

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

**Afsagt 7. februar 2024**

**(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)**

**i**

**Faglig voldgiftssag nr. FV 2023-1011**

**Finansforbundet**

**(advokat Mette Hjøllund Schousboe)**

**mod**

**Finans Danmark/Arbejdsgiver**

**(tidligere Finanssektorens Arbejdsgiverforening)**

**(advokat Kristian Bro)**

## 1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår rækkevidden af medarbejdernes ret til efter § 11, stk. 7, sammenholdt med stk. 5, i Standardoverenskomst (2023) for pengeinstitut og realkreditinstitut at kræve kontant udbetaling af indestående i timebanken vedrørende overenskomstbestemte feriedage.

## 2. Påstande

Finansforbundet har påstået, at Finans Danmark/Arbejdsgiver skal anerkende, at virksomheder ikke kan anse timer svarende til de overenskomstbestemte fridage for afholdt i en opsigelsesperiode efter Standardoverenskomst for pengeinstitut og realkreditinstitut § 11, stk. 5, hvis medarbejderen, inden timerne er afholdt, anmoder om udbetaling af disse efter overenskomstens § 11, stk. 7.

Finans Danmark/Arbejdsgiver har påstået frifindelse.

## 3. Sagens behandling i faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 31. januar 2024 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Sidedommere for Finansforbundet var advokat Christina Nøhr Lørrits, Finansforbundet, og chefforhandler Steven Vallik, Finansforbundet.

Sidedommere for Finans Danmark/Arbejdsgiver var advokat Jens Lund Mosbek, Kromann Reumert, og Head of Union Relations (overenskomstchef) Trine Schiørring Plesner, Nordea.

Der blev ikke afgivet forklaringer.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt sidedommerne. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

## 4. Retsgrundlag

### 4.1. De relevante overenskomstbestemmelser

#### 4.1.1. *2020-overenskomsten*

Standardoverenskomst (2020) for pengeinstitut og realkreditinstitut, indgået mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening, indeholdt i § 12 disse bestemmelser:

#### **”§ 12 Timebank**

Stk. 1. Timebanken er en opgørelse af medarbejderens tilgodehavende frihed eller skyldige arbejdstid. Der føres en konto for hver medarbejder.

Stk. 2. Virksomheden stiller et registreringssystem til rådighed. Systemet skal gøre det muligt at se, hvilke typer indskud, der er tilgået medarbejderens konto, samt hvordan træk på timebanken er fordelt på henholdsvis afspadsering og udbetaling.

Stk. 3. Den enkelte medarbejder skal have adgang til oplysninger om indeståender på timebankkontoen. Der skal indgås en lokalaftale mellem den Faglige repræsentant og virksomheden, der sikrer at ledelsen og de tillidsvalgte løbende har en dialog om timebankens udvikling, samt at virksomheden ved behov leverer statistiske oplysninger om timebankens udvikling og anvendelse i anonymiseret form. Aftalen skal desuden indeholde statistikkens form og niveau, der giver den lokale tillidsmand et overblik over anvendelsen af timebanken.

Stk. 4. Alle indskud i timebanken konverteres til tid efter aktuel løn på optjeningstidspunktet. Følgende indskydes i timebanken, med mindre andet aftales mellem virksomheden og den Faglige repræsentant:

- o Merarbejdstimer
- o Systemafhængigt merarbejde
- o Erstatningsfrihed for søgnehellidage
- o Tids- og kontant tillæg for tilkald, rådighedsvagt og konsultation
- o Tillæg for arbejde i tidsrummet kl. 18.00-08.00 samt tillæg for arbejde på lørdage, søndage og søgnehellidage
- o Tillæg for ændring i aftalt arbejdstid
- o Tillæg for ændring i skifteholds turnusplan
- o Flekstid
- o Aftrapningstillæg.

Stk. 5. Omsorgsdage og overenskomstbestemte feriedage indskydes i timebanken på tildelingstidspunktet. Dog indskydes overenskomstbestemte feriedage først i timebanken fra 1. september 2021. Virksomheden kan før medarbejderens fratræden varsle timer svarende til de overenskomstbestemte feriedage til afholdelse i opsigelsesperioden.

