

**K E N D E L S E**

**Afsagt 20. januar 2025**

**(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)**

**i**

**Faglig voldgiftssag FV2024-684**

**Fagligt Fælles Forbund (3F)**

**(advokatfuldmægtig Birk Grave)**

**mod**

**DI Overenskomst I (AKT)**

**(advokat Lars Bruhn)**

## 1. Problemstillingen

Sagen angår rækkevidden af virksomhedernes pligt efter Landsoverenskomst for rutebilkørsel i Provinsen (2023-2025) og Tillægsoverenskomst for rutebilkørsel i HT-området (2023-2025) til at betale medarbejderne løn under selvvalgt uddannelse.

## 2. Påstande

3F har påstået, at DI Overenskomst I skal anerkende, at AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten § 24, stk. 4 D, kræver, at en af overenskomsten forpligtet virksomhed betaler fuld løn under selvvalgt uddannelse i henhold til overenskomstens bilag 2.

DI Overenskomst I har påstået frifindelse og herudover nedlagt disse selvstændige påstande:

### *Påstand 1*

3F skal anerkende, at virksomhedens betaling efter Tillægsoverenskomst for rutebilkørsel i HT-området § 24, stk. 4, pkt. D, udgør summen af den offentlige VEU-godtgørelse/SVU og det støttebeløb, der er fastsat af bestyrelsen i HTSK-fonden. Beløbet kan udgøre op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, og betaling er samtidig betinget af, at virksomheden har mulighed for at hjemtage støtte fra fonden.

### *Påstand 2*

3F skal anerkende, at Keolis Danmark A/S har afregnet korrekt betaling til A under dennes fravær til selvvalgt uddannelse i november/december 2023 med satsen 127,90 kr./time.

Over for disse påstande har 3F påstået frifindelse.

Parterne er enige om, at udtrykket "den offentlige VEU-godtgørelse/SVU" i DI Overenskomst I's selvstændige påstand 1 er identisk med udtrykket "eventuel løntabsgodtgørelse" i overenskomsternes § 24, stk. 4 D.

## 3. Sagens behandling i faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 14. januar 2025 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Partudpegede medlemmer af voldgiftsretten for 3F var Tina Petersen og Kim Poder, begge 3F.

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

Der blev afgivet forklaring af B, C, D og E.

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

## 4. Sagsfremstilling

Den sag, der har givet anledning til parternes påstande, angår A, der er ansat i virksomheden Keolis Danmark A/S.

A tog i perioden oktober 2023-januar 2024 selvvalgt uddannelse efter § 24, stk. 4 D, i Tillægsoverenskomst for rutebilkørsel i HT-området (2023-2025). I den forbindelse betalte Keolis Danmark ham 127,90 kr. pr. time. Hans normale løn var 186,71 kr. pr. time.

Sagen har været forhandlet mellem parterne, senest ved mæglingsmøde den 4. juni 2024. Parterne har ikke kunnet nå til enighed.

## **5. Retsgrundlag**

### 5.1. Overenskomstgrundlag

Landsoverenskomst for rutebilkørsel i Provinsen (2023-2025) og Tillægsoverenskomst for rutebilkørsel i HT-området (2023-2025), der begge er indgået mellem DI Overenskomst I (AKT) og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen, indeholder bl.a. disse identiske bestemmelser:

#### **”§ 24 Kompetenceudvikling og uddannelse**

##### **Stk. 1 Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden**

Parterne ønsker at styrke samarbejdet om uddannelse i virksomhederne med henblik på at forbedre såvel medarbejdernes kompetencer som virksomhedernes konkurrencekraft. En styrket og mere systematisk dialog om kompetenceudvikling vil være et element i at sikre større opmærksomhed om behovet for til stadighed at være i stand til at møde de udfordringer, som opstår for medarbejdere og virksomheder i branchen.

For at understøtte dette samarbejde har parterne oprettet Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond (HTSK-fonden).

