

K E N D E L S E

Afsagt 11. februar 2026

(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)

i

Faglig voldgiftssag FV2023-374

DM (Dansk Magisterforening)

og

Djøf (Danmarks Jurist- og Økonomforbund)

og

IDA (Ingeniørforeningen i Danmark)

og

Forbundet Kultur og Information

og

FAOD (Forbundet Arkitekter og Designere)

(advokat Frederik Brocks for alle)

mod

DR (Danmarks Radio)

(advokat Christian K. Clasen)

1. Problemstillingen

Sagen angår forståelsen af regler om merarbejde og overarbejde i to overenskomster mellem DR og AC-organisationerne om akademikere ansat i DR henholdsvis som programmedarbejdere og i administrative og tekniske funktioner.

2. Påstande

Klagerne har nedlagt disse påstande:

Påstand 1:

Indklagede skal anerkende, at det er i strid med AC-overenskomsten for programmedarbejdere, efter udløbet af opgørelsesperioden (på 3 måneder, jf. § 11, stk. 3) at nulstille registreret merarbejde, som har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne pligter, og som ikke er udlignet med tilsvarende "mindrearbejde" (afspadsering) inden for opgørelsesperioden.

Påstand 2:

Indklagede skal anerkende, at det er i strid med AC-overenskomsten for administrative/tekniske funktioner, efter udløbet af opgørelsesperioden (på 6 måneder, jf. § 11, stk. 3) at nulstille registreret merarbejde, som har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne pligter, og som ikke er modregnet med tilsvarende "mindrearbejde" (afspadsering) inden for opgørelsesperioden.

Påstand 3:

Indklagede skal anerkende, at AC-overenskomsten for programmedarbejdere skal forstås således, at merarbejde, som har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne pligter, og som ikke er udlignet inden udløbet af opgørelsesperioden i henhold til overenskomstens § 11, stk. 5, skal honoreres i overensstemmelse med overenskomstens § 11, stk. 6.

Påstand 4:

Indklagede skal anerkende, at AC-overenskomsten for administrative/tekniske funktioner skal forstås således, at merarbejde, som har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne pligter, og som ikke er udlignet inden udløbet af opgørelsesperioden i henhold til overenskomstens § 11, stk. 5, skal honoreres i overensstemmelse med overenskomstens § 11, stk. 6.

DR har over for samtlige påstande påstået afvisning, subsidiært frifindelse.

Parterne er enige om, at sagen ikke angår medarbejdere på jobløn og heller ikke er relevant for vagtplanlagte medarbejdere.

3. Sagens behandling i voldgiftsretten

Sagen blev mundtligt forhandlet den 4. februar 2026 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Partudpegede medlemmer af voldgiftsretten for klagerne var juridisk chef, advokat Helene Grarup Smidt og konsulent Søren Vilsen, begge DM.

Partudpegede medlemmer af voldgiftsretten for DR var teamleder Nanna Abildstrøm og Senior HR-jurist Jakob Lytje, begge DR.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C og D.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

4. Sagsfremstilling

Af "Forhandlingsreferat vedr. arbejdstid i DR-afdeling 1" dateret den 5. april 2022 fremgår bl.a.:

"1. Efter henvendelse fra Dansk Magisterforening har parterne drøftet rammerne for placering og opgørelse af arbejdstiden for ansatte på AC-overenskomster i DR-afdeling 1.

2. Drøftelsen har blandt andet omhandlet oparbejdning af merarbejde, herunder konvertering til overarbejde ved opgørelsesperiodens afslutning, samt rådighedsvagter og honorering med ulempetillæg i perioden fra starten af 2020 og frem til og med 30. november 2021.

3. På den baggrund er parterne enige om følgende:

a. Medarbejderne på AC-overenskomst i DR-afdeling 1 sørger selv for udligning af oparbejdet merarbejde indtil 10 timer.

b. Når en medarbejder har oparbejdet mere end 10 timers merarbejde, skal medarbejderen tage fat i sin leder med henblik på placering af udligningsfrihed, så merarbejdet kan afvikles inden opgørelsesperiodens udløb.

c. Ifm. afslutningen af sagen ydes et engangsvederlag til medarbejdere, som drøftelserne har omhandlet for at afslutte drøftelserne omkring forholdene fra starten af 2020 til nu. Engangsvederlagene fremgår af pkt. 4

4. E: 37.445 kr.

F: 45.275 kr.

G: 23.000 kr.

H: 23.000 kr.

I: 23.000 kr.

5. Parterne er enige om, at sagen om ovenstående forhold hermed er afsluttet til fuld og endelig afgørelse.

6. Derudover er parterne enige om, at merarbejde, som er oparbejdet i perioden 1. december 2021 til 28. februar 2022, skal afvikles efter overenskomster bestemmelser i forholdet 1:1 inden den 1. maj 2022."

Det fremgår af sagen, at klagerne efter indgåelsen af forliget modtog en række henvendelser fra deres medlemmer om, at DR efter deres opfattelse fortsat handlede i strid med arbejdstidsbestemmelserne i AC-overenskomsterne, bl.a. ved at slette/nulstille registreret merarbejde. Dette er efter det oplyste baggrunden for den foreliggende sag.

Af et brev af 1. december 2022 fra advokat J til DR fremgår i den forbindelse:

"Brud på arbejdstidsreglerne i AC-overenskomsterne

Min klient, DM, har bedt mig rette henvendelse, idet DM fra tillidsrepræsentanterne på DR har modtaget indberetning om, at DR ikke overholder AC-overenskomsternes bestemmelser om arbejdstid.

Som bekendt blev der den 5. april 2022 indgået et forlig mellem DR og DM, som følge af, at DR ikke havde efterlevet AC-overenskomsternes bestemmelser om arbejdstid i relation til afdelingen DR-afdeling 1 (DR-afdeling 1). Sagen handlede navnlig om håndtering af merarbejde og overarbejde, herunder en konstateret overenskomststridig praksis, hvorefter DR i flere tilfælde havde nulstillet timebanker (registreret tid i Vimbiz) for medarbejdere. Sagen blev løst konkret, herunder bl.a. således, at de pågældende medarbejdere modtog en betaling som kompensation for det oparbejdede overarbejde, som DR havde nulstillet.

DM må imidlertid konstatere, at den overenskomststridige praksis, hvorefter DR i flere tilfælde nulstiller timebanker for medarbejdere, tilsyneladende fortsat finder sted.

DM har således modtaget indberetninger fra flere medarbejdere, fordelt på flere afdelinger, hvor det kan konstateres, at timebankerne for disse medarbejdere nulstilles efter udløbet af opgørelsesperioden, uden at der samtidig sker behørig afregning af opsavede timer enten i form af afspadsring eller betaling.

Herudover må DM konstatere, at medarbejdere i flere afdelinger har modtaget instruks om at registrere 37 timer pr. uge i Vimbiz, uanset hvad den faktiske arbejdstid måtte have været. I denne sammenhæng har de pågældende afdelingsledere og/eller planlæggere bedt medarbejderne om at føre et "skufferegnskab", hvorefter de pågældende medarbejdere i tilfælde af overarbejde herefter selv skulle sørge for at udligne arbejdstiden i form af afspadsring i forholdet 1:1.

Denne praksis giver mig anledning til følgende bemærkninger.

AC-overenskomsternes arbejdstidsregler, herunder håndtering af overarbejde, er reguleret i § 11. I henhold til § 11, stk. 1 udgør den gennemsnitlige arbejdstid 37 timer pr. uge og opgørelsesperioden er normalt hhv. hver 3. måned for programmedarbejdere og hver 6. måned for administrative/tekniske medarbejdere (medmindre anden aftale konkret er indgået med den enkelte medarbejder (jf. § 11, stk. 3)).

Af § 11, stk. 5, som omhandler merarbejde, følger det, at merarbejde kan modregnes i tilsvarende "mindrearbejde" inden for opgørelsesperioden.

