

OPMANDSKENDELSE

afsagt torsdag den 15. januar 2026

af fhv. højesteretspræsident Thomas
Rørdam

i faglig voldgift sag FV2026-105
(tidligere FV2024-1232)

HK Privat
(advokatfuldmægtig Birk Grave)

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for
Bydelsforeningen Tingbjerg
(chefkonsulent Tove Schultz-Lorentzen)

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om der skal ske forholdsmæssig reduktion af antallet af seniorfridage for medarbejdere omfattet af overenskomsten mellem HK Privat og Dansk erhverv Arbejdsgiver for medlemmer af BL – Danmarks Almene Boliger, som arbejder mindre end 5 dage om ugen.

Påstande

Klager, HK Privat, har påstået Bydelsforeningen Tingbjerg tilpligtet at anerkende, at ansatte, som ikke arbejder 5 dage om ugen, har krav på afholdelse af 6 seniorfridage til afvikling på dage, hvor den ansatte skulle have været på arbejde.

Indklagede, Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Bydelsforeningen Tingbjerg, har påstået frifindelse.

Der er mellem parterne enighed om, at medarbejdere på deltid, der arbejder 5 dage om ugen, har ret til 6 årlige seniorfridage, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt.

Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 8. januar 2026 med fhv. højesteretspræsident Thomas Rørdam som opmand.

Sidedommerne for klageren var faglig sekretær Claus Olsen og faglig sekretær Poul Erik Tobiasen.

Sidedommerne for indklagede var underdirektør Marianne Bækgaard Nielsen og advokat Anders Feldt.

Den mundtlige forhandling fandt sted hos Dansk Erhverv.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaringer af A, B og C.

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

Overenskomstforhold

Overenskomsten for 2008-2011 mellem HK Privat og BL Danmarks Almene Boliger bestemmer bl.a. følgende:

”§ 15 Seniorordning:

Ordningen træder i kraft den 1. juli 2008.

Medarbejdere over 58 år får ret til seniorfridage på følgende måde:

2 dage om året fra det fyldte 58. år
 4 dage om året fra det fyldte 60. år (i alt 4 dage pr. år)
 6 dage om året fra det fyldte 62. år (i alt 6 dage pr. år)

Seniordagene er med løn m.m.

...”

Overenskomsten for 2014-2017 indeholder bestemmelser, der svarer til det citerede fra § 15 i overenskomsten for 2008-2011. Af bilag 2 til overenskomsten (vejledning om seniorfridage) fremgår bl.a.:

”Retten til seniorfridage:

Retten til seniorfridage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte opnår retten. Det betyder, at en medarbejder, der i 2009 fylder 58 år i eksempelvis august eller januar måned, har ret til at holde to seniorfridage i tidsrummet fra d. 1. januar til d. 31. december 2009, og så fremdeles.

Retten til seniorfridage i et kalenderår gælder også uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte tiltræder. Hvis en person f.eks. ansættes i en boligorganisation den 1. december, og pågældende opfylder aldersbetingelsen, har han eller hun ret til at afholde seniorfridage i december, forudsat at der ikke i samme kalenderår er afholdt seniorfridage hos en anden arbejdsgiver.

Det kan undersøges ved en tro og love-erklæring eller ved at spørge den pågældende.

Seniorfridage kan holdes i hele eller halve dage. Seniorfridage kan desuden efter aftale mellem de(n) ansatte og boligorganisationen holdes i timer. Det giver mulighed for at anvende seniorfridagene til medfinansiering af hel- eller delvis lønkomensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid.

Medarbejderen skal have sin sædvanlige løn under afholdelse af en senior-dag. Med sædvanlig løn, forstås den løn, som medarbejderen vil være berettiget til ved sygdom, det vil sige inklusiv fast påregnelige tillæg, pension og særlig feriegodtgørelse, men eksklusiv overarbejdsbetaling.

Afvikling af seniorfridage:

Den ansatte skal anmode om seniorfridagene tidligst muligt, og arbejdsgiveren skal imødekomme afviklingen på det varslede tidspunkt, medmindre forholdene på arbejdspladsen forhindrer afviklingen. Det skal dog være muligt for den ansatte at afholde seniorfridagene i løbet af året.

Hvis medarbejderen ikke afholder sine seniorfridage inden for kalenderåret bortfalder seniorfridagene, medmindre andet aftales. En medarbejder har således ikke som udgangspunkt ret til at overføre seniorfridagene til året efter. Dog overføres seniorfridagene, hvis de ikke har kunnet holdes, fordi arbejdsgiveren har afvist afviklingen med henvisning til forholdene på arbejdsstedet.