Stk. 6. Saldoen kan maksimalt være 481 timer i overskud og 21 timer i underskud, med mindre der mellem virksomheden og den Faglige repræsentant er aftalt en anden grænse. Saldoens udvikling drøftes mellem medarbejder og leder mindst en gang om året. I særlige tilfælde kan der individuelt aftales et formålsbestemt højere maksimum.

Stk. 7. Medarbejderen kan vælge, om indestående ønskes udbetalt kontant eller som afspadsring, nedsat tid eller orlov. Kontant udbetaling finder sted i forbindelse med lønudbetaling og til den aktuelle timeløn inklusiv pension. Medmindre andet er aftalt, kan flekstid indskudt i timebanken alene afspadsreses. Hvis indeståendet anvendes til frihed, afholdes friheden med lønkompensation til aktuel timeløn inklusiv pension. Friheden aftales med virksomheden under afbalanceret hensyn til virksomhedens og medarbejderens behov. Afspadsring holdes fortrinsvis som halve eller hele sammenhængende dage. Medarbejderen har krav på at afspadsere op til 3 sammenhængende dage. Afspadsring skal være afviklet senest 3 måneder efter ønske herom er fremsat. Nedsat tid og orlov skal være planlagt inden 3 måneder efter ønske herom er fremsat.

Stk. 8. Medarbejdere i opsagt stilling kan ikke oparbejde ekstra timer i timebanken. Der kan ikke ske modregning i indeståendet på timebankkontoen i forbindelse med fritstilling."

#### 4.1.2. 2023-overenskomsten

Standardoverenskomst (2023) for pengeinstitut og realkreditinstitut, indgået mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening, indeholder i § 11 bestemmelser, der i det væsentlige svarer til 2020-overenskomstens § 12.

Bestemmelserne i § 11, stk. 5 og 7, er i 2023-overenskomsten affattet således:

##### **"§ 11 Timebank**

...

Stk. 5. Omsorgsdage og overenskomstbestemte feriedage indskydes i timebanken på tildelingstidspunktet. Virksomheden kan før medarbejderens fratræden varsle timer svarende til de overenskomstbestemte feriedage til afholdelse i opsigelsesperioden.

...

Stk. 7. Medarbejderen kan vælge, om indestående ønskes udbetalt kontant eller som afspadsring, nedsat tid eller orlov. Kontant udbetaling finder sted i forbindelse med lønudbetaling og til den aktuelle timeløn inklusiv pension. Overskydende timer i forhold til det gældende maksimum udbetales automatisk med den næstkommende lønudbetaling til den aktuelle timesats inklusiv pension, jf. dog stk. 8. Medmindre andet er aftalt, kan flekstid indskudt i timebanken alene afspadsres. Hvis indeståendet anvendes til frihed, afholdes friheden med lønkompensation til aktuel timeløn inklusiv pension. Friheden aftales med virksomheden under afbalanceret hensyn til virksomhedens og medarbejderens behov. Afspadsring holdes fortrinsvis som halve eller hele sammenhængende dage. Medarbejderen har krav på at afspadsere op til 5 sammenhængende dage. Afspadsring skal være afviklet senest 3 måneder efter ønske herom er fremsat. Nedsat tid og orlov skal være planlagt inden 3 måneder efter ønske herom er fremsat.”

#### 4.2. Faglig voldgiftskendelse af 3. maj 2023 (FV 2022-870)

Faglig voldgiftskendelse af 3. maj 2023 (FV 2022-870) er afsagt i en sag mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

Af kendelsen fremgår bl.a.:

##### **”1. Uoverensstemmelsen**

Sagen angår forståelsen af § 12 i Standardoverenskomst 2020 for pengeinstitut og realkreditinstitut (STOK) med hensyn til visse tilfælde, hvor en medarbejder er sygemeldt i en opsigelsesperiode.