Overarbejde er reguleret i § 11, stk. 6, hvoraf det af 1. afsnit fremgår, at overarbejde er defineret som "*Beordret og kontrolabelt arbejde ud over periodens arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde.*" Videre fremgår det, at "*Som overarbejde betragtes også merarbejde [,] som har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne tjenstlige pligter.*" Det fremgår endelig, at overarbejde afspadseres i forholdet 1:1,5 for programmedarbejdere og i forholdet 1:1 for administrative/tekniske medarbejdere, og at afspadseringsfrihed så vidt muligt skal tildeles efter opgørelsesperiodens udløb (stk. 6, 2. afsnit). Hvis denne afspadseringsfrihed ikke kan ydes, godtgøres overarbejdstimerne med betaling svarende til 1/1924 af årslønnen, dog for programmedarbejdere med et tillæg af 50 pct (stk. 6, 4. afsnit).

Udgangspunktet efter AC-overenskomsternes arbejdstidsregler er således, at der i umiddelbar forlængelse af opgørelsesperioden skal ske afspadsring af merarbejde og overarbejde, og – hvis dette ikke er muligt – skal der ske betaling.

Der er ikke i AC-overenskomsterne indeholdt en hjemmel for DR til at nulstille timebanker.

Jeg bemærker i denne sammenhæng for en ordens skyld, at sagen (i sagens natur) ikke drejer sig om medarbejdere, hvoraf det af ansættelseskontrakten fremgår, at man er ansat på jobløn (jf. herved AC-overenskomsternes § 5), ligesom jeg bemærker, at AC-overenskomsterne – til forskel fra overenskomsten mellem DR og Dansk Journalistforbund, jf. herved § 9a i denne overenskomst – ikke har særlige regler for såkaldte "selvtilrettelæggere".

Der synes i relation til sidstnævnte at eksistere en misforståelse hos DR om, at AC-overenskomsterne skulle indeholde særlige regler om selvtilrettelæggere. Således blev der til en programproducerende afdeling i maj 2020 sendt en e-mail under overskriften "Overarbejde", hvor der – til alle, uanset om man var ansat under AC-overenskomsterne eller DJ-overenskomsten – af afdelingsledelsen bl.a. blev anført, at

"Og nu, hvor vi næsten er i 0, giver det os lige anledning til at præcisere forholdene omkring selvtilrettelæggelse og muligt overarbejde. Her er rammerne (som vi også tidligere har meldt ud):

Hvis man i sit timeregnskab har overarbejde, skal det afspadseres den samme måned eller følgende måned. Det ligger i at være selvtilrettelæggende, at man ikke ender med ekstratimer ud over en to-måneders opgørelsesperiode."

Al den stund, at AC-overenskomsterne ikke indeholder regler for selvtilrettelæggere, men derimod alene indeholder regler vedrørende overarbejde i overenskomsternes § 11, stk. 6 (som beskrevet ovenfor) er denne udlægning af overarbejdsreglerne i forhold til medarbejdere, som er ansat under AC-overenskomsterne, overenskomststridig.

På ovenstående baggrund må det konstateres, at DR – uagtet det forhold, at samme overenskomststridige adfærd tidligere har været påtalt – har fortsat sin overenskomststridige adfærd med at nulstille timebanker. Herudover må det konstateres, at den praksis, hvorefter der opereres med "skufferegnskaber" og i denne sammenhæng alene sker honorering af overarbejde i forholdet 1:1 for så vidt angår programmedarbejdere, ej heller har hjemmel i overenskomsten.

Jeg skal derfor på DMs vegne hermed anmode om en forhandling i henhold til AC-overenskomsternes § 37 hhv. § 39, således at der inden en uge fra d.d. afholdes fællesudvalgsforhandling. Jeg gør i denne forbindelse opmærksom på, at idet der er tale om et gentagelsestilfælde, vil der fra DMs side blive stillet krav om skærpet bod."

Af et efterfølgende brev af 27. januar 2023 fra advokat J til DR fremgår:

"Brud på arbejdstidsreglerne i AC-overenskomsterne

På vores forhandlingsmøde den 8. december 2022, som blev afholdt i henhold til AC-overenskomsternes § 37 hhv. § 39, aftalte vi, at DM forud for genoptagelsen af forhandlingerne den 9. februar 2023 kl. 13 skulle fremsende konkrete problemsager, således at HR var i stand til at undersøge disse forud for genoptagelsen.

Til orientering har DM-tillidsrepræsentanterne modtaget en række konkrete henvendelser, som fordeles sig på en række forskellige afdelinger i DR. Eftersom flere af de enkelte medarbejdere imidlertid beklageligvis har udtrykt bekymring for at blive udsat for ufordelagtig behandling af ledelsen, såfremt de på nuværende tidspunkt står frem ved navns nævnelser, er alene et uddrag af henvendelserne anført/refereret nedenfor i anonymiseret form. I tilfælde af en manglende forhandlingsmæssig løsning af de skitserede problemstillinger, vil de pågældende medarbejdere dog kunne afgive partsforklaringer om de anførte forhold.

Ydermere bemærkes det, at de anførte eksempler ikke er udtømmende, men alene er anført som illustration for problemstillingerne. For en ordens skyld skal det her gentages, at eksemplerne ikke drejer

sig om medarbejdere, hvoraf det af ansættelseskontrakten fremgår, at man er ansat på jobløn (jf. her-ved AC-overenskomstens § 5).

1 Timer slettes/timebank nulstilles

Som nævnt har DM modtaget indberetninger fra flere medarbejdere, fordelt på flere afdelinger, hvor det kan konstateres, at timebankerne for disse medarbejdere nulstilles efter udløbet af opgørelsespe-rioden, uden at der samtidig sker behørig afregning af opsparede timer enten i form af afspadsring eller betaling. Følgende er eksempler på en sådan praksis:

Af en e-mail sendt fra administrationen i DR til hele afdelingen i Aarhus og Viden, med overskriften "Timer i Vimbiz" fremgår følgende:

"Timeopgørelse

Opgørelsesperioden skal – som {xxx} og {xxx} har fortalt – som udgangspunkt gå i nul. Og når du er selvtilrettelæggende, har du selv ansvaret.

For at holde øje med dine timer, skal du åbne din ugeseddel hver uge – og udfylde den!

Venter du til måneden er gået med at indberette dine timer, er det for sent at rette op på over- eller undertid.

Det er kun ok at have over-/undertid, hvis det på forhånd er aftalt med redaktøren/che- fen.

Og er der ikke aftalt overtid, bliver timerne slettet ved udgangen af opgørelsesperio- den."

En medarbejder fra DR-afdeling 2 skriver følgende:

"Jeg oplever at hvis jeg ikke selv er obs på evt. overtid og opgørelsesperiodens udløb, så bliver det slettet. Det er ikke sådan at jeg har protesteret kraftigt, men synes egentlig det er ret absurd, at jeg i perioder – hvor det er helt umuligt at udligne indenfor en relativt kort tidshorizont pga. pressede produktionsplaner – også lige skal huske på at få lavet en aftale med chefen om at udskyde timer. Ellers er de bare væk. I forvejen er jeg ikke super nazi med mine timer og registrerer primært overtid, hvis jeg er på opta- gelser."

En anden medarbejder fra DR-afdeling 2 anfører følgende:

"...Tror, der er tale om et generelt problem. De meldte jo ud for lang tid siden (...), at det fremadrettet ville være op til os selv at sørge for, timebanken gik i 0 inden for en tre måneders periode. Og hvis ikke den gjorde, ville timerne automatisk blive slettet. (Og hvis man havde problemer med at få timerne væk gennem afspadsring, skulle man kontakte sin chef og aftale nærmere.)..."

