

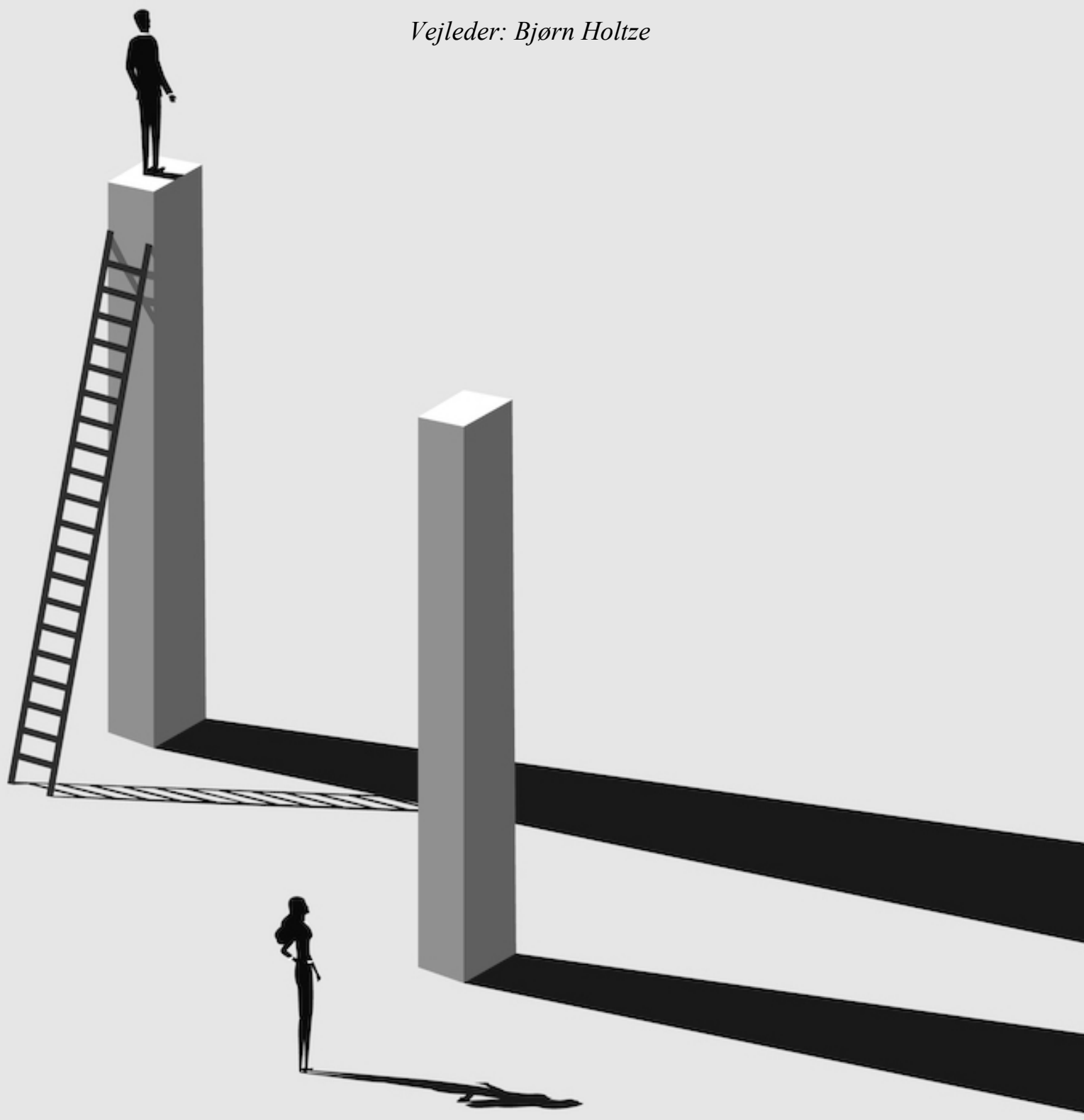
FORSKELSBEHANDLING AF DELTIDSANSATTE

Kandidatspeciale

Af Laura Eske Rasmussen

Studienummer: 20193785

Vejleder: Bjørn Holtze



Abstract

In 1997, Europe's central social partners adopted the Framework Agreement on Part-Time Work, formalized through Directive 97/81/EC of 15 December 1997. Its primary objective is to ensure equal treatment for part-time workers by prohibiting discrimination based on working time. The Framework Agreement also aims to promote the voluntary uptake of part-time work. The Framework Agreement forms the legal basis for the adoption of the Part-Time Work Directive across the Europe Union. In Denmark, the Directive was implemented through the national Part-Time Work Act.

The concept of employment as introduced in both the Directive and the Act, significantly influences when and how part-time work arrangements can be agreed upon between employers and employees. As a result, part-time work is framed as an employee choice rather than a condition unilaterally imposed by the employer. However, the Act does not prohibit employers from advertising vacancies for part-time positions. Employers may lawfully hire part-time workers and adjust working hours, provided such adjustments serve operational needs and do not constitute unlawful discrimination. The primary purpose of the Act is to prevent part-time employees from being treated less favorably than comparable full-time employees.

Following the implementation of both the Directive and the Act, part-time workers have partly achieved better protection against discrimination. Anti-discrimination principles are also enshrined in the Discrimination Act and the Equal Treatment Act. However, these laws address employees generally and do not explicitly reference part-time workers. These prohibitions have been extended to part-time workers, though with minimal specific adaptation. Importantly, part-time employees are legally entitled to request reduced hours or decline an employer's request to work part-time, without facing dismissal. Nevertheless, it remains debatable whether these rights constitute groundbreaking protections specifically for part-time employees.

Member States retain discretion to define key terms within the Framework Agreement, such as *worker* and *comparable employee*. Such definitions must, however, align with the overarching objectives and principles of the Framework Agreement, particularly the prohibition of discrimination.

The principle of proportional remuneration, or *pro rata temporis*, is applied when appropriate. For example, part-time employees working 15 hours per week should not receive the same pension contributions as a full-time employee. However, there are still instances of discrimination, particularly regarding the right of part-time workers to receive overtime pay. Case law generally requires that part-time employees work full-time hours before becoming eligible for such supplements, which arguably imposes a disproportionate burden and may constitute indirect discrimination. Therefore, it can be argued that the principle of *pro rata temporis* should be applied more broadly across all aspects of the employment relationship and not only when deemed appropriate.

The concept of objective justification remains open to interpretation. Nevertheless, case law has helped define the types of circumstances that may legitimize differential treatment. Such conditions may include operational needs, hygiene standards, or language proficiency requirements. Crucially, the burden of proof lies with the employer. Nonetheless, case law has established a three-part test: the condition must serve a real and objective need, be suitable for achieving the employer's purpose, and be proportionate to that goal.

