

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over faglig voldgift

Opmandskendelser, kompetence, fortolkning og bod i det fagretlige system

Version 2 · Opdateret 23. jun. 2026 · 24 afgørelser · 2010-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Faglig voldgift er det aftalebaserede tvistløsningsorgan, der i Danmark afgør retstvister om kollektive overenskomster. Retsgrundlaget er lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter §§ 21-33, suppleret af Normen for regler for behandling af faglig strid og de enkelte overenskomsters procedureregler. Praksis viser, at opmanden – typisk en højesteretsdommer – fortolker overenskomster ud fra en samlet vurdering af ordlyd, forhandlingsforløb og fast arbejdsretlig praksis, og at overenskomstmæssige frister behandles som præklusive søgsmålsfrister, hvis overskridelse afskærer sagens videreførelse. Bod for overenskomstbrud udmåles efter differenceprincippet, ofte med pønalt tillæg, mens EU-Domstolens nyere praksis har vist sig at kunne tilsidesætte etablerede danske overenskomstbestemmelser med tilbagevirkende kraft.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Faglig voldgift har enekompetence til at afgøre fortolkningstvister om kollektive overenskomster (bortset fra hovedoverenskomster og hovedaftaler), jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 21, nr. 1.
- 02** Interessekonflikter kan ikke indbringes for faglig voldgift – voldgiftsretten kan alene afgøre retstvister, ikke tvister om fremtidig regulering.
- 03** Opmanden fortolker overenskomster ud fra en samlet vurdering af ordlyd, forhandlingsforløb, parternes praksis og formål – ordlyden er udgangspunktet, men kan fraviges, når forhandlingshistorik eller fast kutyme klart tilsiger et andet resultat.
- 04** Overenskomstmæssige frister for begæring af faglig voldgift har karakter af søgsmålsfrister, og overskridelse afskærer som altovervejende hovedregel sagens videreførelse.
- 05** Overenskomstmæssige reklamationsfrister ved afskedigelse er materielle betingelser, der gælder uanset om sagen forfølges fagretligt eller ved de almindelige domstole.
- 06** Afskedigelsessaglighed efter Hovedaftalens § 4, stk. 3 kræver, at opsigelsen er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold, og bevisbyrden påhviler arbejdsgiveren ved anfægtelse.
- 07** Ved arbejdsmangel har arbejdsgiveren et vidt skøn i kraft af ledelsesretten, men skønnet kan tilsidesættes ved påvisning af usaglige hensyn, og ved medarbejdere med over 25 års anciennitet gælder en skærpet beskyttelsesprægt.

- 08** Bod for overenskomstbrud udmåles efter differenceprincippet – arbejdsgiverens besparelse – som hovedregel suppleret med et pønalt tillæg; det kræves, at bruddet er bevidst eller groft uagtsomt.
- 09** Hovedentreprenører hæfter overenskomstmæssigt for at sikre underentreprenørers efterlevelse af overenskomsten, uanset om underentreprenøren selv er overenskomstdækket.
- 10** EU-Domstolens fortolkning af deltidsdirektivet kan tilsidesætte etablerede danske overenskomstbestemmelser med tilbagevirkende kraft fra direktivets implementeringstidspunkt.
- 11** Sager om brud på overenskomster i Arbejdsretten kan valgfrit indbringes for Arbejdsretten til bodspålæg, også selv om faglig voldgift er tilgængelig – ordet 'kan' i en overenskomst om voldgift indebærer valgfrihed, ikke enekompetence.
- 12** Overenskomstbestemmelser, der integrerer offentligretlige regler (fx arbejdsmiljøregler) i overenskomsten, kan håndhæves fagretligt uden forudgående myndighedsafgørelse.
- 13** Opmandens stemme er afgørende, når de partsudpegede medlemmer ikke kan opnå flertal, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 28, stk. 1.