Såfremt medarbejderen bliver syg før afholdelse af seniorfridagene udskydes, de til senere. Hvis medarbejderen bliver syg under afvikling af senior-fridagene, udskydes de ikke, og seniorfridagene betragtes som afholdt på samme måde som feriedage.

Seniorfridage, der ikke er afholdt i kalenderåret på grund af medarbejderens sygdom, overføres til efterfølgende kalenderår, hvor de skal afholdes så hurtigt som muligt.

Ved fratræden:

Ved fratræden fra boligorganisationen udbetales ikke-afholdte seniorfridage. Den udbetalte værdi af en seniordag beregnes på baggrund af den ansattes aktuelle timeløn på udbetalingstidspunktet.

Såfremt en medarbejder afgang ved døden, udbetales ikke-afholdte seniordage til boet på samme måde som ved fratræden.

Såfremt ikke-afholdte seniorfridage udbetales som følge af fratrædelse, vil medarbejderen i sit nye ansættelsesforhold i den almene sektor have ret til fravær på sine seniorfridage, men ikke til løn under afholdelse af seniorfridage.”

Der er under sagen fremlagt et protokollat fra 2008 mellem BL og HK Privat med bestemmelser, som nogenlunde svarer til vejledningen, der bilag 2 til overenskomsten for 2014-2017. Dog indeholder protokollatet fra 2008 følgende tekst:

”Seniordage kan holdes i hele eller halve dage. Det er op til det lokale niveau at fastlægge, hvor meget en seniordag er for medarbejdere, som fx arbejder i skiftende vagter eller som i øvrigt har varierende arbejdstider. Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvor meget en seniordag er. Såfremt der ikke kan opnås enighed, kan arbejdsgiveren fastsætte, hvorledes seniordage afvikles.

Seniordage kan desuden efter aftale holdes i timer. Det giver mulighed for at anvende seniordagene til medfinansiering af hel- eller delvis lønkompensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid.”

i stedet for vejledningens tekst:

”Seniorfridage kan holdes i hele eller halve dage. Seniorfridage kan desuden efter aftale mellem de(n) ansatte og boligorganisationen holdes i timer. Det giver mulighed for at anvende seniorfridagene til medfinansiering af hel- eller delvis lønkompensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid.”

Bilag 3 til overenskomsten er en vejledning om omsorgsdage. Følgende fremgår bl.a. af vejledningen:

”...

For ansatte, der ikke arbejder i en 5-dages uge, opgøres optjening og forbrug af omsorgsdage i timer. Samme metode bør anvendes for ansatte med ikke ubetydelige variationer i arbejdsdagens længde.

Hver optjent dag indgår i så tilfælde på ”omsorgsdagskontoen” med 7,4 timer for en fuldtidsansat og med en forholdsmæssig del af 7,4 timer for en deltidsansat. Ved afviklingen af en omsorgsdag fratrækkes det faktiske antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag.
 ...”

Overenskomsten for 2017-2020 indeholder bestemmelser svarende til det ovenfor citerede fra § 15 i overenskomsten for 2008-2011, men med angivelse af, at ordningen gælder til den 1. januar 2018, og at følgende gælder fra denne dato:

”5 år før medarbejderens til enhver tid gældende folkepensionsalder opnår denne 6 seniorfridage med løn pr. kalenderår fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen opfylder førnævnte 5-årsregel.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage udover de 6 obligatoriske dage, kan dette ske på følgende måde:

- Medarbejderen og boligorganisationen kan (skriftlig) aftale, at medarbejderen 5 år før seniorordningen iværksættes kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage og akkumulerer denne.
- Den ansatte kan løbende konvertere pensionsbidrag til seniorfridage og indsætte dagene på en konto til afholdelse. Det skal bemærkes, at pensionsbidraget ikke kan reduceres mere end der stadig er gældende dækning for diverse forsikringsselementer i den enkelte pensionsordning.
- Alternativt til seniorfridage kan medarbejderen og boligorganisationen aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. en fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet. Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen i stedet for at anvendes til seniorfridage.
- Der er aftalt en overgangsordning for de nuværende 58-og 59-årige, der betyder, at de medarbejdere, som fylder eller har fyldt 58 eller 59 år i 2017, beholder deres optjente 2 dage frem til, at de opfylder 5-årsreglen i seniorordningen. De, der herudover er en del af den nuværende ordning, bibeholder ordningen, indtil de rammer 5 års ordningen.
- Medarbejderen, der opfylder ovennævnte 5-års regel, kan konvertere løndelen i § 6, stk. 1, til seniorfridage.
- Der kan maksimalt afholdes samlet 32 seniorfridage pr. kalenderår, inkl. De 6 obligatoriske seniorfridage.”