Indholdsfortegnelse

Abstract

Kapitel 1: Emne, afgrænsning og metode.....	3
1.1. Indledning.....	3
1.2. Begrundelse for valg af emne.....	5
1.3. Problemformulering.....	6
1.4. Metode- og kildeafsnit.....	7
1.5. Redegørelse for specialets opbygning	9
Kapitel 2: Generelt om deltid.....	10
2.1. Definition af deltid	10
2.2. Sammenlignelig ansat.....	11
2.3. Rettigheder som deltid	14
2.4. Objektive forhold	16
Kapitel 3: Retsgrundlaget.....	22
3.1. Rammeaftalen om deltidsarbejde	22
3.2. Deltidsdirektivet.....	24
3.3. Deltidsloven.....	27
3.4. Kollektive overenskomster	28
3.5. Individuelle aftaler.....	29
Kapitel 4: Friheden til at aftale deltid	30
4.1. Hovedregel: Aftalefrihed	30
4.2. Begrænsninger af aftalefriheden.....	31
4.2.1. Ikrafttrædelse	31
4.2.2. 15-timers reglen	31
4.2.3. Kun under løbende ansættelse	32
4.2.4. Hindringer og begrænsninger.....	33
Kapitel 5: Retsvirkning af aftale om deltid.....	35
5.1. Aftalens gyldighed.....	35
Kapitel 6: Forskelsbehandling af deltidsansatte under løbende ansættelse	36
6.1. Særligt vedrørende løn.....	36
6.2. Særligt vedrørende overarbejdstillæg	38
6.3. Særligt vedrørende pension	43

6.3.1. Beregning af anciennitet.....	45
Kapitel 7: Generelt om afskedigelse	47
7.1. Afskedigelse på baggrund af anmodning om deltid	48
7.2. Tvistløsning	50
7.3. Godtgørelse for usaglig afskedigelse.....	50
Kapitel 8: Diskussion	53
8.1. Princippet om pro rata temporis.....	53
8.2. Hvorvidt deltidsansatte har opnået bedre beskyttelse mod forskelsbehandling	56
8.3. Objektive forhold	58
8.3.1. Arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse og omplacering	59
8.4. Den såkaldte frihedspakkes brud med de kollektive overenskomster	61
8.5. Præjudikatværdi	64
Kapitel 9: Sammenfatning.....	66
Bilag	71
Litteraturliste.....	72

Kapitel 1: Emne, afgrænsning og metode

1.1. Indledning

Før i tiden var det primært kvinder, som udgjorde størstedelen af de deltidsbeskæftigede arbejdstagere på arbejdsmarkedet, fordi kønsrollerne så anderledes ud i datidens samfund. I dag er virkeligheden en anden, og der er sket en markant udvikling og tilgang i antallet af deltidsbeskæftigede arbejdstagere – både blandt mænd og kvinder.

I takt med samfundets og individets udvikling er det blevet mere attraktivt at arbejde på deltid. En Arbejdskraftundersøgelse fra Danmarks Statistisk for fjerde kvartal i 2022¹ viser, at omkring 775.000 personer mellem 15-74 år på daværende tidspunkt arbejdede på deltid. Undersøgelsen er udarbejdet på baggrund af interviews med omkring 18.000 personer i alderen 15-89 år. Af undersøgelsen fremgår det, at det er det højeste niveau, der er målt i undersøgelsen indtil 2022. Det faktum, at omkring 775.000 personer i 2022 arbejdede på deltid, medførte også et fald på omkring 29.000 personer, som arbejdede på fuldtid. Undersøgelsen viser, at der siden 2020 har været en stigning i antallet af deltidsbeskæftigede, særligt i blandt den yngre og ældre del af befolkningen. Særligt den yngre del af befolkningen arbejder deltid, fordi deres primære beskæftigelse er at varetage deres uddannelse. Undersøgelsen viser, at der i 2022 skete en stigning på 9 pct. af personer mellem 15-24 år, som arbejder deltid. Af undersøgelsen kan det udledes, at stigningen svarer til, at omkring hver fjerde arbejdstager arbejder på deltid. Siden Arbejdskraftundersøgelsen i 2022 er antallet af deltidsbeskæftigede steget år efter år. Professor og økonom Nina Smith har udtalt², at deltidsbeskæftigelse er en tendens, som bliver mere og mere udbredt både i Danmark, men også i udlandet. Hun forklarer yderligere, at i takt med, at befolkningen bliver mere velhavende, vokser ønsket og behovet for mere fritid. Dette kan deltidsarbejde bidrage med.

Deltidsansatte har ikke altid haft samme rettigheder som fuldtidsansatte. De første skridt mod bedre vilkår for deltidsansatte blev taget i 1997, hvor Rådet for den Europæiske Union (herefter omtalt "Rådet") sammen med de europæiske arbejdsmarkedsparter indgik en rammeaftale om deltidsarbejde³. Denne rammeaftale blev senere grundlaget for implementeringen af

¹ Danmarks Statistik. (2022). *Arbejdskraftundersøgelsen (kvt.) 4. kv. 2022*

² Ritzau. (2024, 21. juli). Flere arbejder deltid trods debat om arbejdstid.

³ Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde.

deltidsdirektivet⁴. Efterfølgende har medlemsstaterne haft til opgave at implementere direktivets bestemmelser i national lovgivning, hvorfor Danmark i 2002 fik indført deltidsloven⁵.

⁴ Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde.

⁵ Deltidsloven, LBKG nr. 1142 af 14/09/2018

1.2. Begrundelse for valg af emne

Nærværende speciale omhandler forskelsbehandling af deltidsansatte. Emnet er valgt på baggrund af problemstillingens begrænsede behandling. Der gælder et generelt forbud mod forskelsbehandling af arbejdstagere. Forbuddet gælder både ved og under ansættelsen, ved forfremmelser, afskedigelse m.m. Det generelle forbud fremgår blandt af Chartret om grundlæggende rettigheder og forskelsbehandlingsloven. Indtil 2002 fandtes ikke bestemmelser i national lovgivning, som specielt regulerede ansættelsesformen deltid.

Derudover har samfundet den seneste årrække været i markant udvikling, særligt på arbejdsmarkedet. Dette har medført, at der er sket en nedgang i antallet af fuldtidsansatte, og dermed en stigning i antallet af deltidsansatte.

Både deltidsdirektivet og deltidsloven definerer begrebet *deltidsansat*. På trods heraf findes deltidsansatte i adskillige afskygninger. Deltidsansatte kan både være studerende, som sideløbende med deres uddannelse har et arbejde. Det kan også være ældre mennesker, som eksempelvis ikke er klar til at lægge arbejdshandskerne fra sig. Det kan eksempelvis også være personer, der ikke kan varetage et fuldtidsarbejde som følge af fysiske udfordringer eller nedsat funktionsniveau. Deltidsansættelse er en form for beskæftigelse, som kan tilgodese alle arbejdstagere. Deltidsarbejde er derfor en måde, hvorpå man ikke udelukker enkeltpersoner fra at være beskæftiget. Uanset alder, funktionsdygtighed eller andre faktorer som kunne have betydning, er det essentielt, at alle har mulighed for adgangen til beskæftigelse.

Der kan foreligge forskelsbehandling, og dette kan have afgørende betydning for den enkelte arbejdstager, eksempelvis hvis der er økonomisk ulighed baseret på usaglige forhold. Økonomisk ulighed kan komme til udtryk på adskillige måder, herunder retten til overarbejdstillæg eller beregning af pensionsbidrag.

1.3. Problemformulering

Specialet vil i sin helhed undersøge deltidsansattes rettigheder, og hvordan disse beskyttes mod forskelsbehandling.

Problemformuleringen vil herved have følgende ordlyd.

“Hvordan beskytter dansk lovgivning og EU-ret deltidsansatte mod forskelsbehandling, og hvilke rettigheder sikrer lovgivningen denne gruppe arbejdstagere?”

1.4. Metode- og kildeafsnit

Dette speciale anvender den retsdogmatiske metode til at undersøge og besvare ovenstående problemformulering. Denne metode har til formål at beskrive, fortolke og systematisere gældende ret, også kendt som *de lege lata*⁶. Specialet vil derfor klarlægge retsstillingen vedrørende forskelsbehandling af deltidsansatte.

En væsentlig del af analysen af *de lege lata* omfatter brugen af retskilder. I dansk ret opereres der med et hierarki af disse, hvor love, retspraksis, sædvane og forholdets natur udgør de primære kilder⁷. Specialet tager afsæt i deltidsloven samt anden relevant regulering, herunder kollektive overenskomsters betydning. Derudover vil specialet også inddrage relevant EU-lovgivning med betydning for fortolkning af deltidsloven, herunder rammeaftalen om deltid, der har dannet grundlaget for deltidstidsdirektivet.