§ 1 Lovgrundlag og kompetencefordeling mellem Arbejdsretten og faglig voldgift

Det fagretlige system i Danmark er bygget op omkring to kerneinstitutioner: **Arbejdsretten** og de **faglige voldgiftsretter**. Kompetencefordelingen mellem dem er reguleret i [lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 21](#), der fastlægger tre kategorier af sager for faglig voldgift:

- **Fortolkningstvister** om kollektive overenskomster (bortset fra hovedoverenskomster og hovedaftaler), jf. § 21, nr. 1
- **Overenskomstbrudssager** mv., når parterne har aftalt voldgift, jf. § 21, nr. 2
- **Andre sager**, herunder om lovgivning, som parterne har aftalt at lade afgøre ved faglig voldgift, jf. § 21, nr. 3

Sager omfattet af § 21, nr. 1 og 2 kan **ikke** anlægges ved de almindelige domstole, jf. [§ 22, stk. 1](#). Dog kan en lønmodtager anlægge sag ved domstolene, hvis den faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling, jf. § 11, stk. 2.

Voldgiftsretten sammensættes af partsudpegede medlemmer og en eller flere **opmænd**, typisk en højesteretsdommer. Udpegning sker via Arbejdsrettens formand fra en afgrænset liste af dommere, jf. [§ 27](#). Er der blandt de partsudpegede medlemmer enighed om eller flertal for udfaldet, træffes afgørelsen i overensstemmelse hermed. I øvrigt træffes afgørelsen af opmanden, jf. [§ 28, stk. 1](#).

Kendelsen skal afsiges snarest muligt og senest **6 uger** efter sagens optagelse til kendelse og skal ledsages af grunde, jf. [§ 28, stk. 2 og 5](#).

Kompetenceafgrænsningen mellem Arbejdsretten og faglig voldgift er blevet prøvet i flere sager. I [AR 2018.0680](#) fastslog Arbejdsrettens retsformand, at ordet "kan" i en overenskomstbestemmelse om voldgift indebærer **valgfrihed** for forbundet – ikke enekompetence for voldgiftsretten. I [FV2012.0103](#) afviste

voldgiftsretten at behandle en fortolkningstvist om Hovedaftalens "to-skuds-regel", da hovedaftaler falder uden for voldgiftsrettens kompetence efter § 21, nr. 1.

Højesteret har i [sag 217/2011](#) fastslået, at når der ikke foreligger en aftale om faglig voldgift, er det de almindelige domstole – ikke Arbejdsretten – der har kompetence til at afgøre tvisten om kompetencefordelingen.

LOV

[Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 21](#)[Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 22, stk. 1](#)[Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 27](#)[Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 28, stk. 1, 2, 5](#)

PRAKSIS	Højesteret · Højesterets afgørelse om domstolenes kompetence i tvister om arbejdsmiljørepræsentanters beskyttelse uden overenskomst	24.05.2012
	Arbejdsretten · Kompetencestrid om udenlandsk arbejdskraft: Arbejdsretten kontra faglig voldgift	10.05.2019
	Arbejdsretten · Voldgiftsrettens kompetence: Afvisning af fortolkningstvist om Hovedaftalens 'to-skuds-regel' (§ 8, stk. 4)	17.12.2012

Fortolkningsprincipper i faglig voldgift: ordlyd, forhandlingshistorik og kutyme

Opmanden anvender en flerstrengt fortolkningsmetode, der tager udgangspunkt i overenskomstens **ordlyd**, men supplerer med **forhandlingsforløb**, **parternes praksis** og **formål**. Fortolkningsmetoden er dokumenteret i en lang række FV-kendelser.

Ordlyden som udgangspunkt: I [FV 2017.0039](#) afviste opmanden en udvidende fortolkning af vikarprotokollatet i Industriens Overenskomst. Ordlyden og parternes implementeringsaftale fra 2011, der definerede et vikarbureau som en virksomhed med udsendelse som "hovedforretning", var afgørende:

"Da aftalen definerer et vikarbureau som en virksomhed, hvis hovedforretning er udsendelse, kan almindeligt medarbejderudlån ikke omfattes."

Denne fortolkning blev fastholdt i [FV 2018.0172](#) (Siemens Gamesa), hvor opmændene understregede, at en ændring af en fastslået retsstilling kræver "sædeles tungtvejende og helt nye beviser".