Som bilag 2 og 3 til overenskomsten for 2017-2020 findes vejledninger om seniorfridage og omsorgsdage, som svarer til det ovenfor citerede fra vejledningerne i overenskomsten for 2014-2017.

Af bilag 6 til overenskomsten fremgår følgende om den seniorordning, som skulle gælde fra den 1. januar 2018:

”§ 15 seniorordning

...

Ny seniorordning fra 1. januar 2018:

Den nuværende seniorordning bortfalder ved udgangen af 2017, og en ny ordning starter 1. januar 2018 med følgende indhold:

5 år før medarbejderens til enhver tid gældende folkepensionsalder opnår denne 6 seniorfridage med løn pr. kalenderår fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen opfylder førnævnte 5-årsregel.

I

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage udover de 6 obligatoriske dage, kan dette ske på følgende måde:

...”

I

Før overenskomsten for 2020-2023 blev indgået, meldte BL sig ud af arbejdsgiverorganisationen Kooperationen og ind i Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Overenskomsten for 2020-2023, nu mellem HK Privat og Dansk Erhverv Arbejdsgiver for medlemmer af BL – Danmarks Almene Boliger, indeholder en bestemmelse om seniorordning, der svarer til det anførte i overenskomsten for 2017-2020 for så vidt angår, hvad der gælder fra den 1. januar 2018.

Som bilag 2 og 3 til overenskomsten for 2020-2023 findes vejledninger om seniorfridage og omsorgsdage, som i det væsentlige svarer til det ovenfor citerede fra vejledningerne i overenskomsten for 2014-2017.

Den 6. januar 2020 blev der indgået et protokollat mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat. Af protokollatet fremgår bl.a.:

”6.0. Særbestemmelser. Med eventuelle aftalte ændringer pr. 1. april 2020 vedrørende nedenstående litra a-j, i "Overenskomst mellem HK Privat og BL - Danmarks Almene Boliger 2017-2020", optages følgende vilkår som fravigende særbestemmelser til Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service, gældende for medarbejdere omfattet af overenskomsten, og som er ansat i en boligforening, der er medlem af BL.

...

j. Seniorordning. Funktionæroverenskomstens aftale om seniorordning (Funktionæroverenskomsten 2017-2020 side 49) fraviges, således at disse regler erstattes af det som fremgår af § 15 i "Overenskomst mellem HK Privat og BL - Danmarks Almene Boliger 2017 -2020" om seniorordning er gældende, jf. bilag 6. Dog udgår følgende afsnit i § 15: "Medarbejdere. Der opfylder ovennævnte 5-års regel, kan konvertere løndelen i § 6, stk. 1, til seniorfridage".

Det præciseres, at der kan afholdes seniorfridage i det omfang, som fremgår af den til enhver tid gældende funktionæroverenskomst.
 ...”

Det i litra j nævnte bilag 6 til overenskomsten for 2017-2020 er citeret ovenfor.

Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og KH Privat og HK Handel, 2023-2025 Landsoverenskomst, indeholder følgende bestemmelse i § 13 om seniorfrihed:

”Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

FRITVALGS LØNKONTO

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniorfridage.

PENSIONSBI DRAG

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 5. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

IKKE-AFHOLDTE FERIEFRIDAGE

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 12 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

AFHOLDELSE AF SENIORFRIDAGE

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgs Lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom. Sygdom forud for en planlagt seniorfridag giver ret til en erstatningsseniorfridag.

...”

Sagsfremstilling i øvrigt

I HK Kommunalbladet udgivet den 14. marts 2008 findes en omtalte af seniorordningen. Af omtalen fremgår bl.a.:

” HK/Kommunal har udbygget KTO-aftalen om seniordage.

Det betyder, at alle i kommunerne fra de fylder 60 år får, hvad der svarer til en uge med fuld løn. Seniordagene kan i stedet udbetales som en bonus. Hver dag er 0,40 procent af årslønnen værd.”

Af et referat af overenskomststudvalgsmøde den 30. september 2008 mellem HK Privat og BL fremgår bl.a., idet det bemærkes, at referatet er udarbejdet af BL og ikke sendt til eller godkendt af HK Privat:

”BL og HK er enige om at bruge KTO-aftalens bestemmelser om seniorfridage, herunder at det er kalenderåret og ikke den eksakte fødselsdato, der bestemmer, hvornår man kan opnå seniorfridagene.”

Af en udateret vejledning om rammeaftale om seniorpolitik på KTO området, som svarer til det ovenfor omtalte protokollat fra 2008, fremgår bl.a.:

”Seniordage kan holdes i hele eller halve dage. Det er op til det lokale niveau at fastlægge, hvor meget en seniordag er for medarbejdere, som fx arbejder i skiftende vagter eller som i øvrigt har varierende arbejdstider. Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvor meget en seniordag er. Såfremt der ikke kan opnås enighed, kan arbejdsgiveren fastsætte, hvorledes seniordage afvikles.