##### **2. Parternes påstande**

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede tilpligtes at anerkende, at virksomheder ikke kan anse timer svarende til de overenskomstbestemte fridage for afholdt i en opsigelsesperiode efter Standardoverenskomst for pengeinstitut og realkreditinstitut § 12, stk. 5, hvis medarbejderen er sygemeldt i perioden, hvor dagene skal afholdes, og medarbejderen har sygemeldt sig forud herfor.

2. Indklagede tilpligtes at anerkende, at afvikling af timer fra timebanken efter Standardoverenskomst for pengeinstitut og realkreditinstitut § 12 ikke kan finde sted under medarbejderens sygefravær, når medarbejderen har sygemeldt sig forud for afviklingen af timerne.

Indklagede har over for klagers påstand 1 påstået frifindelse, subsidiært frifindelse mod at anerkende, at Standardoverenskomstens § 12, stk. 5, skal forstås således, at virksomheden ikke kan varsle timer til afholdelse, hvis 1) medarbejderen er sygemeldt på de dage, hvor timerne ellers skulle have været afholdt, 2) medarbejderen har sygemeldt sig korrekt, og 3) sygdommen er opstået inden det tidspunkt, hvor timerne skulle have været afholdt.

Indklagede har over for klagers påstand 2 taget bekræftende til genmæle.

##### **3. Sagens behandling ved faglig voldgift**

...

Efter votering var der ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

...

#### 4. Retsgrundlag

Standardoverenskomst for pengeinstitut og realkreditinstitut (herefter STOK) 2020 indeholder i § 12 bestemmelser om en såkaldt timebank, der er en opgørelse af medarbejderens tilgodehavende frihed eller skyldige arbejdstid. Bestemmelser om timebanken, herunder hvad den omfatter, blev indsat i overenskomsten første gang i STOK 2012.

STOK § 12, stk. 5, fik sin nugældende affattelse ved overenskomstfornyelsen i 2020 og lyder således:

”Stk. 5. Omsorgsdage og overenskomstbestemte feriedage indskydes i timebanken på tildelingstidspunktet. Dog indskydes overenskomstbestemte feriedage først i timebanken fra 1. september 2021. Virksomheden kan før medarbejderens fratræden varsle timer svarende til de overenskomstbestemte feriedage til afholdelse i opsigelsesperioden”.

STOK 2020 § 12, stk. 7, lyder således:

”Stk. 7. Medarbejderen kan vælge, om indestående ønskes udbetalt kontant eller som afspadsering, nedsat tid eller orlov. Kontant udbetaling finder sted i forbindelse med lønudbetaling og til den aktuelle timeløn inklusiv pension”.

STOK 2020 indeholder reglerne om optjening mv. af de omhandlede overenskomstbestemte feriedage i § 49, der findes under overenskomstens ”Kapitel VI – Ferie”. § 49, stk. 1 og 4, lyder således:

”Stk. 1. Medarbejdere har udover den i ferieloven fastsatte ferie ret til yderligere 5 dages ferie med løn i ferieafholdelsesperioden tilknyttet ferieåret. Feriedagene tilskrives 1. september, medmindre medarbejderen til- eller fratræder i de perioder, der fremgår af stk. 2.

Stk. 4. Som en del af overgangsordningen til ny ferielov er det aftalt, at medarbejderne tildeles 1,7 feriedag 1. maj 2020 for perioden 1. maj 2020 til og med 31. august 2020. De almindelige regler om afholdelse af dagene gælder.

...”.

Som § 49, stk. 2 og 3, blev i STOK 2020 desuden med virkning indtil den 1. september 2021 videreført følgende bestemmelser fra § 51 i STOK 2017:

”Stk. 2....

Medarbejdere, der fratræder, har i det aktuelle ferieår ret til de yderligere feriedage således:

Fratrædelse før 1. december:	1 feriedag
Fratrædelse før 1. marts:	2 feriedage
Fratrædelse før 1. maj:	3 feriedage
Fratrædelse før 1. juli:	4 feriedage
Fratrædelse 1. juli eller senere:	5 feriedage

Tilgodehavende ferie skal holdes i opsigelsesperioden.

Stk. 3. Kan medarbejderen ikke holde sine tilgodehavende yderligere feriedage i opsigelsesperioden på grund af egen sygdom, øvrige medarbejders planlagte fravær eller virksomhedens forhold i forbindelse med medarbejderens egen opsigelse, skal feriedagene undtagelsesvis udbetales kontant”.