HTSK-fonden støtter uddannelsesaktiviteter i henhold til denne overenskomst.

Fondens bestyrelse fastlægger de nærmere retningslinjer for dens virke.

Virksomheder omfattet af denne overenskomst betaler et årligt bidrag til fonden på kr. 780,00 pr. fuldtidsansat medarbejder.

##### **Stk. 2 Det lokale samarbejde**

...

##### **Stk. 3 Definition af sædvanlig overenskomstmæssig løn**

I stk. 4 beskrives hvornår medarbejderen har ret til at få fri med sædvanlig overenskomstmæssig løn.

’Sædvanlig overenskomstmæssig løn’ er svarende til definitionen af fuld løn indeholdt i Bilag 2 til overenskomsten.

##### **Stk. 4 Medarbejdernes rettigheder og pligter vedrørende uddannelse**

###### **A. Realkompetencevurdering**

Alle medarbejdere har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 – til at deltage i realkompetencevurdering ift. en relevant erhvervsuddannelse.

...

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra HTSK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse), jf. stk. 6.

###### **B. Almen kvalificering på grundlæggende niveau og screening**

Alle medarbejdere har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 – til at deltage i almen kvalificering på grundlæggende niveau i form af forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning og dansk for indvandrere.

Herudover har medarbejderne ret til at få fri i op til fire timer til at deltage i vejledning og screening hos godkendte udbydere af uddannelserne forud for opstart af de nævnte uddannelser. Der betales sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra HTSK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. SVU), jf. stk. 6.

### **C. Erhvervsrettet efteruddannelse der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen**

Medarbejdere, der ved uddannelsens start har mindst 6 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3, samt deltagerbetaling betalt – til deltagelse i erhvervsrettet efteruddannelse, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.

...

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra HTSK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse), jf. stk. 6.

Denne betingelse kan ikke gøres gældende, når det drejer sig om den lovpligtige efteruddannelse for erhvervschauffører, som er nødvendig for, at medarbejderen kan varetage sin jobfunktion.

..

### **D. Uddannelse på medarbejdernes foranledning (selvvalgt uddannelse)**

Medarbejdere, der har mindst 6 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg (selvvalgt uddannelse) i op til 2 uger om året. Ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed har medarbejderen ret til at akkumulere denne ret. Dog kan der maksimalt opsamles 6 uger over 3 år. De først optjente uddannelsesuger forbruges først.

Det er en forudsætning

- at der tages fornødent hensyn til virksomhedens forhold,
- at de pågældende kurser er optaget på den af HTSK-fondens bestyrelse udarbejdede "Positivliste B over selvvalgt uddannelse", og
- at virksomheden ikke supplerer den støtte, som opnås gennem fonden og VEU-godtgørelsen/SVU.

Hvis virksomheden har mulighed for at hjemtage støtte fra fonden, jf. stk. 6, betales op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 til medarbejderen, idet betalingen til medarbejderen dækkes gennem tilskud fra HTSK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse.

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af § 27, stk. 5.

### **E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb**

En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan med virksomheden indgå en aftale, hvorefter medarbejderen bytter sine 6 ugers uforbrugt selvvalgt uddannelse til en uddannelsesaftale omfattet af erhvervsuddannelsesloven.

Det er en forudsætning, at medarbejderen er realkompetencevurderet til at gennemføre erhvervsuddannelsen som et EUV1- eller EUV2-forløb. Medarbejderen modtager under forløbet sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

...

#### **Stk. 5 Uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning**

Såfremt virksomheden pålægger en medarbejder at deltage i uddannelse, der ikke er omfattet af bestemmelserne i stk. 4, punkt A, B og C, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Deltager medarbejderen i lovpligtig efteruddannelse for erhvervschauffører som en nødvendighed for at kunne varetage sin jobfunktion, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 4, punkt C.

