

KENDELSE

afsagt den 5. januar 2026

i

**faglig voldgift FV2026-3
(tidligere FV2025-517)**

Serviceforbundet/Serviceforbundet

– Urmagerne og Optikerne

for

A

(advokat Bjørn Elling)

mod

Dansk Erhverv

for

Profil Optik A/S

(advokat Anders Feldt)

Uoverensstemmelsen

Sagen angår fortolkning af optikeroverenskomstens § 8 om feriefridage.

Spørgsmålet er, om det var uberettiget, at Profil Optik A/S pr. 1. oktober 2024 foretog en forholdsmæssig korrektion af en medarbejders feriefridagstimer som følge af, at medarbejderen fra denne dato gik ned i ugentlig arbejdstid.

Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 10. december 2025 forhandlet for en faglig voldgift med højesteretsdommer Rikke Foersom som opmand og med følgende partsudpegede medlemmer:

For klager, Serviceforbundet/Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne for A: advokat Marianne Borker og advokat Franzie Østergaard Jacobi, begge Serviceforbundet.

For indklagede, Dansk Erhverv for Profil Optik A/S: underdirektør Jesper Østergaard Bocianski og chefkonsulent Tove Schultz-Lorentzen, begge Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Der er under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af B og C.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

Parternes påstande

Klager, Serviceforbundet/Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne for A, har nedlagt påstand om, at Profil Optik A/S skal anerkende, at det var uberettiget at nedskrive As feriefritimer pr. 1. oktober 2024 som følge af hendes reducerede arbejdstid.

Indklagede, Dansk Erhverv for Profil Optik A/S, har nedlagt påstand om frifindelse.

Sagsfremstilling

A blev ansat hos Profil Optik A/S den 1. oktober 2009. Ansættelsen er omfattet af optikeroverenskomsten.

Det fremgår af As lønseddel for august 2024, at hun på dette tidspunkt havde 19 ubrugte feriefritimer (feriefridagstimer).

Den 1. september 2024, hvor As ugentlige arbejdstid udgjorde 37 timer, fik hun 5 nye feriefridagsdage (37 timer), og hendes saldo udgjorde dermed 56 timer. Den 3. og 20. september 2024 afviklede hun 2 x 8,5 feriefridagstimer, hvorefter hendes saldo ultimo september 2024 udgjorde 39 feriefridagstimer (5,27 dage).

Pr. 1. oktober 2024 gik A ned i tid, så hendes arbejdstid fremover udgjorde 32 timer ugentligt.

Som følge af, at A var gået ned i tid, korrigerede Profil Optik hendes opsparede feriefri- dagstimer svarende til den procentvise difference fra 37 til 32 timer. Ifølge Profil Optik svarede en feriefridag – efter at A var gået ned i tid – til 32 timer / 5 dage, dvs. 6,4 timer pr. dag. Da hun som nævnt pr. 1. oktober 2024 havde 5,27 feriefridage, udgjorde det korrigerede timetal 6,4 timer x 5,27 feriefridage, dvs. 33,75 feriefridagstimer.

Af protokollat fra organisationsmøde afholdt den 14. februar 2025 fremgår bl.a.:

”Serviceforbundet har ved brev af 5. februar rettet henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver vedrørende tildeling og afholdelse af feriefridage hos Synsam Group Denmark A/S / Profil Optik, jf. optikeroverenskom- stens § 8.

Der blev den 14. februar holdt organisationsmøde i sagen.

Serviceforbundet henviste til Urmagerne og Optikernes mail af 20. januar 2025.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver henviste til Profil Optiks svar af 27. januar 2025.

Parterne drøftede sagen. Enighed kunne ikke opnås.

Serviceforbundet tog forbehold for at videreføre sagen.”

Klageskrift er indgivet den 9. april 2025.

Forklaringer

B har forklaret bl.a., at hun er underdirektør og advokat i Dansk Erhverv. Hun har været i Dansk Erhverv siden 2006. Hun startede som advokatfuldmægtig og blev siden advokat og souschef for detailområdet, der også omfatter optikerverenskomsten. Hun har været underdirektør siden februar 2024.

Hun har siden 2006 rådgivet om bl.a. butiksoverenskomsten, der er Dansk Erhvervs største overenskomst. Butiksoverenskomsten er den overenskomst på minimallønsområdet, der forhandles først. Forhandlingerne om butiksområdet går typisk i gang, når der ligger et gennembrudsforlig på industriens område. Parternes aftaler vedrørende butiksoverenskomsten danner rammen for forhandlingerne vedrørende en række andre overenskomster, herunder optikerverenskomsten. Der er mange bestemmelser i optikerverenskomsten, der er sammenfaldende med bestemmelser i butiksoverenskomsten.