STOK 2020 indeholdt desuden i § 50, stk. 2, følgende bestemmelse med virkning indtil den 1. september 2021:

”Stk. 2. Det kan på medarbejderens foranledning aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder, at overenskomstbestemte feriedage i stedet for at holdes kan afregnes kontant”.

## 5. Sagsfremstilling

Parternes overenskomst (STOK) har siden 2003 indeholdt regler om en ret for alle medarbejdere til 5 feriefridage. Udgangspunktet var, at der var tale om en ret til frihed, som kun kunne (skulle) veksles til kontant betaling i særlige tilfælde, hvor fridagene ikke kunne afholdes. Feriefridagene gik som udgangspunkt tabt, hvis de ikke var afholdt inden ferieårets udgang. Ifølge STOK 2012 og STOK 2017 skulle udbetaling undtagelsesvis ske, bl.a. hvis medarbejderen på grund af egen sygdom ikke kunne overholde den pligt, der i øvrigt gjaldt, til at afholde tilgodehavende feriefridage i en opsigelsesperiode, jf. STOK 2017 § 51, stk. 3.

I forbindelse med STOK 2020 blev de overenskomstbestemte feriefridage med virkning fra 1. september 2021 gjort til en del af timebanken, som blev indført med STOK 2012. Efter STOK's regler om en timebank skal virksomheden føre en timebankkonto for hver medarbejder. Alt, hvad der indskydes i timebanken, kan konverteres til tid eller løn, jf. STOK 2020 § 12, stk. 7. Det er således op til medarbejderen, om timer, der er blevet indskudt i timebanken, skal bruges til frihed eller kontant betaling. Ved STOK 2020 udgik den ovenfor nævnte § 51, stk. 3, (midlertidigt videreført som §49, stk. 3) med virkning fra den 1. september 2021.

I brev af 30. juni 2022 anmodede Finansforbundet Finanssektorens Arbejdsgiverforening om et opklarende organisationsmøde. I brevet er anført bl.a., at parterne over en lang årrække har været enige om, at ”hvis sygdommen opstår inden afholdelse af 6. ferieuge, så er der tale om en feriehindring, og medarbejderen kan ikke afholde 6. ferieuge”.

## 6. Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at STOK § 12, stk. 5, er en regel om varsling af de overenskomstmæssige feriefridage, ikke en regel, der skal ”betale” arbejdsgiverne for nogle andre fordele som hævdet af indklagede. Det fremgår af ordlyden af § 12, stk. 5, at de overenskomstbestemte fridage kan varsles til afholdelse i opsigelsesperioden, og varsling af noget til afholdelse forudsætter, at der er tale om noget, der kan afholdes, hvilket de omhandlede fridage ikke kan, hvis medarbejderen er forhindret på grund af sygdom. Reglen i § 51, stk. 3, i den tidligere gældende STOK udgik af STOK 2020 fra den 1. september 2021, fordi de omhandlede feriefridage kom ind i timebanken og blev omfattet af dens generelle regler om mulighed for konvertering til kontant udbetaling, hvorefter der ikke var behov for en undtagelsesregel om kontant udbetaling af disse feriefridage.

Indklagede har anført navnlig, at STOK § 12, stk. 5, skal fortolkes efter ordlyden, hvorefter virksomhederne kan varsle timer svarende til de overenskomstbestemte feriefridage til afholdelse i en opsigelsesperiode. Der står intet om, at dette ikke gælder, hvis medarbejderen bliver syg før afholdelsestidspunktet, eller hvis der opstår andre feriehindringer, og der er ingen holdpunkter for at indfortolke sådanne undtagelser. Reglen kan ikke forstås analogt med ferielovens regler om feriehindringer, idet den har et

andet formål. Undtagelsesbestemmelsen i den hidtil gældende § 51, stk. 3, om udbetaling af ikke afholdte overenskomstbestemte feriedage udgik af STOK 2020 som led i den samlede aftale, hvor § 12, stk. 5, afbøder de økonomiske konsekvenser for arbejdsgiverne af, at omsorgsdage og 6. ferieuge kom til at indgå i timebanken fra henholdsvis 1. januar 2021 og 1. september 2021.