Seniordage kan desuden efter aftale holdes i timer. Det giver mulighed for at anvende seniordagene til medfinansiering af hel- eller delvis lønkompensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid.”

KTO vejledningen indeholder i øvrigt følgende eksempel:

”En medarbejder arbejder 8 timer mandag-torsdag og 5 timer hver fredag. Vedkommende er 60 år og har ret til 2 seniordage i kalenderåret.

- Vælger man, at en seniordag tæller som en dag, uanset hvor mange timer medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag, betyder det, at medarbejderen vil have brugt 1 seniordag, uanset om vedkommende holder seniordagen en mandag eller en fredag.
- Vælger man, at en seniordag tæller med et antal timer, svarende til en normalvagt betyder det, at en seniordag er 8 timer værd, og medarbejderen vil have tre timer til gode, hvis seniordagen holdes en fredag.
- Vælger man at etablere et timeregnskab, således at en seniordag tæller med det faktiske timetal, medarbejderen skulle have arbejdet den dag, seniordagen er placeret, betyder det, at medarbejderen som afholder en seniordag en mandag, fratrækkes 8 timer af sine i alt 14,8 timer (2 seniordage x 7,4 timer).”

Klager har fremlagt erklæringer fra en række tillidsrepræsentanter, som har oplyst, at

”seniorordningen jf. særbestemmelserne på BL-området, administreres således, at alle medarbejdere med ret til seniorfridage får tildelt seks hele seniorfridage. Dette omfatter både deltidsansatte og medarbejdere med en arbejdsuge på under fem dage.”

Dansk Erhverv har udarbejdet følgende støttebilag vedrørende seniorfridage:

Medarb.	Arb.dage pr. uge.	Timer.	Månedes- Løn.	Ferie dage med løn.	Ferie dage uden løn.	Ferie fridage	SH-dage.	Arb.dage.	Senior fridage	Andel af arb.dage	Løn- kostning	Andel af lønomk.
1	5	37	40.000,00	25	0	5	8,57	221,43	6	2,71%	13.006,37	2,71%
2	4	37	40.000,00	20	5	4	6,86	177,14	6	3,39%	16.257,96	3,39%
3	4	30	32.000,00	20	5	4	6,86	177,14	6	3,39%	13.006,37	3,39%
4	3	30	32.000,00	15	10	3	5,14	132,86	6	4,52%	17.341,82	4,52%
5	2	15	15.000,00	10	15	2	3,43	88,57	6	6,77%	12.193,47	6,77%

Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han er formand for HK Service Hovedstaden. Han har været ansat i HK siden 1988.

Han har beskæftiget sig med BL overenskomsterne siden 2008, hvor en lang række særoverenskomster blev samlet i én landsdækkende overenskomst. Særoverenskomsterne havde forskellige seniorordninger, og overenskomsten for 2008-2011 var udtryk for et kompromis. Ved indgåelsen af overenskomsten for 2008-2011 lagde man sig op ad KTO aftalen. Han er dog ikke enig i referatet af overenskomstudvalgsmødet den 30. september 2008, som han ikke har set, før det blev fremlagt i den foreliggende sag. KTO aftalens bestemmelser om seniorordning indgik ikke i sin helhed i BL overenskomsten for 2008-2011.

I forbindelse med indgåelsen af overenskomsten for 2014-2017 blev HK præsenteret for krav fra BL om ændring af seniorordningen (halvering af antallet af seniorfridage og udskydelse af retten til seniorfridage med 2 år). HK kunne ikke imødekomme disse krav, og kravene nåede ikke til forhandling.

Vejledningerne til BL overenskomsterne om seniorfridage indeholder – i modsætning til vejledningerne om omsorgsdage – ikke noget om, at der skal ske forholdsmæssig reduktion af antallet af seniorfridage for medarbejdere, som arbejder mindre end 5 dage om ugen. Det har aldrig været drøftet.

I forbindelse med indgåelsen af overenskomsten for 2017-2020 fremsatte BL igen krav om ændring af seniorordningen. Der blev aftalt de ændringer pr. 1. januar 2018, som fremgår af overenskomsten.

I forbindelse med indgåelsen af overenskomsten for 2020-2023 udgik frikøbsordningen, som var blevet indført i forbindelse med overenskomsten for 2017-2020, efter krav fra Dansk Erhverv. HK gik ikke med til andre forringelser af seniorordningen.

