OPMANDSKENDELSE

afsagt den 8. oktober 2026

af fhv. højesteretspræsident Thomas Rørdam

i faglig voldgift sag FV2026-312

Serviceforbundet
for
Dansk Frisør- og Kosmetiker Forbund
(advokat Bjørn Elling)

mod

Danmarks Organisation for Selvstændige Frisører & Kosmetikere
for
Selected Hair
(advokat Karina Lafrenz)

Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om frisøroverenskomsten indeholder et forbud mod, at den ansatte udfører lørdagsarbejde, hvis den ansatte i den pågældende uge har arbejdet mere end én lang dag på hverdage. Der er endvidere tvist om, hvilke timer der udløser tillæg for ubekvem arbejdstid.

Påstande

Klager, Dansk Frisør- og Kosmetiker Forbund, har nedlagt følgende påstande:

Påstand 1

Indklagede skal anerkende, at der i medfør at Frisørfagets overenskomst § 5 stk. 1, 2. afsnit, ikke uden aftale må lægges arbejdstimer på lørdag i en uge, hvor medarbejderen har haft mere end én hverdag med arbejdstid mellem 17.30 og 20.00, jf. overenskomstens § 5 stk. 1, 2. afsnit.

Påstand 2

Principalt:
Indklagede skal anerkende, at der er medfører Frisørfagets overenskomst § 6 skal betales tillæg for ubekvem arbejdstid for såvel samtlige arbejdstimer efter kl. 17:30 som den fulde arbejdsdag lørdag, når der lægges arbejde på mere end én hverdag med arbejdstid mellem 17.30 og 20.00, og der den pågældende uge også er lørdagsarbejde.

Subsidiært:
Indklagede skal anerkende, at de to dage, for hvilke der i medfør af Frisørfagets overenskomst § 6, jf. § 5, stk. 1, 2. afsnit, ikke skal betales tillæg for ubekvem arbejdstid, er de to førstkommende dage i ugen, hvor der er lagt arbejde mellem 17.30 og 20.00.

Indklagede, Danmarks Organisation for Selvstændige Frisører & Kosmetikere for Selected Hair, har påstået frifindelse overfor alle klagers påstande.

Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 7. oktober 2026 med fhv. højesteretspræsident Thomas Rørdam som opmand.

Sidedommerne for klageren var advokat Franzie Østergaard Jacobi og jurist Tobias Thorsen.

Sidedommerne for indklagede var fhv. direktør Connie Mikkelsen og advokat Vivi N. Lambert.

Den mundtlige forhandling fandt sted hos Serviceforbundet, Ramsingvej 30, 2500 Valby.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af A.

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

Frisørfagets overenskomst

Frisørfagets overenskomst af 1. marts 2023 (frisøroverenskomsten) indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

> *"§ 3 Arbejdstid – fuldtidsansatte*
> ...
>
> Stk. 3.
> Ved ansættelsen skal parterne træffe aftale om, hvorledes ugens arbejdstid skal lægges.
> ...
>
> *§ 4 Arbejdstid – deltidsansatte*
> ...
>
> Stk. 4.
> Ved ansættelsen skal parterne træffe aftale om, hvorledes ugens arbejdstid skal lægges.
> ...
>
> *§ 5 Arbejdstidens daglige placering*
>
> *Stk. 1.*
> *Arbejde mandag til fredag*
> Der kan fra mandag til fredag arbejdes i tidsrummet 8.00 -17.30, dog en dag til kl. 20.00.
>
> Der kan dog – uden at det udløser betaling for ubekvemme arbejdstid, arbejdes to lange dage om ugen til kl. 20:00, men dette indebærer, at der i denne uge ikke må arbejdes om lørdagen. Denne placering af arbejdstiden kan kun bero på frivillig aftale.
>
> Flytning af den lange arbejdstid til kl. 20.00 fra en ugedag til en anden skal varsles over for lønmodtageren 4 uger forud.
>
> *Stk. 2.*
> *Lørdagsarbejde*
> På lørdage kan der arbejdes i tidsrummet 8.00 – 14.00 eller 7.00 – 13.00.
>
> På lørdage kan der arbejdes til kl. 17.00 – uden at det udløser betaling for ubekvem arbejdstid. Dette indebærer, at der i disse uger (mandag – fredag) ikke må arbejdes efter kl. 17.00. Hvis der over en 4 ugers periode arbejdes 3 lange lørdage, indebærer det, at lønmodtageren ikke må arbejde den 4. lørdag i perioden, og i denne uge vil der være to ugentlige fridage. Denne placering af arbejdstiden kan kun bero på frivillig aftale
> ...

