

POLITIKERSPØRGSMÅL

Spørgsmål nr.: RR-024-25

Dato: 4. februar 2025

Stillet af: Peter Westermann (F)

Besvarelse udsendt den: 28. februar 2025

Overarbejdsbetaling

Spørgsmål:

Jeg er blevet bekendt med at EU-domstolen ved to afgørelser, 19/10-23 (C-660/20 Lufthansa) og 29/7-24 (c-184/22 og 185/22 Dialyse), har afgjort at deltidsansatte skal have samme betingelser som fuldtidsansatte når der arbejdes ud over arbejdstidsnormen, det vil sige at er man ansat på 30 timer, så skal man have overarbejdsbetaling for timerne over de 30 timer.

Har administrationen kendt til disse domme og hvilke overvejelser har der i så fald været i forhold til orientering af det politiske niveau, vel mest relevant forretningsudvalg?

Mange regionale overenskomster har bestemmelser om at der først skal udløses overarbejdsbetaling, når man overskrider fuldtidsnormen (37 timer), indtil da er det merarbejde til "normal" timeløn.

Disse merarbejdes-bestemmelser kan vel ikke opretholdes, hvis det er korrekt at der foreligger to klare afgørelser om det modsatte?

Hvordan har regionen tænkt sig at administrere i sådanne tilfælde?

Hvordan skal der arbejdes med udfordringen på sigt, idet det vel næppe er formålstjenligt at det bliver mere attraktivt at være ansat på fx 30 timer og så arbejde 7 timer over, sammenholdt med en fast 37-timersstilling?

Svar:

Administrationen er bekendt med dommene, men afventer en afklaring af, hvad dommene betyder for de regionale overenskomster og i øvrigt for det

danske arbejdsmarked. Dette foregår der drøftelser om blandt danske arbejdsgiverorganisationer herunder Danske Regioner og Kommunernes Landsforening.

Som følge af drøftelserne er de regionale overenskomster ikke ændret, og dommens indvirkning på overenskomsterne er uafklaret.

Regionens overenskomster fastsætter, hvornår der ydes merarbejde, overarbejde, inddraget fridøgn mv. til medarbejdere, hvilket afhænger af, hvornår og hvordan en medarbejder bliver pålagt ekstra arbejde. Deltidsansatte kan opnå overarbejde, før fuld tid er opnået, men det afhænger af situationen. Regelsættet er derfor komplekst, og dommene kan ikke overføres direkte.

Hvis overenskomsterne skal ændres, vil dette ske i forhandling mellem overenskomstens parter for Region Hovedstadens vedkommende Danske Regioner. Først herefter vil det være muligt at konkludere, hvordan ændringerne skal administreres, og hvilke overvejelser det giver anledning til.

Administrationen er i tæt dialog med Danske Regioner, og når omfanget af dommenes indvirkning på overenskomsterne kendes, vil forretningsudvalget blive orienteret.