.

Af de ansættelseskontrakter, der er anvendt efter overenskomsttiltrædelsen og indgåelsen af lokal-aftalen, fremgår under "Arbejdstid", at der "henvises til de til enhver tid gældende lokalaftaler for styringsmedarbejdere hos Keolis Letbaner A/S for regler om fridage, vagtplaner, pauser, U/A-tid, tillæg mv."

I november 2022 blev HK Privat opmærksom på, at A ikke havde fået en række tillæg, herunder U/A-tillæg, mens hun var på barsels- og forældreorlov. Der blev i den anledning aftalt efterbetaling, og der er enighed om, at efterbetalingen bl.a. omfattede U/A-tillæg under orlov.

Parterne er nu uenige om, hvorvidt OCC-medarbejdere har ret til U/A-tillæg under lovligt fravær, f.eks. sygdom, orlov eller ferie.

Der er fremlagt en række bilag i sagen, herunder lønspecifikationer for de medarbejdere, sagen angår.

Sagen har været forhandlet mellem parterne, men uden resultat. Der var lokal forhandling den 23. oktober 2023 og organisationsmøde den 16. januar 2024, hvor HK Privat forbeholdt sig ret til at videreføre sagen ved faglig voldgift. Ved mail af 13. maj 2025 meddelte HK Privat, at der blev arbejdet på snarest muligt at indgive klageskrift. Klageskrift blev indgivet den 16. oktober 2025.

5. Overenskomstgrundlag

5.1. Lokalaftalen

Den 1. juli 2022 blev der indgået Fælles lokalaf tale for styringsmedarbejderne hos Keolis Letbaner A/S (KL). Aftalen er efterfølgende erstattet af lokalaf tale af 23. oktober 2023, der indeholder bl.a. disse bestemmelser (svarende til 2022-aftalen, men med justerede beløbssatser):

"Med virkning fra den 1. februar 2022 er ovenstående medarbejdere omfattet Funktionær-overenskomst for Handel, Transport og Service indgået mellem Dansk Industri og HK Privat hhv. HK Handel (herefter benævnt Overenskomsten), jf. protokollater af 23. februar og 16. marts 2022.

Overenskomsten omfatter KL's afdelinger i

- Aarhus (Thomas Koppels Gade 313, 8000 Aarhus C) og
- Odense (Søndre Hospitalsvej 6, 5220 Odense S).

Med baggrund i ovenstående overenskomsts protokollat om lokale aftaler har nedenstående Parter indgået denne fælles lokalaf tale for styringsmedarbejderne i begge afdelinger.

...

U/A-tid

For hver fulde 37 timers arbejde, der er udført mellem kl. 17.00 og 06.00, ydes der 3 timers frihed (U/A timer), der føres på afspadseringskontoen. Nævnte bestemmelse kan efter aftale med den enkelte medarbejder konverteres til tillæg pr. time udført i samme tidsrum efter følgende sats:

- kr. 15,93 pr. 1. marts 2023
- kr. 16,39 pr. 1 marts 2024

Satsen følger den til enhver tid gældende tilsvarende sats i Letbaneføreroverenskomsten.

Skift mellem udbetaling af tillæg og tilskrivning af timer, kan alene ske ved skriftlig anmodning herom til nærmeste leder senest den 1. juni. Ændringen vil herefter have virkning fra den 1. september det pågældende år.

Tillæg

Stk. 1 Forskudt tid

For arbejde placeret i tidsrummet imellem kl. 17.00 og 06.00 honoreres pr. 1. marts 2023 med kr. 32,73 pr. arbejdstime og pr. 1. marts 2024 med kr. 33,87 pr. arbejdstime.

Tiden opgøres i reelt anvendte antal minutter pr. dag.

Forskudt tid skal være varslet senest kl. 12.00 dagen forinden. Ved manglende varsel betales et engangsvederlag pr. 1. marts 2023 på kr. 40,90 og pr. 1. marts 2024 på kr. 42,33."

5.2. Overenskomster

Der er fremlagt uddrag af forskellige overenskomster, herunder Overenskomst for letbaneførere mellem DI Overenskomst I og Dansk Jernbaneforbund (2014-2017, 2020-2023 og 2023-2025). Overenskomsten for 2014-2017 indeholder bl.a. disse bestemmelser:

"§ 3. Arbejdstid

...