#### **Stk. 6 Støtte til virksomheder, hvor medarbejderne deltager i uddannelse**

Når virksomheden udbetaler sædvanlig overenskomstmæssig løn, eller op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, til medarbejdere, der deltager i uddannelse, jf. stk. 4 og 5, hjemtager virksomheden eventuel VEU-godtgørelse, Statens Voksenuddannelsesstøtte og lignende deltagergodtgørelse, som den pågældende uddannelse berettiger til.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt A, B og § 27 stk. 5, modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt C, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. Dette desuagtet har medarbejderen ret til sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. dog stk. 4, punkt C. Det er endvidere en forudsætning, at der foreligger en uddannelsesplan, jf. stk. 2, der omfatter den pågældende uddannelse.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt D, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Der kan ikke udbetales støtte fra fonden, medmindre fonden har midler hertil.

Se i øvrigt de supplerende bestemmelser i Bilag 11. Kompetenceudviklingsfond.”

Det omtalte bilag 11 til overenskomsterne indeholder bl.a. disse bestemmelser:

#### **”BILAG 11**

#### **Kompetenceudviklingsfond**

#### **Stk. 1 Formål**

Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond (HTSK-fonden) har til formål at sikre udviklingen af medarbejdernes kompetencer med henblik på dels at bevare og styrke medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, dels at bevare og styrke virksomhedernes konkurrenceevne.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for de aktiviteter og midler til uddannelse, som virksomhederne afsætter hertil, jf. § 24.

...

## **Stk. 5 Anvendelse af fondens midler**

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles i henhold til bestemmelserne i § 24 og § 27, stk. 4.

Ved afslag på ansøgning om midler fra fonden eller fra virksomhedens uddannelsesudvalg har medarbejderen ret til en skriftlig begrundelse.

Fondens bestyrelse kan beslutte at anvende midler til andre aktiviteter, der forekommer relevante i forbindelse med intentionerne.

Overenskomstparterne er enige om, at hvis HTSK-fondens midler ikke rækker til at dække virksomhedens udgift til betaling af sædvanlig overenskomstmæssig løn under selvvalgt uddannelse, vil en reduktion i fondens udgifter ske gennem en tilpasning af støtteniveauet til selvvalgt uddannelse. Parterne er yderligere enige om, at tilpasningen sker ved, at selvvalgt uddannelse i så fald støttes med op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn."

### 5.2. Protokollat af 1. marts 2023

Det er oplyst, at den gældende bestemmelse i overenskomsternes § 24, stk. 4 D, samt stk. 5, sidste afsnit, i det nævnte bilag 11 bygger på bl.a. følgende protokollat af 1. marts 2023 (fra overenskomstforhandlingerne i 2023):

**"FÆLLESOVERENSKOMST**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr.37**

**UDKAST til PROTOKOLLAT**

**om**

**Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab**

Parterne er enige om at hæve støtten til selvvalgt uddannelse fra HTSK-fonden.

§ 31, stk. 3, i Fællesbestemmelser ændres derfor fra:

*"I stk. 4 beskrives, hvornår medarbejderen har ret til at få fri med sædvanlig overenskomstmæssig løn. I stk. 4, punkt D, dog kun med op til 85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn."*

til:

*"I stk. 4 beskrives, hvornår medarbejderen har ret til at få fri med sædvanlig overenskomstmæssig løn."*

Som konsekvens af ovenstående er parterne desuden enige om, at bestemmelserne i § 31, stk. 4, litra D, 3. afsnit, samt stk. 6, 1., 3. og 4. afsnit, ændres fra:

*"85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn".*

til:

*"100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn".*

Der indsættes desuden i overenskomstens nuværende bilag 15, stk. 5, efter sidste afsnit følgende:

*"Overenskomstparterne er enige om, at hvis HTSK-fondens midler ikke rækker til at dække virksomhedens udgift til betaling af sædvanlig overenskomstmæssig løn under*

*selvvalgt uddannelse, vil en reduktion i fondens udgifter ske gennem en tilpasning af støtteniveauet til selvvalgt uddannelse. Parterne er yderligere enige om, at tilpasningen sker ved, at selvvalgt uddannelse i så fald støttes med op til 85% af sædvanlig overenskomstløn."*

Det er oplyst, at de tilsvarende bestemmelser i de tidligere lands- og tillægsoverenskomster i øvrigt svarede til § 24, stk. 4 D, i de gældende overenskomster.