Først og fremmest vil specialet redegøre for anvendelsesområdet for deltidstidsdirektivet samt deltidsloven. Derudover vil der foretages adskillige definitioner af relevante begreber, som har afgørende betydning for forståelse af deltidsansatte og deres beskyttelse mod forskelsbehandling.

For at forstå deltidsansattes rettigheder, vil forarbejderne til lovene, herunder forarbejder til deltidsloven, blive behandlet. Det er essentielt at pointere, at lovforarbejder ikke anses for en retskilde, men blot bidrager til forståelsen af den pågældende lov⁸.

Specialet vil anvende ordlydsfortolkning af omtalte bestemmelser samt subjektiv fortolkning. Ordlydsfortolkning tager udgangspunkt i bestemmelsens ordlyd og forståelsen heraf. Den subjektive fortolkning tager udgangspunkt i hensigten med de fortolkede regler⁹. Særligt vil sidstnævnte fortolkningsmetode anvendes ved undersøgelsen af forarbejder. Yderligere vil specialet anvende direktivkonform fortolkning, hvorefter national ret fortolkes i overensstemmelse med eksempelvis deltidstidsdirektivets formål¹⁰.

⁶ Munk-Hansen, C. (2017). *Den juridiske løsning: Introduktion til den juridiske metode*. 1. udgave, 2. oplag. Jurist- og økonomforbundets forlag. Side 11.

⁷ Munk-Hansen, C. (2017). *Den juridiske løsning: Introduktion til den juridiske metode*. 1. udgave, 2. oplag. Jurist- og økonomforbundets forlag. Side 17.

⁸ Munk-Hansen, C. (2017). *Den juridiske løsning: Introduktion til den juridiske metode*. 1. udgave, 2. oplag. Jurist- og økonomforbundets forlag. Side 293.

⁹ Munk-Hansen, C. (2018). *Retsvidenskabsteori*. 2. udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. Side 299.

¹⁰ Munk-Hansen, C. (2017). *Den juridiske løsning: Introduktion til den juridiske metode*. 1. udgave, 2. oplag. Jurist- og økonomforbundets forlag. Side 48.

Dernæst foretages der analyser af dansk og international retspraksis. Dette skal være med til at identificere, hvordan forskelsbehandling af deltidsansatte behandles i praksis. Analyserne vil udgøre en betydelig del af specialet, hvor retspraksis fra forskellige instanser vil blive inddraget. Ved at inddrage retspraksis bliver området ikke blot behandlet, men nogle af dommene kan også være med til at skabe værdi for fremtidige situationer, også kaldet at disse får præjudikatværdi¹¹. Særligt har C-660/20, (også kaldet “Lufthansa-sagen”), haft betydning, idet EU-Domstolen fastslog, at deltidsansatte har samme ret til optjening af overarbejdstillæg som fuldtidsansatte – og på tilsvarende måde i forhold til vilkår, uanset omfanget af præsteret arbejde.

Endelig vil specialet også forsøge at identificere og diskutere mulige fremtidige ændringer inden for området, kendt som *de lege ferenda*. Et godt eksempel herpå er C-660/20, som for nylig er afsagt og som bryder med tidligere afsagt praksis på området.

¹¹ Munk-Hansen, C. (2018). *Retsvidenskabsteori*. 2. udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. Side 321.

1.5. Redegørelse for specialets opbygning

Nærværende speciale er struktureret således, at der først og fremmest foretages en definition af begreberne *arbejdstager*, *sammenlignelig ansat* og *deltidsansat*, samt hvilke rettigheder deltidsansatte har. Samtidig vil specialet afgrænse, hvad et objektivt forhold er, som kan legitimere forskelsbehandling.

For at sikre en forståelse af specialets indhold og behandling af retspraksis, er det nødvendigt at definere centrale begreber. Specialet vil eksempelvis afgrænse, hvad der kendetegner en arbejdstager, deltidsansat samt sammenlignelig ansat, før det retlige grundlag behandles. Efterfølgende vil specialet afdække den generelle aftalefrihed, men særligt for nærværende speciales område, aftalefriheden mellem en arbejdsgiver og arbejdstager og retsvirkningerne heraf. Specialet vil afsøge retspraksis og afsøge retspraksis og retsgrundlag, samt analysere domstolenes prøvelse af førnævnte.

Afslutningsvis vil specialet diskutere relevante betragtninger, eksempelvis hvornår et forhold er objektivt, som ender ud i en sammenfatning af nærværende speciale.

Kapitel 2: Generelt om deltid

En arbejdstager kan have et behov eller et ønske om at arbejde mindre end de sædvanlige 37 timer om ugen, som betragtes som værende fuldtidsarbejde. Der er ikke foreskrevet ved lov, at fuldtid er 37 timer ugentligt, men adskillige kollektive overenskomster angiver fuldtid til denne værdi. Såfremt en arbejdstager arbejder mindre end de omtalte 37 timer om ugen, vil dette anses for at være deltid. Det skal dog pointeres, at arbejdsmarkedets gældende kollektive overenskomster kan indeholde andre angivelser, hvor fuldtid eksempelvis kan være over 37 timer.

Når man behandler området deltidsarbejde, er der tale om en på forhånd aftalt ordning for den pågældende arbejdstager, hvor arbejdstiden er mindre end for en fuldtidsansat¹². Ud over individuelle aftaler gælder deltidsloven. Denne lov refererer til deltidsarbejde i et arbejdsforhold, som minder om et lønmodtagerforhold, hvorefter der modtages vederlag for udførelse af personligt arbejde i et tjenesteforhold. Denne definition anvendes i adskillige regelsæt.

2.1. Definition af deltid

Definitionen af en deltidsansat forefindes i deltidsdirektivets § 3, nr. 1, hvorefter en deltidsansat defineres således: *“En ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat*¹³. Arbejdstiden kan opgøres enten på baggrund af beregning på ugebasis eller som et gennemsnit beregnet over en ansættelsesperiode på maksimalt ét år.

¹² Hasselbalch, O. (2002). *Deltid*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. Side 1.

¹³ Deltidsloven, LBKG nr. 1142 af 14/09/2018. Ordlyden i § 3.

2.2. Sammenlignelig ansat

Af rammeaftalen om deltidsarbejde § 4 og deltidslovens § 4 fremgår det, at deltidsansatte ikke må behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fuldtidsansatte, blot på baggrund af deltidsbeskæftigelse. *En sammenlignelig fuldtidsansat* er en ansat inden for samme virksomhed med samme type ansættelseskontrakt, som iagttager en lignende stilling med samme form for arbejde. I tilfælde af, at der ikke forefindes en sammenlignelig fuldtidsansat i virksomheden, skal sammenligningen ske i henhold til de kollektive aftaler, hvorefter det vil være en sammenligning inden for det pågældende område.

Ofte opstår der ikke tvivlsspørgsmål i forhold til at definere, hvorvidt arbejdstageren er deltidsansat eller ej. Situationen er en anden ved fastlæggelsen af den sammenlignelige person. Dette blev illustreret i C-313/02, (også kaldet “Wippel-sagen”), *hvor en deltidsansat arbejdede under en ansættelseskontrakt, hvori den ugentlige arbejdstid ikke var nærmere angivet eller specificeret. Ansættelsesforholdet var derimod tilrettelagt ud fra arbejdsmængden, og baseret på en konkret vurdering af den enkelte opgave samt parternes aftale herom. Dette indebar, at arbejdstageren havde frihed til at acceptere eller afslå det tilbudte arbejde. Af et bilag til ansættelseskontrakten fremgik det, at Wippel som følge af den pågældende ansættelsesform, også fraskrev sig en garanti for en fast månedsløn. Wippel kunne i henhold til sin ansættelseskontrakt forvente at arbejde omkring tre dage om ugen og to lørdage om måneden. Timelønnen var fastsat til 6,54 euro samt eventuel salgsprovision. Under sin ansættelse i perioden fra oktober 1998 til juni 2000 arbejdede Wippel med uregelmæssige arbejdstider. I juni 2000 anlagde Wippel sag mod sin arbejdsgiver med krav om betaling af 11.929,23 euro. Førnævnte beløb svarede til forskellen mellem det maksimale antal arbejdstimer, som arbejdsgiveren teoretisk kunne have krævet, og de af Wippel faktisk præsterede arbejdstimer om måneden. Derudover gjorde Wippel gældende, at ansættelseskontraktens manglende angivelse af arbejdstidens omfang og tilrettelæggelse, udgjorde en indirekte forskelsbehandling på grundlag af køn.*