Ordlyden kan fraviges ved klar praksis: I [FV2018.0007](#) (Skorstensfejerverenigheden) nåede opmanden til, at tilføjelsen "eller en tvist om afskedigelse" i voldgiftsbestemmelsen gav hjemmel til at prøve en afskedigelses rimelighed og udmåle godtgørelse. Ordlyden blev kombineret med parternes praksis, hvor tre tidligere sager (2000, 2003 og 2011) havde behandlet afskedigelser ved voldgift.

Formålsfortolkning: I [FV2020-1012](#) fastslog opmanden, at et virksomhedstillæg udgjorde "personlig løn", der ikke måtte nedsættes som følge af overenskomstreguleringer. Ordlyden "personlige højere lønninger bibeholdes" blev fortolket i lyset af formålet om at sikre, at normallønssstigninger reelt slår igennem i den samlede løn.

I [FV2025-1572](#) afviste opmanden, at en kritikfrist i Elektrikeroverenskomsten var absolut prækluderende, men fastslog, at fristen skaber en "stærk formodning" mod efterfølgende tilbagebetalingskrav. Bestemmelsen blev fortolket under inddragelse af dansk rets almindelige regler om *condictio indebiti*.

Sondring mellem pålagt og frivilligt arbejde: I [FV2025-817](#) klarlagde opmanden forholdet mellem overenskomstens overarbejdsbestemmelse og merarbejdsbestemmelse. Sondringen mellem pålagt overarbejde (med tillæg) og frivilligt merarbejde (uden tillæg) blev forankret i ordlyden, hvor varslingskravet indikerer, at arbejdsgiveren har taget initiativet.

PRAKSIS	Arbejdsretten · Frivilligt merarbejde aflønnes uden overtidstillæg – fællesoverenskomst § 6 og § 7 afgrænset ved pålæg	23.03.2026
	Arbejdsretten · Fortolkning af kritikfrist i Elektrikeroverenskomsten vedrørende modregning af for meget udbetalt løn (Condictio indebiti)	09.12.2025
	Arbejdsretten · Kendelse om fortolkning af særbestemmelse om personlig løn og forbud mod modregning af lønstigninger i virksomhedstillæg	18.02.2022
	Arbejdsretten · Fortolkning af Industriens Overenskomsts vikarprotokollat: Krav om at virksomheden er et egentligt vikarbureau (FV 2018.0172)	07.08.2019
	Arbejdsretten · Hjemmel til prøvelse af afskedigelsers rimelighed og udmåling af godtgørelse i skorstensfejeroverenskomsten	09.05.2018
	Arbejdsretten · Rækkevidde af vikarprotokollat ved udlån af medarbejdere mellem virksomheder	12.09.2017

§ 3 Procesfrister og søgsmålsfrister i det fagretlige system

Overenskomsternes procesfrister – særligt fristen for at begære faglig voldgift efter et fejlslagent mæglingsmøde – er i praksis behandlet som **præklusive søgsmålsfrister**, hvis overskridelse afskærer sagens videreførelse.

Den principielle kendelse [FV2025-1508](#) fastslog dette klart for Kantineoverenskomstens 14-dages frist:

"Fristen på 14 dage i § 21, stk. 2, 2. afsnit, anses for at have karakter af en søgsmålsfrist, og overholdelse af fristen vil således som altovervejende hovedregel være en forudsætning for, at en sag, der ikke har kunnet opnå enighed om mellem parterne, kan undergives voldgiftsbehandling."

Opmændene understregede, at fristens formål er at sikre den modstående organisation klarhed over, om en tvist agtes videreført. Udløber fristen uden orientering, etableres der en **beskyttelsesværdig forventning** om, at sagen er afsluttet. Afvisning kan undgås ved aftale om fravigelse eller ved "ganske særlige omstændigheder".

Reklamationsfrister ved afskedigelse: Højesteret fastslog i [BS-27911/2020-HJR](#), at Hovedaftalens 14-dages frist for lokal forhandling ikke blot er en procesregel for det fagretlige system, men en **materiel reklamationspligt**:

"Bestemmelsen indeholder således en reklamationspligt, som skal opfyldes af den opsagte medarbejder eller på dennes vegne som betingelse for, at der kan kræves godtgørelse med hjemmel i Hovedaftalen. Denne pligt til at gøre indsigelse inden for en kort frist gælder, uanset om kravet på godtgørelse for usaglig opsigelse efterfølgende forfølges fagretligt [...] eller om kravet forfølges af den opsagte selv ved de almindelige domstole."