### 5.3. HTSK-fonden

Der er fremlagt vedtægter for Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond (HTSK-fonden).

Der er endvidere fremlagt oplysninger om fondens praksis, herunder referater af bestyrelsesmøder i fonden. Af disse oplysninger fremgår bl.a., at HTSK-tilskuddet pr. time i perioden 2009-2023 har udgjort mellem 55 og 80 kr. Det fremgår også, at den samlede aflønning under selvvalgt uddannelse (løntabsgodtgørelse + HTSK-bidrag) i samme periode har udgjort mellem 57 og 69 % af den normale lønsats.

Endvidere fremgår bl.a., at den gældende sats for HTSK-tilskud er 60 kr. pr. time, at denne sats senest er besluttet i 2018, og at der ikke siden da har kunnet opnås enighed i fondens bestyrelse om en ændret sats.

## **6. Forklaringer**

B har forklaret bl.a., at han er forhandlingssekretær i 3F. Han var ved overenskomstforhandlingerne i 2023 medlem af det snævre forhandlingsudvalg.

Ved indledningen af forhandlingerne fremsatte 3F ønske om ret for medlemmerne til som led i ansættelsen at opnå faglært niveau. Det sagde DI nej til, og der skulle derfor findes en anden løsning. Som led i en sådan løsning kom ønsket om fuld løn under selvvalgt uddannelse frem. Meningen fra 3F's side var, at medlemmerne med selvvalgt uddannelse selv kunne løfte sig til faglært niveau. Forhandlingerne førte efter hans opfattelse til, at medlemmerne fik ret til fuld overenskomstmæssig løn under selvvalgt uddannelse.

Det var DI, der i forlængelse af forhandlingerne udarbejdede udkast til protokollatet af 1. marts 2023. Han husker ikke, at der var nærmere diskussion om udkastet, men han var ikke i tvivl om, at det betød, at der nu altid skulle betales 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn. Det forudsatte 3F. Han forstod arbejdsgiversiden sådan, at man forudsatte, at selve finansieringen skulle ske ved forhøjelse af tilskuddet fra HTSK-fonden, således at virksomhederne blev holdt skadesfri. Han var ikke opmærksom på ordene "op til" i den hidtil gældende overenskomst, og DI gjorde heller ikke selv 3F opmærksom på dem. Han vil tro, at de hidtil gældende 85 % kom fra industriens overenskomst, men han er ikke klar over, hvor de 100 %, som man nu indførte, kommer fra.

C har forklaret bl.a., at han er uddannelseskonsulent i 3F og medlem af bestyrelsen i HTSK-fonden. Han deltog i overenskomstforhandlingerne i 2023 som medlem af det særlige uddannelsesudvalg. Han så et udkast til protokollatet af 1. marts 2023, inden det blev skrevet under, og han forstod det sådan, at der ved selvvalgt uddannelse nu i alle tilfælde var ret til 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

Op til overenskomstforhandlingerne i 2023 havde retten til selvvalgt uddannelse været meget lidt brugt af 3F's medlemmer, idet lønvedgangen var for stor. Samtidig var der i fonden et stort beløb til rådighed i frie midler, i dag knapt 100 mio. kr. Han regnede efter gennemførelsen af den nye overenskomst med, at der var

en fælles forståelse i fondens bestyrelse om, at satsen skulle reguleres op, så der blev mulighed for at nå de aftalte 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn. Han forestillede sig, at der fortsat skulle være en fast sats, der ikke afhang af det enkelte medlems løn. Man skulle efter hans opfattelse lægge satsen efter ”højeste fællesnævner”, således at alle var sikret fuld overenskomstmæssig løn. Det ville betyde, at virksomhederne i nogle tilfælde blev overkompenseret, og han mente, at det overskydende beløb så måtte tilfalde den pågældende virksomhed.