Den tyske domstol for arbejds- og socialretssager frifandt arbejdsgiveren med henvisning til, at fastlæggelsen af arbejdstidens omfang og ændringer heraf beroede på en aftale mellem parterne. EU-Domstolen anførte i den forbindelse, at dette var tilfældet i nærværende sag. Efterfølgende blev denne afgørelse ophævet af Oberlandesgericht Wien med henvisning til prøvelse af sagen på ny hos Oberster Gerichtshof. Oberster Gerichtshof anførte, at hovedsagen

vedrørte et spørgsmål om indirekte forskelsbehandling, idet ansættelseskontrakter af den pågældende type ikke indeholdt en fastlagt arbejdstid eller en specificeret arbejdstilrettelæggelse. Den indirekte forskelsbehandling kom til udtryk ved, at denne kontraktform ville påføre ulemper for en procentvis større andel kvinder end mænd. På denne baggrund blev sagen forelagt EU-Domstolen med en række præjudicielle spørgsmål.

Indledningsvis skulle EU-Domstolen tage stilling til, hvorvidt en ansættelseskontrakt af den pågældende type kunne sidestilles med en fuldtidsansættelseskontrakt. EU-Domstolen anførte, at en sådan sammenligning ikke kunne foretages automatisk. Begrundelsen herfor var, at en fuldtidsansættelseskontrakt typisk indeholder specifikationer om et fast antal arbejdstimer, arbejdstilrettelæggelse samt lønniveau, hvilket ikke var tilfældet i Wippels ansættelseskontrakt.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne mellem FDB og LO (nu FH) for Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark, afgjorde forligsmand og amtmand Sigurd Wechselmann den 8. december 1977¹⁴, hvorvidt ufaglærte mænd og kvinder kunne anses for værende i sammenlignelige stillinger inden for samme virksomhed.

Sagen vedrørte FDB's pakkerier, hvor ufaglærte mænd og kvinder var beskæftiget under forskellige overenskomster – enten KAD eller SiD. Disse overenskomster, som efter en fusion i 2018 er blevet en del af 3F, regulerede de ansattes arbejdsopgaver. Arbejdstagerne omfattet af KAD-overenskomsten udførte blandt andet pakning og afvejning af frugt og grønt, mens arbejdstagerne under SiD-overenskomsten håndterede transporten af pakkerne ved hjælp af trucks. En opmand konstaterede, at de arbejdsopgaver, som kvinderne udførte, var mere fysisk belastende end mændenes. Som følge heraf vurderede opmanden, at arbejdsopgaverne ikke var direkte sammenlignelige. Dette betød hermed også, at stillingerne ikke var sammenlignelige. Forligsmanden, Sigurd Wechselmann, henviste imidlertid til bemærkningerne i forarbejderne til lov om ligeløn, hvoraf det fremgår, at begrebet "samme arbejde" også omfatter arbejde af samme værdi. På denne baggrund lagde forligsmanden til grund, at formålet med det udførte arbejde for både mænd og kvinder i FDB's pakkerier var ens, nemlig at forberede varerne til levering til FDB's øvrige butikker. Derudover understregede forligsformanden, at arbejdsopgaverne blev udført af ufaglærte medarbejdere. Med afsæt i disse forhold fastslog forligsmanden, at der var tale om arbejde af samme værdi, både i og for produktionen.

¹⁴ Faglig Voldgiftskendelse af 8. december 1977

Af deltidsdirektivets betragtning nr. 16 fremgår det, at det er op til de enkelte medlemsstater at definere og fortolke de begreber, som anføres i rammeaftalen. Medlemsstaterne skal altså selv definere disse i overensstemmelse med nationale bestemmelser og praksis. Et eksempel på, hvordan begreberne *arbejdstager* og *sammenlignelig ansat* blev defineret og fortolket, blev illustreret i C-393/10, (også kaldet "O'Brien"-sagen), hvor Det Forenede Kongerige fortolkede førømtalte begreber.

En deltidsansat dommer, Patrick O'Brien (herefter omtalt "O'Brien"), skulle i forbindelse med sin pension som 65-årig fratræde sin stilling. I forlængelse heraf fremsatte O'Brien et krav om udbetaling af pension i henhold til de dagældende britiske regler. I sagen blev EU-Domstolen forelagt det præjudicielle spørgsmål, hvorvidt det var op til medlemsstaterne selv at definere begrebet ansatte. Derudover blev EU-Domstolen forelagt spørgsmålet, hvorvidt dommere som en helhed betragtes som værende ansatte med en ansættelseskontrakt eller i et ansættelsesforhold, jf. deltidsdirektivets § 2, stk. 1., eller hvorvidt der findes en bestemmelse, i henhold til hvilken sagen skulle afgøres.

I henhold til dagældende britiske regler sondrede man mellem dommere på fuldtid og deltid, og hvorvidt deres titler var afhængig af deres beskæftigelsesforhold. I dette tilfælde var O'Brien ansat på deltid, hvorfor han blev betegnet som en "recorder", der blev aflønnet med daglige honorarer, svarende til en tyvendel af lønnen for en fuldtidsansat dommer. I besvarelsen af det forelagte præjudicielle spørgsmål pointerede EU-Domstolen, at hverken deltidsdirektivet eller rammeaftalen om deltidsarbejde definerede begreberne arbejdstager, ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold. EU-Domstolen henviste endvidere til betragtning nr. 16 i direktivet, hvoraf det fremgår, at det tilkommer medlemsstaterne selv at fortolke disse begreber i overensstemmelse med national lovgivning og retspraksis. EU-Domstolen fastslog dog, at en arbejdstager er omfattet af deltidsdirektivets anvendelsesområde. Førnævnte er gældende, såfremt arbejdstageren har en ansættelseskontrakt eller er underlagt et ansættelsesforhold, der er defineret i national lovgivning, en kollektiv overenskomst eller gennem praksis i den pågældende medlemsstat. Det Forenede Kongerige gjorde gældende, at det i national praksis længe havde været antaget, at dommere ikke var arbejdstagere i traditionel forstand, og derfor ikke var omfattet af en ansættelseskontrakt. Dette medførte, at "records" faldt uden for beskyttelsen angivet i deltidsdirektivet. Denne fortolkning indebar, at "records" kunne behandles mindre gunstigt end fuldtidsansatte dommere, idet deltidsansatte dommere ikke var omfattet af samme beskyttelse mod forskelsbehandling.

EU-Domstolen anførte imidlertid, at en sådan fortolkning ikke måtte medføre, at dommere blev frataget de rettigheder, der er fastsat i rammeaftalen om deltidsarbejde, medmindre deres ansættelsesforhold adskilte sig væsentligt fra det ansættelsesforhold, der generelt forbinder arbejdstagere med deres arbejdsgivere. På denne baggrund lagde EU-Domstolen vægt på, at "recorders" var omfattet af deltidsdirektivets beskyttelse mod forskelsbehandling.

Dermed præciserede EU-Domstolen, at det fortsat tilkommer medlemsstaterne at definere begreberne arbejdstager og ansættelsesforhold, men at denne kompetence ikke kan udøves på en måde, der udelukker dommere fra den beskyttelse, der følger af deltidsdirektivet.