Han har ikke hørt om sager, hvor en boligforening har reduceret antallet af seniorfridage forholdsmæssigt for medarbejdere, der arbejder mindre end 5 dage om ugen, før sagen fra Bydelsforeningen Tingbjerg opstod. Som det fremgår af de indhentede erklæringer fra tillidsrepræsentanterne, har heller ikke disse hørt om sådanne sager.

Han er ikke i tvivl om, at reglerne om seniorordningen skal forstås således, at alle, der opfylder alderskriteriet, har krav på 6 seniorfridage.

B har forklaret bl.a., at han er chef for faglig afdeling i HK Privat.

Han har siden 2013 haft ansvar for BL overenskomsterne, dvs. overenskomsten for 2014-2017 som den første. Som forklaret af A blev HK i forbindelse med indgåelsen af denne overenskomst præsenteret for krav fra BL om ændring af seniorordningen (halvering af antallet af seniorfridage og udskydelse af retten til seniorfridage med 2 år). Kravene nåede ikke til forhandling.

I forbindelse med indgåelsen af overenskomsten for 2017-2020 fremsatte BL igen krav om ændring af seniorordningen. Der blev aftalt de ændringer pr. 1. januar 2018, som fremgår af overenskomsten.

Der var under forhandlingerne om overenskomsten for 2017-2020 ikke nogen drøftelse af, om der skulle ske forholdsmæssig reduktion af antallet af seniorfridage for medarbejdere, som arbejder mindre end 5 dage om ugen. Der var heller ikke nogen drøftelse herom under forhandlingerne om overenskomsten for 2020-2023. Han hørte først om problemet i 2023, hvor det viste sig, at en enkelt boligforening (Tingbjerg Bydelsforening) fortolkede reglerne om seniorordningen således, at der skulle ske forholdsmæssig reduktion for medarbejdere, som arbejder mindre end 5 dage om ugen.

C har forklaret bl.a., at hun er HR partner i det almene boligselskab FSB, som administrerer ca. 15.000 lejemål og har ca. 350 medarbejdere.

Sagen er opstået på grund af to medarbejdere i Bydelsforeningen Tingbjerg, som var udsat for at få deres 6 seniorfridage reduceret forholdsmæssigt som følge af, at de arbejdede mindre end 5 dage om ugen.

I FSB har man altid administreret seniorordningen således, at der sker forholdsmæssig reduktion for medarbejdere, som arbejder mindre end 5 dage om ugen. FSB har rådført sig med Dansk Erhverv herom. Hun er ikke bekendt med, at det har givet anledning til indsigelser, før sagen fra Bydelsforeningen Tingbjerg opstod.

Det afgørende i relation til spørgsmålet, om der skal ske forholdsmæssig reduktion, er antallet af ugentlige arbejdsdage, ikke hvad medarbejderen tjener om dagen.

Parternes argumenter

Klager har i sammenfattende processkrift af 19. december 2025 anført bl.a.:

”Det naturlige udgangspunkt for overenskomstfortolkning er overenskomstens ordlyd. Ordlyden af overenskomstens § 15 nævner intet andet kriterie end alder. Det må have formodning for sig, at overenskomsten er udtryk for det, som parterne kunne nå til enighed om. Det må modsætningsvist have formodning imod sig, at en yderligere begrænsning i retten til seniordage skulle gælde i overenskomstforholdet. Det er den, der påstår en ordlydsstridig fortolkning, der har bevisbyrden for forhold, der skulle afkræfte formodningen for ordlydsfortolkning.

Indklagede har gjort gældende, klager ikke har bevist en praksis for administration af overenskomsten ved at henvise til tre tilfælde. Idet klager påstår ordlydsfortolkning, er det ikke klager, der skal bevise en praksis, men indklagede. Indklagedes afvisning af klagers eksempler er selvsagt ikke et bevis for, at overenskomsten igennem længere tid er blevet administreret i overensstemmelse med deres standpunkt.

Indklagede har gjort gældende, med henvisning til ferielovens § 6, stk. 2, og parternes overenskomst § 10, stk. 2, jf. overenskomstens bilag 3, at det er almindeligt, at fridage afholdes forholdsmæssigt til antallet af arbejdsdage. De to bestemmelser fastsætter udtrykkeligt regler for anvendelse af fridage for ansatte med færre end 5 arbejdsdage om ugen. Klager gør netop på den baggrund gældende, at hvis noget lignende var tilfældet i forhold til § 15, ville det have været naturligt at anføre det i overenskomsten eller dens bilag.