D har forklaret bl.a., at hun er seniorchefkonsulent i DI. Hun har været involveret i overenskomstforhandlinger på uddannelsesområdet siden 2007, og hun er medlem af HTSK-fondens bestyrelse. Hun deltog som arbejdsgruppemedlem i overenskomstforhandlingerne i 2023.

I forbindelse med forhandlingerne så hun et udkast til protokollatet af 1. marts 2023 og sagde god for det. Hun forudsatte, at ordene ”op til” blev stående, og sådan læste hun også protokollatet. Det nye bilag 11 var ikke indholdsløst, idet det herefter lå fast, at hvis der ikke var tilstrækkelige midler i fonden til at nå op på 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, var det den selvvalgte uddannelse og ikke de andre uddannelser, der er nævnt i overenskomsternes § 24, der skulle holde for.

Fastlæggelse af støttesatsen ligger fortsat i HTSK-fondens bestyrelse. Satsen er gennem årene gået op og ned afhængig af fondens økonomi, og under de tidligere overenskomster svingede også den samlede støtte. Den var aldrig i nærheden af 85 %. Efter gennemførelsen af 2023-overenskomsterne har der ikke i fondens bestyrelse kunnet opnås enighed om en ny sats.

E har forklaret bl.a., at han er branchedirektør i DI. Ved overenskomstforhandlingerne i 2023 sad han i det snævre forhandlingsudvalg.

Der blev i forhandlingerne drøftet en række spørgsmål, og uddannelse fyldte meget. Løftet fra 85 til 100 % i betaling for selvvalgt uddannelse kom på bordet i forbindelse med de generelle drøftelser om forbedring af uddannelsesmuligheder. 3F ville gerne forbedre medlemmernes mulighed for selvvalgt uddannelse. Løftet til 100 % var ikke en meget stor sag for DI, idet der var tale om justering af en allerede gældende ordning. Han husker at have set et udkast til protokollatet af 1. marts 2023, men der var ikke nogen detaljeret drøftelse af det, og der var ikke forhandling om ordlyden. Han var opmærksom på, at der stod ”op til” i den hidtil gældende overenskomst, og han forudsatte, at det ikke skulle ændres.

Han er medlem af HTSK-fondens bestyrelse. Der har efter gennemførelsen af 2023-overenskomsterne ikke kunnet opnås enighed om ændring af satsen for tilskud.

## **7. Parternes argumenter**

3F har overordnet anført navnlig, at der efter overenskomsternes § 24, stk. 4 D, skal betales 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn under selvvalgt uddannelse. Dette er en konsekvens af overenskomstforhandlingerne i 2023, særligt af protokollatet af 1. marts 2023.

Der skal ved fastlæggelsen af gældende ret ikke i første række lægges vægt på ordlyden af overenskomsterne, men derimod på ordlyden af protokollatet, idet det er protokollatet, parterne har vedtaget. De samlede overenskomster er først sammenskrevet efter vedtagelsen af protokollatet og kan derfor ikke tillægges samme vægt.

Protokollatets ordlyd indebærer, at ordene ”op til” er skrevet ud af § 24, stk. 4 D, og at der derfor er ubetinget ret til sædvanlig overenskomstmæssig løn under selvvalgt uddannelse. Det svarer til, hvad der må antages at



have været parternes forudsætninger, og gælder, uanset om der er tilstrækkelige midler til rådighed i fonden. Hvis der ikke er tilstrækkelige midler til rådighed, må meromkostningen påhvile virksomhederne. Til gengæld kan virksomhederne beholde overskuddet, hvis summen af tilskud fra fonden og eventuel løntabsgodtgørelse overstiger den pågældende medarbejders sædvanlige overenskomstmæssige løn.