Efter butiksoverenskomstens § 5, pkt. 2, litra A, er en medarbejder berettiget til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. De 5 feriefridage tildeles ud fra anciennitet, og tildelingen følger ferieåret, sådan at medarbejderen pr. 1. september vil få tildelt de næste 5 feriefridage. Hvis en medarbejder fratræder, inden medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, er det bare ærgerligt. Der er mange rettigheder, der er knyttet op på anciennitet, så der er intet usædvanligt i det.

Det følger af butiksoverenskomstens § 5, pkt. 2, litra B, at en medarbejder får tildelt feriefridage ud fra den aktuelle normtid, som medarbejderen har. Omregningen af feriefridage til timer viser den aktuelle feriefridagsret. Feriefridagstimerne svarer til den ugentlige norm. En arbejdsnorm på 37 timer ugentligt omregnes til 37 feriefridagstimer. Omregningen sikrer, at medarbejderens afvikling af de 5 feriefridage er uafhængig af, om der er forskel på længden af arbejdsdagene.

Hvis en medarbejder efterfølgende går ned i tid, f.eks. fra 37 timer til 25 timer, vil saldoen for feriefridagstimer blive nedskrevet tilsvarende fra 37 timer til 25 timer, medmindre medarbejderen allerede har holdt nogle feriefridage. § 5 i butiksoverenskomsten sikrer medarbejderen 5 feriefridage.

På detailområdet, som hun har koordineret og rådgivet om i mange år, er det helt sædvanligt, at medarbejdere ændrer deres arbejdstid. Det er et område med mange unge

medarbejdere, der gerne vil have få timer i perioder, hvor de har skole, og fuld tid i perioder, hvor de ikke har skole.

Butiksoverenskomstens § 5 er gennem mange år blevet praktiseret på den måde, at der sker en korrektion af timer ved ændring af normtiden. Sådan har det i hvert fald været siden 2006, hvor hun startede i Dansk Erhverv.

De eksempler, som er beskrevet i Dansk Erhvervs vejledning fra juni 2021 om feriefri-dage vedrørende HK-overenskomsterne, og som angår ”Medarbejdere med varierende ugentlig arbejdstid” og ”Medarbejdere med variabel arbejdstid”, kan ikke overføres til tilfælde, hvor en medarbejder går ned i tid. Medarbejdere med variabel arbejdstid er en særlig gruppe.

Hun erindrer ikke, at der har været sager om korrektion af feriefri-dagstimer, heller ikke vedrørende HK-overenskomsterne.

Efter hendes opfattelse giver butiksoverenskomstens § 5 medarbejderne en ret til 5 feriefri-dage. Omregningen efter butiksoverenskomstens § 5, pkt. 2, litra B, skal sikre, at medarbejdere kan afvikle timer svarende til 5 feriefri-dage ud fra deres gældende ugentlige arbejdstidsnorm. Medarbejderne har kun ret til 5 feriefri-dage.

Hvis medarbejderen ikke inden for de 5 feriefri-dage kan afvikle alle timer, f.eks. fordi alle 5 feriefri-dage lægges på korte arbejdsdage, kan der ske udbetaling af de feriefri-dagstimer, der ikke er forbrugt.

Hvis alle 5 feriefri-dage lægges på lange arbejdsdage, kan det være, at medarbejderens feriefri-dagstimer alene kan dække f.eks. 3 feriefri-dage på lange arbejdsdage. I sådanne tilfælde har medarbejderen ikke løn til at holde 5 feriefri-dage, men medarbejderen har stadig ret til at holde 5 feriefri-dage.

C har forklaret bl.a., at han er advokat og seniorchefkonsulent i Dansk Industri. Han har været i Dansk Industri siden 1998, og han har gennem alle år haft feriefri-dage som område.

Det er ham, der har skrevet protokollatet om feriefri-dage indgået mellem Dansk Industri og CO-Industri den 22. januar 2000. Protokollatet er udarbejdet i forbindelse med for-

nyelse af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. Han var ikke en del af ”det snævre udvalg”, der deltog i overenskomstforhandlingerne i 2000, men han var indirekte med. Ved overenskomstforhandlingerne i 2000 var der mere end 100 overenskomster, der skulle forhandles og fornys, og man startede i den forbindelse med Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. Når der tales om gennembrudsforlig, er det en henvisning til det eller de første forlig, der indgås. Gennembrudsforlig får betydning for forhandlingerne af en række andre overenskomster.

Efter protokollatet om feriefridage af 22. januar 2000 er alle medarbejdere, som er omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst, og som har været ansat i 9 måneder i virksomheden, berettiget til 5 feriefridage. Protokollatets bestemmelse med feriefridage kommer fra lov om fornyelse af visse kollektive overenskomster mv. fra 1998. 1998-loven indførte en feriefridag i hvert kalenderår for ansatte med 9 måneders anciennitet i virksomheden. Med protokollatet i 2000 blev den ene feriefridag udvidet til 5 feriefridage. Overenskomstparterne valgte i protokollatet at videreføre anciennitetsprincippet fra 1998-loven.