Stk. 5 U/A tid

For hver fulde 37 timers arbejde, der er udført mellem kl. 17.00 og 06.00, ydes der 3 timers frihed (U/A timer). Nævnte bestemmelse kan efter aftale med den enkelte medarbejder konverteres til tillæg pr. time udført i samme tidsrum efter følgende satser:

Indtil 1. marts 2015 13,68 kr.

Fra 1. marts 2015 13,86 kr.

Fra 1. marts 2016 14,06 kr.

...

§ 4. Løn

...

§ 6. Tillæg

Stk. 1 Forskudt tid

For arbejde placeret i tidsrummet imellem kl. 17.00 og 06.00 honoreres pr. 1. marts 2014 med kr. 27,58 pr. arbejdstime, pr. 1. marts 2015 med kr. 28,01 pr. arbejdstime og pr. 1. marts 2016 med kr. 28,47 pr. arbejdstime.

Tiden opgøres i reelt anvendte antal min. pr. dag.

Forskudt tid skal være varslet senest kl. 12.00 dagen forinden. Ved manglende varsel betales et engangsvederlag pr. 1. marts 2014 på kr. 34,46 kr., pr. 1. marts 2015 på kr. 35,00 kr. og pr. 1. marts 2016 med kr. 35,58.”

Overenskomsten for 2020-2023 indeholder tilsvarende bestemmelser, men med justerede beløbs-satser. Herudover er der i § 3, stk. 5, om ”U/A tid” tilføjet følgende:

”Overenskomstparterne anbefaler, at virksomheder, der ønsker at anvende muligheden for at konvertere UA-tid til et løntillæg efter denne bestemmelse, indgår lokalaftale om retningslinjer for sådanne aftaler, herunder muligheden for at træde ind og ud af en sådan aftale.”

Tilsvarende fremgår af overenskomsten for 2023-2025.

6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun begyndte som OCC-medarbejder i Keolis Letbaner i januar 2017. Hun dækker alle OCC-funktioner. Vagtplanen har forskellige tidsrul i døgnet og foreligger altid langt ud i fremtiden. Alle OCC-medarbejdere dækker samtlige tidsrul, og alle har derfor U/A-tid.

Ifølge hendes oprindelige ansættelseskontrakt skulle U/A-tid altid udbetales, og det blev den også. Hun har i hele ansættelsesperioden fået U/A-tillæg, indtil hun i 2025 konverterede til frihed. Hendes tillæg varierede fra måned til måned afhængig af hendes vagtplan. Det var, da lokalaftalen kom i 2022, at hun blev klar over, at hun kunne få frihed i stedet for tillæg.

Oprindeligt blev U/A-tillæg også udbetalt ved lovligt fravær, f.eks. sygdom, men praksis blev ændret i 2020. Det blev medarbejderne ikke orienteret om, og hun lagde ikke selv mærke til det på sine lønsedler. Da hun i 2022 fik sin efterbetaling, omfattede den også U/A-tillæg fra hendes orlovspæ-ode.

D har forklaret bl.a., at han blev ansat i Keolis Letbaner i 2017 og har været tillidsrepræsentant siden 2022. Han havde samme kontrakt som A, og han kan bekræfte, at alle OCC-medarbejdere optjener U/A-tid. Han kan også bekræfte, at U/A-tillægget oprindeligt blev udbetalt under lovligt fravær, men at praksis blev ændret i 2020, uden at det blev meldt ud til medarbejderne. Han blev selv først op-mærksom på det i forbindelse med As efterbetalingssag.

Han var med til at forhandle lokalaftalen i 2022. Det var Keolis Letbaner, der lavede udkast til aftalen, og det var især spørgsmål om fritvalgskonto, der var i spil. Han husker ikke, at bestemmelsen om U/A-tid fyldte i forhandlingerne, bortset fra noget diskussion om beløbssatserne. Det blev ikke nævnt, at man ikke ville få tillæg ved lovligt fravær. Han har altid set U/A-tillæg og forskudttidstillæg som ét samlet tillæg.