§ 6 Ubekvem arbejdstid

Arbejdstid inden for 37 timer, der ligger ud over de i overenskomsten fastsatte rammer, er ubekvem arbejdstid og skal afregnes med 50% tillæg til timelønnen.

§ 7 Overarbejde
..."

Efter overenskomstens § 39, stk. 1, følger elever bl.a. bestemmelserne i §§ 3, 5, 6 og 7.

Sagsfremstilling

Der er under sagen fremlagt oplysninger fra en række efterbetalingssager fra perioden 2014 – 2016. Disse sager vil i relevant omfang blive omtalt i opmandens begrundelse.

Forklaring

A har forklaret bl.a., at hun er chefkonsulent hos DOFK (indklagede), og at hun har arbejdet der i 15 år. Hun har deltaget i overenskomstforhandlinger, og hun behandler bl.a. efterbetalingssager.

Der er på frisørsaloner travlest torsdag – lørdag uden for de tider, hvor folk i almindelighed arbejder.

Arbejdstiden fastlægges ved ansættelsen efter aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte. Det gælder også for elever.

§ 6 kom ind i overenskomsten senest i 1996. Formålet med bestemmelsen er at honorere for ubekvem arbejdstid.

Arbejdsgiveren kan efter hendes opfattelse ensidigt bestemme, at den ansatte skal arbejde f.eks. to lange dage på hverdage i tillæg til lørdagsarbejde mod betaling for ubekvem arbejdstid. Træffer arbejdsgiveren en sådan bestemmelse, medfører det ikke bodsansvar, da overenskomstens § 5 ikke skal forstås således, at der er et forbud mod arbejde udover overenskomstens rammer. Bodsansvar kan komme på tale, hvis 5 dages fristen i bilag 13 til overenskomsten ikke overholdes. Virkningen af, at der arbejdes udover rammerne, er alene, at der skal betales for ubekvem arbejdstid efter § 6. Udtrykket "ikke må arbejdes om lørdagen" i § 5, stk. 1, 2. afsnit, skal således forstås som "ikke må arbejdes om lørdagen, medmindre der betales for ubekvem arbejdstid". Dette gælder også "ikke må" bestemmelserne i § 5, stk. 2, 2. afsnit.

Ubekvem arbejdstid opgøres således, at flest mulige timer holdes inden for den normale ramme. Hun er derfor ikke enig i klagers påstand 2 – hverken den principale version eller den subsidiære version.

Den nævnte opgørelsesmetode svarer til, hvordan § 6 har været praktiseret i de sager fra 2014 – 2016, man har haft mulighed for at finde frem. Der har også været efterbetalingssager efter 2016, og de er blevet håndteret på samme måde. Der har i nogle af sagerne været rejst bodskrav, men hun kan ikke af sagsmaterialet udlede, på hvilket grundlag, kravene er rejst.