## **7. Opmandens begrundelse og resultat**

Indtil den 1. september 2021, hvor de overenskomstbestemte feriedage overgik til at indgå i timebanken, var retsstillingen med hensyn til disse feriedage i en opsigelsesperiode, at ikke afholdte dage skulle afholdes i opsigelsesperioden, og at medarbejderen og virksomheden kunne aftale, at feriedagene skulle udbetales kontant i stedet for at blive afholdt, dog således at timer svarende til feriedagene skulle udbetales kontant, hvis medarbejderen var forhindret i at afholde dem i opsigelsesperioden på grund af (bl.a.) egen sygdom.

Ved STOK 2020 blev overenskomstens regler om timebanken ændret, bl.a. således, at de overenskomstbestemte feriedage med virkning fra den 1. september 2021 skulle indgå i timebanken. § 12, stk. 5, 3. pkt., indeholder den modifikation i forhold til de i øvrigt gældende regler om timebanken, at virksomheden før medarbejderens fratreden kan varsle timer svarende til de overenskomstbestemte feriedage til afholdelse i opsigelsesperioden.

Efter de afgivne forklaringer må det lægges til grund, at det nogle dage efter, at parterne var nået til enighed om at lade de overenskomstbestemte feriedage indgå i timebanken med den nævnte modifikation om varsling til afholdelse i opsigelsesperioden, blev bestemt ved en redaktionel gennemgang af forhandlingsresultatet at afskaffe med virkning fra den 1. september 2021 de hidtil gældende bestemmelser om, at de overenskomstbestemte feriedage skulle afholdes i opsigelsesperioden, og at medarbejderen og virksomheden kunne aftale, at feriedagene skulle udbetales kontant i stedet for at blive afholdt, dog således at feriedagene skulle udbetales kontant, hvis medarbejderen var forhindret i at afholde dem i opsigelsesperioden på grund af (bl.a.) egen sygdom.

Det er efter det anførte mest nærliggende at antage, at det blev besluttet at afskaffe bl.a. bestemmelsen om kontant udbetaling i tilfælde af, at medarbejderen er forhindret i at afholde de overenskomstbestemte feriedage på grund af egen sygdom, fordi man anså denne bestemmelse for overflødig, når timer svarende til de overenskomstbestemte feriedage kom ind i timebanken med den konsekvens, at medarbejderen ville have ret til frit at vælge, om timer svarende til feriedagene skulle konverteres til kontant udbetaling. Begrundelsen var således ikke en ændret retsstilling for så vidt angår konsekvenser af egen sygdom.

De overenskomstbestemmelser, der regulerede de overenskomstbestemte feriedage indtil den 1. september 2021, gik imidlertid som nævnt ud på, at ikke afholdte overenskomstbestemte feriedage skulle afholdes i opsigelsesperioden, og hvis dette ikke var muligt på grund af egen sygdom, skulle de konverteres til kontant udbetaling.

Den ændring af reglerne, der blev gennemført ved overenskomstfornyelsen i 2020 med virkning fra den 1. september 2021, må på den anførte baggrund mest nærliggende forstås sådan, at timer svarende til de overenskomstbestemte feriedage indgår i timebanken, at virksomheden kan varsle, at timer svarende til disse feriedage skal afholdes i opsigelsesperioden, men at medarbejderen frit kan vælge – også i en opsigelsesperiode og også, når medarbejderen er forhindret i at afholde de overenskomstbestemte feriedage, som virksomheden har varslet – at konvertere timerne til kontant udbetaling.

Som følge af det anførte skal indklagede frifindes for klagers påstand 1, mens indklagede har taget bekræftende til genmæle over for klagers påstand 2.

*Thi bestemmes*

Finanssektorens Arbejdsgiverforening skal anerkende, at afvikling af timer fra timebanken efter Standardoverenskomst for pengeinstitut og realkreditinstitut § 12 ikke kan finde sted under medarbejderens sygefravær, når medarbejderen har sygemeldt sig forud for afviklingen af timerne.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening frifindes for klagers påstand 1.