Ordningen efter protokollatet af 22. januar 2000 er sådan, at medarbejderen efter 9 måneders anciennitet er berettiget til 5 feriedage, og at medarbejderen derefter hvert år er berettiget til 5 nye feriefridage. Man kan se det som en årlig bonus, som medarbejderen første gang har ret til efter 9 måneders ansættelse.

Ordningen efter protokollatet er samtidig sådan, at feriefridagene omregnes og afvikles som timer inden for ferieåret. Det var noget rod, at ordningen efter 1998-loven fulgte kalenderåret, og der var under forhandlingerne i 2000 enighed om, at den nye ordning skulle følge ferieåret. Bestemmelsen om omregning af feriefridagene til timer skal ses i lyset af, at der på det tidspunkt lå et udkast til en ny ferielov. Efter det udkast, der forelå, kunne ferie optjenes og afvikles i timer, hvilket havde betydning, da de skrev protokollatet om feriefridage. Fra arbejdsgiversiden var der en forventning om, at den nye ferielov ville blive vedtaget, men det viste sig, at fagbevægelsen ikke var med på, at ferie skulle kunne optjenes og afvikles i timer. Bestemmelsen i protokollatet om, at feriefridagene skulle omregnes og afvikles i timer, gik dog igennem uden indsigelser. Det handlede om retfærdighed. Medarbejderne skulle kunne placere feriefridagene på både lange og korte dage, og der skulle samtidig ikke være et incitament for medarbejderne

til at varsle afvikling af feriefridage på bestemte dage. Der var brug for en praktisk og neutral bestemmelse for at undgå spekulation i korte og lange dage.

Det er ham, der har udarbejdet nyhedsbrevet af 4. maj 2001 fra Dansk Industri om administration af ferie og feriefridage på industriens område. Som det fremgår af afsnittet om ”Skift i ugentlig arbejdstid”, er det hans opfattelse, at feriefridagstimerne skal omregnes forholdsmæssigt, hvis en medarbejder skifter ugentlig arbejdstid i løbet af ferieåret. De 5 feriefridage bliver i tilfælde af skift i ugentlig arbejdstid konverteret til det normtal, som medarbejderen har den dag, hvor medarbejderen er berettiget til feriefridagene. Medarbejderen er berettiget til 5 feriefridage, der omregnes til timer svarende til den ugentlige arbejdsnorm. Dansk Industri udsendte nyhedsbrevet i maj 2001 for at forklare, hvad der gjaldt, idet der kom flere og flere spørgsmål herom. Dansk Industri udarbejdede også et Excel-ark, som virksomhederne kunne bruge, når der skulle ske korrektion.

Det fremgår af protokollatet af 22. januar 2000, at feriefridagene omregnes og afvikles som timer inden for ferieåret. Hvis der ikke foretages en korrektion i tilfælde, hvor medarbejderen skifter ugentlig arbejdstid, vil det være i strid med bestemmelsen om omregning. Det vil også være i strid med formålet med bestemmelsen, der som nævnt skulle sikre retfærdighed forstået på den måde, at de 5 feriefridage skulle svare til medarbejderens ugentlige normtid. Medarbejderen kan vælge at afvikle 5 feriefridage svarende til den ugentlige arbejdsnorm eller at afvikle alle feriefridagstimer på 2 eller 3 lange arbejdsdage.

På industriens område er det ofte forekommende, at medarbejdere skifter arbejdstid. Det er sket mange gange over de sidste 25 år, at medarbejdere har skiftet arbejdstid, og det er hans opfattelse, at der hver gang er sket en forholdsmæssig korrektion. Han er ikke bekendt med, at der har været fagretlige sager om den forholdsmæssige korrektion af feriefridage.

Det fremlagte print fra Dansk Industris hjemmeside indeholder alene en generel beskrivelse af forskellige personalejuridiske elementer, herunder feriefridage. Formålet med at beskrive feriefridage på hjemmesiden er at forklare nybegyndere, hvad feriefridage er for noget. På hjemmesiden beskrives forskellige modeller, som alle interesserede kan læse om. På medlemsdelen kan man få nærmere beskrivelse og vejledning, herunder om

hvad der gælder om feriefridage efter de forskellige overenskomster på industriens område. Man kan ikke bruge de generelle beskrivelser på Dansk Industris hjemmeside til at fortolke protokollat af 22. januar 2000 om feriefridage.

Overenskomstgrundlag mv.

Optikeroverenskomsten

Af protokollat om feriefridage af 30. marts 2000 vedrørende optikeroverenskomsten underskrevet af Dansk Handel & Service og Dansk Funktionærforbund fremgår bl.a.:

”Der er mellem parterne enighed om, at der indføres feriefridage i overenskomsten.

”1. Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til feriefridage.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation ud-betales samme med den næstfølgende lønudbetaling.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert ferieår...
...”

Det fremgår af Landsoverenskomst 2023/2025 om ansættelses-, løn- og arbejdsvilkår for optikere, optometriste og professionsbachelorere i optometri mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet/Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne (optikeroverenskomsten) bl.a.:

”§ 4 FRITVALGS LØNKONTO

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, får den enkelte medarbejder sin personlige Fritvalgs Lønkonto.