Parternes argumenter

Klager har i klageskriftet formuleret sin argumentation således:

> ”Påstand 1
>
> Overenskomstparterne har benyttet formuleringen ”må [ikke]” i overenskomstens § 5:
>
> > ”Der kan dog – uden at det udløser betaling for ubekvem arbejdstid, arbejdes to lange dage om ugen til kl. 20.00, men dette indebærer, at der i denne uge ikke må arbejdes om lørdagen.”
>
> Herved er der etableret et egentligt forbud mod at sætte medarbejdere i arbejde på to lange hverdage og lørdag i en uge.
>
> Overenskomsten indeholder en undtagelse hertil:
>
> > ”Denne placering af arbejdstiden kan kun bero på frivillig aftale.”
>
> Henset til det beskyttelsespræceptive formål forudsætter undtagelsen imidlertid en klar, gensidig aftale, som arbejdsgiver kan påvise, har været udtryk for en ligeværdig drøftelse mellem arbejdsgiver og lønmodtager.
>
> Arbejdsgiver har bevisbyrden for aftalens gensidighed, og kravet om ”frivillig aftale” kan ikke anses for opfyldt alene i kraft af, at lønmodtageren ikke har gjort indsigelser mod sin arbejdsplan.
>
> Dette desto mere i nærværende sag, som har vedrørt en medarbejder, der var elev og dermed stod i et betydeligt underordnet-forhold til arbejdsgiver.
>
> Klager har en særskilt retlig interesse i at få afklaret spørgsmålet for derved at etablere hjemmel til at rejse bodskrav for overtrædelse af bestemmelsen ved Arbejdsretten.
>
> Påstand 2
>
> Til støtte for den principale påstand gøres det overordnet gældende, at overenskomstens §§ 5–6 udgør en beskyttelse af medarbejderne, der skal sikre deres adgang til frihed ved at begrænse mængden af aften- og weekendarbejde.
>
> Når der er tale om beskyttelsespræceptive regler, skal disse fortolkes indskrænkende. Sådanne regler skal have en effektiv, forebyggende effekt over for arbejdsgiver, der afskrækker overtrædelse af dem.
>
> Antallet af aften- og weekendvagter i § 5 er udtryk for den tålegrænse, medarbejderne må acceptere som led i ansættelsen. Når tålegrænsen overskrides, er det herefter bedst stemmende med bestemmelsens formål, at arbejdsgiver må betale tillæg for ubekvem overtid for samtlige timer uden for almindelig arbejdstid.

Til støtte for den subsidiære påstand henvises til, at overenskomsten ikke indeholder adgang til, at den ene af parterne i ansættelsesforholdet selv kan bestemme, hvilken af arbejdsdagene der skal betales tillæg for, når det tilladte antal arbejdsdage på aftener/lørdage i § 5 er overskredet.

En sådan adgang ville i givet fald lige så vel kunne tilfalde lønmodtageren, som dermed kunne spekulere i at kræve tillægsbetaling for den af arbejdsdagene, hvor der var flest timer med ret til tillæg.

Den mest korrekte og nærliggende fortolkning vil være, at kravet på tillæg udløses, så snart de tilladte muligheder i § 5 overskrides. Placerer arbejdsgiver to lange hverdage i en uge og derefter også arbejde på lørdag, må konsekvensen derfor blive, at de to første dage ikke udløser ret til tillæg, men at den tredje dag – lørdagen – som overskrider de tilladte muligheder i overenskomsten, gør."

Indklagede har i svarskriftet formuleret sin argumentation således:

"Ubekvem arbejdstid - Arbejdstid placeret uden for overenskomstens ramme for placering af arbejdstid (klagers påstand 1)

Arbejdstidens placering aftales med den enkelte medarbejder i forbindelse med ansættelsen, hvilket fremgår af overenskomstens § 3, stk. 3, ... og § 4, stk. 4 ...:

> "Ved ansættelsen skal parterne træffe aftale om, hvorledes ugens arbejdstid skal lægges."

Aftalen som medarbejderen og virksomheden indgår vedrørende arbejdsplan, dvs. arbejdstid og arbejdstidens placering skrives ind og fremgår af medarbejderens ansættelseskontrakt. Dette fremgår af den mellem overenskomstparterne (DFKF og dofk) udarbejdede ansættelseskontrakt ..., som er indsat i overenskomstparternes frisøroverenskomst. Yderligere fremgår den aftalte arbejdstid af den udleverede arbejdsplan.