Indklagede har endvidere gjort gældende, at protokollatet mellem parterne, der er fremlagt som sagens bilag 2 [protokollatet fra 2008], læner sig op ad KTO-aftalens vejledning ... Både protokollatet og vejledningen går i dybden med administrationen af overenskomsternes seniorordning, herunder seniordage. Det ville derfor have været naturligt i forbindelse med, at man lavede en dybdegående beskrivelse, at man havde inkluderet en så væsentlig regel, som at visse kolleger havde færre seniordage, end hvad der fremgår af overenskomsten. At man ikke har beskrevet dette, taler for, at parterne aldrig havde påtænkt at differentiere antallet af seniordage på baggrund af antal arbejdsdage.

Indklagede har endvidere ikke bevist, at seniordage i KTO-aftalen administreres som påstået af indklagede. Indklagedes eneste argument herfor synes at være, at HK tilbage i 2008 i et nyhedsbrev beskrev den nyoprettede ordning som én, der gav ret til, ”hvad der svarer til en uge med fuld løn” ... Ud af dette synes indklagede uden videre understøttelse at udlede, at der menes et antal dage svarende til den enkelte medarbejders egen arbejdsuge. Klager gør gældende, at det er en meget vinklet læsning af et nyhedsbrev, der blot skal kommunikere et hurtigt overblik over en ny aftale. Klager gør gældende, at det lige så godt kunne betyde en almindelig arbejdsuge, altså 5 dage, med fuld løn. Da det er indklagede, der har bevisbyrden for en anden fortolkning end den, der fremgår af ordlyden, bærer indklagede bevisbyrden for deres forståelse af klagers nyhedsbrev. Denne bevisbyrde er ikke løftet.

Indklagede har også gjort gældende, at det ville være belastende for boligselskaberne, hvis klagers forståelse blev lagt til grund. Klager gør i den henseende gældende, at aftalefriheden også inkluderer friheden til at indgå aftaler, der kan være belastende for parterne. Endvidere kræver princippet om pacta sunt servanda, at indklagede ikke kan frigøres fra en aftale blot fordi, de har indgået en aftale, de nu synes er belastende. Samlet set gøres det gældende, at overenskomstens ordlyd må lægges til grund, og at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at en anden fortolkning bør lægges til grund.”

Indklagede har i svarskrift af 20. december 2024 anført bl.a.:

”Seniordage blev indført på det kommunale område som et element i en rammeaftale om seniorpolitik ved overenskomstforhandlingerne i 2008. Her blev der - som følge af trepartsaftalen mellem Regeringen, KL og Danske Regioner i sommeren 2007 og det efterfølgende seniorpolitiske forlig - indført en ret til seniorfridage for medarbejdere over 60 år (for visse personalegrupper var aldersgrænsen 58 år).

I en række kommunale overenskomster blev det ved overenskomstforhandlingerne i 2008 aftalt at supplere op til 5 seniordage fra det kalenderår, hvor den ansatte fylder 60 år (58 år for visse personalegrupper). Dette gjaldt bl.a. for kontor og IT-personale, der typisk er medlem af HK.

På baggrund af den indgåede rammeaftale om seniorpolitik udarbejdede KL og de forhandlingsberettigede forbund en vejledning om rammeaftalen om seniorpolitik, der bl.a. omhandler seniorfridage ...

Hvis man sammenligner de to vejledninger, kan man se, at de er så godt som enslydende bortset fra, at der i KTO/KL-vejledningen er et afsnit om medarbejdere, der har flere samtidige ansættelsessteder i en eller flere kommuner, hvilket ikke er relevant for boligselskaberne.

At de to vejledninger er så godt som identiske, støtter synspunktet om, at seniordagene i BL-HK overenskomsten er aftalt med afsæt i de tilsvarende regler på det kommunale område.

HK Kommunal udarbejdede på baggrund af overenskomstforhandlingerne i 2008 et særnummer af HK Kommunalbladet om overenskomstforliget. I bladet er bl.a. en artikel om seniordage. I den står følgende: *HK/Kommunal har udbygget KTO aftalen om seniordage. Det betyder, at alle i kommunerne fra de fylder 60 år får, hvad der svarer til en uge med fuld løn. Seniordagene kan i stedet udbetales som en bonus. Hver dag er 0,4 pct. af årslønnen værd ...*

Det, der blev aftalt på det kommunale område, var således efter indklagedes opfattelse, at de 5 seniordage svarer til en uge med fuld løn.

Hvis alle medarbejdere har ret til at holde 6 seniorfridage på arbejdsdage, vil det betyde stor forskel i hvor stor en del af deres årlige arbejdstid medarbejdere kan bruge på seniorfridage samt, hvor stor en del af medarbejderens løn, der bliver betalt under afholdelse af seniorfridage afhængig af, hvor mange dage vedkommende arbejder pr. uge.

Vedhæftede bilag 5 [indklagedes støttebilag] viser, hvor stor en del af den årlige arbejdstid, der går til afholdelse af seniordage, ved forskellige antal arbejdsdage pr. uge.