...

FERIEFRIDAGE OG PENSION

Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, kan hvert år i maj måned ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller fle-

re af feriefriidagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen. En feriefriidag kan konverteres til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn. Hvis alle 5 feriefriidage konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, indbetales således løbende 2,5 pct. i ferieåret.

...

§ 8 FRIEFRIIDAGE

Medarbejderen har ret til 5 feriefriidage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefriidage gælder:

- A. Medarbejderen er berettiget til 5 feriefriidage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefriidage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefriidage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.
- B. Feriefriidagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- C. Feriefriidagene betales som ved sygdom.
- D. Feriefriidage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefriidage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefriidag giver ret til en erstatningsfriidag.
- E. Holdes feriefriidagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger herefter rejse krav om compensation svarende til løn under sygdom for hver feriefriidag, der ikke er blevet afholdt. Compensation udbetales senest sammen med lønnen for februar måned.
- F. Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefriidage eller compensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.
- G. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefriidage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefriidage.
- H. Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefriidage/feriefriidagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om compensation for ikke afholdte feriefriidage i perioden fra 1. januar til 31. maj efter ferieafholdelsesperiodens udløb.”

Under overenskomstforhandlingerne 2025 vedrørende optikeroverenskomsten indgik Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne og Dansk Erhverv Arbejdsgiver følgende aftale om feriefridage og Fritvalgs Lønkonto underskrevet den 3. marts 2025:

"I § 8, som 1. afsnit, indsættes stk. 1: "1. Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025)"

I § 8, indsættes som nyt stk. 2.:

"2. Feriefridage (gældende fra 1. september 2025)

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor et ferieår.

Virksomheden kan vælge mellem nedenstående ordninger i litra A eller litra B.

A. Opsparingsordning

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder, indbetaler virksomheden 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridagene.

Feriefridagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 4.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

B. Tildelingsordning

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.”

Butiksoverenskomsten

Det fremgår af Landsoverenskomst 2023/2025 for butikker indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel (butiksoverenskomsten) bl.a.:

”2. Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- A. Medarbejderen er berettiget til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- B. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden. For omregning til timer for fleksibelt deltidsbeskæftigede henvises til Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse, pkt. 6.1.
- C. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- D. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.
- E. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger herefter rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for februar måned.

- F. Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.
- G. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.
- H. Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/feriefridagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra 1. januar til 31. maj efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

Der henvises endvidere til Fritvalgs Lønkonto, jf. § 2, stk. 12.”

Af en orientering fra juni 2021 fra Dansk Erhverv fremgår bl.a.:

”Vejledning om feriefridage – HK-overenskomsterne

...

4. Afholdelse af feriefridage

...

Afregning i timer

Feriefridagene opgøres og afregnes i timer.

Eksempel:

En fuldtidsmedarbejder omfattet af butiksoverenskomsten har fra 1. september 2021 5 feriefridage svarende til $5 \times 7,4$ timer = 37 feriefridagstimer til afholdelse.

En deltidsmedarbejder omfattet af funktionæroverenskomsten, der har en ugentlig arbejdstid på 25 timer, optjener ret til 5×5 timer = 25 feriefridagstimer til afholdelse.

En feriefridag "tæller" med de timer, medarbejderen faktisk skulle have arbejdet den pågældende dag, hvor feriefridagen afvikles.

Medarbejdere med varierende ugentlig arbejdstid

Afregningen af feriefridage i timer har betydning for medarbejdere, der arbejder med varierende ugentlig arbejdstid.

Det står arbejdsgiveren frit for at varsle feriefridage til afholdelse på henholdsvis korte og lange arbejdsdage.

Eksempel:

Aftaler en arbejdsgiver, jf. eksemplet ovenfor med deltidsmedarbejderen med 25 timers ugentlig beskæftigelse, at holde 5 feriefridage efter 1. september 2021, hvor vedkommende kun skulle have arbejdet $4\frac{1}{2}$ timer om dagen, bliver der afholdt $2\frac{1}{2}$ feriefridagstimer for lidt.

Såfremt arbejdsgiveren accepterer det, kan de sidste 2½ feriefri dagstimer afholdes som yderligere en delvis feriefri dag.

Er der ved ferieafholdelsesperiodens afslutning timer, som medarbejderen ikke får holdt, kan medarbejderen kræve disse udbetalt, såfremt krav herom fremsættes senest 3 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb, hvilket vil sige den 21. januar (første gang 2022).

Omvendt vil samme deltidsmedarbejder kunne aftale at holde feriefri dagene på lange dage - eksempelvis 8, 8 og 9 timer - og dermed få afholdt feriefri dagene på kun 3 dage.

Tilsvarende gælder for fuldtidsansatte med varierende ugentlig arbejdstid.