Selv om udgangspunktet efter lokalaftalen er, at der ydes frihed og ikke tillæg, har praksis altid været, at der udbetales tillæg, medmindre den enkelte medarbejder beder om at få frihed. Det har han selv gjort. Fordelingen blandt de samlede OCC-medarbejdere er, at omkring halvdelen får tillæg, mens den anden halvdel får frihed.

Da lokalaftalen i 2023 blev fornyet, var den foreliggende uenighed kendt, og der kunne ikke findes en løsning.

E har forklaret bl.a., at han er administrerende direktør i Keolis Letbaner, og at han har været med siden begyndelsen i 2016. Overenskomstforholdene for OCC-medarbejderne blev overvejet gennem nogle år, og det endte med tiltrædelse af HTS-overenskomsten.

Han var forhandlingsleder, da lokalaftalen skulle indgås i 2022, og han hentede inspiration i letbaneføreroverenskomsten. Det vidste medarbejderne godt. Han har altid opfattet bestemmelsen om U/A-tid som en arbejdstidsregel. Bestemmelsen fyldte ikke meget i forhandlingerne, bortset fra at der var lidt diskussion om satserne. Genforhandlingen i 2023 angik alene St. Bededagsproblematikken og havde ikke noget med U/A-tid at gøre.

Han kan bekræfte, at uanset ordlyden af bestemmelsen om U/A-tid har praksis hele tiden været, at medarbejderne får udbetalt tillæg, medmindre de beder om konvertering til frihed. Der er ikke nogen forhandling om spørgsmålet, idet medarbejderne selv bestemmer, om de vil have tillæg eller frihed. Han mener ikke, at der er krav på U/A-tillæg ved lovligt fravær. Det er der ikke efter letbaneføreroverenskomsten, og det må have betydning for fortolkningen af lokalaftalen. Han ville ikke have haft mandat til at forhandle en lokalaf tale, der indebar ret til U/A-tillæg under lovligt fravær.

Han er bekendt med As efterbetalingssag i 2022. Det er en fejl, at hun fik efterbetalt U/A-tillæg, da hun i den relevante periode var på orlov. Enten er det ikke blevet opdaget, eller også har ledelsen valgt at se hen over det, fordi man havde begået en række fejl over for hende. Det husker han ikke nærmere i dag.

E har forklaret bl.a., at hun er lønspecialist i Keolis Letbaner. Hun administrerer løn til ca. 1.800 medarbejdere. Hun ved, at det i hvert fald siden 2020 har været praksis ikke at udbetale U/A-tillæg ved lovligt fravær, men det er ikke teknisk muligt at dokumentere praksis inden da. Det har altid været praksis at udbetale forskudttidstillæg under lovligt fravær. Det er derimod ikke praksis efter letbaneføreroverenskomsten.

7. Opmandens begrundelse og resultat

7.1. Sagens baggrund og problemstilling

Fælles lokalaftale for styringsmedarbejderne hos Keolis Letbaner A/S (KL) bestemmer under overskriften "U/A-tid", at der for hver fulde 37 timers arbejde, der er udført mellem kl. 17:00 og 06:00, ydes tre timers frihed (U/A-timer). Denne frihed kan efter aftale med den enkelte medarbejder konverteres til et tillæg pr. time udført i samme tidsrum. Skift mellem udbetaling af tillæg og tilskrivning af timer sker ved skriftlig anmodning til nærmeste leder senest den 1. juni og har herefter virkning fra den 1. september i det pågældende år.

Efter lokalaftalen ydes der herudover under overskriften "Tillæg" tillæg for forskudt tid. Det indebærer, at der for arbejde placeret i tidsrummet imellem kl. 17:00 og 06:00 betales et særligt tillæg pr. time.

Parterne er enige om, at det sidstnævnte tillæg (herefter "forskudttidstillæg") ydes ved lovligt fravær, f.eks. sygdom, ferie eller orlov.

Parterne er derimod uenige om, hvorvidt også det tillæg, som U/A-timer efter lokalaftalen kan konverteres til (herefter "U/A-tillæg"), skal ydes under lovligt fravær. Sagen angår dette spørgsmål.

7.2. Parternes overordnede synspunkter

HK Privat har overordnet anført navnlig, at OCC-medarbejdere er omfattet af bl.a. funktionærloven og derfor under lovligt fravær har krav på deres sædvanlige og fast påregnelige løn. Denne løn omfatter U/A-tillæg, der aftales for et år ad gangen og dermed har fast karakter.