Højesteret understregede, at dette sikrer lighed i retstillingen mellem organiserede og uorganiserede lønmodtagere.

Processkriftfrister: I [AR2016.0083](#) idømte Arbejdsretten en bod på 10.000 kr. for ca. 10 timers overskridelse af fristen for svarskrift i en faglig voldgiftssag. Retten afviste, at den korte forsinkelse var undskyldelig, og fastslog, at overtrædelser af procesfrister ikke skal gå ubødet:

"Det taler ikke for bortfald af eller for en lavere bod, at den pågældende voldgiftssag ikke blev begæret udsat, idet en beslutning herom ikke kun vil bero på den pågældende parts vurdering af forsinkelsens betydning."

LOV	Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12	
PRAKSIS	Højesteret · Betydningen af overenskomstsmæssige frister ved sagsanlæg om godtgørelse for usaglig opsigelse ved de almindelige domstole	26.05.2021
	Arbejdsretten · Afskæring fra Faglig Voldgift ved Overskridelse af 14-dagesfrist for begæring i Kantineoverenskomsten	02.12.2025
	Arbejdsretten · Bod for overskridelse af frist for svarskrift i faglig voldgiftssag	30.05.2017

§ 4 Afskedigelsessaglighed og ledelsesrettens grænser

Prøvelse af afskedigelsers saglighed er et af de hyppigste emner i faglig voldgift. Retsgrundlaget er typisk Hovedaftalens § 4, stk. 3 (DA/FH-området) eller tilsvarende overenskomstbestemmelser. Praksis viser flere centrale mønstre.

Bevisbyrde og rimelighedskrav: Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at opsigelsen er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold, når opsigelsesgrunden anfægtes. I [FV2018.0007](#) fastslog opmanden, at voldgiftsretten kan prøve en afskedigelses rimelighed og udmåle godtgørelse, men at godtgørelsen – uden for Hovedaftalens område – udmåles som en "rimelig" compensation ud fra de konkrete omstændigheder, ikke efter Afskedigelsesnævnets faste godtgørelsesniveauer.

Ledelsesretten ved arbejdsmangel: Arbejdsgiveren har et vidt skøn ved driftstilpasninger og personalereduktioner. I Afskedigelsesnævnets kendelse [20110397](#) fastslog opmanden dog en skærpet forpligtelse over for medarbejdere med **over 25 års anciennitet**:

"Det følger af Afskedigelsesnævnets praksis, at en virksomhed har en særlig forpligtelse til så vidt muligt at undlade at afskedige medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden den overvejende del af deres aktive arbejdsliv, og at det derfor påhviler en virksomhed ved afskedigelse af en medarbejder med 25 års anciennitet eller mere at godtgøre, at afgørende hensyn har gjort afskedigelse af en medarbejder med så høj anciennitet påkrævet."

Skønnet kan tilsidesættes ved påvisning af usaglige hensyn – fx hvis arbejdsgiveren reelt erstatter den opsagte med en anden medarbejder kort tid efter opsigelsen, som det var tilfældet i skorstensfejeroverenskomstsagen [FV2018.0007](#), hvor en ny svend blev ansat til at varetage den opsagtes opgaver under dennes sygemelding.

Kompetenceregler: En overenskomst, der udtrykkeligt nævner "tvist om afskedigelse" som grundlag for faglig voldgift, giver hjemmel til fuld prøvelse af saglighed og godtgørelse. Udenfor Hovedaftalens område kan godtgørelsesniveauerne afvige fra Afskedigelsesnævnets faste praksis.