Medarbejdere med variabel arbejdstid

For medarbejdere, der er ansat med variabel arbejdstid, kan arbejdsgiveren ikke ved ferieårets start vide, hvor mange timer den enkelte medarbejder vil have i løbet af året, og arbejdsgiveren vil derfor heller ikke kunne vide, hvor mange feriefri dagstimer der optjenes ret til.

I den situation bør arbejdsgiveren foretage et rimeligt skøn over, hvor mange timer den enkelte må antages at få i løbet af året.

Et udgangspunkt for dette skøn vil eksempelvis kunne være det antal timer, der fremgår af enten ansættelseskontrakten eller af 16-ugers planen for butiksansatte.

Når der er tale om medarbejdere med variabel arbejdstid, vil man først ved ferieårets afslutning kunne konstatere, om medarbejderen eventuelt har fået for mange eller for få feriefri dagstimer.

Eksempel:

En medarbejder omfattet af funktionæroverenskomsten har været i virksomheden i mere end 9 måneder og har derfor ret til 5 feriefri dage i perioden efter september 2021.

Medarbejderen har ved ferieårets start 20 timer om ugen, hvilket giver ret til 20 feriefri dagstimer. Disse 20 timer holdes i løbet af sommeren.

Viser det sig ved ferieårets afslutning, at medarbejderen i perioden november til april har arbejdet 30 timer om ugen, har medarbejderen i løbet af året ret til yderligere 5 feriefri dagstimer, dvs. 25 feriefri dagstimer i alt.

Afholdes disse yderligere 5 feriefri dagstimer ikke inden for ferieafholdelsesperioden, vil medarbejderen kunne kræve at få udbetalt kompensation.

Har medarbejderen afholdt for få feriefri dagstimer, vil medarbejderen kunne rejse krav om at få de manglende feriefritimer udbetalt.

...

6. Betalingsspørgsmål

Betaling som ved sygdom

På feriefriidagene skal medarbejderen have betaling svarende til løn under sygdom.

Funktionærer skal have fuld løn.

Ikke-funktionærer med ret til dagpenge skal have løn svarende til dagpenge.

Ikke-funktionærer uden ret til dagpenge skal ikke have løn.

Kompensation for ikke afholdte feriefriidage

Hvis feriefriidagene ikke bliver afholdt, har medarbejderen krav på kontant kompensation svarende til løn under sygdom for de dage, der ikke er blevet afholdt.

Medarbejderen har kun krav på kompensation, hvis der rejses krav herom over for arbejdsgiveren senest 3 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb, hvilket vil sige den 21. januar (første gang 2022).

Eksempel:

En medarbejder, der ikke får holdt feriefriidage i ferieafholdelsesperioden, skal senest den 21. januar (første gang 2022) rejse krav om kompensationen.

Kompensationen skal udbetales med senest sammen med lønnen for februar måned.

Rejser medarbejderen ikke kravet rettidigt, bortfalder retten til kompensation.

...

Andet

Det fremgår af lov om fornyelse af visse kollektive overenskomster m.v. (lov nr. 264 af 7. maj 1998) bl.a.:

”Kapitel 1

Fornyelse af overenskomster

De overenskomster, der er omfattet af det som bilag A aftrykte mæglingsforslag af 31. marts 1998, fornys med de ændringer og på de vilkår, der er indeholdt i mæglingsforslaget med to bilag, der knytter sig hertil, jf. dog stk. 2 og 3, samt i øvrigt med de ændringer, der følger af §§ 2-4.

...

Stk. 4. Overenskomsterne fornys til den 1. marts 2000.

§ 2. Ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har ret til 1 feriefriidag i hvert kalenderår.

Stk. 2. På overenskomstområder, hvor der ydes løn under sygdom, ydes der tilsvarende løn på feriefriidagen.

Stk. 3. På overenskomstområder, hvor der ikke ydes løn under sygdom, ydes der betaling på feriefridagen med et beløb svarende til den ansattes sygedagpenge.

Stk. 4. Feriefridagen placeres efter aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte lønmodtager. Lønmodtagerens ønske bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette.

Stk. 5. Er feriefridagen ikke afholdt inden kalenderårets udløb, betales der kompensation herfor med et beløb svarende til den betaling, der er nævnt i stk. 2 og 3.”

Af protokollat om feriefridage gældende for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst indgået mellem Dansk Industri og CO-industri underskrevet den 22. januar 2000 fremgår bl.a.:

”

1. I løbet af overenskomstperioden etableres 5 feriefridage til afløsning af de nugældende børnefridage og feriefridag.

For de således etablerede feriefridage skal følgende gælde:

- Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret i stedet for som nu kalenderåret.
- Feriefridagene betales som ved sygdom.
- Feriedagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- Holdes feriedagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriedag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- Der kan uanset jobskiftet kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår”

I Nyt om ansættelsesret & overenskomster af 4. maj 2001 udarbejdet af Dansk Industri er det anført bl.a.:

*”Administration af ferie og feriefridage
Ferie dage afholdes i timer – ferie afholdes i dage*

Følgende gælder for ansættelsesforhold, der er omfattet af Industriens Overenskomst, Industriens Funktionæroverenskomst og andre overens-

komster med tilsvarende bestemmelser, eksempelvis Træets Overenskomst.

