

Kendelse af 23. marts 2026

i

sag nr. FV2025-817

**3F Transportgruppen
(advokat Evelyn Jørgensen)**

mod

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for
Erritsø Tryk Sjælland A/S
(advokat Lene Vesth)**

1. Uoverensstemmelsen

Denne sag drejer sig om aflønningen af medarbejdere, der har udført arbejde ud over den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, i henhold til fællesoverenskomst 2023-2025 for provinsen mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) for Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA) og 3F Transportgruppen.

Spørgsmålet er, om det udførte ekstra arbejde skal aflønnes som overarbejde efter overenskomstens § 6, stk. 1, hvorefter overtid honoreres med timelønnen og et overtidstillæg, eller som merarbejde efter overenskomstens § 7, 1. pkt., hvorefter honoreringen kun sker med den normale timeløn.

2. Påstande

Klager, 3F Transportgruppen, har nedlagt påstand om, at Erritsø Tryk Sjælland A/S skal betale 123.724,21 kr. til forbundets medlem A og 6.254,30 kr. til forbundets medlem B. Beløbene skal tillægges procesrente fra beløbenes normale forfaldstidspunkter.

Indklagede, Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Erritsø Tryk Sjælland A/S, har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling mv.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 18. marts 2026 hos Dansk Erhverv, Børsgade 4, 1217 København K, med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Forhandlingssekretær Ole Christensen og forhandlingssekretær Tina Petersen, begge 3F Transportgruppen.

Udpeget af indklagede: Advokat Pia Rude Truelsen og advokat Anette Villum Pedersen, begge Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Som opmand deltog højesteretsdommer Oliver Talevski.

Der blev under hovedforhandlingen afgivet forklaring af B, C, D, E, F og G.

Der kunne blandt de partsudpegede medlemmer ikke opnås flertal for noget resultat, og afgørelsen skal derfor træffes af opmanden ved kendelse.

4. Sagsfremstilling

B og A er ansat hos Erritsø Tryk Sjælland A/S til at udføre arbejde i Afdeling 1 i By 1. Arbejdstiden er 37 timer om ugen i gennemsnit eller i henhold til gældende vagtplan.

I 2023 og 2024 arbejdede B og A ud over deres normale arbejdstid. Noget af dette ekstra arbejde blev aflønnet efter fællesoverenskomstens regler om overarbejde med timelønnen + tillæg (§ 6), mens noget andet ekstra arbejde alene blev aflønnet med timelønnen efter overenskomstens regler om merarbejde (§ 7).

Der er efter det oplyste en lokalaftale på virksomheden, som indebærer, at der ydes 100 % tillæg for samtlige overtimer efter overenskomstens § 6, dvs. også for de to første overtimer.

5. Overenskomstgrundlaget mv.

I fællesoverenskomst for provinsen 2023-2025 mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) for Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA) og 3F Transportgruppen hedder det bl.a.:

”§ 6. Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde udover 1 time skal så vidt muligt varsles dagen før inden normal arbejdstids ophør.

For arbejde, der udføres udenfor den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales følgende tillæg til timelønnen på hverdage:

1. og 2. arbejdstime	50 %
og for arbejde herudover	100 %

Overarbejdstillæg ydes kun til deltidsbeskæftigede medarbejdere udover det til enhver tid normerede daglige antal arbejdstimer for fuldtidsbeskæftigede.

...

§ 7. Merarbejde/mødepenge

Arbejde udover den aftalte arbejdstid aflønnes med normal timeløn. Ved tilfældigt merarbejde/overarbejde, som ikke udføres i sammenhæng med den ordinære arbejdstid, betales mødepenge kr. 70,00.”

Reglerne hidrører fra fællesoverenskomst for provinsen 2000-2004 mellem Specialarbejderforbundet i Danmark og Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation (§ 4 og § 5) – SID-overenskomsten – og fællesoverenskomst for provinsen 2000-2004 mellem Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation (§ 5 og § 6) – KAD-overenskomsten. Disse to overenskomster blev

sammenskrevet i 2004, og reglerne blev videreført i fællesoverenskomst for provinsen 2004-2007 mellem Kvindeligt Arbejdsforbund i Danmark/Specialarbejderforbundet i Danmark og Danske Dagblades Foreningers Forhandlingsorganisation (§ 6 og § 7).

I SID-overenskomsten for 2000-2004 havde § 4 og § 5 følgende ordlyd:

”§ 4.

