

## NOTAT

# Notat til Folketingets Europaudvalg og Beskæftigelsesudvalg om afgivelse af indlæg i EU-Domstolens præjudicielle sag C-660/20, MK mod Lufthansa CityLine GmbH

7. juli 2022

J.nr. 2022 - 5201

CAJ

### Indledende bemærkninger

En tysk domstol (Bundesarbeitsgericht, forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) har anmodet EU-Domstolen om at besvare to præjudicielle spørgsmål om, hvorvidt det udgør ulovlig forskelsbehandling efter 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, og regeringen afgav ikke skriftligt indlæg i sagen. Der er nu indkaldt til mundtlig forhandling i sagen og på baggrund af de skriftlige indlæg, finder regeringen det relevant at afgive indlæg i sagen med henblik på at argumentere for, at EU-Domstolen bør bekræfte sin praksis, idet en ændret praksis vil kunne have store konsekvenser. Det bemærkes, at regeringen ligeledes netop har valgt at afgive indlæg i sagerne C-184/22 og C-185/22 om en tilsvarende problemstilling.

### Sagens faktiske omstændigheder

Hovedsagen angår en tvist mellem MK (sagsøger) og Lufthansa CityLine GmbH (sagsøgte). Sagsøger er deltidsansat pilot hos sagsøgte, idet sagsøgers arbejdstid er på 90 pct. af den almindelige ugentlige arbejdstid for en fuldtidsansat i virksomheden. Sagsøger har i sagen for den tyske domstol nedlagt påstand om godtgørelse for overarbejde ud over den aftalte arbejdstid, idet manglende udbetaling heraf udgør ulovlig forskelsbehandling af vedkommende som deltidsansat.

På den baggrund har den forelæggende ret stillet følgende præjudicielle spørgsmål:

1. Behandler en national lovgivning deltidsansatte på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte som omhandlet i § 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde, som er indeholdt i bilaget til direktiv 97/81/EF, når den tillader, at retten til et supplerende vederlag for deltids- og fuldtidsansatte på ensartet vis afhænger af, at der sker en overskridelse af det samme antal arbejdstimer, og dermed giver mulighed for, at der tages udgangspunkt i det samlede vederlag og ikke i lønelementet i det supplerende vederlag?
2. Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende: Er en national lovgivning, som giver mulighed for at lade retten til et supplerende vederlag være afhængig af, at deltids- og fuldtidsansatte på ensartet vis har overskredet det samme antal arbejdstimer, i overensstemmelse med § 4, stk. 1, og med

princippet om pro rata temporis i § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, som er indeholdt i bilaget til direktiv 97/81/EF, når formålet med det supplerende vederlag er at kompensere for en særlig arbejdsbyrde?

### **Beskæftigelsesministeriets interesse i sagen**

I Danmark 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.

Dansk praksis er efter Beskæftigelsesministeriets opfattelse i overensstemmelse med en klar praksis fra EU-Domstolen, hvorefter der ikke er tale om forskelsbehandling af deltidsansatte, hvis den deltidsansatte og den fuldtidsansatte – som i den konkrete sag – får den samme løn for det samme antal arbejdstimer. Derudover finder Beskæftigelsesministeriet det afgørende, at arbejdsmarkedets parter også fremadrettet har den maksimale fleksibilitet i forhold til at aftale lønvilkår i de kollektive overenskomster, hvilket er et centralt element i den danske arbejdsmarkedsmodel.

Parallelt med nærværende sag er der forelagt to nye sager for EU-Domstolen med en lignende problemstilling, som regeringen har valgt at afgive indlæg i, jf. notat om indlæg i sagerne C-184/22 og C-185/22 (EUV Alm. del – bilag 644). Som beskrevet i det notat, har Domstolen afsagt tre centrale domme vedrørende problemstillingen. I den forbindelse er det Beskæftigelsesministeriets klare vurdering, at den seneste af de tre domme, C-300/06, Voss, bekræfter resultatet i den første af dommene, jf. de forenede sager C-399/92 m.fl., Helmig, hvorefter samme løn for samme antal timer ikke udgør forskelsbehandling af deltidsansatte. Den tvivl, der kunne opstå efter den mellemliggende sag, C-285/02, Elsner-Lakeberg, foreligger dermed ikke efter dommen i Voss-sagen. Som også nævnt i notat vedr. sagerne C-184/22 og C-185/22 omhandlede de tre sager indirekte forskelsbehandling på baggrund af køn, da deltidsdirektivet ikke fandt anvendelse i de tre sager. 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 ønsker regeringen at afgive indlæg i sagen og i overensstemmelse med det ovenfor anførte argumentere for, at dommene i Elsner-Lakeberg og Voss-sagen ikke udgør en praksisændring i forhold til Helmig-sagen, samt at denne praksis kan finde direkte anvendelse på vurderingen efter deltidsdirektivet.