Det samme resultat følger af tilføjelsen i bilag 11 til overenskomsterne. Bilaget ville være uden betydning, hvis det ikke var meningen, at der skulle ske en ændring af praksis for betaling af løn under selvvalgt uddannelse. Hertil kommer, at også selve forhøjelsen af procentsatsen i § 24, stk. 4 D, fra 85 til 100 ellers ville være uden betydning for medarbejdernes ret, idet medarbejderne fortsat ikke ville være garanteret fuld overenskomstmæssig løn.

I konsekvens af det anførte skal 3F have medhold i sin påstand og frifindes for DI Overenskomst I's selvstændige påstande.

DI Overenskomst I har overordnet anført navnlig, at det ikke kan udledes af overenskomsternes § 24, stk. 4 D, at der skal betales 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn under selvvalgt uddannelse. En sådan retsstilling følger hverken af overenskomsternes ordlyd eller af protokollatet af 1. marts 2023.

Udgangspunktet for forståelsen af § 24, stk. 4 D, er bestemmelsens ordlyd, således som parterne har sammenskrevet den efter gennemførelsen af de nye overenskomster i 2023. Først i anden række kan der lægges vægt på protokollatet.

Bestemmelsen i § 24, stk. 4 D, indebærer efter sin klare ordlyd, at der alene er ret til betaling af op til 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, og dette understøttes af sammenhængen med den øvrige del af § 24, herunder stk. 6. Protokollatet af 1. marts 2023 indebærer hverken efter sin ordlyd eller sit formål en anden retsstilling, og det var under overenskomstforhandlingerne en klar forudsætning fra arbejdsgiverside, at der ikke blev pålagt virksomhederne nye omkostninger. Det kan heller ikke lægges til grund, at parterne skulle have forudsat, at virksomhederne i visse tilfælde kan opnå overkompensation og dermed tjene på medarbejdernes selvvalgte uddannelse. Det er også i overensstemmelse med almindelig rimelighed, at virksomhederne ikke – udover hvad der følger af deres kontingent til HTSK-fonden – skal bidrage til medarbejdernes selvvalgte uddannelse, idet virksomhederne ikke har interesse i denne uddannelse.

Det er ikke rigtigt, at tilføjelsen i bilag 11 herefter er uden betydning. Teksten indebærer, at det på forhånd er pålagt fondsbestyrelsen at nedsætte tilskud til selvvalgt uddannelse, hvis der mangler midler i fonden.

I konsekvens af det anførte skal DI Overenskomst I frifindes og have medhold i sine selvstændige påstande.

## **8. Opmandens begrundelse og resultat**

### 8.1. Sagens baggrund og problemstilling

Sagen angår som anført rækkevidden af virksomhedernes pligt efter Landsoverenskomst for rutebilkørsel i Provinsen (2023-2025) og Tillægsoverenskomst for rutebilkørsel i HT-området (2023-2025) til at betale medarbejderne løn under selvvalgt uddannelse.

Spørgsmålet er mere konkret, om bestemmelsen i overenskomsternes § 24, stk. 4 D, indebærer, at virksomheder, der er forpligtet af overenskomsterne, i forbindelse med selvvalgt uddannelse altid skal betale medarbejderne 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn eller alene et beløb, der svarer til summen af tilskud fra HTSK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (i DI Overenskomst I's selvstændige påstand 1 omtalt som "den offentlige VEU-godtgørelse/SVU").

## 8.2. Retsstillingen indtil overenskomsterne for 2023-2025

Indtil overenskomsterne for 2023-2025 indebar de tilsvarende bestemmelser i de hidtil gældende overenskomster efter det oplyste, at den pågældende virksomhed skulle betale medarbejderne op til 85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, og at betalingen skulle dækkes gennem tilskud fra HTSK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse.

