

## NOTAT

# Notat til Folketingets Europaudvalg og Beskæftigelsesudvalg om afgivelse af indlæg i EU-Domstolens præjudicielle sager C-184/22 og C-185/22, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation

5. juli 2022

J.nr. 2022 - 5201

CAJ

---

### Indledende bemærkninger

En tysk domstol har anmodet EU-Domstolen om at besvare fem præjudicielle spørgsmål om, hvorvidt det udgør ulovlig forskelsbehandling efter artikel 157 TEUF (ligeløn), direktiv 2006/54/EF (ligebehandling af kvinder og mænd) og/eller direktiv 97/81/EF (deltidsdirektivet), når en regel i en national kollektiv overenskomst indebærer, at en deltidsansat først får ret til overtidstillæg, når den normale arbejdstid for en fuldtidsstilling overskrides.

Det er Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at EU-Domstolens retspraksis allerede indeholder holdepunkter for en besvarelse af spørgsmålene. Der bør dog afgives indlæg i sagen for at argumentere for, at EU-Domstolen bekræfter sin praksis, idet en ændret praksis vil kunne have store konsekvenser, som uddybet nærmere nedenfor.

### Sagens faktiske omstændigheder

Hovedsagen angår en tvist mellem IK (sagsøger) og KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. Sagsøger er deltidsansat plejer hos sagsøger, idet hendes arbejdstid er på 40 pct. af den almindelige ugentlige arbejdstid for en fuldtidsansat i virksomheden. Sagsøger har i sagen for den tyske domstol nedlagt påstand om, at hun skal godtgøres for overarbejde ud over den aftalte arbejdstid, og hun har til støtte herfor gjort gældende, at hun bliver udsat for ulovlig forskelsbehandling som deltidsansat, og at hun er udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

På den baggrund har den forelæggende ret stillet fem præjudicielle spørgsmål til EU-Domstolen. Den forelæggende ret spørger først og fremmest, om nationale overenskomstmæssige bestemmelser, hvorefter der kun betales overtidstillæg for arbejdstimer, der præsteres ud over den normale arbejdstid for en fuldtidsansat, indeholder en forskelsbehandling mellem fuldtids- og deltidsansatte ifølge EU-retten.<sup>1</sup> Derudover spørger den forelæggende ret nærmere til forståelsen af begreberne forskelsbehandling, legitimt formål og saglig begrundelse.

---

<sup>1</sup> Nærmere bestemt artikel 157 TEUF, artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 4, 1. pkt., i direktiv 2006/54/EF og § 4, nr. 1, i rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indeholdt i bilaget til direktiv 97/81/EF.

I forhold til sag C-185/22 er det oplyst, at de faktiske omstændigheder og præmisserne i det væsentlige svarer til sag C-184/22 og de præjudicielle spørgsmål er de samme i de to sager.

### **Beskæftigelsesministeriets interesse i sagen**

På det danske arbejdsmarked aftales overarbejdsbetaling, herunder hvornår deltidsansatte modtager overtidstillæg for timer ud over den aftalte arbejdstid, i kollektive overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter. Det er udbredt i danske kollektive overenskomster, at deltidsansatte først får overtidstillæg, når de arbejder over normen for fuldtidsansatte. Der findes dog også eksempler på, at deltidsansatte modtager overtidstillæg, før fuldtidsnormen er nået.

I lyset af rekrutteringssituationen i den offentlige sektor er arbejdsmarkedets parter optaget af at skabe gode incitament for fuldtidsbeskæftigelse. Det er desuden regeringens overbevisning, at arbejdsmarkedets parter bør have den maksimale fleksibilitet i forhold til at aftale lønvilkår i de kollektive overenskomster.

Sagen rejser efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse spørgsmål om arbejdsmarkedets parter autonomi i relation til, hvordan lønvilkår reguleres i kollektive overenskomster. En ændring af EU-Domstolens praksis vil indebære en ændret forudsætning for overenskomstparterne, der har indrettet sig på en bestemt opfattelse af retstillingen.