Overarbejde

Overarbejde ud over 1 time skal så vidt muligt varsles dagen før inden normal arbejdstids ophør.

For arbejde, der udføres udenfor den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales følgende tillæg til timelønnen på hverdage:

1. og 2. time	50%
og for arbejde herudover	100%

Overarbejdstillæg ydes kun til deltidsbeskæftigede arbejdere for arbejde udover den normerede arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede.

§ 5.

Mødepenge

Ved tilfældigt merarbejde/overarbejde, som ikke kan udføres i sammenhæng med den ordinære arbejdstid, betales mødepenge...”

I KAD-overenskomsten for 2000-2004 var der i § 5 og § 6 fastsat følgende:

”§ 5.

Overarbejde

Overarbejde udover 1 time skal så vidt muligt varsles dagen før inden normal arbejdstids ophør.

For arbejde, der udføres udenfor den i den enkelte uge fastlagte normale arbejdstid, betales følgende tillæg til timelønnen på hverdage:

1. og 2. time	50%
og for arbejde herudover	100%

Overarbejdstillæg ydes kun for arbejde udover det til enhver tid normerede daglige antal arbejdstimer for fuldtidsbeskæftigede.

§ 6.

Merarbejde/mødepenge

Arbejde udover den aftalte arbejdstid aflønnes med normal timeløn.

Ved tilfældigt merarbejde, som ikke kan udføres i sammenhæng med den ordinære arbejdstid, betales i mødepenge...”

I protokollatet om sammenskrivning fra overenskomstforhandlingerne 2004 blev det anført, at der ved sammenskrivningen skulle tages udgangspunkt i fællesoverenskomst for provinsen mellem KAD og DDDF med følgende ændringer:

”...

§ 5: Nederste afsnit: Overarbejdstillæg ydes kun til de deltidsbeskæftigede medarbejdere udover det til enhver tid normerede daglige antal arbejdstimer for fuldtidsbeskæftigede.”

Indklagede har fremlagt eksempel på mødeseddel fra 1980'erne om merarbejde og et oplag herom vedrørende arbejdet på Jyllands-Postens trykkeri.

6. Forklaringer

B har forklaret bl.a., at han er ansat på fuld tid i den indklagede virksomhed. Han arbejder i Afdeling 1.

For et par år siden spurgte hans chef, H, om han og hans ægtefælle, A, som også arbejder i Afdeling 1, ville have nogle ekstra timer i form af rengøring i en anden afdeling. Det var ikke noget, som de på eget initiativ bad om. De ville blive honoreret herfor med normal timeløn. De svarede ja. De kunne selv bestemme, hvornår det ekstra arbejde skulle udføres. De følte sig ikke presset til at sige ja, og de kunne således sige nej, hvis de ville. De kunne også stoppe, når de ville.

De havde denne aftale om ekstra arbejde i ca. 1 år. Aftalen stoppede, da deres tillidsrepræsentant rejste denne sag om overtidsbetaling. De har begge modtaget overtidsbetaling, når de udførte overarbejde i Afdeling 1.

C har forklaret bl.a., at han var ansat i den indklagede virksomhed indtil sommeren sidste år. Han blev ansat i 2002. Han var tillidsrepræsentant i to år.

Den indklagede virksomhed blev omfattet af fællesoverenskomsten pr. 1. januar 2023. Han rejste denne sag om overtidsbetaling. En mellemlider i den indklagede virksomhed fortalte ham, at der var tale om en privat aftale, hvorefter de to medarbejdere kun skulle have normal timeløn for udførelsen af ekstra arbejde, selv om de arbejdede mere end 37 timer om ugen. Vidnet mente, at det ikke var lovligt, og henvendte sig til 3F. Vidnet var

før denne sags opståen ikke opmærksom på fællesoverenskomstens § 7. Der er en lokal-aftale på virksomheden, hvorefter overtid honoreres med et tillæg på 100 % af lønnen for alle overtimer.

D har forklaret bl.a., at han i 1995 blev ansat i Jysk Avis Trykkeri i Vonsild ved Kolding. Han blev valgt som tillidsrepræsentant i 1996. Han fratrådte i 2017-2018.

Frem til 2004 var trykkeriet omfattet af SID-overenskomsten og KAD-overenskomsten. Herefter blev trykkeriet omfattet af fællesoverenskomsten. Han var med til overenskomstforhandlingerne i 2004, da fællesoverenskomsten blev til. Han mener, at bestemmelsen i § 7, hvorefter arbejde ud over den aftalte arbejdstid aflønnes med normal timeløn, er overflødig. Bestemmelsen vedrører deltidsansættelse, og det følger allerede af § 6, at der alene skal betales normal løn for deltidsansattes merarbejde.