PRAKSIS	Arbejdsretten · Hjemmel til prøvelse af afskedigelsers rimelighed og udmåling af godtgørelse i skorstensfejeroverenskomsten	09.05.2018
	Arbejdsretten · Afskedigelsesnævnet: Saglighed af masseafskedigelser ved arbejdsmangel og hensyn til medarbejdere med over 25 års anciennitet	18.05.2011

§ 5 Bod ved overenskomstbrud og differenceprincippet

Bod for overenskomstbrud udmåles efter [lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12](#). Praksis viser, at bodsudmålingen hviler på **differenceprincippet** – arbejdsgiverens besparelse ved bruddet – som hovedregel suppleret med et **pønalt tillæg**.

Differenceprincippet i praksis: I [FV2018.0125](#) (Adecco/Metro-projektet) tilkendte opmændene en samlet bod på 18.350.000 kr. for systematisk underbetaling af ca. 900 vikarer. Opmændene forkastede fagforeningens ekstrapolationsmodel baseret på pensionsmåned og lagde i stedet virksomhedens revisorpåtegnede individuelle opgørelser til grund. Ved bodsudmålingen blev der taget hensyn til formildende omstændigheder:

"Hensyn må imidlertid også tages til, at sagen har været gennem en langstrakt fagretlig behandling og angået forståelsen af bestemmelser i Overenskomsten, som ikke alle har været lige let forståelige."

I [sag 2022-740](#) (Greenpeas Enterprise) nedsatte sekretariatslederen boden fra en beregnet difference på over 5 mio. kr. til **1.000.000 kr.** under hensyn til, at overenskomsten ikke indeholdt en garanteret minimumsløn, og at Covid-19-pandemien sandsynligvis havde påvirket medarbejdernes akkordindtjening.

Differencekrav ved konkurs: I [sag 2025-200](#) gav opmanden 3F fuldt medhold i et differencekrav på 1.434.920,30 kr. mod et konkursramt selskab. Opmanden fastslog, at 3F som overenskomstpart havde en berettiget interesse i afklaringen, selv uden udsigt til dækning fra konkursboet, fordi kendelsen ville blive brugt som bevis i en fremtidig sag om omgåelse mod koncernmoderen.

Bevisbyrde ved varierende arbejdstid: Bevisbyrden for, at der er indgået gyldige aftaler om varierende ugentlig arbejdstid, påhviler den part, der gør gældende at aftalen eksisterer. Kan bevisbyrden ikke løftes, aflønnes medarbejderne efter overenskomstens almindelige regler, jf. [sag 2025-200](#).

Bod kræver culpa: Ikke ethvert overenskomstbrud udløser bod. Det kræves, at arbejdsgiveren har handlet bevidst eller med betydelig uagtsomhed. Et rent fortolkningsspørgsmål, der først afklares ved opmandskendelsen, kan medføre nedsættelse eller bortfald af bod.

LOV

[Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12](#)

PRAKSIS

Arbejdsretten · Differencekrav mod konkursramt entreprenørselskab: Overtrædelse af Bygningsoverenskomst ved uretmæssig anvendelse af varierende arbejdstid	25.08.2025
Arbejdsretten · Akkordtakstbrud i Jordbrugsoverenskomsten 2015-2018: Greenpeas Enterprise ApS idømt bod for underbetaling	11.01.2024
Arbejdsretten · Millionbod til Adecco: Overenskomstbrud vedrørende tillægsbetaling på Metro-projektet	11.02.2020

§ 6 Hovedentreprenørers hæftelse og omgåelse via underentreprise

Overenskomsternes bestemmelser om brug af underentreprenører pålægger hovedentreprenører en forpligtelse til at sikre, at overenskomsten efterleves – også af underentreprenører.

I [sag 2024-333/2024-1092](#) (Eurodan-Huse) fastslog Arbejdsretten, at tiltrædelsesoverenskomstens § 9 indebærer en overenskomstmæssig forpligtelse til ved stikprøvekontrol eller på anden måde at sikre sig, at underentreprenøren betaler overenskomstmæssig løn. Pligten gælder, **uanset om underentreprenøren selv er overenskomstdækket**:

"Forpligtelsen indebærer en pligt til ved stikprøvekontrol eller på anden måde at sikre sig, at underentreprenøren betaler løn i overensstemmelse med de tiltrådte overenskomster."