Heraf ses, at såfremt indklagede får medhold i synspunktet om, at alle uanset antal arbejdsdage pr. uge har ret til at holde 6 seniorfridage på arbejdsdage, betyder det eksempelvis, at en medarbejder, der arbejder 3 dage om ugen, kan holde seniordage på 4,52 pct. af de årlige arbejdsdage svarende til 2 uger. En medarbejder, der arbejder 5 dage om ugen holder derimod seniordage på 2,71 pct. af de årlige arbejdsdage svarende til 1,2 uger. Endvidere vil to medarbejdere, der begge arbejder 37 timer om ugen, men hvor den ene arbejder 4 dage om ugen og den anden 5 dage om ugen, bruge henholdsvis 3,39 og 2,71 pct. af den årlige arbejdstid på seniorfridage.

Det vil således være mere belastende for boligselskaberne, at medarbejdere har arbejdstiden fordelt på færre dage, og medarbejdere der ikke arbejder 5 dage om ugen vil bruge en større del af deres arbejdstid på seniorfridage end, deres kolleger, der arbejder 5 dage om ugen.

...

Det er helt sædvanligt, at der i forbindelse med forskellige typer fridage er taget højde for såvel arbejdstidens placering samt deltidsbeskæftigelse. Således placeres ferie på samme måde som arbejdet er tilrettelagt jf. ferielovens § 6, stk. 2. Det betyder, at medarbejdere, der eksempelvis arbejder 3 dage om ugen, kan placere 15 feriedage på arbejdsdage, hvorimod 10 feriedage skal placeres på arbejdsfri dage.

Tilsvarende princip gælder i forhold til omsorgsdage i BL-HK overenskomstens § 10, stk. 2 ... [overenskomsten for 2017-2020]. Her følger det af bilag 3, vejledning til omsorgsdage, at for ansatte, der ikke arbejder i en 5 dages uge, opgøres optjening og forbrug af omsorgsdage i timer.

Det gøres gældende, at det har formodningen imod sig, at medarbejdere har krav på at holde 6 seniordage på arbejdsdage uanset hvor mange dage, der arbejdes om ugen.

Endvidere gøres det gældende, at det er helt sædvanligt, at antallet af fridage på arbejdsdage beregnes forholdsmæssigt i forhold til antallet af ugentlige arbejdsdage for medarbejdere, der ikke arbejder 5 dage om ugen.

Endelig gøres det gældende at for medarbejdere der arbejder mindre end 5 dage om ugen skal seniordage afholdes forholdsmæssigt.”

Indklagede har supplerende anført, at bestemmelsen i vejledningen om seniorfridage, hvorefter seniorfridage kan holdes i timer, kun giver mening i forhold til en ugentlig arbejdsnorm.

Opmandens begrundelse og resultat

Det fremgår af protokollatet af 6. januar 2020 indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat, at seniorordningen på BL området skal være den, som fremgår af § 15 i BL overenskomsten for 2017-2020 (med en enkelt ændring vedrørende konvertering af løndel).

Efter § 15 i overenskomsten for 2017-2020 (gentaget i overenskomsten for 2020-2023) gælder fra 1. januar 2018, at ”5 år før medarbejderens til enhver tid gældende folkepensionsalder opnår denne 6 seniorfridage med løn pr. kalenderår fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen opfylder fornævnte 5-årsregel”. Yderligere seniorfridage kan opnås efter de nærmere regler herom i § 15.

Det fremgår af vejledningen, der er medtaget som bilag 2 til overenskomsten for 2017-2020, at medarbejderen skal have sin sædvanlige løn under afholdelse af en senior-dag.

Tvisten angår, om protokollatet af 6. januar 2020 og § 15 i overenskomsten for 2017-20 med tilhørende vejledning skal fortolkes med den begrænsning i retten til seniorfridage, at antallet af seniorfridage skal reduceres forholdsmæssigt for medarbejdere, der arbejder mindre end 5 dage om ugen.

En sådan begrænsning kan hverken udledes af ordlyden af § 15 eller af vejledningen. Tværtimod taler ordlyden af § 15 for, at der ikke skal ske forholdsmæssig reduktion, da ”medarbejderen” omtales generelt, da der er ret til et fast antal seniorfridage, da dagene tildeles pr. kalenderår og da eneste betingelse efter ordlyden er, at medarbejderen befinder sig 5 år eller mindre fra folkepensionsalderen. Jeg bemærker i den forbindelse, at overenskomstparterne, da man indgik overenskomsten, må have været opmærksom på problemstillingen vedrørende medarbejdere, som arbejder mindre end 5 dage om ugen, idet man i vejledningen om omsorgsdage, der er bilag 3 til overenskomsten, udtrykkeligt har taget stilling til, hvad der skal gælde for ”ansatte, der ikke arbejder i en 5-dages uge”. Ikke desto mindre indeholder vejledningen om seniorfridage ikke bestemmelser om ”ansatte, der ikke arbejder i en 5-dages uge”.