Den e-mail fra ledelsen, som medarbejderen i DR-afdeling 2 refererer til, er til dels gengivet i mit brev til DR af 1. december 2022, og har følgende ordlyd:

"Og nu, hvor vi næsten er i 0, giver det os lige anledning til at præcisere forholdene omkring selvtilrettelæggelse og muligt overarbejde. Her er rammerne (som vi også tid- ligere har meldt ud):

Hvis man i sit timeregnskab har overarbejde, skal det afspadsreses den samme måned eller følgende måned. Det ligger i at være selvtilrettelæggende, at man ikke ender med

ekstratimer ud over en to-måneders opgørelsesperiode. Så Lene skal altså ikke længere se en timebank vokse.

Det går heller ikke at bruge flere timer, end der er sat af på et projekt. Det har vi ikke råd til. Hvis du er i tvivl om, hvor meget, der er sat at så spørg din redaktør.

Det kan jo så ekstraordinært blive nødvendigt med overarbejde inden for den to måneders perioden. Hvis der er flere forskellige opgaver og et længere stræk, eller pludseligt opståede udfordringer, som giver overarbejdet. Men det skal godkendes af redaktøren, hvis der ender med at blive registreret overarbejde i en to-måneders periode. Og det gælder også, hvis et projekt pludselig har kostet ekstra tid. Så skal der aftales en plan for afvikling af timer med redaktøren og/eller en af os.

Så slut med timebanker. Og har du stadig noget stående tilbage, kan du – efter aftale med redaktør/chef – få det afviklet i forbindelse med sommerferien. Der er jo ikke så mange feriedage i dette år."

(mine understregninger)

En medarbejder i DR-afdeling 3, anfører følgende:

"Da jeg for nylig kiggede på min lønseddel, kunne jeg se, at min timebank er blevet nulstillet. (...). Jeg har været mine Vibiz-indleveringer igennem tilbage fra de to seneste opgørelsesperioder (3 mdr. perioder for ACs vedkommende) og kan se, at timerne for såvel Dec.-Feb. perioden og for Marts-Maj perioden er sat i 0 uden at jeg horfået afspadsering eller udbetalt 1:1,5 som jeg skal iht. OK. Jeg har ikke kigget på tidligere indleveringer og lønsedler."

En medarbejder i DR-afdeling 4 beskriver følgende:

"Jeg ved ikke om det er relevant info, men jeg har aldrig kunnet se min timebank hverken på min lønseddel eller i Mit perspektiv.

Det betyder at der fx pt står 0,0 timer i opsparet frihed, selvom jeg i går fik fortalt af K, at jeg har 23,24 timers overarbejde fra før min barsel."

Tilsvarende anfører en anden medarbejder i DR-afdeling 4:

"vi her i DR-afdeling 4 [kan] i hvert fald ikke selv kan gå ind og tjekke vores timebank (så vidt jeg er orienteret – i "Mit Perspektiv" under "Tidssaldi" og herunder "Timebank saldo" står der i hvert fald 0,00 – på trods af at jeg har 8:48 til gode)".

Endelig har DM modtaget indberetning om, at ansatte i DR-afdeling 5 bliver bedt om ikke at registrere overarbejdstimer i Vibiz, men i stedet skal lave "skufferegnskaber" på timerne og sørge for at afspadsere 1:1.

2 Selvtilrettelæggere

Som ligeledes anført i mit brev af 1. december 2022, kan ovenstående overenskomstbrud formentlig bl.a. tilskrives, at der synes at eksistere en misforståelse blandt flere ledere hos DR om, at AC-overenskomsterne skulle indeholde særlige regler om selvtilrettelæggere.

Reglerne om selvtilrettelæggere blev – til forskel fra de øvrige overenskomstområder – ikke en del af overenskomstgrundlaget på AC-området ved mæglingforslaget i 2010. Tilsvarende blev det af DR fremsatte krav om at indføre regler om selvtilrettelæggere ved overenskomstforhandlingerne i 2012 ikke imødekommet. At der således ikke er adgang til at ansætte – endsige behandle – medarbejdere, som

er ansat på AC-overenskomsterne som selvtilrettelæggere (således som man eksempelvis kender fra overenskomsten mellem DR og Dansk Journalistforbund, jf. herved denne overenskomsts § 9a) er derfor uomtvisteligt.

Uagtet dette synes der at tegne sig et billede af, at man – til trods for ikke at have fået det gennemført ved forhandlingsbordet – i vidt omfang administrerer arbejdstidsreglerne, som om dette var tilfældet. Dette understøttes af den ovenfor anførte e-mail fra ledelsen i DR-afdeling 2, ligesom dette understøttes af følgende eksempler:

En medarbejder i DR-afdeling 4 skriver:

"D. 09.09 fik jeg (...) info om, at jeg havde 1 ugers overarbejde i august (...). I september og oktober har jeg også overarbejde. Jeg har ikke nået at afspadsere endnu, men underligt nok står der i Mit perspektiv, at jeg har 0 timer i min timebank og på min lønsedel står der også 0 nede i hjørnet. Jeg har skrevet til [xxx] for at høre, om jeg skal aflæse mine afspadseringstimer et andet sted?!"

[xxx] Siger, at det er fordi, jeg er selvtilrettelæggende, at de ikke står i min timebank, og at jeg selv skal have styr på at notere mine timer. Det gør jeg ikke. [xxx] har et ark, hun noterer mine timer i, men i princippet skal hun ikke gøre det, og hvis det ikke bliver gjort, og man ikke selv er opmærksom på timerne, ja så får man dem jo ikke."

En anden medarbejder fra DR-afdeling 5 har fra sin leder fået følgende meddelelse:

"Hej xxx,

*Du er ansat som **Mødetidsmedarbejder** jf. din kontrakt – se definition nedenfor.*

Det betyder, at du er selvtilrettelæggende og selv skal sørge for at udligne eventuelt merarbejde indenfor din opgørelsesperiode og så tæt på tidspunktet, hvor overarbejdet er optjent.

(...)

Definition:

Mødetidsmedarbejder er som udgangspunkt selvtilrettelægger, hvor evt. mertimer udlignes inden for opgørelsesperioden på 3 måneder ved f.eks. afspadsering og hvor der heller ikke udbetales ulemper m.v.,

[...]"

En medarbejder i DR-afdeling 3 har modtaget følgende e-mail fra sin leder:

"...

Men du er ikke på en kontrakt, hvor der skal registreres aktuelle timer, hvilket Løn også bekræfter i deres mail. (...)

Du skal registrere 7,24 fast også skal der lægges ulemper på manuelt.

Hvad du har af timer ud over skal du aftale med din chef og de skal "skuffes" Systemet kan ikke registrere det.

(...)

Fremadrettet skal du registrere som nævnt ovenfor, som stemmer til din kontrakt."

Vedrørende samme medarbejder fremgår det af en e-mail fra lønbogholderiet:

"XXX er altså ikke sat op til at få timer i timebanken. Derfor en saldo på nul."

Som ovenstående eksempler illustrerer, kan sagen inddeles i følgende hovedproblemstillinger:

- 1) Timebanker nulstilles uden behørig overenskomstmæssig betaling eller afspadsning har fundet sted. Udgangspunktet efter AC-overenskomsternes arbejdstidsregler er imidlertid, at der i umiddelbar forlængelse af opgørelsesperioden skal ske afspadsning af merarbejde og overarbejde, og – hvis dette ikke er muligt – skal der ske betaling.
- 2) Medarbejdere bliver behandlet som selvtilrettelæggere eller som "mødetidsmedarbejdere", uagtet at AC-overenskomsterne ikke opererer med disse begreber.
- 3) Medarbejdere modtager instrukser om ikke at registrere deres reelle arbejdstid i vimbiz.
- 4) DR synes at alene at betragte beordret overarbejde som overarbejde, uagtet ordlyden af AC-overenskomsternes § 11, stk. 6, 2. led, hvoraf det fremgår, at overarbejde – ud over sædvanligt beordret overarbejde – *"også [består af] merarbejde [,] som har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne tjenstlige pligter"* (min understregning).