Overenskomstens § 5 sætter rammerne for arbejdstidens daglige placering. F.eks. fremgår det af overenskomstens § 5, stk. 1, at arbejdstiden kan placeres, som følger:

> "Der kan fra mandag til fredag arbejdes i tidsrummet 8.00 – 17.30, dog en dag til kl. 20.00.
>
> Der kan dog – uden at det udløser betaling for ubekvem arbejdstid, arbejdes to lange dage om ugen til kl. 20.00, men dette indebærer, at der i denne uge ikke må arbejdes om lørdagen…"

Det fremgår således, at medarbejderen kan have to lange dage om ugen til kl. 20.00 uden, at dette udløser "ubekvem arbejdstid". Dvs. at hvis medarbejderen ud over de to lange dage om ugen til kl. 20.00, også arbejder om lørdagen, vil der i denne situation skulle betales i henhold til overenskomstens § 6 om "ubekvem arbejdstid".

I overenskomstens § 6 defineres ”ubekvem arbejdstid som:

> ”Arbejdstid inden for 37 timer, der ligger ud over de i overenskomsten fastsatte rammer, er ubekvem arbejdstid og skal afregnes med 50% tillæg”.

Dvs. at når arbejdstiden placeres uden for rammen i overenskomstens § 5, kaldes dette i overenskomsten for ”ubekvem arbejdstid” jf. overenskomstens § 6.

Der er således ikke et forbud i overenskomsten om, at arbejdstiden ikke må placeres uden for rammen i overenskomstens § 5, idet overenskomstens § 6 netop indeholder regler for, hvad der sker, når arbejdstiden placeres uden for rammen - der betales da et tillæg på 50%.

Overenskomsten åbner således op for i § 6, at der kan placeres timer uden for rammen (”ubekvem arbejdstid”), hvorfor der ikke foreligger et brud på overenskomsten, når arbejdstiden placeres uden for rammen i overenskomstens § 5. Konsekvensen ved at placere rammen i overenskomstens § 5, er jf. overenskomstens § 6 følgende: ”Arbejdstid inden for 37 timer, der ligger ud over de i overenskomstens fastsatte rammer, er ubekvem arbejdstid og skal afregnes med 50 % tillæg til timelønnen.”

Der kan således ikke pålægges bod, når arbejdstiden placeres uden for rammen, idet dette godt må forekomme jf. overenskomstens § 6. Det ændrer ikke herpå, at der står ”…ikke må…” i overenskomstens § 5, stk. 1, 2. afsnit, 1. punktum.

Medarbejderen kan således godt arbejde uden for rammen i overenskomstens § 5, da denne situation er håndteret i overenskomstens § 6. Manglende frivillig aftale medfører således ikke et brud på overenskomsten med bod til følge, men kan udløse betaling for ubekvem arbejdstid.

Det vil sige, at i den situation, hvor medarbejderens arbejdstid er placeret med mere end én lang hverdag efter kl. 17.30 og samtidig arbejder om lørdagen, vil dette blive betragtet som ”ubekvem arbejdstid” og skal håndteres i henhold til overenskomstens § 6. Dette vil også være tilfældet, selvom der ikke er indgået en aftale. Indklagede skal således frifindes i forhold til klagers påstand 1.

Hvordan skal der betales efter overenskomstens § 6 om ”ubekvem arbejdstid” (klagers påstand 2)

Det fremgår af overenskomstens § 6:

> ”…timer, der ligger ud over de i overenskomsten fastsatte rammer… skal afregnes med 50 % tillæg til timelønnen.”

Der skal således kun ske betaling af ”ubekvem arbejdstid” jf. overenskomstens § 6 for de timer, som ligger uden for rammen for arbejdstidens placering i overenskomstens § 5. Der skal derfor ikke ske betaling for alle de timer, som kan ligge inden for rammen.