Det fremgår af de foreliggende oplysninger, at virksomhederne i perioden 2009-2023 ikke i noget tilfælde har betalt medarbejderne 85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, idet satsen har ligget på mellem 57 og 69 %.

Det er ubestridt, at dette var i overensstemmelse med de pågældende overenskomster.

## 8.3. Retsstillingen efter overenskomsterne for 2023-2025

### *8.3.1. Oversigt*

Spørgsmålet er herefter alene, om ændringen af overenskomsterne i 2023 indebærer, at virksomhederne ved selvalgt uddannelse altid skal betale medarbejderne 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

Dette må navnlig bero på ordlyden af overenskomsternes § 24 (pkt. 8.3.2), protokollatet af 1. marts 2023 (pkt. 8.3.3) og parternes forudsætninger (pkt. 8.3.4).

### *8.3.2. Ordlyden af overenskomsternes § 24*

Medarbejderes ret til selvalgt uddannelse – herunder til løn under uddannelsen – er reguleret i de gældende overenskomsters § 24, stk. 4 D.

Af denne bestemmelse fremgår bl.a., at det er en forudsætning for ret til selvalgt uddannelse, at virksomheden "ikke supplerer den støtte, som opnås gennem fonden og VEU-godtgørelsen/SVU." Det fremgår også, at "[h]vis virksomheden har mulighed for at hjemtage støtte fra fonden, jf. stk. 6, betales op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 til medarbejderen, idet betalingen til medarbejderen dækkes gennem tilskud fra HTSK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse."

Bestemmelsen må ses i sammenhæng med stk. 6. Af denne bestemmelse fremgår bl.a., at "[n]år medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt D, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3."

Endvidere må bestemmelsen ses i sammenhæng med pkt. A, B, C og E i stk. 4 om andre former for uddannelse. Disse bestemmelser indeholder andre reguleringer af retten til løn og anvender i modsætning til stk. 4 D ikke udtrykket "op til".

Bestemmelsen i overenskomsternes § 24, stk. 4 D, må således efter sin ordlyd og sammenhæng med de øvrige dele af § 24 entydigt forstås således, at medarbejderne under selvalgt uddannelse alene har ret til op til 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig, og at betaling af løn udgøres af summen af tilskud fra HTSK-fonden – således som det til enhver tid fastsættes af fondens bestyrelse – og eventuel løntabsgodtgørelse.

### *8.3.3. Betydningen af protokollatet af 1. marts 2023*

3F har som hovedsynspunkt anført, at protokollatet af 1. marts 2023 indebærer en anden retsstilling end den, der følger af ordlyden af § 24, stk. 4 D.

Protokollatet indebar – bortset fra tilføjjelsen i bilag 11 – to ændringer i den hidtil gældende tilsvarende bestemmelse:

For det første blev sætningen "I stk. 4, punkt D, dog kun med op til 85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn" i stk. 3 slettet, således at der nu alene står: "I stk. 4 beskrives, hvornår medarbejderen har ret til at få fri med sædvanlig overenskomstmæssig løn."

For det andet blev ordene "85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn" i stk. 4 D ændret til "100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn".

Ændringen i selve stk. 4 D indebar således efter protokollatet alene, at "85 %" blev ændret til "100 %". Ordene "op til" fremgik efter det oplyste også af de hidtil gældende overenskomster og blev altså efter protokollatets ordlyd stående.

Den nævnte ændring i stk. 3 kan ikke føre til et andet resultat, men må anses for en konsekvens af ændringen i stk. 4 D. Jeg bemærker herved, at heller ikke den øvrige del af § 24 i alle tilfælde giver medarbejderne ubetinget ret til sædvanlig overenskomstmæssig løn under uddannelse. F.eks. kan virksomhederne efter stk. 4 A og B (om realkompetencevurdering og almen kvalificering) betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra HTSK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse.