Han har kun en enkelt gang været med til at give dispensation fra reglerne om overtidbetaling for ekstra arbejde ud over 37 timer om ugen. Det var en kvinde, som havde brug for ekstra vagter, da hun skulle have nye tænder. Hun fik kun normal timeløn for udførelsen af det ekstra arbejde.

E har forklaret bl.a., at han er administrerende direktør for bl.a. den indklagede virksomhed. Han startede i branchen i 1988 på Jyllands-Postens trykkeri, hvor han var i 11 år. Han har været i den indklagede virksomhed i 18 år.

Jyllands-Posten og Politiken overtog den indklagede virksomhed i 2022, og medarbejderne blev i den forbindelse virksomhedsoverdraget. Pr. 1. januar 2023 blev den indklagede virksomhed omfattet af fællesoverenskomsten. Inden da havde den en lokaloverenskomst.

Bestemmelsen i fællesoverenskomstens § 7 er en reminiscens fra KAD-overenskomsten, som Jyllands-Postens trykkeri var omfattet af, indtil Jyllands-Postens trykkeri i 2003-2004 gik over til fællesoverenskomsten. På Jyllands-Postens trykkeri havde det siden 1980'erne været praksis, at kvinderne blev tilbudt at udføre ekstra arbejde ud over fuldtidsnormen til normal timeløn. Det var frivilligt, om de ville sige ja. I så fald skulle de sætte en ring eller bolle om den dag, hvor de ville have en ekstra vagt. Ordningen fortsatte til 2009, hvor trykkeriet lukkede.

Ordningen med betaling af normal løn for merarbejde på Jyllands-Postens trykkeri blev lavet i fuld åbenhed med tillidsrepræsentanterne. I, der var faglig sekretær i Kvindeligt Arbejderforbund, var også bekendt med ordningen. Ved sammenskrivningen af SID-overenskomsten og KAD-overenskomsten i 2004 blev denne ordning videreført i fællesoverenskomstens § 7. Denne bestemmelse angår ikke kun deltidsansattes udførelse af merarbejde.

Det ekstra arbejde med rengøring, som B og A udførte, var frivilligt. De blev ikke beordret eller pålagt at udføre arbejdet. Virksomheden kunne have fået arbejdet udført billigere via løsarbejdere, men valgte at give B og A en håndsrækning. Rengøringen var heller ikke nødvendig for virksomhedens drift.

Den indklagede virksomhed betaler for overarbejde efter fællesoverenskomstens § 6, når overarbejdet er pålagt eller beordret, f.eks. når en medarbejder bliver bedt om at arbejde over på grund af forsinkelse i produktionen eller ved sygdom.

F har forklaret bl.a., at han har været ansat i den indklagede virksomhed siden 2001. Han er produktionsdirektør i dag.

Aftalen med B og A kom i stand ved, at deres chef, H, spurgte, om de ville udføre ekstra arbejde med rengøring. H kunne have valgt at få arbejdet udført af løsarbejdere eller andre, og det ville have været billigere. Rengøringsarbejdet var ikke nødvendigt for virksomhedens drift. Det var en "nice to have"-opgave. Der var tale om kosmetisk rengøring. Opgaven var ikke noget, som virksomheden havde prioriteret tidligere. Det var op til B og A, hvornår rengøringsarbejdet skulle udføres. Det var et tilbud, som de kunne sige nej til. Rengøringsarbejdet skulle honoreres med normal timeløn i henhold til fællesoverenskomstens § 7. Der var ikke tale om pålagt eller beordret overarbejde.

Når virksomheden pålagde eller beordrede medarbejderne at udføre overarbejde, blev arbejdet honoreret med overtidsbetaling efter overenskomstens § 6. Efter at 3F har rejst denne sag, har B og A ikke udført ekstra arbejde med rengøring.

G har forklaret bl.a., at han har været pakkechef på Jyllands-Postens trykkeri fra 1999. Trykkeriet var indtil 2003 omfattet af bl.a. KAD-overenskomsten og herefter af fællesoverenskomsten.

De kvindelige medarbejdere på trykkeriet havde den ordning, at de frivilligt kunne udføre ekstra arbejde til normal timeløn, således som E har beskrevet. Det var et personalegode for dem. Ordningen var indgroet, da han blev indsat i 1999, og fortsatte til 2009, hvor trykkeriet lukkede.