Feriefridage

Feriefridage skal omregnes og afvikles som timer. Det betyder, at der for den enkelte medarbejder skal beregnes et antal feriefridagstimer, den pågældende skal afvikle indenfor ferieåret.

Hvor mange timer udgør en feriefridag

Fra 2. maj 2001 har medarbejdere ret til fire feriefridage, som træder i stedet for en feriefridag og tre børnefridage.

En feriefridag udgør 1/5 af den enkelte medarbejders normale ugentlige arbejdstid. Egenbetalte pauser indgår ikke i beregningen.

Eksempel: En medarbejder, der arbejder 37 timer om ugen, opnår den 2. maj 2001 ret til 29,6 feriefridagstimer ($37 \times 4/5$).

...

Skift i ugentlig arbejdstid

Hvis en medarbejder skifter ugentlig arbejdstid i løbet af ferieåret, skal feriefridagstimerne omregnes forholdsmæssigt.

Eksempel: En medarbejder, der arbejder 37 timer om ugen, har den 2. maj 2001 ret til 29,6 feriefridagstimer. Medarbejderen holder fri på en dag, hvor vedkommende skulle have arbejdet 5 timer. Herefter har medarbejderen 24,6 feriefridagstimer tilbage. Nu skifter medarbejderen imidlertid arbejdstid, så den normale arbejdstid fremover er 34 timer om ugen. Det indebærer, at feriefridagstimerne skal reduceres tilsvarende. I eksemplet vil regnestykket komme til at se således ud:

$$34/37 \times 24,6 \text{ timer} = 22,6 \text{ timer}$$

Hvis arbejdstiden forhøjes, skal der ligeledes laves en omregning af de resterende antal feriefridagstimer.”

Parternes argumentation

Serviceforbundet/Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne for A har anført navnlig, at Profil Optik ikke har været berettiget til at nedskrive As feriefridagstimer som sket.

Feriefridagstimer er en overenskomstbaseret rettighed. Fortolkning af forhold relateret til feriefridage skal foretages med afsæt i overenskomstens bestemmelser, og der kan kun i begrænset omfang skeles til ferielovens regler for afholdelse af ferie.

Hovedspørgsmålet i den foreliggende sag er, om medarbejdere efter § 8 i optikeroverenskomsten optjener et beløb svarende til retten til at holde fri i et specifikt antal timer med løn, eller om de alene optjener en ret til at holde ferie med løn. Hvis medarbejderen

optjener et beløb, er det medarbejderens penge. Arbejdsgivere kan i så fald ikke korrigere feriefri dagstimetallet, hvis medarbejderen går ned i tid, idet det vil betyde, at medarbejderen forærer arbejdsgiveren penge i form af optjente feriefri dagstimer.

Der er ikke ført bevis for, at det er praksis, at arbejdsgivere korrigerer feriefri dagstimetallet for medarbejdere, der går ned eller op i tid. Der er ikke fremlagt en eneste lønseddel, der støtter, at det skulle være praksis. Serviceforbundet er ikke bekendt med, at der tidligere har været sager om forståelsen af § 8 i optikeroverenskomsten.

Det fremgår af optikeroverenskomstens § 8, litra B, at feriefri dage optjenes og afvikles som timer – ikke som dage. Dette fremgår også af As lønsedler. Det, der optjenes, er retten til at holde fri i et specifikt antal timer med ret til løn. Bestemmelsen tilgodeser arbejdsgiveren, idet medarbejderen ellers ville kunne spekulere i at lægge feriefri dage på lange arbejdsdage.

Når medarbejderen gennem et ansættelsesår har arbejdet fuld tid og dermed optjent ret til 37 feriefritimer, kan dette timeantal ikke efterfølgende nedskrives, blot fordi medarbejderen efter 1. september i afholdelsesåret går ned i tid. I sådanne tilfælde har medarbejderen fortsat 37 feriefritimer til afholdelse i ferieåret, selv om medarbejderen – som A – går ned i tid til 32 timer pr. 1. oktober.

Optikeroverenskomstens § 8 må forstås sådan, at medarbejderen efter 9 måneders ansættelse får tildelt et beløb i form af en ret til løn, der kan konverteres til 5 feriefri dage. Medarbejderen får pengene ind på sin fritvalgsopsparing og hæver derfra, når den pågældende holder fri. Den systematik vil blive brudt, hvis arbejdsgiveren kan foretage korrektion. Desuden har arbejdsgiversiden ikke noget klart svar på, hvad der vil ske, hvis medarbejderen lægger timerne på korte dage, herunder om medarbejderen i givet fald vil have krav på udbetaling af de feriefri dagstimer, der ikke er afholdt. Arbejdsgiversiden har heller ikke noget klart svar på, hvad man gør med medarbejdere, der har varierende arbejdstid.