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

## 5. Andre oplysninger

Den foreliggende sag blev drøftet på et fællesmøde mellem parterne den 20. juni 2023. Af et referat af mødet (dateret 26. juni 2023) fremgår bl.a.:

”Finansforbundet har begæret fællesmødet, fordi det er deres opfattelse, at en række af FA’s medlemsvirksomheder ikke efterlever den faglige voldgiftskendelse af 3. maj 2023 vedr. Standardoverenskomstens § 11, stk. 5, når de afviser at udbetale timer svarende til de overenskomstbestemte feriedage efter timerne er varslet til afholdelse, selvom der ikke er tale om en sygemeldt medarbejder. Finansforbundets opfattelse er uddybet i fællesmødebegæringen af 1. juni 2023.

FA har den opfattelse, at virksomhederne er berettiget til at afvise at udbetale timer svarende til de overenskomstbestemte feriedage, når timerne er varslet til afholdelse, og når medarbejderen ikke er forhindret i at afholde dem på grund af sygdom.

Den faglige voldgift, der blev afgjort den 3. maj 2023, drejede sig alene om, hvorvidt medarbejdere omfattet af Standardoverenskomsten er forhindret i at afholde timer svarende til de overenskomstbestemte feriedage i tilfælde af sygdom, jf. Finansforbundets påstande i sagen. FA har det standpunkt, at det følger af forhandlingsmaksimen, at den faglige voldgift ikke kan tilkende en part mere end det, der er påstået, jf. retsplejelovens § 338. Denne maksime gælder også i forbindelse med en faglig voldgift, jf. Aftalen mellem AF og Finansforbundet om regler for behandling af faglig strid § 4, stk. 7, og arbejdsretslovens § 29.

Sagen blev drøftet, og der blev ikke opnået enighed.”

Der er fremlagt oplysninger om tidligere drøftelser mellem parterne vedrørende bestemmelserne i den gældende overenskomsts § 11, stk. 5 og 7. Der er herunder fremlagt bilag fra den sag, der blev afgjort ved den faglige voldgiftskendelse af 3. maj 2023.

## 6. Parternes argumenter

Parterne er enige om, at den faglige voldgiftskendelse af 3. maj 2023, der alene angår tilfælde af sygdom hos den pågældende medarbejder, ikke har betydning for det spørgsmål, som den foreliggende sag vedrører.

Finansforbundet har overordnet anført bl.a., at timer i timebanken er et økonomisk gode, som medarbejderen modtager udover den sædvanlige løn. Det fremgår direkte af overenskomstens § 11, stk. 7, at medarbejderen frit kan vælge, om timerne skal anvendes til frihed i form af afspadsering eller til kontant betaling.

Bestemmelsen i § 11, stk. 5, om arbejdsgiverens mulighed for at varsle timer til afholdelse i opsigelsesperioden fratager ikke medarbejderen mulighed for at kræve timerne udbetalt efter stk. 7, så længe medarbejderen fremsætter anmodningen, inden feriedagene er afholdt. Arbejdsgiverens beføjelse efter stk. 5 består i at



varsle timer til afholdelse, således at det er dette, der gælder, medmindre medarbejderen efter stk. 7 kræver timerne udbetalt.

Når Finansforbundet ikke inden den foreliggende sag har gjort den forståelse af overenskomsten gældende, som forbundets påstand er udtryk for, skyldes det, at forbundet i første række har fokuseret på de mere presserende spørgsmål, herunder retten til at kræve udbetaling i tilfælde, hvor medarbejderen på grund af sygdom er afskåret fra at afholde feriedagene.

Finans Danmark/Arbejdsgiver har overordnet anført bl.a., at virksomheden efter overenskomstens § 11, stk. 5, kan varsle timer svarende til de overenskomstbestemte feriedage til afholdelse i opsigelsesperioden. Det er en konsekvens af denne bestemmelse, at når timerne er varslet, kan medarbejderen som klar hovedregel ikke kræve de samme timer udbetalt fra banken. Den eneste undtagelse til dette er, hvis medarbejderen på grund af sygdom er forhindret i at afholde allerede varslede timer, jf. den faglige voldgiftskendelse af 3. maj 2023.