De skitserede problemstillinger vil i vidt omfang kunne løses for fremtiden ved, at DR kommunikerer klare retningslinjer om de overenskomstfastsatte arbejdstidsregler målrettet ledere, chefer, planlæggere og medarbejdere. DM kvitterer derfor for tilkendegivelsen fra DR's side på mødet 8. december 2022 om, at man den 9. februar 2023 kl. 13 vil fremlægge et udkast til en sådan kommunikation. DM ser frem til på mødet at gennemgå DR's udkast, ligesom der – i hvert fald på generelt plan – bør ske en drøftelse af, hvorledes DR forholder sig overenskomstbruddene bagud i tid."

Sagen har været forhandlet mellem parterne, senest den 9. februar 2023. Parterne har ikke kunnet nå til enighed.

5. Overenskomstgrundlag og historik

5.1. De relevante AC-overenskomster

Overenskomst (2025) mellem DR og AC-organisationerne om akademikere ansat i DR som programmedarbejdere indeholder bl.a. disse bestemmelser:

"§ 11. Arbejdstid

Arbejdstiden er gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

...

Stk. 3. Arbejdstiden opgøres normalt hver 3. måned.

Såfremt arbejdstiden af produktionsmæssige hensyn tilrettelægges for længere perioder end 3 måneder ad gangen, kan anden opgørelsesperiode benyttes efter aftale med medarbejderen. Tillidsrepræsentanten orienteres om aftalen.

Stk. 4. ...

Tjenesten tilrettelægges i samarbejde mellem medarbejderen og afdelingen under hensyntagen til tjenestens tarv.

...

Bemærkning: Selvtilrettelæggere og medarbejdere med hjemmearbejdspladser er omfattet af lovens bestemmelser om hvileperioder og fridøgn, men er selv ansvarlige for at hvileperioder og fridøgn iagttages.

...

Stk. 5. Merarbejde kan modregnes i tilsvarende mindrearbejde inden for opgørelsesperioden.

Stk. 6. Beordret og kontrollabelt arbejde ud over periodens arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde. Som overarbejde betragtes også merarbejde som har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne tjenstlige pligter. Overarbejde afspadseres i forholdet 1:1,5. Godtgørelse ydes så vidt muligt i form af afspadsering.

Afspadseringsfrihed tildeles efter drøftelse med medarbejderen så vidt muligt umiddelbart efter opgørelsesperiodens udløb og fortrinsvis som hele dage.

3 sammenhængende afspadseringsdage eller derover kan kun inddrages eller ændres efter aftale med medarbejderen, medmindre der foreligger væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn, som gør dette nødvendigt, jf. ferieloven.

Såfremt afspadseringsfrihed (helt eller delvist) ikke kan ydes, godtgøres overarbejdstimerne med betaling svarende til 1/1924 af årslønnen med tillæg af 50 pct.”

Overenskomst (2025) mellem DR og AC-organisationerne om akademikere ansat i DR i administrative og tekniske funktioner indeholder bl.a. disse bestemmelser:

”§ 11. Arbejdstid

Arbejdstiden er gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

...

Stk. 3. Arbejdstiden opgøres normalt hver 6. måned.

Såfremt arbejdstiden af produktionsmæssige hensyn tilrettelægges for længere perioder end 6 måneder ad gangen, kan anden opgørelsesperiode benyttes efter aftale med medarbejderen. Tillidsrepræsentanten orienteres om aftalen.

Stk. 4. ...

Tjenesten tilrettelægges i samarbejde mellem medarbejderen og afdelingen under hensyntagen til tjenestens tarv.

...

Bemærkning: Selvtilrettelæggere og medarbejdere med hjemmearbejdspladser er omfattet af lovens bestemmelser om hvileperioder og fridøgn, men er selv ansvarlige for at hvileperioder og fridøgn iagttages.

...

Stk. 5. Merarbejde kan modregnes i tilsvarende mindrearbejde inden for opgørelsesperioden.

Stk. 6. Beordret og kontrollabelt arbejde ud over periodens arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde. Som overarbejde betragtes også merarbejde som har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne pligter. Overarbejde afspadseres i forholdet 1:1. Godtgørelse ydes så vidt muligt i form af afspadsering.

Afspadseringsfrihed tildeles efter drøftelse med medarbejderen så vidt muligt umiddelbart efter opgørelsesperiodens udløb og fortrinsvis som hele dage.

3 sammenhængende afspadseringsdage eller derover kan kun inddrages eller ændres efter aftale med medarbejderen, medmindre der foreligger væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn, som gør dette nødvendigt, jf. ferieloven.

Hvis afspadseringsfrihed (helt eller delvist) ikke kan ydes, godtgøres mertimerne med 1/1924 af årslønnen.”

5.2. Overenskomst mellem DR og HK/Stat

Overenskomst (2025) mellem DR og HK/Stat indeholder i § 16, stk. 1 og 2, disse bestemmelser:

”§ 16. Overarbejdsbetaling

Overarbejde skal så vidt muligt undgås. Optjent overarbejde skal så vidt muligt udlignes, jf. § 15, stk. 2.

Stk. 2. Beordret og kontrollabelt arbejde ud over periodens arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde. Som overarbejde betragtes også merarbejde, som har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne pligter.”

5.3. Overenskomst mellem DR og Dansk Journalistforbund

Overenskomst (2025) mellem DR og Dansk Journalistforbund indeholder i § 9 a denne bestemmelse:

”§ 9 a. Selvtilrettelæggere

En medarbejder, som er selvtilrettelægger, tilrettelægger i overvejende grad selv arbejdstiden. Dette sker under hensyntagen til møder, facilitetsbundne tider, andre produktions- og udsendelsesafhængig deadlines, og medarbejderen er som udgangspunkt ikke tidsplanlagt af andre.

En medarbejder, der er selvtilrettelægger, aftaler med chefen, hvilke arbejdsopgaver, der skal løses inden for opgørelsesperioden.

Medarbejderen har en højeste arbejdstid og er omfattet af overenskomstens arbejdstidsbestemmelser.

Stk. 2 Som udgangspunkt ydes der ikke tillæg for ulemper. Hvis medarbejderen af produktionsmæssige hensyn beordres på arbejde eller er facilitetsbundet i tidsrummet 18.00-08.00 eller i weekenden, ydes der tillæg for ulemper, jf. overenskomstens bestemmelse om ulempebetaling.

Stk. 3 Medarbejderen er selv ansvarlig for at udligne merarbejde inden for opgørelsesperioden 1:1. Hvis medarbejderen konstaterer, at opgaverne ikke kan klares indenfor den aftalte opgørelsesperiode, er medarbejderen forpligtet til at drøfte det med sin nærmeste chef. Chefen har derefter mulighed for at omprioritere arbejdsopgaven eller beordre overarbejde, der herefter følger overenskomstens bestemmelse om overarbejde.”

5.4. Forløb i 2001

Af et notat af 15. oktober 2001, der er udarbejdet af DR, fremgår bl.a.:

”Selvtilrettelæggere

Begrebet selvtilrettelæggere finder anvendelse for medarbejdere, der i henhold til overenskomster og aftaler har en højeste arbejdstid.

Ved selvtilrettelæggere forstås:

Medarbejdere som med chefen har aftalt hvilke arbejdsopgaver, der skal løses inden for opgørelsesperioden.

Dvs. medarbejdere, der som udgangspunkt ikke er tidsplanlagt af andre, men som i overvejende grad selv tilrettelægger deres arbejdstid – under hensyntagen til møder, facilitetsbundne tider, andre produktions- og udsendelsesafhængig deadlines.