2.3. Rettigheder som deltid

Udgangspunktet er, at en deltidsansat har samme rettigheder som en fuldtidsansat. Derfor skal en deltidsansat aflønnes efter samme vilkår som en sammenlignelig fuldtidsansat. Det gælder både rettigheder som optjening af ferie, pension, overarbejdstillæg m.m. Såfremt arbejdstageren arbejder deltid, har vedkommende ret til ikke at blive forskelsbehandlet på baggrund heraf. Derudover har en arbejdstager, som afslår arbejdsgiverens anmodning om at arbejde deltid eller fuldtid, ret til ikke at blive afskediget som følge heraf.

Hovedreglen er, at der gælder et forbud mod forskelsbehandling af deltidsansatte. Dette er blandt andet foreskrevet i Lov om gennemførelse af deltidsdirektivet (herefter omtalt "deltidsdirektivet"), og deltidsloven. Forbuddet og beskyttelsen er indført for at sikre lige rettigheder og vilkår for arbejdstagere, uanset deres beskæftigelse på fuldtid eller deltid. Førnævnte retsgrundlag behandles nærmere i afsnit 3.

I forbindelse med behandling af deltidsansattes rettigheder, er det også nævneværdigt at berøre princippet *pro rata temporis*. Det fremgår af deltidsdirektivets § 4, stk. 2, at hvor det findes hensigtsmæssigt, gælder det førnævnte princip. Princippet om *pro rata temporis* medfører, at rettighederne skal fordeles forholdsmæssigt i henhold til arbejdstiden. I praksis betyder det, at såfremt en arbejdstager arbejder 15 timer ugentligt, skal lønnen eksempelvis afspejle dette. Arbejdstageren vil derfor være berettiget til 15/37-dele af en fuldtidsløn. Det skal dog pointeres, at princippet kun finder anvendelse i forhold til rettighederne, som fremgår af de

kollektive overenskomster. Det betyder, at såfremt der foreligger objektive forhold, som kan legitimere, at ansættelsesvilkår og adgangen hertil enten begrænses eller gøres betinget af eksempelvis den månedlige arbejdstid, kan der ske forskelsbehandling¹⁵.

¹⁵ Jensen, H. (2004). *Deltidsloven med kommentarer*. Landsorganisationen i Danmark. Side 10.

2.4. Objektive forhold

Der gælder dog en undtagelse til beskyttelsen mod forskelsbehandling af deltidsansatte. Såfremt forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold, kan der være tale om en saglig og legitim forskelsbehandling. Retten til at gøre enkelte ansættelsesvilkår betinget af eksempelvis arbejdstid, kan kun opretholdes, såfremt det objektive forhold kan begrunde en forholdsmæssig forskelsbehandling.

Der skal foretages en konkret vurdering af, om de af arbejdsgiveren opstillet betingelser i den enkelte situation kan legitimere forskelsbehandling efter rammeaftalens § 4, stk. 1. Udgangspunktet er, at forholdet skal være sagligt i forhold til formålet med retsgrundlaget. Formålet med implementeringen af deltidsdirektivet er blandt andet at forhindre forskelsbehandling af deltidsansatte. Der foreligger ikke en endegyldig definition eller et eksempel i omtalte retsgrundlag af, hvad et objektivt forhold kan være. Af deltidsdirektivets betragtning nr. 16 fremgår det således, at det er op til de enkelte medlemsstater at definere begreber som anføres i rammeaftalen, herunder også begrebet objektive forhold¹⁶. Det må derfor være op til medlemsstaterne at bevise, at de objektive forhold er proportionale i forhold til formålet. Samtidig vil det være op til den pågældende arbejdsgiver at godtgøre, at der er proportionalitet mellem forholdet og formålet hermed.

Vurderingen af, hvornår der foreligger objektive forhold, fastslog EU-Domstolen for første gang i C-170/84, Bilka-dommen. Dommen er velomtalt inden for ligebehandlings- og diskriminationsområdet, hvorfor det har været nærliggende at drage paralleller hertil. Af dommen kan det udledes, at EU-Domstolen fastslog en treleddet test, som fremadrettet er blevet anvendt til vurdering af de objektive forhold.

Den ansatte, Karin Weber von Hartz (herefter omtalt "Weber"), anlagde sag mod sin arbejdsgiver, Bilka-Kaufhaus GmbH (herefter omtalte "Bilka"), med påstand om forskelsbehandling af deltidsansatte, herunder særligt kvinder, i forhold til deres ret til virksomhedens tillægspensionsordning. I henhold til denne pensionsordning omfattes deltidsansatte kun af ordningen, når de har arbejdet fuldtid i minimum 15 år ud af en periode på 20 år.

¹⁶ Jensen, H. (2004). *Deltidsloven med kommentarer*. Landsorganisationen i Danmark. Side 29.

Weber havde været ansat som butiksekspedient på fuldtid fra 1961 til 1976, hvorefter hun fra 1. oktober 1972 overgik til at arbejde deltid frem til ansættelsesforholdets ophør. Weber anførte, at hun var berettiget til pension efter virksomhedens tillægsordning, men Bilka afviste hendes krav herom med henvisning til, at hun ikke havde arbejdet fuldtid i minimum 15 år. Sagen blev forelagt Bundesarbeitsgericht, som henviste sagen til EU-Domstolen med henblik på besvarelse af tre præjudicielle spørgsmål. Det væsentligste spørgsmål i denne sammenhæng var, om de af Bilka oplyste grunde for forskelsbehandlingen, kunne betragtes som værende objektive forhold, når disse ikke var begrundet i virksomhedens interesser.

Først og fremmest blev det af Det Forenede Kongerige anført, at pensionsordningen ikke udgjorde løn, men derimod andre ansættelsesvilkår. EU-Domstolen fastslog, at pensionsordninger er en del af lønnen med den begrundelse, at løn defineres som alle ydelser, som arbejdstageren modtager fra arbejdsgiveren med relation til ansættelsesforholdet – uanset om det er direkte, indirekte eller som rede penge.

Bilka anførte, at betingelserne for at være berettiget til virksomhedens tillægspensionsordning var begrundet i det formål at gøre deltidsarbejde mindre attraktivt. Ofte havde deltidsansatte ikke mulighed for at arbejde sent om eftermiddagen og om lørdagen, hvilket fuldtidsansatte havde mulighed for grundet deres arbejdstid. Yderligere anførte Bilka, at fuldtidsansatte medførte lavere omkostninger end deltidsansatte gjorde. Bilka hævdede, at formålet med at gøre fuldtidsarbejde mere attraktivt end deltidsarbejde, var som følge af deltidsansattes fleksibilitet, særligt sent om eftermiddagen og om lørdagen. Hertil anførte Weber, at Bilka ikke var forpligtet til at ansætte deltidsansatte, hvorfor deres beslutning om kun at gøre pensionsordningen gældende for fuldtidsansatte, ville være mere indgribende for deltidsansatte, herunder særligt kvinder, som allerede oplevede lønmæssige begrænsninger som følge af deltidsarbejde. Weber pointerede i den forbindelse, at det ofte var kvinder, som gik på deltid på grund af familieforpligtelser.

EU-Domstolen anførte, at såfremt Bilka lovligt skulle kunne forfølge virksomhedens formål med at gøre deltidsarbejde mindre attraktivt, skulle Bilka bevise, at formålet og hermed de objektive forhold havde nær forbindelse til virksomhedens drift. Hertil anførte EU-Domstolen, at betingelserne for at være berettiget til Bilkas pensionsordning skulle forfølge et lovligt formål, skulle være egnet til at opnå formålet, samt at der skulle være proportionalitet mellem formålet og midlet for at opnå dette.

Den treleddet test er som følgende, at såfremt en arbejdsgiver har opstillet betingelser, der de facto medvirker til forskelsbehandling, skal arbejdsgiveren bevise: 1) at forholdet forfølger et lovligt formål, 2) at det er nødvendigt for at opnå formålet, og 3) at der er proportionalitet.