Hvis Dansk Erhverv får medhold, vil det betyde, at der også skal reguleres i fritvalgsordningen, idet medarbejdere ellers vil kunne spekulere i, om pengene skal stå som feriefri dage eller indbetales på fritvalgsordningen.

Der foreligger ingen fortolkningsbidrag vedrørende § 8 i optikeroverenskomsten. Der er imidlertid tale om en bestemmelse og formulering, der anvendes i et meget stort antal andre overenskomster.

Dansk Erhverv for Profil Optik A/S har anført navnlig, at feriefridagene efter § 8 i optikeroverenskomsten 2023/2025 tildeles efter 9 måneders beskæftigelse. Der er tale om en tildelingsordning og således ikke en optjeningsordning som hævdet af serviceforbundet.

Formålet med bestemmelsen om feriefridage i optikeroverenskomstens § 8 er, at medarbejdere har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer af praktiske og tekniske grunde. Den tekniske omregning af feriefridage til timer ændrer ikke på, at medarbejderen har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår.

Det følger af optikeroverenskomstens § 8, litra C, at feriefridage betales som ved sygdom. Den løn, der betales under sygdom, er medarbejderens fast påregnelige løn. Det er derfor også medarbejderens fast påregnelige løn, der skal betales, når medarbejderen holder feriefridage/feriefridagstimer.

Feriefridagsbestemmelsen i optikeroverenskomstens § 8 indebærer, at der skal ske en forholdsmæssig korrektion af de tildelte feriefridagstimer, hvis der sker en ændring af medarbejderens normtid efter tildelingstidspunktet. Hvis der ikke foretages en korrektion, vil det indebære, at medarbejderen kan holde flere end 5 feriefridage, hvis normtiden nedsættes efter tildelingstidspunkter. På samme måde vil en manglende korrektion indebære, at medarbejderen ikke kan holde, hvad der svarer til 5 feriefridage, hvis normtiden sættes op efter tildelingstidspunktet. Hvis der ikke sker en korrektion, vil en medarbejder, der går på nedsat tid, for eksempel kunne holde 10 feriefridage, ligesom en medarbejder, der går op i tid, eksempelvis kun vil kunne holde 2,5 feriefridage.

Grundrettigheden efter § 8 er, at medarbejderen har ret til 5 feriefridage. Bestemmelsen forholder sig ikke til, hvad der gælder i tilfælde, hvor normtiden ændres efter tildeling, men det må være forudsat, at der skal ske en korrektion, idet det ellers ikke ville være muligt at overholde bestemmelsen.

Det ændrer ikke på grundrettigheden, at feriefridagene omregnes og afvikles som timer. Omregningen er en teknikalitet ud fra rimelighedshensyn. Hvis der ikke sker en omregning til timer, vil det skabe problemer i situationer, hvor medarbejderne har korte og lange arbejdsdage. Ved at omregne svarer feriefridagstimerne til ugenormen på tildelingstidspunktet. Hvis ugenormen ændrer sig, korrigeres feriefridagstimerne tilsvarende, så feriefridagstimerne svarer til ugenormen på afholdelsestidspunktet.

Bestemmelsen om feriefridage i optikeroverenskomsten skal forstås på samme måde som bestemmelserne om feriefridage i butiksoverenskomsten indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel. Bestemmelsen skal også forstås på samme måde som de tilsvarende bestemmelser i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. Efter de nævnte overenskomster foretages der en korrektion af feriefridagstimerne i tilfælde, hvor der sker en ændring af normtiden efter tildelingstidspunktet.

Bestemmelsen om feriefridage blev indført på det private arbejdsmarked i 2000, og der har gennem 25 år ikke været uenighed mellem overenskomstparterne om, at feriefridagstimerne korrigeres forholdsmæssigt ved en ændring af normtiden efter tildelingstidspunktet.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagens spørgsmål

Sagen angår fortolkning af optikeroverenskomstens § 8 om feriefridage.

Spørgsmålet er, om det var uberettiget, at Profil Optik A/S pr. 1. oktober 2024 foretog en forholdsmæssig korrektion af en medarbejders feriefridagstimer som følge af, at medarbejderen fra denne dato gik ned i ugentlig arbejdstid.

Optikeroverenskomstens § 8 om feriefridage

Efter § 8 i optikeroverenskomsten 2023/2025 har medarbejderen ret til 5 feriefridage inden for et ferieår. Om retten til at afholde feriefridage fremgår af § 8 bl.a., at medarbejderen er berettiget til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, og at der herefter er ret til 5 nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder den 1. september (litra A). Det fremgår

også, at feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden (litra B), og at feriefridagene betales som ved sygdom (litra C).