- Medarbejderen er selv ansvarlig for at udligne merarbejde inden for opgørelsesperioden i forholdet 1:1.
- Som udgangspunkt ydes ikke tillæg for ulemper, men hvis medarbejderen af produktionsmæssige hensyn beordres på arbejde eller er facilitetsbundet i tidsrummet 17.00-08.00 eller i weekenden ydes der tillæg for ulemper efter overenskomsten.

Overarbejde

Hvis medarbejderen konstaterer at opgaverne ikke kan klares indenfor den aftalte opgørelsesperiode, er medarbejderen forpligtet til at drøfte det med sin nærmeste chef. Chefen har derefter mulighed for at omprioritere arbejdsopgaven eller beordre overarbejde.

Dermed er der tale om beordret og kontrollabelt overarbejde, som afspadseres/udbetales i henhold til overenskomstens bestemmelse om overarbejde.”

Af en mail af 27. november 2001 fra adressen ”C DR-ORG KUV” til L, DR, fremgår bl.a.:

”Tak for deltagelsen i vores møde i går. På baggrund af de faldene kommentarer, kan jeg meddele, at vi tiltræder papirets tekst.”

Det er ubestridt, at mailen angår det nævnte notat.

Der foreligger en opdateret version af notatet af 17. juni 2003. Parterne er enige om, at den ikke indeholder ændringer af betydning for den foreliggende sag.

5.5. Forløb i 2010

Der er under overskriften "KUV's krav til overenskomstfornyelse" fremlagt bl.a. følgende bilag af 12. april 2010:

"Ansættelsesvilkår Selvtilrettelæggere

Tekstforslag:

§ X. Selvtilrettelæggelse.

Indgåelse af aftale om selvtilrettelæggelse:

Aftale om selvtilrettelæggelse kan indgås med medarbejderen.

Bemærkning:

Forud for aftale om selvtilrettelæggelse skal DR sikre at den relevante tillidsrepræsentant inddrages, således at medarbejderen har mulighed for at rådfører sig.

Stk. 2. definition:

Begrebet selvtilrettelæggere finder anvendelse for medarbejdere, der i henhold til overenskomster og aftaler har en højeste arbejdstid.

Ved selvtilrettelæggere forstås:

Medarbejdere som med chefen har aftalt hvilke arbejdsopgaver, der skal løses inden for opgørelsesperioden.

...

Stk. 4. Arbejdets tilrettelæggelse:

Medarbejderen er som udgangspunkt ikke tidsplanlagt af andre, men planlægger i overvejende grad selv sin arbejdstid dvs. merarbejde kan udlignes med mindrearbejde under hensyntagen til møder, deadlines o.lign. Udligning af arbejdstiden kan ske i timer eller i hele dage.

Hvis medarbejderen konstaterer at opgaverne ikke kan klares indenfor den aftalte opgørelsesperiode, er medarbejderen forpligtet til at drøfte det med sin nærmeste chef. Chefen har derefter mulighed for at omprioritere arbejdsopgaven eller beordre overarbejde.

Dermed er der tale om beordret og kontrollabelt overarbejde, som afspadseres/udbetales i henhold til overenskomstens bestemmelse om overarbejde."

Der er endvidere fremlagt følgende udaterede bilag:

"AC-krav til overenskomstforhandlingerne i DR 2010

...

C. Vilkårene under ansættelsen

...

- Selvtilrettelæggere (KUV)”

Af ”Mæglingsforslag fra Forligsmanden” af 30. juni 2010 fremgår bl.a.:

”Selvtilrettelæggere

Alle overenskomster undtagen AC overenskomsterne, får bestemmelse om selvtilrettelæggere. Bilag 6

...

Bilag 6

Selvtilrettelæggere

Begrebet selvtilrettelæggere finder anvendelse for medarbejdere, der i henhold til overenskomster og aftaler har en højeste arbejdstid.

Ved selvtilrettelæggere forstås:

Medarbejdere som med chefen har aftalt hvilke arbejdsopgaver, der skal løses inden for opgørelsesperioden.

Dvs. medarbejdere, der som udgangspunkt ikke er tidsplanlagt af andre, men som i overvejende grad selv tilrettelægger deres arbejdstid – under hensyntagen til møder, facilitetsbundne tider, andre produktions- og udsendelsesafhængig deadlines.

- Medarbejderen er selv ansvarlig for at udligne merarbejde inden for opgørelsesperioden i forholdet 1 : 1
- Som udgangspunkt ydes ikke tillæg for ulemper, men hvis medarbejderen af produktionsmæssige hensyn beordres på arbejde eller er facilitetsbundet i tidsrummet 17.00-08.00 eller i weekenden, ydes der tillæg for ulemper efter overenskomsten.

Overarbejde

Hvis medarbejderen konstaterer, at opgaverne ikke kan klares indenfor den aftalte opgørelsesperiode, er medarbejderen forpligtet til at drøfte det med sin nærmeste chef. Chefen har derefter mulighed for at omprioritere arbejdsopgaven eller beordre overarbejde.

Dermed er der tale om beordret og kontrollabelt overarbejde, som afspadseres/udbetales i henhold til overenskomstens bestemmelse om overarbejde.”

5.6. Forløb i 2012

Af et udateret bilag fremgår bl.a.:

”OK 2012— DR og AC organisationerne

Opsummering fra forhandlingsmøde den 20. marts 2012

Tema til drøftelse: ACs krav til tema arbejdsvilkår

...

Selvtilrettelæggere

- AC havde udarbejdet en tekst.
- DR fandt ikke umiddelbart, at teksten var egnet. Bl.a. finder DR ikke, at der skal kunne oparbejdes overarbejde uden chefen har godkendt dette.

DR ser ud fra ACs forslag på et tekstforlag til den 29. marts.”

Af et ligeledes udateret bilag fremgår bl.a.:

”OK 2012 – DR og AC organisationerne

Opsummering fra forhandlingsmøde den 29. marts 2012

Tema til drøftelse: DRs krav.

Selvtilrettelæggere

- DR havde fremsendt tekst til selvtilrettelæggerordning. Det er den samme, som også blev drøftet i 2010 og som flere forbund har tilsluttet sig.

DR understregede, at tanken er, at hvis den enkeltes opgaver svulmer op, skal man tale med sin leder – man selvtilrettelæggeren skal sørge for at opgaverne får budgettet til at skride, ligesom det ikke er meningen, at man skal arbejde mere, end man er ansat til.

DR vil foretrække, at man i stedet har dialogen frem for kontrollen – og derfor skal man sige til, hvis merarbejde ser ud til ikke kan udlignes. Sigtet er, at den enkelte ikke skal have flere opgaver end der kan løses for den enkelte

- AC ønskede en sikkerhed for, at man ikke løbende skulle "spørge" sin chef, når opgaver skred tidsmæssigt. AC ser på DRs tekstforslag og om der kan ændres i teksten.

- Jobløn

- DR vurderer, at parterne i det store og hele nok er enige om baggrunden for en præcisering og tekstforslag blev drøftet.

- AC ser på tekstforslag.”

Under overskriften ”AC-organisationernes kravliste i 2012” er fremlagt dette udaterede bilag:

”KRAVSLISTE

...

C. Vilkårene under ansættelsen

...

- Selvtilrettelæggere”

Af ”Mæglingsforslag fra Forligsmanden” af 9. juni 2012 fremgår bl.a.:

”Mæglingsforslag

Mæglingsforslaget indebærer fornyelse af nedenstående overenskomster for perioden 1. juni 2012- 31. maj 2014:

2010 Overenskomst mellem DR og AC-organisationerne samt ingeniørforeningen i Danmark om akademikere ansat i DR i administrative og tekniske funktioner

2010 Overenskomst mellem DR og AC-organisationerne samt ingeniørforeningen i Danmark om akademikere ansat i DR som programmedarbejdere”

5.7. Forløb i 2014

Under overskriften ”AC-organisationernes kravliste i 2014” er fremlagt dette udaterede bilag:

”KRAVSLISTE 2014

...

