

Nye banebrydende afgørelser: Deltidsansatte skal have overarbejdsbetaling tidligere

Flere virksomheder kan stå over for krav om efterbetaling, og eksisterende overenskomster kan være i strid med EU-retten.



To nye principielle faglige voldgiftsavgørelser ændrer markant spillereglerne for deltidsansatte. Afgørelserne fastslår, at arbejdsgivere har forskelsbehandlet deltidsansatte, hvis de i modsætning til fuldtidsansatte i samme virksomhed eller overenskomstområde ikke har betalt overarbejde for timer ud over den aftalte arbejdstid og frem til fuldtidsnormen.

I praksis arbejder mange deltidsansatte indimellem flere timer end aftalt, men stadig færre end fuldtidsnormen på typisk 37 timer om ugen. Spørgsmålet i sagerne var, om disse ekstra timer skulle udløse almindelig timeløn eller overarbejdsbetaling.

Afgørelserne understreger samtidig, at deltidsansatte, der har været udsat for denne forskelsbehandling, kan have krav på efterbetaling.

Nuværende overenskomster i strid med EU-retten

Afgørelserne slår fast, at praksis under flere af de største private overenskomster (herunder industriens overenskomster) og på det offentlige område er i strid med EU-rettens deltidsdirektiv. Hidtil har praksis på de danske overenskomster været, at deltidsansatte først blev berettiget til overtidsbetaling, når de arbejdede ud over fuldtidsnormen. Denne praksis kan ikke opretholdes, fastslår tre højesteretsdommere, der har afgjort de to principielle faglige voldgifter – én på det private danske arbejdsmarked og én på det offentlige.

Afgørelserne slår fast, at deltidsansatte skal have samme betaling for overarbejde som fuldtidsansatte kolleger, hvis virksomheden eller overenskomstområdet allerede giver overtidsbetaling for timer ud over den aftalte arbejdstid. Arbejdsgivere kan kun fravige dette udgangspunkt, hvis objektive forhold lovligt begrundes forskelsbehandlingen. I sagerne afviste dommerne blandt andet hensyn til økonomi og arbejdsmiljø som sådanne objektive forhold.

Mulighed for at kræve efterbetaling

Afgørelserne gør op med en mangeårig praksis i Danmark og rejser straks spørgsmålet om efterbetaling. De faglige voldgifter har derfor samtidig fastslået, at deltidsansatte, der har været udsat for forskelsbehandling i perioden fra 2001 og frem, kan have krav på efterbetaling af manglende overarbejdsbetaling. Det giver nu berørte medarbejdere mulighed for at rejse krav om efterbetaling.

Om og i hvilket omfang medarbejdere kan kræve efterbetaling, vil blandt andet afhænge af reglerne om forældelse i den konkrete sag samt eventuelle særlige frister i overenskomsterne.

Hvad bør arbejdsgivere gøre nu?

De nye afgørelser giver god grund til straks at gennemgå overenskomstgrundlag, ansættelseskontrakter, personalepolitikker og praksis for overarbejdsbetaling til deltidsansatte. Den nuværende ordning kan være i strid med EU-retten og kræve tilpasning, både fremadrettet og i forhold til potentielle historiske krav.

Vi bemærker, at afgørelserne udspringer af en aftale fra forhandlingsbordet ved OK2025. Her blev partnerne enige om at nedsætte en faglig voldgift, der skulle tage stilling til om overenskomsterne er i strid med deltidsdirektivet. Hos NJORD forventer vi, at det skelsættende resultat vil medføre sager om efterbetalingskrav.

Hos NJORD står vi klar til at hjælpe med en juridisk gennemgang og håndtering af overenskomstgrundlaget og ansættelseskontrakter, en vurdering af eventuelle efterbetalingskrav samt udarbejdelse eller tilpasning af politikker og praksis vedrørende deltidsansatte og overarbejdsbetaling.



CECILIE SLETSKOV-HJORTH
ADVOKAT, PARTNER

(+45) 40 95 95 84
CESH@NJORDLAW.COM



PETER KLINT
SENIORADVOKAT (L)

(+45) 28 77 28 59
PKL@NJORDLAW.COM