> Dette medfører, at der betales "ubekvem arbejdstid" jf. overenskomstens § 6 for de timer, som ligger uden for rammen, på den dag, hvor der er færrest timer uden for rammen, dvs. den korteste overskridelse af arbejdstidsrammen. Dette svarer også til overenskomstparternes hidtidige praksis, og de beregninger som klager selv har foretaget i tidligere sager ... Indklagede skal således frifindes i forhold til klagers principal og subsidiær påstand i klagers påstand 2."

Klager har i replikken supplerende anført bl.a.:

> "De i 2014-16 rejste sager, der var kendetegnet ved forskelligartede og omskiftelige opgørelsesmetoder, understøtter om noget blot, at bestemmelserne har været – og fortsat er – behæftet med usikkerhed.
>
> En overenskomstbestemmelse, der indeholder et regulært forbud, hvis formål er at beskytte medarbejdernes ret til frihed, og som dermed har et arbejdsmiljøretligt præg, må kræve en ganske særlig grad af sikkerhed, før det kan gøres gældende, at overenskomstparterne skulle have indgået stiltiende aftale om at tilsidesætte bestemmelsen.
>
> En sådan bevisbyrde er ikke løftet i sagen.
>
> Til det i svarskriftet anførte bemærkes supplerende, at når § 5 indeholder et regulært forbud, kan denne bestemmelse ikke – som angivet – blot tilsidesættes ved en henvisning til, at § 6 angiver en betalingsmodel for de tilfælde, hvor overenskomsten tillader ubekvem arbejdstid."

Indklagede har i duplikken supplerende anført bl.a.:

> "Der er en fast praksis mellem overenskomstparterne om, at ubekvem arbejdstid opgøres og betales ud fra færrest timer uden for rammen i overenskomstens § 5."

Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår fortolkning af bestemmelserne i frisøroverenskomstens § 5 og § 6.

Klagers påstand 1 vedrører spørgsmålet, om frisøroverenskomstens § 5, stk. 1, 2. afsnit, indeholder et forbud mod, at den ansatte udfører lørdagsarbejde, hvis den ansatte i den pågældende uge har arbejdet mere end én lang dag på hverdage (mandag til fredag). Det er klagers opfattelse, at dette er tilfældet, men at sidste sætning i bestemmelsen indebærer, at andet kan aftales. Indklagede er af den opfattelse, at bestemmelsen ikke indeholder et forbud, og at det følger af overenskomstens § 6, at virkningen af, at der udføres lørdagsarbejde i tillæg til arbejde mere end én lang hverdag, alene er, at der tilkommer den ansatte tillæg for ubekvem arbejdstid.

Det fremgår af overenskomstens § 5, stk. 1, 1. afsnit, og stk. 2, 1. afsnit, at der på hverdage (mandag til fredag) kan arbejdes inden for tidsrammen kl. 8.00 – 17.30, dog en dag til kl. 20.00 (lang dag), og at der på lørdage kan arbejdes kl. 8.00 – 14.00 eller kl. 7.00 til 13.00.

Efter § 5, stk. 1, 2. afsnit, kan der dog – uden at det udløser betaling for ubekvem arbejdstid – på hverdage arbejdes to lange dage om ugen til kl. 20.00, men efter bestemmelsen indebærer dette, at der i den pågældende uge "ikke må arbejdes om lørdagen", og det fremgår af bestemmelsen, at denne placering af arbejdstiden kun kan bero på frivillig aftale.

Efter § 5, stk. 2, 2. afsnit, kan der på lørdage arbejdes til kl. 17.00, uden at det udløser betaling for ubekvem arbejdstid, men efter bestemmelsen indebærer dette, at der i disse uger (mandag – fredag) ikke må arbejdes efter kl. 17.30, og hvis der over en 4 ugers periode arbejdes 3 lange lørdage, indebærer dette, at lønmodtageren ikke må arbejde den 4. lørdag i perioden, og at der i denne uge vil være to ugentlige fridage. Også her fremgår det af bestemmelsen, at denne placering af arbejdstiden kun kan bero på frivillig aftale.