C. Vilkårene under ansættelsen

...

- Selvtilrettelæggere”

Af en mail af 28. maj 2014 fra DM til DR fremgår bl.a.:

”Vedhæftet er vores papir vedrørende selvtilrettelæggere.”

Af et bilag af 19. maj 2014, der må antages at være det omtalte papir, fremgår:

”Selvtilrettelæggere

Begrebet selvtilrettelæggere finder anvendelse for ansatte, der i henhold til overenskomster og aftaler har en højeste tjenestetid.

Med selvtilrettelæggere forstås:

Ansatte som med chefen har aftalt hvilke opgaver, der skal løses inden for opgørelsesperioden.

Det vil sige medarbejder, der som udgangspunkt ikke er tidsplanlagt af andre, men som i overvejende grad selv tilrettelægger deres arbejdstid – under hensyntagen til møder, facilitetsbundne tider, andre produktions- og udsendelsesafhængige deadlines.

- Medarbejderen er selv ansvarlig for at udligne merarbejde inden for opgørelsesperioden i forholdet 1:1.
- Som udgangspunkt ydes ikke tillæg for ulemper, men hvis den ansatte af produktionsmæssige hensyn beordres på arbejde eller er facilitetsbunden i tidsrummet 17.00 - 08.00 eller i weekenden, ydes der tillæg for ulemper efter overenskomsten.

Overarbejde:

Beordret og kontrollabelt arbejde ud over periodens arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde. Som overarbejde betragtes også merarbejde som har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne tjenestelige pligter. Overarbejde afspadsreses i forholdet 1:1,5. Godtgørelse ydes så vidt muligt i form af afspadsning.

6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun har været ansat i DR siden 1996. Hun har været tillidsrepræsentant siden omkring 2008 og deltaget i overenskomstforhandlinger siden 2004. Hun deltog ikke i forhandlingerne i 2014.

AC-overenskomsterne anvender ikke begrebet "selvtilrettelægger", men der er mange selvtilrettelæggere i DR forstået som ansatte, der selv tilrettelægger deres arbejdstid inden for rammerne af nødvendig opgaveløsning. Bemærkningen til § 11, stk. 4, i de to overenskomster er kommet ind fra andre overenskomster og har ikke været forhandlet. Overarbejde kan opstå på mange måder, f.eks. ved uforudsete problemer med kilder eller ved nyhedsartikler, der skal være færdige med kort varsel. Det har medarbejderne ikke selv ansvar for at udligne, idet det ikke fremgår af overenskomsterne. Cheferne vil altid kunne anfægte et registreret merarbejde, men det sker sjældent. Der har ikke været rejst sager om, hvorvidt merarbejde i konkrete tilfælde har været nødvendigt. De ansatte kan ikke i systemet se, hvordan deres merarbejde er blevet håndteret, og de kan herunder ikke se, om det er nulstillet eller anerkendt som overarbejde.

Hun husker ikke, at hun før denne sag har set notatet om selvtilrettelæggere fra 2001, og hun ved ikke, om AC har tiltrådt det. Hun lægger ikke vægt på, at KUV har tiltrådt notatet, idet KUV er en paraplyorganisation, der ikke er overenskomstpart og derfor ikke kan forpligte de enkelte organisationer. Det samme gælder KUV's overenskomstkraav i 2010, som AC ikke gik ind for. Bilag 6 til forligsmandens mæglingsforslag af 30. juni 2010 byggede på DR's krav og omfattede ikke AC-overenskomsterne. Heller ikke i 2012 kunne parterne blive enige om selvtilrettelæggere. Hun vil ikke bestride, at DR har tilkendegivet det, der fremgår af opsummeringen af forhandlingsmødet den 20. marts 2012.

Hun husker forliget af 5. april 2022. Det udsprang af en sag om for lav løn, men de ansatte klagede også over, at deres merarbejdstimer "forsvandt" i systemet. Sagen handlede derfor også om nulstilling af merarbejde. DR sagde først, at der ikke var noget problem, fordi der var tale om selvtilrettelæggere. Forliget var bl.a. udtryk for efterbetaling for overarbejde.

B har forklaret bl.a., at i hun mange år arbejdede i DR og var tillidsrepræsentant fra engang i 1970'erne. Hun var formand for magistergruppen i hvert fald fra 1994. Hun stoppede i DR i 2012 og var på det tidspunkt stadig aktiv i overenskomstforhandlinger.

Notatet om selvtilrettelæggere fra 2001 blev ikke forelagt for hende, og hun har aldrig givet C eller andre mandat til at forhandle dets indhold. Hun kendte til notatet, men det vedrørte ikke hendes overenskomstområde. Hun er enig med A i, at KUV ikke kan forhandle for AC, og at KUV's forslag fra 2010-forhandlingerne ikke vedrørte AC. Det er derfor, forligsmandens mæglingforslag ikke omfattede AC-overenskomsterne. Heller ikke i 2012 kunne der opnås enighed om selvtilrettelæggere.

C har forklaret bl.a., at han har været ansat i DR siden 1986. Han blev tillidsrepræsentant i 1990 og har forhandlet overenskomster siden 1995. Han har været formand for KUV siden 2001. KUV er en paraplyorganisation for de faglige organisationer i DR, men er ikke selv overenskomstpart.

Han husker notatet om selvtilrettelæggere fra 2001. DR udarbejdede notatet efter anmodning fra KUV, der ønskede begrebsafklaring på området. Han forelagde ikke notatet for AC, idet det ikke var relevant for dem. Notatet var kun relevant i det omfang, det var aftalt, at den ansatte skulle være selvtilrettelægger. I 2010 kom der bestemmelser om selvtilrettelæggere i mange overenskomster, men AC ville ikke være med. Det skyldtes, at man ikke kunne acceptere DR's krav.

D har forklaret bl.a., at han har været ansat i DR siden 2017. Han forhandlede overenskomster i 2020 og 2023. Der har ikke i hans tid været rejst krav om overenskomstregulering af spørgsmål vedrørende selvtilrettelæggere.

Selvtilrettelæggere er medarbejdere med højeste arbejdstid, som har væsentlig indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejde. Det gælder på tværs af DR's overenskomster. Han opfatter det som udgangspunkt som en forudsætning for at være AC'er i DR, at man er selvtilrettelægger, medmindre man f.eks. er vagtplanlagt. Han har aldrig sondret mellem forskellige faggrupper i forbindelse med spørgsmål vedrørende selvtilrettelæggere, idet det ledelsesmæssigt er vigtigt, at medarbejderne så vidt muligt kan behandles efter samme vilkår.

Notatet om selvtilrettelæggere fra 2001 er centralt, og det ligger på DR's intranet. Han har altid baseret sin rådgivning på notatet. Efter hans opfattelse er notatet i overensstemmelse med overenskomstgrundlaget. Ledelsens forventning vil altid være, at medarbejderne selv udligner deres eventuelle merarbejde inden for opgørelsesperioden, medmindre de konkret tager spørgsmålet op med deres chef med henblik på godkendelse som overarbejde. Det er helt nødvendigt af hensyn til styring af lønudgifterne og også for, at DR kan være en ansvarlig arbejdsgiver. Det ligger efter hans opfattelse også i § 11, stk. 4, og han opfatter i det hele retsstillingen som svarende til den, der er fastsat i § 9 a i overenskomsten mellem DR og Dansk Journalistforbund. Det betyder ikke, at merarbejde aldrig kan godkendes som overarbejde, selv om godkendelse ikke er sket på forhånd. Hvis ledelsen efter udløbet af opgørelsesperioden vurderer, at merarbejdet har været nødvendigt, kan ledelsen godt konvertere merarbejde til overarbejde. Der gælder samme retsstilling efter overenskomsten mellem DR og HK/Stat, og HK har aldrig gjort de synspunkter gældende, som klagerne i den foreliggende sag anfører.

