

EU-domme kan ændre reglerne for deltidsansattes overtidsbetaling – få svar på, hvad det betyder for dig

EU-domstolen har afsagt domme om betaling for deltidsansattes merarbejde – hvad drejer de sig om?

EU-domstolen har afsagt to domme, som kan få betydning for, hvordan deltidsansatte medarbejdere i Danmark honoreres. Begge domme udspringer af sager fra Tyskland (C660/20 og de forenede sager C184/22 og C185/22).

Hvilken betydning får dommene for mig som deltidsansat?

En lang række danske overenskomster indeholder bestemmelser om, at deltidsansatte først har ret til overarbejdsbetaling, når de har arbejdet lige så mange timer som fuldtidsansatte.

Det er alene de traditionelle mer- og overarbejdsbestemmelser, der afprøves i disse sager. Akademiske merarbejdsregler vil blive behandlet i særskilt sag.

Det kan være i strid med EU-rettens forbud mod forskelsbehandling af deltidsansatte.

Betydningen for det offentlige arbejdsmarked vil blive afklaret ved en faglig voldgift mellem Akademikerne og CFU på den ene side og de offentlige arbejdsgivere i regionen og kommunerne og staten på den anden side.

Sagen er anlagt i 2025. Først når den er afsluttet (formentlig januar 2026), kan vi sige, hvilken konkret betydning det har.

Hvad er en faglig voldgift?

En faglig voldgift er en særlig måde at løse uenigheder eller konflikter på arbejdsmarkedet.

Afgørelsen i en faglig voldgift er bindende for begge parter og kan ikke ankes.

I den konkrete sag om betaling af overtidstillæg til deltidsansatte vil afgørelsen blive truffet af 3 Højesteretsdommere, hvoraf den ene er Arbejdsrettens formand.

Hvem har besluttet, at sagen skal i en faglig voldgift?

Det har Akademikerne (FHO) og CFU aftalt med de offentlige arbejdsgivere i stat, kommune og regioner – ligesom man har gjort på dele af det private arbejdsmarked.

Hvorfor er der forskel på betalingen for mer- og overarbejde for deltidsansatte og fuldtidsansatte?

Bestemmelserne om at deltidsansatte kan pålægges merarbejde for almindelig timeløn op til fuldtidsnormen (fx 37 timer) – og først derefter kan få overarbejdsbetaling - har været gældende før EU's regler om beskyttelse af deltidsansatte.

Synspunktet har været, at deltidsansatte og fuldtidsansatte skulle have samme betaling for timerne op til fuldtidsnormen på fx 37 timer om ugen og samme betaling for timerne derefter, selvom den deltidsansatte, blev pålagt at arbejde ud over det aftalte i ansættelseskontrakten.

Tidligere afgørelser fra EU-domstolen har understøttet, at det ikke var forskelsbehandling af deltidsansatte.

Hvad består forskellen i?

Bestemmerne om mer- og overarbejde er forskellige fra overenskomst til overenskomst, men forskellen kan f.eks. være:

- Fuldtidsansatte: Får timeløn plus 50 procent ekstra, når de arbejder ud over 37 timer om ugen
- Deltidsansatte: får normal timeløn op til 37 timer. Først derefter får de 50 pct. ekstra som fuldtidsansatte.

De akademiske merarbejdsregler er ikke omfattet af sagerne, men spørgsmålet om de akademiske merarbejdsregler vil blive taget op i en særskilt sag.

Hvornår bliver det afklaret, om de danske overenskomster er i strid med EU's regler?

Sagen er anlagt ved en faglig voldgift i 2025.

Vi ved ikke med sikkerhed, hvornår der kommer en afgørelse i sagen, hovedforhandlingen er berammet til midt i december 2025 og der går ofte 3-4 uger, inden vi modtager kendelsen. Men så snart afgørelsen kommer, vil vi orientere om den, hvilke konsekvenser den har og om, hvordan du så skal forholde dig.

Hvornår ved jeg, om jeg har krav på efterbetaling?

Det kan vi ikke sige endnu. Men når der er kommet en afgørelse i sagen, vil vi orientere om den, hvilke konsekvenser den har og om, hvordan du skal forholde dig.

Jeg har været deltidsansat og haft merarbejde – vil jeg så have penge til gode?

Vi ved ikke endnu, om deltidsansatte, der har haft merarbejde, vil have krav på efterbetaling. Det skal den faglige voldgift også afklare.

Hvis det bliver fastslået ved den faglige voldgift, at overenskomsternes regler om betaling for merarbejde til deltidsansatte er i strid med EU-retten, kan deltidsansatte på det offentlige område have krav på efterbetaling.

Den faglige voldgift skal også tage stilling til fra hvilket tidspunkt, der i givet fald skal ske efterbetaling.

Kan jeg have mistet mit krav på efterbetaling?

Lønkrav, herunder krav på betaling for merarbejde, forældes løbende. At kravet forældes betyder, at du mister muligheden for at kræve betaling.

For at afbryde forældelsen kan du registrere dig hos den fagforening, du er medlem af. Din fagforening kan oplyse, hvad du konkret skal gøre.

Hvordan får jeg at vide, om jeg har ret til efterbetaling?

Hvis du har været deltidsansat inden for de seneste 10 år og har haft merarbejde, hvor du ikke har fået samme honorering som en fuldtidsansat, vil du have mulighed for at registrere dig hos din fagforening. Det gælder også, hvis du har afspadseret dit merarbejde.

Hvis den faglige voldgift fastslår, at deltidsansatte har krav på efterbetaling, vil du få besked fra din fagforening, om hvordan du skal forholde dig.

Hvilken oplysninger skal jeg sende ind?

I første omgang skal du kun registrere dig hos din fagforening med nogle få oplysninger som navn, ansættelsessted etc.

Hvis den faglige voldgift fastslår, at deltidsansatte har krav på efterbetaling, vil du blive bedt om at indsende dokumentation for dit krav. Det kan være lønsedler, arbejdsplaner mv.

Du vil få besked fra din fagforening om, hvilke oplysninger der konkret er brug for, og hvordan du skal sende dem ind.

Du skal derfor ikke sende noget ind endnu, men blot registrere dig hos din fagforening.

Hvad hvis jeg har afspadseret mit merarbejde?

Hvis du har afspadseret dit merarbejde, kan du også have et krav, og du skal derfor også registrere dig hos din fagforening.

Hvad hvis jeg har skiftet fagforening eller overenskomst?

I første omgang skal registreringen gennemføres for at sætte forældelsen i bero. Du skal kontakte den fagforening, du pt. er medlem af. Når sagen er afgjort, vil du få at vide, hvordan du nærmere skal forholde dig.

Hvorfor er overenskomsternes bestemmelser for deltidsansatte ikke allerede ændret?

Der er ikke enighed mellem arbejdsgiverne og de faglige organisationer om betydningen af EU-domstolens domme om overtidbetaling til deltidsansatte. Dette skal afgøres ved en faglig voldgift, som også vil have betydning for, om overenskomsterne skal ændres.