Et krav om, at en deltidsansats arbejde ud over den individuelle normtid skal udløse samme overtidstillæg som en fuldtidsansats overarbejde, vil endvidere alt andet lige medføre flere omkostninger for arbejdsgivere, og det vil gøre deltidsarbejde mere attraktivt. Det vil kunne medføre nogle adfærdsændringer på arbejdsmarkedet, som det er vanskeligt at forudsige og dermed at skønne konsekvenserne af.

EU-Domstolen har udtalt sig om overtidstillæg for deltidsansatte i tre sager. De blev ikke afgjort med inddragelse af deltidsdirektivet, idet deltidsdirektivet ikke var vedtaget, henholdsvis ikke fandt anvendelse i de to første sager, mens det i den tredje sag synes at være situationen, at deltidsdirektivet ikke var gennemført endnu i tysk ret.<sup>2</sup> I sagerne var det derfor spørgsmålet, om en evt. forskelsbehandling af deltidsansatte også udgjorde indirekte forskelsbehandling på baggrund af køn.

I de forenede sager C-399/92 m.fl., Helmig, var problemstillingen, at deltidsansatte først fik overtidstillæg, når de arbejdede mere end fuldtidsnormen. EU-Domstolen fastslog, at der ikke var tale om forskelsbehandling af deltidsansatte, eftersom deltidsansatte arbejdstagere i et sådant tilfælde i forhold til den effektive arbejdstid modtog den samme samlede løn som de fuldtidsansatte. Domstolen nævnte som eksempel en deltidsansat, som i henhold til sin ansættelseskontrakt har en arbejdstid på 18 timer. Hvis en sådan arbejdstager arbejder 19 timer, vil han eller hun

---

<sup>2</sup>Den faktiske situation i Voss vedrørte perioden fra d. 11. januar til den 23. maj 2000. Implementeringsfristen for direktivet var 20. januar 2000. Den gældende tyske lov om deltidsarbejde trådte i kraft d. 1. januar 2001.

modtage den samme samlede løn, som en fuldtidsansat oppebærer for 19 timers arbejde. Følgelig nåede Domstolen frem til, at ligelønsprincippet ikke var tilsidesat.

I sag C-285/02, Elsner-Lakeberg, var omstændighederne anderledes, idet såvel fuldtidsansatte som deltidsansatte ikke havde ret til løn for de første 3 overarbejdstimer. Domstolens fandt, at der forelå forskelsbehandling af deltidsansatte, og den henviste til, at 3 overarbejdstimer udgør en større belastning for en deltidsansat end for en fuldtidsansat. Begrundelsen kunne umiddelbart læses som en ændring af praksis.

I den efterfølgende sag C-300/06, Voss, præciserede EU-Domstolen imidlertid begrundelsen for resultatet i Elsner-Lakeberg. Den henviste til, at den deltidsansatte kun fik løn for 15 timers undervisning, selv om hun havde arbejdet 17,5 timer. Hvis en fuldtidsansat lærer derimod underviste i 17,5 timer, ville denne lærer modtage løn for 17,5 timers undervisning. Begrundelsen for forskelsbehandlingen i Elsner-Lakeberg var derfor, at de deltidsansatte i forhold til den effektive arbejdstid blev dårligere aflønnet end fuldtidsansatte. Denne begrundelse harmonerer med resultatet i Helmig-sagen.

Ifølge Beskæftigelsesministeriet er der således en klar praksis om, at hvis den deltidsansatte og den fuldtidsansatte får den samme løn for det samme antal arbejdstimer er der ikke tale om forskelsbehandling af den deltidsansatte. Den uklarhed, som dommen i Elsner-Lakeberg kunne give anledning til, er således ikke aktuel efter dommen i Voss-sagen.

Selvom dommene ikke vedrørte deltidsdirektivet, må vurderingen efter regeringens opfattelse også gælde i henhold til deltidsdirektivet, da Domstolens udtalelser om forholdet mellem aflønning af fuldtidsansatte og deltidsansatte må kunne anvendes generelt.

På den baggrund afgiver regeringen indlæg i sagen og vil i overensstemmelse med det ovenfor anførte argumentere for, at der ikke er tale om forskelsbehandling efter deltidsdirektivet, når deltidsansatte først får overtidstillæg ved arbejde udført over normen for fuldtidsansatte. Det er således heller ikke tale om indirekte forskelsbehandling på baggrund af køn.