Den oprindelige praksis inden lokalaftalens ikrafttræden taler for, at parterne tidligere var enige om, at der skal ydes U/A-tillæg under lovligt fravær. Det samme gælder formuleringen af de tidligere ansættelseskontrakter, hvor det fremgik, at "U/A-tiden konverteres til tillægsbetaling", og efterbetalingen i 2022 til A. Det er rigtigt, at praksis blev ændret i formentlig 2020, men uden at virksomheden informerede medarbejderne om det. Virksomheden burde under forhandlingerne om lokalaftalen have rejst spørgsmålet, hvis man forudsatte, at den oprindelige praksis ikke skulle videreføres.

Ordningen efter andre overenskomster kan ikke tillægges afgørende betydning. Der må bl.a. lægges vægt på, at de ansatte efter disse overenskomster ikke er funktionærer.

De rejste krav er ikke bortfaldet som følge af passivitet fra HK Privat.

DI Overenskomst I har overordnet anført navnlig, at eventuelle krav i sagen er bortfaldet som følge af passivitet. HK Privat har med sagens forløb givet Keolis Letbaner en berettiget forventning om, at kravet ikke ville blive forfulgt.

Under alle omstændigheder må lokalaftalens bestemmelse om U/A-tillæg forstås således, at det ikke skal betales under lovligt fravær. Dette gælder også, når f.eks. funktionærloven inddrages. Bestemmelsens ordlyd og rekreative formål taler for dette, og det samme gælder praksis forud for aftalens indgåelse. Keolis Letbaners forudsætning var, at gældende praksis skulle videreføres, og det påhvilede medarbejderne at rejse spørgsmålet, hvis de mente noget andet. Den omstændighed at der tidligere i enkelte tilfælde fejlagtigt har været udbetalt U/A-tillæg under lovligt fravær, kan ikke tillægges betydning. Det samme gælder efterbetalingen i 2022 til A.

Lokalaftalen må herudover forstås i sammenhæng med bl.a. letbaneføreroverenskomsten, som aftalen er inspireret af. Der er ikke efter denne overenskomst ret til U/A-tillæg under lovligt fravær.

7.3. Min vurdering

7.3.1. Spørgsmålet om passivitet

Som anført i pkt. 4 forbeholdt HK Privat sig på organisationsmødet den 16. januar 2024 ret til at videreføre sagen ved faglig voldgift. Ved mail af 13. maj 2025 meddelte HK Privat, at der blev arbejdet på snarest muligt at indgive klageskrift. Klageskrift blev indgivet den 16. oktober 2025.

Der foreligger ikke oplysninger om, at HK Privat på noget tidspunkt har givet Keolis Letbaner en berettiget forventning om, at de rejste krav er frafaldet.

Jeg finder herefter, at DI Overenskomst I ikke kan frifindes ud fra principper om passivitet.

7.3.2. Hvad der kan lægges til grund

Efter bevisførelsen lægger jeg til grund, at det i perioden fra ansættelsen i 2017 af de første OCC-medarbejdere og frem til omkring 2020 var praksis, at der blev udbetalt U/A-tillæg ved lovligt fravær. Jeg lægger også til grund, at praksis herefter blev ændret. Jeg tillægger det ikke betydning, at efterbetalingen i 2022 til A bl.a. omfattede U/A-tillæg fra hendes orlov, idet efterbetalingen må anses for en samlet forligsordning.

Med hensyn til tiden efter ikrafttrædelsen af 2022-lokalaftalen lægger jeg til grund, at den nævnte praksisændring er videreført, således at der ikke har været udbetalt U/A-tillæg ved lovligt fravær.

Jeg lægger endvidere til grund, at uanset det efter lokalaftalens bestemmelse om U/A-tid er udgangspunktet at yde frihed, har praksis efter aftalens ikrafttræden været, at der betales tillæg, medmindre den pågældende medarbejder anmoder om frihed. I den forbindelse lægger jeg til grund, at det i det hele er medarbejderen selv, der bestemmer, om der skal ydes frihed eller tillæg.

Endelig lægger jeg til grund, at alle OCC-medarbejdere udfører arbejde i tidsrummet kl. 17:00-06:00 og dermed – i et omfang, der kan variere fra måned til måned – er berettiget til frihed eller tillæg i overensstemmelse med deres individuelle ordning.