Han var med til at lave forliget af 5. april 2022. Sagen vedrørte en række spørgsmål med tilknytning til perioden omkring Covid-19, og forliget bygger ikke på en anderledes forståelse af selvtilrettelæggerbegrebet fra

DR's side. Der var bl.a. tale om, at merarbejdet var udført med ledelsens accept, men ikke overført som overarbejde. Det er i den forbindelse en misforståelse, at tidsregistreringer i Vimbiz kan ændres eller slettes. Vimbiz må nødvendigvis nulstilles, når en ny opgørelsesperiode begynder, men medarbejderens registreringer ligger fortsat i systemet og kan altid findes frem. Hvis merarbejde godkendes som overarbejde til afspadsering eller udbetaling, vil det fremgå af en særskilt timebank.

7. Parternes synspunkter i hovedtræk

Klagerne har overordnet anført, at deres påstande ikke skal afvises, og at der er grundlag for at tage dem til følge.

Påstandene har den klarhed, der er nødvendig for, at voldgiftsretten kan påkende dem. Det er ikke rigtigt, at det som anført af DR vil indebære et "retstomt rum" at tage påstandene til følge, blot fordi der efterfølgende i konkrete tilfælde kan være uenighed om, hvorvidt et merarbejde har været nødvendigt. Ellers ville behandlingen af enhver generel fortolkningstvist kunne siges at føre til et retstomt rum.

AC-overenskomsterne er ikke til hinder for, at DR ansætter akademiske medarbejdere, som selv tilrettelægger deres arbejde under hensyn til DR's behov. DR kan imidlertid ikke anvende de principper, der i andre overenskomster er fastsat for selvtilrettelæggere. Det skyldes, at AC-overenskomsterne netop ikke indeholder bestemmelser om selvtilrettelæggere, fordi der ikke på noget tidspunkt har kunnet opnås enighed om det.

Den foreliggende sag angår navnlig forståelsen af overenskomsternes § 11, stk. 6, 2. pkt., om "merarbejde, som har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne tjenstlige pligter". Bestemmelsen må efter sin ordlyd og sammenhæng med 1. pkt. om beordret merarbejde forstås på den måde, at den indebærer en fravigelse af det almindelige arbejdsretlige princip om, at en ansat kun med arbejdsgiverens forudgående samtykke kan arbejde over mod betaling. Det er efter stk. 6 overladt til den ansatte at vurdere, om betingelsen i 2. pkt. er opfyldt, og hvis DR efterfølgende er uenig i denne vurdering, må spørgsmålet løses efter almindelige fagretlige regler.

Der kan ikke lægges vægt på DR's notat om selvtilrettelæggere fra 2001, idet notatet kun er tiltrådt af KUV og ikke af AC, som end ikke fik det forelagt. Heller ikke overenskomstforløbene i 2010, 2012 og 2014 kan føre til et andet resultat, idet de ikke bygger på nogen fælles forudsætning hos parterne om, at retsstillingen som udgangspunkt er den, der fremgår af 2001-notatet. Det er DR, der ad voldgiftsvejen søger at opnå et resultat, som man ikke har kunnet forhandle sig til. Dette understøttes også af forliget fra 2022.

DR har overordnet anført, at klagerne påstande bør afvises, og at der under alle omstændigheder ikke er grundlag for at tage dem til følge.

Påstandene er uklare og derfor uegnede til pådømmelse. Hvis klagerne måtte få medhold, vil de føre til et retstomt rum, idet det kan være nødvendigt at gennemføre flere voldgiftssager for at afklare, om merarbejde i konkrete tilfælde har været nødvendigt. Dette har sammenhæng med, at klagerne har valgt at rejse en generel fortolkningssag i stedet for sager om relevante enkelttilfælde.

DR er berettiget til at ansætte akademiske medarbejdere som selvtilrettelæggere, idet DR efter almindelige principper om ledelsesret kan give ansatte lov til selv at tilrettelægge deres arbejde. Det følger af almindelige

ansættelsesretlige principper, at heller ikke selvtilrettelæggere kan kræve honorering for merarbejde, medmindre det på forhånd er pålagt af eller aftalt med ledelsen. En fravigelse af disse principper kræver, at det er udtrykkeligt aftalt i den pågældende overenskomst.

En sådan fravigelse er ikke sket ved bestemmelsen i overenskomsternes § 11, stk. 6, 2. pkt. Bestemmelsen kan ikke forstås således, at det skulle være overladt til den enkelte ansatte at vurdere, om merarbejde er nødvendigt, idet merarbejde godt kan være aftalt mellem leder og ansat, uden at det i snæver forstand er beordret som nævnt i 1. pkt. Dette understøttes af princippet i stk. 4 om, at tjenesten i DR – herunder eventuelt merarbejde – tilrettelægges i samarbejde under hensyn til tjenestens tarv. Der kan godt indgås en generel aftale med de enkelte ansatte om merarbejde, og hvis ledelsen efter udløbet af en opgørelsesperiode vurderer, at et merarbejde har været nødvendigt, kan det også konverteres til overarbejde.

DR's forståelse understøttes af notatet fra 2001, som DR i alle årene siden – og muligvis også før – har administreret efter. Overenskomstforløbene i 2010, 2012 og 2014 kan ikke føre til andet resultat, idet disse forløb må forstås således, at parterne tog udgangspunkt i den retsstilling, der er fastslået i 2001-notatet. Heller ikke forliget fra 2022 kan føre til andet resultat, bl.a. fordi det var DR's vurdering, at de pågældende ansatte havde udført merarbejde med ledelsens forudgående accept og billigelse.

8. Opmandens begrundelse og resultat

8.1. Baggrund og problemstilling

Ifølge et forlig af 5. april 2022 mellem DR og DM skulle DR betale engangsvederlag til fem medarbejdere. Det fremgår af forliget, at det bl.a. angik ”oparbejdning af merarbejde, herunder konvertering til overarbejde ved opgørelsesperiodens afslutning”.

Efter klagernes opfattelse har DR fortsat ikke overholdt de relevante overenskomsters bestemmelser om merarbejde og overarbejde. Som følge heraf har klagerne rejst den foreliggende sag.

Sagen angår den nærmere forståelse af reglerne om merarbejde og overarbejde i de stort set enslydende bestemmelser i § 11 i to overenskomster mellem DR og AC-organisationerne om akademikere ansat i DR henholdsvis som programmedarbejdere og i administrative og tekniske funktioner.

8.2. Afvisning af påstande

DR har påstået afvisning af klagernes påstande og i den forbindelse gjort gældende, at de er uklare og uegnede til pådømmelse. Til støtte for dette har DR anført navnlig, at påstandene fører til et retstomt rum, idet det efterfølgende kan være nødvendigt i konkrete sager at afklare, om et merarbejde har været ”en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne pligter”, jf. overenskomsternes § 11, stk. 6, 2. pkt.

Den omstændighed, at påstande i en sag om generel overenskomstfortolkning senere kan skulle følges op af konkrete fagretlige sager, kan ikke i sig selv indebære, at påstandene ikke kan tages under påkendelse. Jeg finder derfor, at klagernes påstande ikke kan afvises med denne begrundelse.

Herudover bemærker jeg, at klagernes påstande rummer visse uklarheder, og jeg lægger i den forbindelse navnlig vægt på det, som D har forklaret om bevaring af oplysninger om registreret merarbejde. Jeg finder imidlertid, at det af påstandene, sammenholdt med klagernes anbringender, tilstrækkeligt klart fremgår, at parternes grundlæggende tvist er, om det skal anses for overladt til den enkelte medarbejder at vurdere, om betingelsen i § 11, stk. 6, 2. pkt., er opfyldt. Jeg henviser nærmere til pkt. 8.3.1 nedenfor.