Endelig kan heller ikke tilføjjelsen i protokollatet til bilag 11 føre til et andet resultat. Tilføjjelsen siger – for det tilfælde, at HTSK-fondens midler ikke rækker til at dække virksomhedens udgift til betaling af sædvanlig overenskomstmæssig løn under selvvalgt uddannelse – alene, at reduktion i fondens udgifter skal ske gennem tilpasning af støtteniveauet til selvvalgt uddannelse (og således ikke andre uddannelser), og at tilpasning vedrørende selvvalgt uddannelse skal ske ved anvendelse af den hidtil gældende sats på op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

Der er således efter min opfattelse ikke noget i protokollatet – herunder dets ordlyd – der kan tilsige en anden forståelse af overenskomsternes § 24, stk. 4 D, end den, der følger af selve bestemmelsens ordlyd. En sammenstilling af protokollatet med de hidtil gældende overenskomster viser, at betaling under selvvalgt uddannelse fremover udgør op til 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn. Jeg bemærker herved, at denne ændring ikke, som anført af 3F, er uden betydning for medarbejdernes retsstilling, idet der i modsætning til tidligere nu er mulighed for – afhængig af satsen for HTSK-tilskud og eventuel løntabsgodtgørelse – at opnå fuld overenskomstmæssig løn under selvvalgt uddannelse.

#### *8.3.4. Parternes forudsætninger*

Efter navnlig Bs forklaring for voldgiftsretten må det lægges til grund, at 3F under overenskomstforhandlingerne i 2023 forudsatte, at der fremover – i kraft af protokollatet af 1. marts 2023 – altid vil være ret til 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

Efter Ds og E' forklaringer for voldgiftsretten må det lægges til grund, at DI Overenskomst I ikke delte denne forudsætning.

Der foreligger således ikke fælles forudsætninger hos parterne, der kan begrunde en anden forståelse af overenskomsternes § 24, stk. 4 D, end den, der fremgår af bestemmelsens ordlyd og protokollatet af 1. marts 2023.

#### *8.3.5. Sammenfatning*

Efter det anførte skal DI Overenskomst I frifindes for 3F's påstand.

DI Overenskomst I's selvstændige påstand 1 er i overensstemmelse med den anførte forståelse af overenskomsternes § 24, stk. 4 D, og skal derfor tages til følge. Jeg bemærker i den forbindelse, at parterne, som anført i pkt. 2, er enige om, at udtrykket "den offentlige VEU-godtgørelse/SVU" i påstanden er identisk med udtrykket "eventuel løntabsgodtgørelse" i overenskomsternes § 24, stk. 4 D.

Det er ubestridt, at Keolis Danmark A/S' betaling til A under hans selvvalgte uddannelse ligeledes er i overensstemmelse med den anførte forståelse af overenskomsternes § 24, stk. 4 D. Også DI Overenskomst I's selvstændige påstand 2 skal derfor tages til følge.

#### 8.4. Konklusion

Jeg frifinder DI Overenskomst I og tager DI Overenskomst I's selvstændige påstande til følge.

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

DI Overenskomst I frifindes.

3F skal anerkende, at virksomhedens betaling efter Tillægsoverenskomst for rutebilkørsel i HT-området § 24, stk. 4, pkt. D, udgør summen af den offentlige VEU-godtgørelse/SVU og det støttebeløb, der er fastsat af bestyrelsen i HTSK-fonden, at beløbet kan udgøre op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, og at betaling er betinget af, at virksomheden har mulighed for at hjemtage støtte fra fonden.

3F skal anerkende, at Keolis Danmark A/S har afregnet korrekt betaling til A under dennes fravær til selvvalgt uddannelse i november/december 2023 med satsen 127,90 kr./time.

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

København, den 20. januar 2025

Jørgen Steen Sørensen