Hvis retten til udbetaling er generel, bliver virksomhedens ret til varsling efter stk. 5 illusorisk, og det har ikke været meningen med bestemmelsen. F.eks. vil en medarbejder i opsigelsesperioden ofte være fritstillet, og i sådanne tilfælde giver det ikke mening, at der skulle være ret til udbetaling af feriedagene.

Der er heller ikke fremlagt eksempler på, at Finansforbundet i konkrete tilfælde – bortset fra tilfælde af sygdom – har gjort gældende, at en medarbejder i opsigelsesperioden har ret til udbetaling af feriedage, hvis virksomheden har varslet dem til afholdelse.

## **7. Opmandens begrundelse og resultat**

Sagen angår som anført rækkevidden af medarbejdernes ret til efter § 11, stk. 7, sammenholdt med stk. 5, i Standardoverenskomst (2023) for pengeinstitut og realkreditinstitut at kræve kontant udbetaling af indestående i timebanken vedrørende overenskomstbestemte feriedage. Om den historiske baggrund for retten til overenskomstbestemte feriedage og etablering af timebanken henviser jeg til pkt. 4 og 5 i den faglige voldgiftskendelse af 3. maj 2023.

De generelle regler om en timebank og om medarbejdernes ret til kontant udbetaling af indestående findes i dag i 2023-overenskomstens § 11, herunder i stk. 4, 5 og 7.

Bestemmelsen i stk. 4 opregner en række tilgodehavender (merarbejdstimer mv.), der i mangel af anden aftale indskydes i timebanken. I stk. 5, 1. pkt., tilføjes bl.a., at også overenskomstbestemte feriedage indskydes i banken. Efter stk. 7, 1. pkt., kan medarbejderen vælge, om indestående i banken ønskes udbetalt kontant eller som afspadsring.

En læsning af disse bestemmelser fører til, at medarbejderne altid – herunder i en opsigelsesperiode – frit kan vælge, om de vil have overenskomstbestemte feriedage udbetalt eller afspadsret, og at dette gælder, uanset om medarbejderne er forhindret i at afholde feriedagene på grund af sygdom eller ej.

Spørgsmålet er herefter, om et andet resultat følger af bestemmelsen i stk. 5, 2. pkt., hvorefter virksomheden før medarbejderens fratræden kan "varsle timer svarende til de overenskomstbestemte feriedage til afholdelse i opsigelsesperioden."

Finansforbundets forståelse af bestemmelsen fører til, at virksomhedens ret til varsling af feriedage til afholdelse i opsigelsesperioden er uden reelt indhold, idet medarbejderne altid efter stk. 7, 1. pkt., vil kunne kræve

feriedagene udbetalt. Jeg finder, at det må have formodningen imod sig, at dette har været parternes hensigt med bestemmelsen i stk. 5, der ved overenskomstforhandlingerne i 2020 blev særskilt aftalt.

Finansforbundet har ikke fremlagt oplysninger om den nærmere baggrund for bestemmelsen og har heller ikke fremlagt eksempler på, at forbundet tidligere – generelt eller i konkrete tilfælde – har gjort sin forståelse af overenskomsten gældende. Jeg finder herefter, at bestemmelsen i stk. 5, 2. pkt., må forstås således, at der – i forhold til stk. 7, 1. pkt. – er tale om en særlig regulering for så vidt angår overenskomstbestemte feriedage, og at der herunder er tale om en undtagelse til det almindelige princip i sidstnævnte bestemmelse om medarbejdernes valgfrihed.

Efter det anførte frifinder jeg Finans Danmark/Arbejdsgiver. Dette har selvsagt ikke betydning for konklusionen i den faglige voldgiftskendelse af 3. maj 2023, der som nævnt alene angår tilfælde af sygdom hos den pågældende medarbejder.

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

Finans Danmark/Arbejdsgiver frifindes.

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

København, den 7. februar 2024

Jørgen Steen Sørensen