



Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Jens Henrik Thulesen Dahl (DD)
Jens.Henrik.Thulesen.Dahl@ft.dk

Beskæftigelsesministeren

Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2023 - 6512
30. november 2023

Folketingets Europaudvalg har i brev af 26. september 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 149 (alm. del) som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Jens Henrik Thulesen Dahl (DD).

Spørgsmål nr. 149:

”Ministeren bedes redegøre for, om der findes EU-regler, f.eks. direktiv om deltidsarbejde, arbejdstidsdirektivet eller lignende, der er til hinder for, at man i Danmark gennem belønning, forbedrede vilkår i ansættelsen og lignende kan få deltidsansatte op på fuldtid. I bekræftende fald bedes der nærmere redegjort for, hvordan EU-reglerne lægger begrænsninger i forhold til det danske arbejdsmarked samt for de muligheder, der måtte ligge i EU-reglerne for at få deltidsansatte op på fuld tid.

Endeligt svar:

Jeg kan oplyse, at det i forhold til deltidsansættelser er særligt relevant at være opmærksom på deltidsdirektivet (Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS).

Deltidsdirektivet regulerer bl.a. forskelsbehandling mellem deltids- og fuldtidsansatte. Det følger af deltidsdirektivet, at en deltidsansat ikke må behandles på en mindre gunstig måde end en sammenlignelig fuldtidsansat, udelukkende fordi vedkommende arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet. I så fald skal tiltaget opfylde et reelt behov, forfølge et sagligt formål, være egnet til at nå det pågældende formål og være nødvendigt (proportionalitet).

Det er en konkret vurdering, om et tiltag indebærer forskelsbehandling, og om det i så fald kan begrundes objektivt og dermed er i overensstemmelse med deltidsdirektivet.

EU-Domstolen har i en række sager forholdt sig til deltidsdirektivet, og senest i en dom af 19. oktober 2023 (C-660/20 – Lufthansa CityLine). EU-Domstolen konkluderede i den konkrete sag, at en deltidsansat pilot var udsat for forskelsbehandling i forhold til honorering af flyvetjenestetid, uden at dette var objektivt begrundet.

Har et tiltag den konsekvens, at kvinder stilles særligt ufordelagtigt i forhold til mænd, er det relevant at overveje ligebehandlingsdirektivet (Europa-Parlamentets

og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning). Det skyldes, at kvinder udgør en større andel af deltidsansatte end mænd. På samme måde som i forhold til deltidsdirektivet vil tiltag, som medfører indirekte forskelsbehandling mellem mænd og kvinder, være i overensstemmelse med ligebehandlingsdirektivet, hvis tiltaget er objektivt begrundet.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen