Deltidsansat, tilkald og overtid

Er du deltidsansat eller har du været det indenfor de sidste 5 år, så er det vigtigt at være opmærksom på hvordan du er blevet aflønnet ved evt. ekstravagter eller arbejde udover din fastsatte norm.

I februar 2026 er der faldet 2 voldgiftskendelser, der afklarer hvordan EU's deltidsdirektiv skal tolkes op i mod de overenskomster der er på vores danske arbejdsmarked. På det private arbejdsmarked har CO industri fået medhold i, at overenskomstens bestemmelse om overarbejde skal forstås på den måde, at en deltidsansat medarbejder er berettiget til tillæg for overarbejde uden hensyntagen til, om overarbejdet ligger udover virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid, henholdsvis 37 timer pr. uge.

Oversat til mere forståeligt dansk, så betyder det, at hvis den enkelte medarbejder er deltidsansat til en 24 timers arbejdsuge, så skal arbejde herudover honoreres som overarbejde fra den 25. time og frem og ikke først efter den 37. time.

Du kan som deltidsansat derfor godt være havnet i en situation, hvor du ikke har fået den retmæssige overtidsbetaling som følge af du har påtaget dig arbejde udover din ansættelsesnorm. Det betyder også, at hvis du som deltidsansat påtager dig en ekstravagt på tilkald, så skal du honoreres med overtid såfremt du har opfyldt din ugentlige arbejdstidsnorm, afhængig af den ansættelse du har.

Vi opfordrer dig derfor til at rette henvendelse hos din tillidsrepræsentant eller 3F Afdeling, hvis du er deltidsansat og ikke har fået overtidsbetaling for merarbejde, men alene er blevet afregnet med timeløn for det.