Boden blev dog sat til kun **100.000 kr.** (rent pønalt element), fordi underentreprenørernes egne overenskomster gav medarbejderne et direkte krav mod dem, og retten derfor fravig differenceprincippet.

I [sag 2022-668](#) fastslog Arbejdsretten, at et påstået underentrepriseforhold mellem en litauisk byggevirksomhed og et andet litauisk selskab var en **uægte underentreprise** ("arme-og-ben-virksomhed"). Retten fandt, at kontrakten manglede reel opgavebeskrivelse og økonomisk risiko, og at den danske virksomhed reelt ledede og instruerede arbejdet. Virksomheden blev idømt **250.000 kr.** i bod for overenskomstbrud.

I [FV 2017.0107](#) frifandt opmanden HedeDanmark for brud på oplysningspligten i § 34, stk. 4 om underentreprenørers overenskomstforhold. Opmanden fandt, at mundtlige aftaler er tilstrækkelige i branchen, og at virksomhedens digitale samarbejdskodeks opfyldte kravet, forudsat at underentreprenøren modtager oplysningerne senest ved aftalens indgåelse.

PRAKSIS	Arbejdsretten · Eurodan-Huse idømt bod for manglende sikring af underentreprenørers overenskomstefterlevelse (§ 9 fortolkning)	26.05.2025
	Arbejdsretten · Bodskrav mod A for omgåelse af mureroverenskomsten via uægte underentreprise	23.09.2024
	Arbejdsretten · Oplysningspligt om overenskomstforhold i entrepriseforhold hos HedeDanmark	04.07.2018

EU-rettens indvirkning: deltidsdirektivet tilsidesætter overenskomstbestemmelser med tilbagevirkende kraft

EU-Domstolens fortolkning af deltidsdirektivet har i 2026 vist sig at have vidtrækkende konsekvenser for danske overenskomstbestemmelser. To principielle faglige voldgiftskendelser – begge afsagt den 4. februar 2026 – fastslog, at etablerede danske overenskomstregler om merarbejde strider mod EU-ret.

I [FV2025-528](#) (Industriens Overenskomst) kendte opmændene bestemmelserne om, at deltidsansatte først modtager overarbejdstillæg ved overskridelse af fuldtidsnormen på 37 timer, i strid med EU's deltidsdirektiv. Opmændene afviste arbejdsgiversidens argument om, at reglerne fremmer fuldtidsbeskæftigelse:

"Fastsættelsen af en ens tærskel for deltidsansatte og fuldtidsansatte med hensyn til, hvornår der tildeles overtidstillæg for overarbejde, kan ikke hvad angår deltidsansatte opfylde formålet om at afholde arbejdsgiverne fra at pålægge arbejdstagerne overarbejde."

Kendelsen har virkning **tilbage til protokollatets ikrafttræden i 2001** – med forbehold for almindelige forældelsesregler.

I [FV2025-795](#) (offentlige overenskomster) nåede en parallel voldgiftsret til samme resultat for KL, RLTN og staten. Opmændene afviste arbejdsgivernes argument om bristede forudsætninger:

"Det vil være en meget vidtgående konsekvens at lade overtidshonoreringen ved arbejde ud over fuldtidsnormen bortfalde for at undgå forskelsbehandling af deltidsansatte [...] Overholdelsen af deltidsdirektivet må derimod ske ved, at deltidsansatte modtager overtidshonorering ved arbejde udført i spændet mellem deres deltidsnorm og fuldtidsnormen."

Forskelsbehandlingsforbuddet gælder også ved frivilligt (ikke-pålagt) merarbejde samt ved honorering i form af afspadsering. Virkning: fra **1. januar 2001** for KL/RLTN, fra **20. januar 2000** for staten.

Disse kendelser illustrerer, at faglig voldgift – via overenskomstparternes implementeringsaftaler – fungerer som det forum, hvor EU-rettens krav gennemtvinges i det danske overenskomsts system, potentielt med tilbagevirkende kraft over årtier.