Efterfølgende er den treleddet test kommet til udtryk i adskillige af EU-Domstolens afgørelser på området. Disse behandles nedenfor.

I C-307/05, (også kaldet "Del Cerro Alonso"-sagen) havde Yolanda Del Cerro Alonso (herefter omtalt "Del Cerro Alonso") arbejdet som midlertidig administrativ arbejdstager på forskellige hospitaler i Baskerlandet i mere end 12 år. Efter at hun bestod adskillige prøver, blev hun i 2004 tilbudt stillingen som fast vedtægtsmæssig ansat. Kort tid efter dette, anmodede hun om at få anerkendt sin 12 årige anciennitet, hun havde opnået forinden stillingen som fast vedtægtsmæssig ansat. Del Cerro Alonsos anmodning herom blev godkendt.

Senere i 2004 indgav Del Cerro Alonso en ny anmodning om tilkendelse af et treårs anciennitetstillæg med tilbagevirkende kraft. Del Cerro Alonso anførte, at hun burde have fået tilkendt dette tillæg inden hendes fastansættelse. Del Cerro Alonso modtog ikke en tilbagemelding på hendes anmodning om tilkendelse af tillægget. Derfor anlagde Del Cerro Alonso sag mod sin arbejdsgiver, Osakidetza, med påstand om, at midlertidige vedtægtsmæssige ansatte blev udsat for forskelsbehandling i forhold til tilkendelse af tillægget sammenlignet med fast vedtægtsmæssige ansatte.

Arbejdsgiveren anførte i den forbindelse, at der i national ret var angivet en betingelse for retten til tillægget. Betingelsen herfor var, at arbejdstageren skal være fast vedtægtsmæssig ansat, hvorfor Del Cerro Alonso ikke havde krav på tillægget med tilbagevirkende kraft. Hertil anførte arbejdsgiveren, at Del Cerro Alonso som følge af sin fastansættelse fra den 1. juli 2004, først kunne oppebære tillægget fra førnævnte dato.

EU-Domstolen blev forelagt det præjudicielle spørgsmål, hvorvidt national ret udgjorde en forskelsbehandling af midlertidigt ansatte, som under denne beskæftigelse ikke blev tilkendt treårstillægget på samme vis som fastansatte. EU-Domstolen anførte, at en sådan forskelsbehandling mellem midlertidige arbejdstagere og fastansatte arbejdstagere ikke er saglig og legitim til trods for at være foreskrevet ved lov. Hertil lagde EU-Domstolen vægt på kravene i den treleddet test.

Kravene til arbejdsgiverens begrænsning af deltidsansattes vilkår blev også illustreret i U 2013.727 H. Højesteret fastslog, at en deltidsansat, F, ikke var udsat for forskelsbehandling vedrørende udbetaling af timeløn uden pensionsbidrag for overskydende flekstid. Dette skete i overensstemmelse med aftaler, som var indgået med arbejdsgiveren. F havde en fast ugentlig arbejdstid på 30 timer og var omfattet af virksomhedens pensionsordning. Både fuldtidsansatte og deltidsansatte fik beregnet pensionsbidrag ud fra deres faste løn. F var desuden omfattet af en fleksordning, der gjaldt for alle ansatte, hvorefter arbejde udført mellem 30 og 37 timer om ugen, blev aflønnet med almindelig timeløn uden tillæg af pension. Dette medførte, at F blev stillet økonomisk ringere end fuldtidsansatte i dette interval. Højesteret anførte imidlertid, at der ikke forelå forskelsbehandling, da pensionsordningen for både fuldtidsansatte og deltidsansatte byggede på samme princip – nemlig at bidraget blev beregnet ud fra den faste løn. Retten lagde vægt på, at F ikke blev behandlet mindre gunstigt end en sammenlignelig fuldtidsansat, hvorfor forskelsbehandling ikke kunne konstateres.

I U 2022.4461 H blev en arbejdstager, A, af sin arbejdsgiver, B, pålagt at arbejde en lørdag i forbindelse med afholdelse af et åbent hus-arrangement. A blev ansat tilbage i 2011 som idrætsfaglærer, og i følge sin ansættelseskontrakt havde A pligt til at udføre merarbejde. Alle medarbejderne skulle i forbindelse med et åbent hus-arrangement møde på arbejde den pågældende lørdag. A meddelte B, at han ikke kunne møde på arbejde, da lørdag var hellig i henhold til A's religiøse overbevisning. B pålagde derfor A at møde på arbejde i tre timer, og informerede A om, at såfremt han ikke mødte, kunne det medføre afskedigelse. A mødte ikke på arbejde på trods af B's pålæg og advarsel om afskedigelse. Efterfølgende blev A afskediget fra sin stilling som idrætsfaglærer med et opsigelsesvarsel på 5 måneder.

A anlagde sag mod B med påstand om indirekte forskelsbehandling på baggrund af sin religiøse overbevisning. B nedlagde påstand om frifindelse. Det afgørende i sagen var om pålægget fra B om, at A skulle møde på arbejde om lørdagen for afholdelse af arrangementet, var et nødvendigt middel i henhold til forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3. Baggrunden for det nedlagte pålæg af B var, at A var den eneste idrætsfaglærer på institutionen som kunne præsentere og undervise i idrætsfaget. Yderligere anførte B, at åbent hus-arrangementet var essentielt for institutionen, herunder på grund af markedsføringen af institutionen over for kommende elever og deres forældre. Førnævnte argumenter lagde Højesteret særlig vægt på i

sin afgørelse. Højesteret fastslog, at pålægget var nødvendigt for at imødekomme formålet, hvorfor der ikke forelå indirekte forskelsbehandling af A.

I Østre Landsrets dom af 5. april 2001, (også kaldet "Toms-sagen"), blev en arbejdstager, A, pålagt at bære en bestemt hovedbeklædning i en fødevareproduktion med henvisning til hygiejnemæssige hensyn. A bar i forvejen hovedbeklædning som følge af sin religiøse overbevisning. A deltog i et AMU-kursus med henblik på ansættelse hos Toms Fabrikker A/S, hvor A skulle stå i produktionen samt pakke chokolade m.m. Som en del af kurset skulle A være i praktik hos Toms Fabrikker A/S i to uger. Under sin praktik blev A pålagt at bære en anden hovedbeklædning end sin egen. A nægtede at følge anvisningen, da det ikke ville være foreneligt med hendes religion. Da A ikke ville bære det anviste tørklæde, deltog hun ikke i de to ugers praktik hos Toms Fabrikker A/S. Dette betød, at hun ikke kom i betragtning til en stilling hos Toms Fabrikker A/S.

Landsretten traf afgørelse i sagen om, hvorvidt der forelå direkte forskelsbehandling. Retten anførte, at en arbejdsgiver har lov til at opstille betingelser, herunder beklædningskrav af hensyn til sikkerhed og hygiejne. Derudover lagde retten vægt på, at kravet om bestemt beklædning var gældende for alle arbejdstagere i produktionen hos Toms Fabrikker A/S. På baggrund af førnævnte fastslog retten, at der ikke forelå direkte forskelsbehandling, da beklædningskravet både var sagligt og proportionalt begrundet i hygiejnehensyn i produktionen.

I U 2010.1415 H, (også kaldet "Tele-sagen"), blev det tydeliggjort, at det er legitimt for en arbejdsgiver at forskelsbehandle på baggrund af sprogkrav.