Jeg finder, at den klare ordlyd af § 5, stk. 1, 2. afsnit ("ikke må"), må forstås som et forbud mod lørdagsarbejde, hvis den ansatte i den pågældende uge har arbejdet mere end én lang dag på hverdage. Havde det været meningen, at virkningen af lørdagsarbejde efter arbejde mere end én lang dag på hverdage alene havde været, at der skulle betales for ubekvem arbejdstid, ville det have været nærliggende, at bestemmelsen f.eks. var formuleret: "Der kan dog – uden at det udløser betaling for ubekvem arbejdstid – arbejdes to lange dage om ugen til kl. 20.00, men dette indebærer, at der i denne uge ikke må arbejdes om lørdagen, medmindre der betales for ubekvem arbejdstid efter § 6."

Jeg bemærker endvidere, at overenskomstens § 5, stk. 2, 2. afsnit, på samme måde som § 5, stk. 1, 2. afsnit, er formuleret således, at udvidede muligheder på nogle dage modsvares af begrænsninger på andre dage. Ordningen efter de to bestemmelser taler efter min opfattelse for, at begrænsningerne (alle steder formuleret som "ikke må") har selvstændigt indhold.

Hvis indklagedes synspunkt følges, betyder det, at også mere vidtgående ordninger end lørdagsarbejde efter to lange hverdage må accepteres mod betaling for ubekvem arbejdstid efter § 6. Det kan f.eks. dreje sig om lang arbejdsdag på alle hverdage. En så omfattende fravigelse af de almindelige bestemmelser i § 5 om arbejdstidens placering må efter min opfattelse kræve en klar støtte i bestemmelsens ordlyd, og en sådan støtte foreligger ikke.

Overenskomstens § 6 kan efter min opfattelse ikke føre til et andet resultat. Denne bestemmelse fastsætter betalingsvirkningen af arbejde uden for rammerne, men giver ikke adgang til at tilsidesætte et udtrykkeligt forbud.

Der er under sagen fremlagt oplysninger fra en række efterbetalingssager fra perioden 2014 – 2016. Disse sager giver efter min opfattelse ikke tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at parterne har haft en fælles forståelse af, at lørdagsarbejde efter mere end én lang hverdag var tilladt mod betaling efter § 6. Af der er rejst efterbetalingskrav, godtgør ikke i sig selv en sådan forståelse, og i nogle af sagerne har klager desuden fremsat bodskrav uden at det dog fremgår, hvilke overtrædelser, kravene vedrørte, eller hvordan de blev afgjort.

Efter det anførte er jeg enig med klager i, at overenskomstens § 5, stk. 1, 2. afsnit, indeholder et forbud mod, at den ansatte udfører lørdagsarbejde, hvis den ansatte i den pågældende uge har arbejdet mere end én lang dag på hverdage.

Klager har formuleret sin påstand 1 således, at indklagede skal anerkende, at der i medfør af overenskomstens § 5, stk. 1, 2. afsnit, "ikke uden aftale" må lægges arbejdstimer på lørdag i en uge, hvor medarbejderen har haft mere end én hverdag med arbejdstid mellem 17.30 og 20.00. Det fremgår af klagers anbringender, at modifikationen "ikke uden aftale" skyldes formuleringen af sidste sætning i § 5, stk. 1, 2. afsnit: "Denne placering af arbejdstiden kan kun bero på frivillig aftale."

Det er ikke nødvendigt for afgørelsen af klagers påstand 1 at tage stilling til, om forbuddet også gælder, når der er indgået aftale om lørdagsarbejde i situationen, hvor den ansatte i den pågældende uge har arbejdet mere end én lang dag på hverdage. Ved at tage påstanden til følge har jeg således ikke fastslået, at en sådan aftale kan indgås med hjemmel i sidste sætning i overenskomstens § 5, stk. 1, 2. afsnit.

Med denne bemærkning tager jeg klagers påstand 1 til følge.