PRAKSIS	Arbejdsretten · Deltidsansattes ret til overarbejdsbetaling: Industriens overenskomster i strid med EU-ret efter Lufthansa- og Dialyse-dommene	04.02.2026
	Arbejdsretten · Overenskomststridig forskelsbehandling af deltidsansatte: Krav om overtidstillæg ved arbejde op til fuldtidsnormen	04.02.2026

Overenskomstintegrerede offentligretlige regler og fagretlig håndhævelse

Overenskomstbestemmelser, der integrerer offentligretlige regler i overenskomsten, kan håndhæves fagretligt **uden forudgående myndighedsafgørelse**. Det fastslog opmændene i [FV 2019.0145](#) (Maleroverenskomsten).

Opmændene – tre højesteretsdommere, heriblandt Oliver Talevski som formand – fastslog, at Maleroverenskomstens § 10, stk. 2, der bestemmer at parterne "nøje [skal] følge alle givne sikkerheds- og velfærdsbestemmelser", indebærer en **kontraktlig integration** af de offentligretlige regler. Dette er ikke en delegation af Arbejdstilsynets kompetence, men en **parallel håndhævelse**:

- Arbejdstilsynets beføjelser består fuldt uberørte ved siden af den fagretlige håndhævelse
- Parternes historiske praksis siden 1973 bekræfter, at hundredvis af sager er behandlet og forligt uden myndighedens mellemkomst
- Begrænsninger i adgangen til det fagretlige system kræver klar hjemmel i overenskomsten

Kendelsen understøttes af Malerforbundets kongresberetning fra 1974:

"Det ligger derfor klart, at misligheder af enhver art inden for området kan behandles fagretsligt således at vi selv får hånd i hank med disse spørgsmål og ikke behøver at afvente en løsning fra de offentlige myndigheder."

Denne praksis er af betydning for alle overenskomster, der integrerer offentligretlige standarder (arbejdsmiljø, ligebehandling mv.) som overenskomstbestemmelser.

PRAKSIS	Arbejdsretten · Krav om forudgående afgørelse fra Arbejdstilsynet ved brud på maleroverenskomstens arbejdsmiljøregler	01.07.2020
---------	--	------------

Sammenfatning af praksis og centrale tendenser

Praksis fra faglig voldgift tegner et billede af et modent og effektivt tvistløsningssystem med flere markante tendenser:

- **Ordlydsfortolkning med korrektiv:** Opmanden tager udgangspunkt i overenskomstens ordlyd, men inddrager forhandlingsforløb, parternes praksis og formål. Klare definitioner – som implementeringsaftalen

om vikarprotokollatet – respekteres strengt, og en ændring af fastslået retsstilling kræver tungtvejende beviser.

- **Præklusive frister:** Procesfrister for begæring af faglig voldgift behandles som søgsmålsfrister, hvis overskridelse som altovervejende hovedregel afskærer sagens videreførelse. Højesteret har bekræftet, at overenskomstmæssige reklamationsfrister gælder som materielle betingelser, uanset om sagen forfølges fagretligt eller ved domstolene.
- **Bodsudmåling:** Differenceprincippet er det bærende princip for bodsudmåling, men det konkrete niveau afhænger af formildende omstændigheder (fortolkningstvivl, medarbejdernes egen interesse, langstrakt sagsbehandling) og kan fraviges, når underentreprenørerne selv er overenskomstdækkede.
- **Hovedentreprenørhæftelse:** Hovedentreprenører har en aktiv sikringspligt over for underentreprenørers overenskomstefterlevelse, og uægte underentrepriser gennemskæres med bodsansvar.
- **EU-rettens gennemslagskraft:** Faglig voldgift har vist sig som det forum, hvor EU-rettens krav gennemtvinges i overenskomstsyste-met. Deltidsdirektivets krav om ligebehandling har tilsidesat årtiers dansk overenskomstpraksis med tilbagevirkende kraft til direktivets implementering.
- **Opmandens rolle:** Når de partsudpegede medlemmer ikke kan opnå flertal, træffer opmanden – typisk en højesteretsdommer – afgørelsen alene. Denne mekanisme sikrer, at selv komplekse fortolkningstvister afgøres med autoritet og konsistens.