7. Anbringender

Klager har anført navnlig, at fællesoverenskomstens § 6, stk. 1, udtrykkeligt angiver, at der skal ydes overtidsbetaling for ”arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale arbejdstid”. Bestemmelsen i § 7, 1. pkt., angår deltidsansattes udførelse af merarbejde (op til fuldtidsnormen).

Der er ikke som hævdet af indklagede hjemmel til at undlade overtidsbetaling blot med henvisning til, at overarbejdet blev udført frivilligt og efter medarbejderens eget ønske.

Der er i praksis altid blevet afregnet med overtidstillæg ved arbejde ud over den normale daglige arbejdstid. Mødesedlen og opslaget fra Jyllands-Postens trykkeri sammenholdt med bl.a. Es forklaring om ordningen på dette trykkeri dokumenterer ikke, at fællesoverenskomsten skal forstås som hævdet af indklagede.

Det arbejde, som de to medarbejdere udførte, var i øvrigt beordret eller pålagt og dermed ikke frivilligt. Også af denne grund skal de have overtidsbetaling efter § 6.

Indklagede har anført navnlig, at fællesoverenskomstens § 6, stk. 1, og § 7, 1. pkt., regulerer to forskellige og gensidigt udelukkende anvendelsesområder. Der sondres mellem overarbejde og merarbejde. Bestemmelsen i § 7, 1. pkt., angår ikke kun deltidsansattes udførelse af merarbejde.

Hvis arbejdsgiveren har varslet og dermed pålagt medarbejderen at arbejde ud over den aftalte arbejdstid, er der tale om overarbejde, som skal aflønnes efter § 6, stk. 1. Har arbejdsgiveren imidlertid ikke pålagt medarbejderen at udføre arbejde ud over den aftalte arbejdstid, er der alene tale om merarbejde, som skal aflønnes efter § 7, 1. pkt. Bestemmelsen omfatter de situationer, hvor arbejdet udføres frivilligt og efter medarbejderens eget ønske, herunder i weekender.

Denne forståelse af § 7, 1. pkt., understøttes af praksis på Jyllands-Postens trykkeri, hvor de kvindelige medarbejdere frivilligt er blevet givet mulighed for merarbejde og aflønnet efter § 7, 1. pkt.

Det ekstra arbejde, som den foreliggende sag angår, er ikke pålagt eller beordret, men udført frivilligt efter medarbejdernes eget ønske. Det skal derfor ikke aflønnes efter § 6, stk. 1, men efter § 7, 1. pkt.

8. Opmandens begrundelse og resultat

8.1. Problemstillingen

Sagen angår samspillet med § 6, stk. 1, og § 7 i fællesoverenskomst 2023-2025 for provinsen mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og 3F Transportgruppen.

Efter § 6, stk. 1, der efter overskriften angår overarbejde, skal overarbejde ud over 1 time så vidt muligt varsles dagen før, inden den normale arbejdstid ophører. For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte daglige arbejdstid, betales på hverdage et overtidstillæg til timelønnen (50 % for de to første timer og 100 % for arbejde herudover). Overtidstillæg ydes kun til deltidsbeskæftigede medarbejdere ud over det til enhver tid normerede daglige antal arbejdstimer for fuldtidsbeskæftigede.

Efter § 7, der efter overskriften angår merarbejde og mødepenge, aflønnes arbejde ud over den aftalte arbejdstid med normal timeløn, jf. 1. pkt. Ved tilfældigt merarbejde/overarbejde, som ikke kan udføres i sammenhæng med den ordinære arbejdstid, betales mødepenge med 70 kr., jf. 2. pkt.

Det er klagers hovedsynspunkt, at arbejde uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid skal honoreres som overarbejde efter § 6, stk. 1, uanset om overarbejdet er blevet pålagt. Bestemmelsen i § 7, 1. pkt., hvorefter arbejde ud over den aftalte arbejdstid aflønnes med normal timeløn, sigter ifølge klager udelukkende til deltidsbeskæftigede, som arbejder i intervallet mellem deres individuelle arbejdstid og den i den enkelte uge fastlagte daglige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede.

Indklagedes hovedsynspunkt er omvendt, at arbejde uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid kun skal honoreres som overarbejde, hvis det er

pålagt. Er der tale om frivilligt ekstra arbejde ud over den individuelle arbejdstid, aflønnes der efter § 7, 1. pkt., hvad enten der er tale om deltidsansatte eller fuldtidsansatte.