En hollandsk arbejdstager var ansat i en stilling som projekt- og annoncekonsulent. Oprindeligt beskæftigede han sig med det tyske marked og på et senere tidspunkt det engelske marked. På et tidspunkt stod den engelske afdeling over for nedlæggelse, hvilket medvirkede, at omtalte arbejdstager og fem andre udenlandske arbejdstagere blev afskediget. Fra denne afdeling blev alle afskediget på nær afdelingslederen og en dansktalende sælger. Grunden til at den dansktalende sælger ikke blev afskediget skyldtes, at vedkommende skulle beskæftige sig med telefonsalg i Danmark. Den hollandske arbejdstager anlagde sag mod arbejdsgiveren med påstand om, at opsigelsen var usaglig, fordi opsigelsen, efter hans opfattelse, var begrundet i hans nationale oprindelse.

Højesteret afviste, at begrundelsen for fravælgelsen af den hollandske arbejdstager og hermed den efterfølgende afskedigelse, var begrundet i hans nationale oprindelse, hvorfor der ikke forelå direkte forskelsbehandling. Derudover anførte Højesteret, at der ville være tale om direkte forskelsbehandling i et sådant tilfælde, såfremt arbejdsgiveren fastsatte uforholdsmæssige krav til arbejdstagerens sprogkundskaber. Da den danske arbejdstager skulle varetage arbejdsopgaver, såsom at foretage telefonopkald med henblik på salg på det danske marked, var det et sagligt krav fra arbejdsgiverens side, at arbejdstageren i en sådan stilling skulle kunne tale flydende dansk.

I C-486/08, (også kaldet “Tyrol-sagen”), blev det fastslået, at en streng personaleadministration sidestilles med driftsbehov, hvilket ikke kan udgøre et objektivi forhold og dermed legitim forskelsbehandling, jf. dommens præmis 46.

Sagsøgeren, F, indgav en begæring rettet mod delstaten Tyrol. Begæringen tilsigtede at få redegjort for, om visse af de nationale bestemmelser i Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz (herefter omtalt “L-VBG”) var uforenelige med EU-retten. AF L-VBG § 1, stk. 2, litra m, fremgår det blandt andet, at denne lov ikke finder anvendelse på personer, som er ansat i tidsbegrænset stillinger, herunder maksimum 6 måneder, samt personer som arbejder mindre end fuldtidsansatte, svarende til 30 % af en fuldtidsbeskæftigelse. I den forbindelse anførte delstaten Tyrol, at ordlyden af førnævnte bestemmelse var begrundet i objektive forhold, herunder en streng personaleadministration. Hertil anførte delstaten Tyrol, at det ville være mere tidskrævende rent administrativt at gøre midlertidige ansættelseskontrakter og stillinger til faste ansættelseskontrakter, hvis det ikke var påtænkt, at disse skulle være permanente. Denne begrundelse tog EU-Domstolen ikke til følge, og anførte, at en streng personaleadministration sidestilles med driftsbehov, som i dette henseende ikke kan legitimere forskelsbehandling.

Kapitel 3: Retsgrundlaget

I en situation, hvor en arbejdstager forskelsbehandles som følge af deltid, kan der være andre love i spil, eksempelvis lov om tidsbegrænset ansættelse. Disse love vil ikke blive behandlet i nærværende speciale, da der primært tages udgangspunkt i deltidsdirektivet og deltidsloven.

3.1. Rammeaftalen om deltidarbejde

Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan indgik den 6. juni 1997 en rammeaftale om deltidarbejde. De omtalte parter er Det Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS), Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (BusinessEurope) og Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder (CEEP).

Aftalen blev indgået som følge af artikel 155 i Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (herefter omtalt "TEUF") som foreskriver, at parterne, såfremt det ønskes, kan indgå overenskomstmæssige aftaler om det ønskede forhold¹⁷. Rammeaftalen er indgået mellem førnævnte parter som et bidrag til beskæftigelsesstrategien på europæisk plan. I rammeaftalen er det angivet, at beskæftigelsen de senere år har været særligt præget af deltidarbejde. Derfor fandt arbejdsmarkedets parter det afgørende, at denne form for beskæftigelse blev behandlet og sikret yderligere.

Det var de omtalte parters ønske at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte, samt bidrage til en positiv udvikling af antallet af deltidsansatte på frivillig basis. Det Europæiske Råd kom med en udtalelse i december 1996, jf. deltidsdirektivets betragtning nr. 8, som fik en særlig betydning for den historiske udvikling af deltidsansattes rettigheder. Det Europæiske Råd pointerede, at der var behov for at sikre tilpasning af de sociale sikringsordninger, således at disse udviklede sig i takt med udviklingen af beskæftigelsesområdet. Det betød, at ordningerne også skulle tilgodese arbejdstagere i deltidarbejde og ikke kun fuldtidsarbejde.

Rammeaftalen har til formål at fastlægge de generelle principper for deltidarbejde samt minimumsforskrifter herfor. Af generelle principper kan nævnes de almindelige ansættelsesvilkår for ansatte, herunder også deltidsansatte. Rammeaftalen bygger på et princip

¹⁷ Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF). Artikel 155.

om ikke-forskelsbehandling, jf. rammeaftalens § 4. Rammeaftalen omfatter alle arbejdstagere, der er deltidsansatte.

Rammeaftalen blev efterfølgende implementeret i EU-lovgivningen gennem direktiv 97/81/EF, som herefter omtales deltidsdirektivet.

3.2. Deltidsdirektivet

Kommissionen fremsatte den 23. juli 1997 et forslag om implementering af et direktiv vedrørende rammeaftalen om deltidsarbejde. Direktivet blev vedtaget den 15. december 1997, hvorefter det endeligt blev implementeret i 2001. Implementeringen skete ved lov, som ikke gik videre end direktivet. Dette indebærer, at loven implementerer direktivets minimumsforpligtelser uden at indføre yderligere nationale begrænsninger eller udvidelser ud over det, der kræves af direktivet. Et direktiv er en bindende retsakt på EU-retligt niveau, som binder EU-medlemsstaterne til at implementere direktivets indhold¹⁸. Ved implementeringen af deltidsdirektivets bestemmelser vedtog Danmark deltidsloven (se nærmere behandling heraf i afsnit 3.3). I Danmark valgte man at kombinere både lovgivning og kollektive aftaler. Dette betød, at de kollektive aftaler, som var blevet indgået i forbindelse med implementeringen af direktivet, ikke kun var gældende for aftaleparterne, men også for øvrige arbejdstagere og arbejdsgivere, medmindre førnævnte selv havde indgået aftale i overensstemmelse med de i direktivet beskrevne krav¹⁹. Et eksempel herpå er inden for den private sektor, hvor aftalen mellem DA og LO (nu FH) finder anvendelse. I den offentlige sektor findes lignende overenskomster. Ved at kombinere både lovgivning og kollektive aftaler i forbindelse med direktivets implementering, skete der en kombination af partsautonomien og almengyldighed, også kaldet *erga omnes* effekt.

Deltidsdirektivet er bygget op omkring en rammeaftale vedrørende deltid²⁰, hvor denne er indgået mellem parterne på det europæiske plan. Den omtalte rammeaftale har direktivkraft, hvilket vil sige, at aftalen har samme bindende virkning som et direktiv. Formålet med rammeaftalen er blandt andet:

- 1) At fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte
- 2) At forbedrer vilkårene og miljøet for deltidsansatte
- 3) At øge antallet af arbejdstagere, som frivilligt deltidsarbejde
- 4) At fremme en fleksibel arbejdsplanlægning, der balancerer både arbejdstagerens og arbejdsgiverens interesser²¹

¹⁸ Direktiv. (u.å.). I: *Folketinget, EU-Oplysningen*.

¹⁹ Nielsen, R. (2023). *Dansk arbejdsret*. 5. udgave, 1. oplag. Djøf Forlag. Side 335.

²⁰ Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde.

²¹ Nielsen, R. (2023). *Dansk arbejdsret*. 5. udgave, 1. oplag. Djøf Forlag. Side 335.