LOV

[Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 21](#)
[Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 28, stk. 1](#)

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12	stk. 7	Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 21
Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 22		Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 27
Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 28		Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 32

MATERIALE Citerede afgørelser

24 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

2

26.05.2021	Betydningen af overenskomstmæssige frister ved sagsanlæg om godtgørelse for usaglig opsigelse ved de almindelige domstole	bs-27911-2020-hjr
24.05.2012	Højesterets afgørelse om domstolenes kompetence i tvister om arbejdsmiljørepræsentan- ters beskyttelse uden overenskomst	217-2011

ARBEJDSRETEN · SPECIALRET

22

23.03.2026	Frivilligt merarbejde aflønnes uden overtidstillæg – fællesoverenskomst § 6 og § 7 afgrænset ved pålæg	FV2025-817
04.02.2026	Deltidsansattes ret til overarbejdsbetaling: Industriens overenskomster i strid med EU-ret efter Lufthansa- og Dialyse-dommene	FV2025-528
04.02.2026	Overenskomststridig forskelsbehandling af deltidsansatte: Krav om overtidstillæg ved arbejde op til fuldtidsnormen	FV2025-795
09.12.2025	Fortolkning af kritikfrist i Elektrikeroverenskomsten vedrørende modregning af for meget udbetalt løn (Condictio indebiti)	FV2025-1572
02.12.2025	Afskæring fra Faglig Voldgift ved Overskridelse af 14-dagesfrist for begæring i Kantineoverenskomsten	FV2025-1508
25.08.2025	Differencekrav mod konkursramt entreprenørselskab: Overtrædelse af Bygningsoverenskomst ved uretmæssig anvendelse af varierende arbejdstid	2025-200
26.05.2025	Eurodan-Huse idømt bod for manglende sikring af underentreprenørers overenskomstefterlevelse (§ 9 fortolkning)	2024-333 og 2024-1092
23.09.2024	Bodskrav mod A for omgåelse af mureroverenskomsten via uægte underentreprise	2022-668
11.01.2024	Akkordtakstbrud i Jordbrugsoverenskomsten 2015-2018: Greenpeas Enterprise ApS idømt bod for underbetaling	2022-740
18.02.2022	Kendelse om fortolkning af særbestemmelse om personlig løn og forbud mod modregning af lønstigninger i virksomhedstillæg	FV2020-1012
01.07.2020	Krav om forudgående afgørelse fra Arbejdstilsynet ved brud på maleroverenskomstens arbejdsmiljøregler	FV 2019.0145
11.02.2020	Millionbod til Adecco: Overenskomstbrud vedrørende tillægsbetaling på Metro-projektet	FV2018.0125
07.08.2019	Fortolkning af Industriens Overenskomsts vikarprotokollat: Krav om at virksomheden er et egentligt vikarbureau (FV 2018.0172)	FV 2018.0172
10.05.2019	Kompetencestrid om udenlandsk arbejdskraft: Arbejdsretten kontra faglig voldgift	AR 2018.0680
04.07.2018	Oplysningspligt om overenskomstforhold i entrepriseforhold hos HedeDanmark	FV 2017.0107
09.05.2018	Hjemmel til prøvelse af afskedigelsers rimelighed og udmåling af godtgørelse i skorstensfejeroverenskomsten	FV2018.0007
12.09.2017	Rækkevidde af vikarprotokollat ved udlån af medarbejdere mellem virksomheder	FV 2017.0039
30.05.2017	Bod for overskridelse af frist for svarskrift i faglig voldgiftssag	AR2016.0083
13.06.2014	Ulovlig konflikt: 3F's krav om indbetaling til egen feriekasse over for uorganiseret virksomhed var usagligt	AR2013.0681
17.12.2012	Voldgiftsrettens kompetence: Afvisning af fortolkningstvist om Hovedaftalens 'to-skuds-regel' (§ 8, stk. 4)	FV2012.0103
18.05.2011	Afskedigelsesnævnet: Saglighed af masseafskedigelser ved arbejdsmangel og hensyn til medarbejdere med over 25 års anciennitet	20110397

18.10.2010	Opmandskendelse om lærlinges betalingspligt for udleveret værktøj efter ophør af uddannelsesaftale	FV2010.0197
------------	--	-------------