8.2. Samspillet mellem reglerne i § 6, stk. 1, og § 7

8.2.1. Hvilke medarbejdere er omfattet af § 7, 1. pkt.?

Efter § 7, 1. pkt., aflønnes ”Arbejde ud over den aftalte arbejdstid med normal timeløn”. Bestemmelsen omfatter efter den citerede ordlyd både fuldtidsansatte og deltidsansatte, og den er efter ordlyden ikke begrænset til deltidsansatte, der udfører arbejde i intervallet mellem deres individuelle arbejdstid og den i den enkelte uge fastlagte daglige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede.

Ordet ”Merarbejde”, der indgår i overskriften til § 7, er ikke nærmere defineret i bestemmelsen. Efter § 7, 2. pkt., omfatter bestemmelsen trods overskriften desuden overarbejde, idet der ved tilfældigt ”merarbejde/overarbejde”, som ikke udføres i sammenhæng med den ordinære arbejdstid, skal betales mødepenge.

Jeg har i lyset heraf og efter bevisførelsen ikke grundlag for at fastslå, at meningen med at anvende ordet ”Merarbejde” i overskriften til § 7, har været at fastslå, at bestemmelsen i 1. pkt. – trods ordlyden – kun sigter til deltidsansattes arbejde i intervallet mellem deres individuelle arbejdstid og den i den enkelte uge fastlagte daglige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede. En sådan begrænset forståelse af § 7, 1. pkt., synes i øvrigt at gøre denne bestemmelse overflødig, idet det allerede af § 6, stk. 1, fremgår, at overtidstillæg kun ydes til deltidsbeskæftigede medarbejdere ud over den til enhver tid normerede daglige antal arbejdstimer for fuldtidsbeskæftigede.

Efter det anførte er det min opfattelse, at § 7, 1. pkt., hvorefter arbejde ud over den aftalte arbejdstid aflønnes med normal timeløn, også omfatter fuldtidsansatte, der udfører ekstra arbejde, dvs. arbejde ud over den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid.

8.2.2. Afgrænsningen af § 6, stk. 1, og § 7, 1. pkt.

I § 6, stk. 1, tales om, at overarbejde ud over 1 time så vidt muligt skal varsles dagen før, inden den normale arbejdstid ophører. Under hensyn hertil er det efter min mening naturligt at forstå bestemmelsen i § 6, stk. 1, om honorering af overarbejde med tillæg til time-

lønnen på den måde, at den sigter til overarbejde, som arbejdsgiveren har pålagt medarbejderen at udføre.

Er der tale om ekstra arbejde ud over den aftalte arbejdstid, som medarbejderen udfører frivilligt – altså uden at være pålagt til at gøre det – sker aflønningen efter § 7, 1. pkt., med normal timeløn.

Denne forståelse af samspillet mellem § 6, stk. 1, og § 7, 1. pkt., svarer i øvrigt den ordning, som gennem mange år har været gældende hos Jyllands-Postens trykkeri, og som I, der var faglig sekretær hos KAD efter det oplyste var bekendt med, da SID-overenskomsten og KAD-overenskomsten i 2004 blev sammenskrevet til den nuværende fællesoverenskomst, jf. Es forklaring i afsnit 6 foran.

8.3. Den konkrete sag

Efter bevisførelsen, herunder de afgivne forklaringer, lægger jeg til grund, at B og A, der var fuldtidsansat, ikke blev pålagt at udføre rengøringsarbejde ud over den i den enkelte uge fastlagte daglige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede. Der var tale om frivilligt ekstra arbejde, som de til enhver tid kunne ophøre med, hvis de ønskede det.

B og A blev honoreret for det nævnte rengøringsarbejde med normal timeløn i henhold til § 7, 1. pkt.

Jeg finder herefter og i lyset af det, som jeg har anført i afsnit 7.2 ovenfor, at der ikke er grundlag for at pålægge den indklagede virksomhed at aflønne rengøringsarbejdet som overarbejde efter overenskomstens § 6, stk. 1.

Jeg tager sammenfattende indklagedes påstand om frifindelse til følge.

Thi bestemmes:

Indklagede, Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Erritsø Tryk Sjælland A/S, frifindes.

Hver af parterne skal afholde egne omkostninger og betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 23. marts 2026

Oliver Talevski