Vejledningens bestemmelse om, at seniorfridage ”efter aftale mellem de(n) ansatte og boligorganisationen [kan] holdes i timer”, og at det ”giver mulighed for at anvende seniorfridagene til medfinansiering af hel- eller delvis lønkompensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid”, taler efter min opfattelse ikke med fornøden klarhed for, at der skal ske forholdsmæssig reduktion for medarbejdere, der arbejder mindre end 5 dage om ugen ud fra en betragtning om, at omregning til timer kun giver mening i forhold til en ugentlig arbejdsnorm. Jeg lægger herved vægt på, at der er tale om en ”kan” bestemmelse, hvis anvendelse forudsætter en aftale, og at der – som også eksemplet i KTO vejledningen viser – i givet fald i forbindelse med aftalen eller på anden måde må tages stilling til, hvordan bestemmelsen skal anvendes på deltidsansatte med eller uden 5 ugentlige arbejdsdage.

Det klare udgangspunkt må efter det anførte være, at der ikke er grundlag for at fortolke protokollatet af 6. januar 2020 og § 15 i overenskomsten for 2017-2020 med tilhørende vejledning med den begrænsning i retten til seniorfridage, at antallet af seniorfridage skal reduceres forholdsmæssigt for medarbejdere, der arbejder mindre end 5 dage om ugen.

Det forhold, at den landsdækkende seniorordning på BL området blev indført i 2008 med udgangspunkt i KTO aftalen, kan efter min opfattelse ikke føre til et andet resultat. Jeg lægger herved vægt på, at det er uoplyst, om man på KTO området har fortolket eller administreret seniorordningen således, at der skal ske forholdsmæssig reduktion af antallet af seniorfridage for medarbejdere, der arbejder mindre end 5 dage om ugen. Jeg lægger endvidere vægt på, at omtalen i HK Kommunalbladet den 14. marts 2008 (”Det betyder, at alle i kommunerne fra de fylder 60 år får, hvad der svarer til en uge med fuld løn.”) efter min opfattelse ikke med tilstrækkelig klarhed støtter, at der skal ske forholdsmæssig reduktion for medarbejdere, der arbejder mindre end 5 dage om ugen.

Det kan heller ikke føre til et andet resultat, at der i andre regelsæt – f.eks. i ferielovens § 6, stk. 2 – findes ordninger, hvorefter der skal ske forholdsmæssig reduktion for medarbejdere, der arbejder mindre end 5 dage om ugen.

Jeg er derimod enig med indklagede i, at reale grunde taler for en forholdsmæssig reduktion, da den relative værdi af en seniorfridag ellers vil være større for en medarbejder, der arbejder mindre end 5 dage om ugen, end for en medarbejder, der arbejder 5 dage om ugen, og – i forlængelse heraf – da medarbejdere, der arbejder mindre end 5 dage om ugen, ellers vil bruge en større del af deres arbejdstid på seniorfridage end medarbejdere, der arbejder 5 dage om ugen. Endvidere vil en retsstilling, hvorefter der ikke sker forholdsmæssig reduktion, kunne føre til, at arbejdsgiverne bliver tilbageholdende med at acceptere deltidsansættelse i form af færre ugentlige arbejdsdage end 5 dage.

Det er imidlertid min opfattelse, at de reale grunde ikke har en sådan styrke, at de kan føre til en fravigelse af det ovennævnte klare udgangspunkt om, at der – baseret på ordlyden af overenskomsten og på vejledningen – ikke skal ske forholdsmæssig reduktion af antallet af seniorfridage.

Jeg bemærker afslutningsvis, at der ikke foreligger sådanne oplysninger om praksis med hensyn til administrationen af seniorordningen i boligselskaberne, at praksis kan tillægges betydning ved fortolkningen af overenskomstgrundlaget med hensyn til spørgsmålet, om der skal ske forholdsmæssig reduktion af antallet af seniorfridage for medarbejdere, der arbejder mindre end 5 dage om ugen.

Herefter tager jeg klagers påstand til følge.

Thi bestemmes

Indklagede, Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Bydelsforeningen Tingbjerg, skal anerkende, at ansatte, som ikke arbejder 5 dage om ugen, har krav på afholdelse af 6 seniorfridage til afvikling på dage, hvor den ansatte skulle have været på arbejde.

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

Thomas Rørdam