Bestemmelsen om feriefridage, der kom ind i optikeroverenskomsten i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2000, jf. protokollat om feriefridage af 30. marts 2000, indeholder ingen regulering af den situation, hvor en medarbejder skifter ugentlig arbejdstid inden for ferieafholdelsesperioden. Overenskomstgrundlaget indeholder heller ikke i øvrigt bestemmelser om, hvad der gælder i en sådan situation, selv om det må antages at være ofte forekommende, at medarbejdere omfattet af optikeroverenskomsten går ned eller op i ugentlig arbejdstid. Det er ikke under denne sag belyst, hvordan situationer med skift i ugentlig arbejdstid er blevet håndteret i praksis gennem de ca. 25 år, hvor feriefridagsbestemmelsen har været en del af optikeroverenskomsten. Det er alene oplyst, at parterne ikke har kendskab til fagretlige tvister om fortolkningen af feriefridagsbestemmelsen i relation til skift i ugentlig arbejdstid.

Det må efter de foreliggende oplysninger lægges til grund, at formålet med feriefridagsbestemmelsen i optikeroverenskomsten – i overensstemmelse med dens ordlyd – er at sikre medarbejderne en ret til 5 feriefridage, og at bestemmelsen er inspireret af lignende bestemmelser om feriefridage i en række andre overenskomster, herunder butiksoverenskomsten og overenskomster på industriens område. Om baggrunden for feriefridagsbestemmelserne i overenskomsterne på industriens område har C, der er advokat og seniorchefkonsulent i Dansk Industri, forklaret bl.a., at det under overenskomstforhandlingerne i 2000 blev aftalt, at feriefridagene omregnes til og afvikles i timer, idet der var brug for en praktisk og neutral bestemmelse om afvikling af feriefridage for at undgå spekulation i korte og lange arbejdsdage, og at aftalen herom blev indgået ud fra en retfærdighedstanke og i lyset af det udkast til en ny ferielov, der forelå på tidspunktet for forhandlingerne.

Bestemmelsen i optikeroverenskomstens § 8, litra B, hvorefter feriefridagene omregnes til og afvikles som timer, må efter de foreliggende oplysninger forstås sådan, at en medarbejder har ret til at holde fri i et antal timer svarende til 5 feriefridage ud fra den pågældende medarbejders ugentlige arbejdsnorm. Medarbejdere med en ugentlig arbejdsnorm på 37 timer har således ret til 5 feriefridage forstået som 37 feriefridagstimer, mens en medarbejder med en ugentlig arbejdsnorm på f.eks. 25 timer har ret til 5 feriefridage forstået som 25 feriefridagstimer. Det fremgår som nævnt af § 8, litra C, at ferie-

fridagene betales som ved sygdom, hvilket ifølge orienteringen af juni 2021 fra Dansk Erhverv indebærer, at medarbejderen på feriefridage skal have betaling svarende til løn under sygdom.

Det kan efter min opfattelse ikke udledes af ordlyden af feriefridagsbestemmelsen i optikeroverenskomstens § 8 eller af andre bestemmelser i optikeroverenskomsten, at det er i strid med overenskomstgrundlaget at foretage en forholdsmæssig korrektion af en medarbejders feriefridagstimer i den situation, hvor medarbejderen skifter ugentlig arbejdstid inden for ferieafholdelsesperioden. Dette kan heller ikke antages at være stridende mod formålet med feriefridagsbestemmelsen, idet konsekvenserne af en forholdsmæssig korrektion vil være, at medarbejderens feriefridagstimer efter korrektion svarer til medarbejderens ugentlige arbejdsnorm på det tidspunkt, hvor feriefridagene afholdes, og at medarbejderen dermed – i overensstemmelse med ordlyden af § 8 – har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår.

Denne forståelse af feriefridagsbestemmelsen i optikeroverenskomsten 2023/2025 støttes efter min opfattelse af den aftale om feriefridage og Fritvalgs Lønkonto, som blev indgået mellem parterne under forhandlingerne om optikeroverenskomsten i 2025, og som giver virksomhederne mulighed for (fremover) at vælge mellem en opsparingsordning eller en tildelingsordning. Desuden henviser jeg til de afgivne forklaringer om forståelsen af lignende bestemmelser om feriefridage i butiksoverenskomsten og i overenskomster på industriens område.

Efter det anførte er der ikke grundlag for at fastslå, at det var uberettiget, at Profil Optik pr. 1. oktober 2024 foretog en forholdsmæssig korrektion af en medarbejders feriefridagstimer som følge af, at medarbejderen fra denne dato gik ned i ugentlig arbejdstid.

Sammenfatning og konklusion

Sammenfattende mener jeg, at der ikke er grundlag for at fastslå, at det var uberettiget, at Profil Optik nedskrev As feriefritimer pr. 1. oktober 2024 som følge af hendes reducerede arbejdstid.

Jeg tager derfor Profil Optiks påstand om frifindelse til følge.

Thi kendes for ret:

Profil Optik A/S frifindes.

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

København, den 5. januar 2026

Rikke Foersom