7.3.3. Ansættelsesretlig vurdering

Der kan efter min opfattelse anføres synspunkter til støtte for, at lokalaftalen ud fra almindelige principper om overenskomstfortolkning må forstås således, at OCC-medarbejdere ikke har ret til U/A-tillæg under lovligt fravær. Jeg lægger navnlig vægt på, at praksis på tidspunktet for lokalaftalens ikrafttræden var, at der ikke blev udbetalt tillæg under sådant fravær. Det måtte derfor som udgangspunkt påhvile medarbejdersiden at rejse spørgsmålet, hvis man mente, at aftalen skulle indebære en anden praksis.

Jeg lægger også vægt på, at lokalaftalen må ses i lyset af letbaneføreroverenskomsten, og at det er ubestridt, at denne overenskomst i praksis forstås således, at den ikke giver ret til U/A-tillæg ved lovligt fravær. Det må endvidere indgå, at OCC-medarbejderne i kraft af lokalaftalens bestemmelse om forskudttidstillæg under alle omstændigheder kompenseres økonomisk for arbejde i tidsrummet kl. 17:00-06:00.

Som anført er OCC-medarbejderne imidlertid – i modsætning til f.eks. letbaneførerne – funktionærer. De har derfor efter princippet i funktionærlovens § 5, stk. 1, ret til deres sædvanlige og fast påregnelige løn under sygdom. Det samme gælder under ferie, jf. ferielovens § 17, stk. 1.

Spørgsmålet er herefter, om U/A-tillægget kan anses for en del af den sædvanlige og fast påregnelige løn. Det er i den forbindelse ubestridt, at de medarbejdere, sagen angår, på tidspunktet for deres fravær fik tillæg for udført U/A-tid og ikke havde valgt frihed i stedet for tillæg.

Efter min opfattelse taler meget for at anse U/A-tillæg for en del af den sædvanlige og fast påregnelige løn, jf. herved Lars Svenning Andersen m.fl., Funktionærret (6. udg., 2020) s. 497 ff., og Jens Kristiansen, Ansættelsesret (2. udg., 2023) s. 440 ff. Jeg lægger navnlig vægt på, at medarbejderne efter lokalaftalen, som den i praksis anvendes, selv bestemmer, om de vil have tillæg i stedet for frihed, og på, at tillægget ikke optjenes under overarbejde, men som led i almindelig arbejdstid. Den omstændighed at tillægget over tid varierer – afhængigt af omfanget af arbejde i tidsrummet kl. 17:00-06:00 – kan ikke tillægges betydning, jf. Lars Svenning Andersen m.fl., a.st. s. 500.

Det må herefter kræve klare holdepunkter at antage, at U/A-tillægget ikke er en del af den sædvanlige og fast påregnelige løn, og jeg finder, at DI Overenskomst I ikke har anført sådanne holdepunkter. Særligt om de rekreative hensyn, der skulle ligge bag ordningen med U/A-tid, bemærker jeg, at den omstændighed, at medarbejderne som anført i praksis selv bestemmer, om de vil have frihed eller tillæg, taler imod, at ordningen er afgørende båret af sådanne hensyn. Det samme gælder det forhold, at ordningen i praksis administreres således, at medarbejderne får tillæg, medmindre de anmoder om konvertering til frihed.

Det er uklart, om dele af de krav, sagen angår, er optjent under barselsorlov mv. Det må lægges til grund, at der i givet fald er enighed om, at sådanne dele af kravene overenskomstmæssigt skal behandles på samme måde som fravær på grund af sygdom og ferie.

Efter en samlet vurdering finder jeg herefter, at de U/A-tillæg, som den foreliggende sag angår, må anses for en del af As, Bs, Cs og Ds sædvanlige og fast påregnelige løn. Da der som anført i pkt. 2 er enighed om opførelsen af kravet, er de herefter berettiget til efterbetaling som påstået.

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

Keolis Letbaner A/S skal inden 14 dage betale 7.456,63 kr. til A, 11.768,20 kr. til B, 1.978,82 kr. til C og 3.212,66 kr. til D med procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldstid.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 24. august 2026

Jørgen Steen Sørensen