Der skal vedrørende påstand 2 tages stilling til, hvilke timer der udløser tillæg for ubekvem arbejdstid, når der i samme uge er arbejdet efter kl. 17.30 på mere end én hverdag og tillige om lørdagen.

Efter overenskomstens § 6 er arbejdstid inden for 37 timer, men ud over de i overenskomsten fastsatte rammer, ubekvem arbejdstid og skal afregnes med 50% tillæg til timelønnen. Efter § 5 kan der inden for den almindelige arbejdsordning arbejdes én hverdag til kl. 20.00 og tillige om lørdagen inden for de i stk. 2, 1. afsnit, angivne tidsrum.

Jeg finder, at opgørelsen efter § 6 må foretages ved at sammenholde den faktisk præsterede arbejdstid med den arbejdstid, der kan rummes inden for den almindelige ordning efter § 5. Det forhold, at der er arbejdet efter kl. 17.30 på mere end én hverdag og tillige om lørdagen, indebærer således ikke i sig selv, at alle timer efter kl. 17.30 på hverdage og alle lørdagstimer skal afregnes med tillæg eller at alle timer efter kl. 17.30 på ugens sidste lange hverdag eller samtlige lørdagstimer skal afregnes med tillæg, og der er ikke i bestemmelserne grundlag for at lade dagenes rækkefølge være afgørende for betalingsopgørelsen.

Dette kan illustreres ved en uge, hvor der tirsdag arbejdes til kl. 18.00, fredag til kl. 20.00 og lørdag fra kl. 8.00 til kl. 14.00, mens arbejdet de øvrige hverdage ophører senest kl. 17.30. Hvis arbejdet tirsdag var ophørt kl. 17.30, ville arbejdstidens placering kunne rummes inden for den almindelige ordning med fredag som ugens lange hverdag og arbejde om lørdagen. Den arbejdstid, der ligger ud over den almindelige ordning, udgør på den baggrund den halve time tirsdag fra kl. 17.30 til kl. 18.00. Det er denne halve time, der skal afregnes med tillæg efter § 6. Dette følger af, at § 6 foreskriver betaling for den arbejdstid, der ligger ud over rammerne, hvilket efter min opfattelse betyder, at der skal betales for ubekvem arbejdstid *i den udstrækning*, arbejdet ligger ud over rammerne efter den almindelige ordning.

Når arbejdstiden kan rummes inden for den almindelige ordning ved at se bort fra tiden efter kl. 17.30 på én af de to lange hverdage, finder jeg herefter, at tillægget skal beregnes af timerne på den hverdag, hvor overskridelsen er mindst, idet jeg forudsætter, at lørdagsarbejdet omfatter flere timer end den mindste hverdagsoverskridelse.

Der er herefter ikke anledning til at tage stilling til betydningen af, at denne måde at opgøre tillægget for ubekvem arbejdstid på svarer til fremgangsmåden i de fremlagte sager fra 2014-2016.

Jeg bemærker afslutningsvis, at det ikke kan føre til et andet resultat, at kombinationen af mere end én lang hverdag og lørdagsarbejde som fastslået ovenfor er i strid med § 5, stk. 1, 2. afsnit. Retten til tillæg for ubekvem arbejdstid gælder således også i forbudssituationen, hvilket i øvrigt ikke er bestridt under sagen.

Efter det anførte frifinder jeg indklagede for klagers principale påstand 2 og subsidiære påstand 2.

Thi bestemmes

Danmarks Organisation for Selvstændige Frisører & Kosmetikere for Selected Hair skal anerkende, at der i medfør at Frisørfagets overenskomst § 5 stk. 1, 2. afsnit, ikke uden aftale må lægges arbejdstimer på lørdag i en uge, hvor medarbejderen har haft mere end én hverdag med arbejdstid mellem 17.30 og 20.00, jf. overenskomstens § 5 stk. 1, 2. afsnit.

I øvrigt frifindes Danmarks Organisation for Selvstændige Frisører & Kosmetikere for Selected Hair.

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

Thomas Rørdam