Efter det anførte og i lyset af det praktiske behov for afklaring, som der må antages at være, har jeg ikke tilstrækkeligt grundlag for at afvise klagernes påstande. Jeg tager dem derfor under påkendelse.

8.3. Vurdering af fortolkningsspørgsmålet

8.3.1. Afgrænsning

AC-overenskomsterne for akademikere ansat i DR henholdsvis som programmedarbejdere og i administrative og tekniske funktioner indeholder i § 11 i det væsentlige enslydende bestemmelser om arbejdstid.

Efter stk. 1 er arbejdstiden i gennemsnit 37 timer pr. uge, og efter stk. 3 opgøres den normalt hver 3. eller 6. måned (for henholdsvis programmedarbejdere og ansatte i administrative og tekniske funktioner).

Efter stk. 4 tilrettelægges tjenesten i samarbejde mellem medarbejderen og afdelingen under hensyntagen til tjenestens behov.

Efter stk. 5 kan merarbejde modregnes i tilsvarende mindrearbejde inden for opgørelsesperioden.

Efter stk. 6, 1. pkt., betragtes beordret og kontrollabelt arbejde ud over periodens arbejdstidsnorm som overarbejde. Som overarbejde betragtes efter 2. pkt. også merarbejde, der har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne tjenstlige pligter. Stk. 6 indeholder herudover regler om bl.a. afspadsering og udbetaling af overarbejde.

Sagen angår navnlig forståelsen af stk. 6, 2. pkt. Klagernes hovedsynspunkt er, at vurderingen af, om merarbejde har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne tjenstlige pligter, tilkommer den enkelte medarbejder. DR bestrider dette, idet DR finder, at vurderingen forudsætter inddragelse af ledelsen.

8.3.2. DR's brug af akademiske selvtilrettelæggere

Parterne er enige om, at AC-overenskomsterne ikke er til hinder for, at DR ansætter akademiske medarbejdere som selvtilrettelæggere, således som dette begreb er fastlagt i DR's notat af 15. oktober 2001.

Bortset fra en bemærkning til overenskomsternes § 11, stk. 4, anvender AC-overenskomsterne ikke udtrykket "selvtilrettelæggere". DR kan ikke i forhold til medarbejdere, der er omfattet af disse overenskomster, anvende bestemmelser om selvtilrettelæggere i overenskomster for andre medarbejdergrupper, jf. f.eks. § 9 a i overenskomst (2025) mellem DR og Dansk Journalistforbund.

De spørgsmål, der er rejst i den foreliggende sag, skal derfor besvares på grundlag af AC-overenskomsterne.

8.3.3. Det arbejdsretlige udgangspunkt og ordlyden af overenskomsternes § 11, stk. 6, 2. pkt.

En ansat kan som altovervejende udgangspunkt kun overarbejde mod honorering (i form af afspadsering eller udbetaling), hvis arbejdsgiveren på forhånd har beordret det eller samtykket i det, jf. Jens Kristiansen, Ansettelsesret (2. udg., 2023) s. 422.

Spørgsmålet er, om det nævnte udgangspunkt skal anses for fraveget ved overenskomsternes § 11, stk. 6, 2. pkt. I lyset af de hensyn, der ligger til grund for udgangspunktet, må dette kræve klare holdepunkter.

Der foreligger ikke oplysninger om forhistorien til § 11, stk. 6, 2. pkt., herunder om, hvornår bestemmelserne er kommet ind i overenskomsterne, eller om, hvilke forhandlinger der er gået forud. Det er derfor ikke muligt at fastslå, hvilke forudsætninger eller fælles forståelser parterne i sin tid måtte have haft. Særligt med hensyn

til DR's notat af 15. oktober 2001 bemærker jeg, at det efter bevisførelsen må anses for tvivlsomt, om AC kan siges at have tiltrådt notatet.

Spørgsmålet må herefter i første række besvares på grundlag af bestemmelsernes ordlyd og sammenhængen med overenskomsternes øvrige bestemmelser.

Bestemmelsens 1. pkt. angår tilfælde, hvor overarbejdet er beordret (og kontrollabelt). Det må derfor antages, at 2. pkt. sigter til andre tilfælde.

Bestemmelsen i 2. pkt. kan for en isoleret betragtning forstås på den måde, at vurderingen af, om merarbejdet har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne tjenstlige pligter, tilkommer den pågældende medarbejder. Den kan imidlertid – stadig for en isoleret betragtning – også forstås således, at vurderingen tilkommer medarbejder og ledelse i fællesskab, således at det i tilfælde af uenighed er ledelsens vurdering, der er afgørende. Bestemmelsen i stk. 4 om, at tjenesten tilrettelægges i samarbejde mellem medarbejderen og afdelingen under hensyntagen til tjenestens tarv, taler for den sidstnævnte forståelse.

Hertil kommer, at vurderingen af, om et konkret merarbejde er en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne tjenstlige pligter, efter sin karakter vanskeligt kan foretages af den enkelte medarbejder. Det skyldes bl.a., at en sådan vurdering kan forudsætte en samlet prioritering af den pågældendes opgaver, som det tilkommer ledelsen og ikke medarbejderen at foretage. Der kan også indgå budgethensyn, som den enkelte medarbejder ikke har kendskab til eller kompetence til at råde over.

Som nævnt må det kræve klare holdepunkter at antage, at udgangspunktet om, at ansatte kun kan overarbejde mod honorering, hvis arbejdsgiveren på forhånd har beordret det eller samtykket i det, er fraveget. Efter det anførte finder jeg, at der ikke foreligger sådanne holdepunkter i bestemmelsernes ordlyd.

Jeg tilføjer, at dette ikke er ensbetydende med, at der ikke kan forekomme tilfælde, hvor merarbejde må anses for overarbejde, selv om spørgsmålet først kommer til vurdering for ledelsen efter udløbet af opgørelsesperioden. Som DR har anført, kan dette være tilfældet, hvis ledelsen selv vurderer, at merarbejdet har været nødvendigt. Der må i disse tilfælde tilkomme ledelsen et skøn.

8.3.4. Overenskomstforløbene i 2010, 2012 og 2014

Relevansen af overenskomstforløbene i 2010, 2012 og 2014 skulle navnlig bestå i, at de kunne dokumentere en fælles opfattelse hos parterne af, at retsstillingen var – og i dag er – en anden end den, der følger af pkt. 8.3.3 ovenfor.

Som følge af det, der her er anført – og ikke mindst i lyset af DR's notat af 15. oktober 2001 – må det have formodningen klart imod sig, at dette skulle være tilfældet.

Jeg finder, at der ikke i overenskomstforløbene er holdepunkter for at nå til et andet resultat. Jeg bemærker, at det ikke i alle tilfælde kan anses for klart, hvad der har ligget til grund for de enkelte krav og forslag, men der er efter min opfattelse ikke noget, der over for de modstående holdepunkter kan begrunde den retsstilling, som klagerne gør gældende.

8.3.5. Forliget i 2022

Der er ikke noget i ordlyden af forliget af 5. april 2022, der kan begrunde en anden retsstilling end den, der følger af pkt. 8.3.3 og 8.3.4 ovenfor.

Bevisførelsen for voldgiftsretten kan heller ikke understøtte en sådan forståelse af forliget.

8.3.6. Sammenfatning

Som anført i pkt. 8.3.1 ovenfor er klagernes hovedsynspunkt, at vurderingen af, om merarbejde har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne tjenstlige pligter, jf. overenskomsternes § 11, stk. 6, 2. pkt., tilkommer den enkelte medarbejder.

Jeg finder, at bestemmelsen ikke skal forstås på denne måde.

8.4. Konklusion

Efter det anførte tager jeg ikke DR's påstand om afvisning af klagernes påstande til følge.

Jeg frifinder samtidig DR for disse påstande.

T h i b e s t e m m e s:

DR frifindes.

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

København, den 11. februar 2026

Jørgen Steen Sørensen