Det altoverskyggende formål med deltidsdirektivet er at øge antallet af deltidsansatte, som frivilligt ønsker at arbejde deltid samt fjerne forskelsbehandling heraf. Et af de fire ovenfor nævnte formål med deltidsdirektivet, og et som er særligt betydeligt for nærværende speciales fremstilling, er at skabe bedre vilkår for deltidsansatte. Heri ligger, at deltidsansatte ikke må behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fuldtidsansatte. For at sikre dette, skal medlemsstaterne give deltidsansatte ordentlige løn- og arbejdsvilkår.

Rådet vurderede under et møde i Essen, at det var en nødvendighed at fremme beskæftigelse på europæisk plan, men også at fremme lige muligheder for mænd og kvinder²². Af direktivets betragtning nr. 5 fremgår det, at medlemsstaterne skal træffe foranstaltninger, som bidrager til en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden og arbejdsmængden. Medlemsstaterne skal i forbindelse hermed sikre, at foranstaltninger som foretages, skal være i overensstemmelse med arbejdstagerens ønsker.

Til trods for at medlemsstaterne skal implementere direktivet i national lovgivning, fremgår det af direktivets betragtning nr. 16, at det er op til medlemsstaterne at definere direktivets begreber i overensstemmelse med national ret. Det er dog vigtigt at understrege, at medlemsstaternes egne definitioner skal være i overensstemmelse med rammeaftalen. Derfor foreligger ikke entydige begrebsforklaringer, hvorfor en afgørelse i en medlemsstat og dennes definition af et begreb, kan være forskellig fra en definition foretaget af en anden medlemsstat.

Både medlemsstaterne og overenskomsternes parter er i henhold til deltidsdirektivet, jf. rammeaftalens artikel 5, forpligtet til at gøre en indsats for at identificere begrænsninger for anvendelse af deltidsarbejde.²³ Der er før sat spørgsmålstegn ved, hvorvidt medlemsstaternes tilpasning i forhold til brug af deltidsarbejde, kan være i inkompatibel med deltidsdirektivet. Dette blev illustreret i C-55/07, (også kaldet “Michaeler og Subito-sagen”).

Twisten opstod mellem arbejdstagere og arbejdsgivere i Sydtyrol (Autonome Provinz Bozen) og den offentlige myndighed, Amt für sozialen Arbeitsschutz. I henhold til italiensk lovgivning var det bestemt, at tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, herunder også deltid, skulle indeholde særlige tekniske eller organisatoriske begrundelser for at være lovlige. Såfremt kravene ikke kunne opfyldes, havde de italienske myndigheder mulighed for at omdanne disse deltidsansættelseskontrakter til fuldtidsansættelseskontrakter. En af

²² Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde. Betragtning nr. 5.

²³ Kristiansen, J. (2023). *Ansættelsesret*. 2. udgave. Djøf Forlag. Side 336.

arbejdstagerne, Othmar Michaeler (herefter omtalt "Michaeler") samt øvrige arbejdstagere nedlagde påstand om, at deres deltidsansættelseskontrakter ikke var lovlige i henhold til italiensk lovgivning, hvorfor Michaeler og de andre krævede omdannelse af deres deltidsansættelseskontrakter til fuldtidsansættelseskontrakter. En af arbejdsgiverne, Subito GmbH (herefter omtalt "Subito") anfægtede italiensk lovgivnings krav om tekniske eller organisatoriske krav for at være lovlige, og argumenterede for, at sådanne krav var inkompatible med EU-retten, herunder særligt deltidsdirektivet.

Twisten blev forelagt en italiensk domstol, som skulle afgøre, hvorvidt de nationale krav i Italien var i strid med EU-retten. Michaeler og de øvrige arbejdstagere lagde til grund, at de tekniske eller organisatoriske krav i ansættelseskontrakter medvirkede til ugyldighed, hvorfor de havde krav på omdannelse til fuldtidsansættelseskontrakter. Subito lagde til grund, at de førømtalte krav udgjorde en begrænsning i arbejdsgivernes fleksibilitet og dermed inkompatible med deltidsdirektivet, hvor der ikke stilles lignende krav til deltidsansættelseskontrakter lovlighed. Yderligere lagde Subito til grund, at sådanne krav kunne forhindre et essentielt princip i EU, herunder den frie bevægelighed, samt gøre deltidsbeskæftigelse i Italien mindre attraktivt.

EU-Domstolen lagde vægt på deltidsdirektivets formål – netop at sikre ligebehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte. I forbindelse hermed anførte EU-Domstolen, at deltidsdirektivet ikke pålægger medlemsstaterne at påbyde tekniske eller organisatoriske krav eller begrundelser for lovligheden af deltidsansættelseskontrakter. Afslutningsvis lagde EU-Domstolen vægt på, at det er op til medlemsstaterne selv at regulere de forskellige vilkår for deltidsarbejde, men at ligebehandlingsprincippet i deltidsdirektivets § 4 skal respekteres. På baggrund af førnævnte anførte EU-Domstolen, at de italienske krav ikke var i strid med deltidsdirektivet, da disse ikke udgjorde en hindring for brug af deltidsarbejde. Derudover anførte EU-Domstolen, at der ikke forelå forskelsbehandling af deltidsansatte i den pågældende tvist. Dog anførte EU-Domstolen, at de italienske krav kunne være i strid med deltidsdirektivets formål, såfremt kravene i praksis unødigt begrænsede arbejdsgivernes adgang til fleksibel arbejdskraft. Alt i alt anførte EU-Domstolen, at de italienske nationale regler ikke var i strid med deltidsdirektivet, såfremt reglerne eller kravene overholdt et legitimt formål, samt var proportionale hermed.

3.3. Deltidsloven

Deltidsloven består af to dele. Første del af deltidsloven, L 214²⁴, har til formål at implementere deltidsdirektivet, hvorimod den anden del af deltidsloven, L 106²⁵, er en del af VK-regeringens frihedspakke. VK-regeringen er en samlet betegnelse for de regeringer, der var i Danmark fra 27. november 2001 frem til 3. oktober 2011. Denne regering indførte en frihedspakke, som gjorde indgreb i de forskellige kollektive overenskomsters bestemmelser om deltidsarbejde. Desuden medførte frihedspakken, at der blev indført tværfaglige a-kasser.

Deltidsloven er gældende for arbejdsgivere og arbejdstagere, som ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, der implementerer deltidsdirektivet, jf. deltidslovens § 1²⁶. Gældende for disse arbejdsgivere er, at de skal overholde en speciel implementeringsmodel, hvorefter vilkårene i aftalen mellem DA og LO (nu FH) skal efterleves. Både private og offentlige arbejdsgivere, der ikke er bundet af en anden implementeringsaftale, er forpligtet til at overholde den implementeringsaftale, der er indgået mellem DA og LO (nu FH).

Tidligere var det bestemt, at offentlige arbejdsgivere skulle følge særlige implementeringsaftaler på det offentlige område, men en ændring den 1. april 2016 medførte andet. Efter førnævnte ændring blev Hovedaftalen mellem DA og LO (nu FH) gjort til den generelle aftale, som alle arbejdsgivere og arbejdstagere kan falde tilbage på. Som følge heraf omfattes alle deltidsansatte af deltidsloven, uanset om de er omfattet af en specifik implementeringsoverenskomst.

Det er væsentligt at bemærke, at lovens ikrafttræden ikke medvirker til, at generelle bestemmelser om deltid i de kollektive overenskomster, bliver ugyldige²⁷.

²⁴ Lovforslag nr. 214, samling 2000-01: Forslag til lov om gennemførelse af deltidsdirektivet

²⁵ Lovforslag nr. 106, samling 2015-16: Forslag til lov om ændring af deltidsloven

²⁶ Kristiansen, J. (2023). *Ansættelsesret*. 2. udgave. Djøf Forlag. Side 283.

²⁷ Jensen, H. (2004). *Deltidsloven med kommentarer*. Landsorganisationen i Danmark. Side 42.

3.4. Kollektive overenskomster

Mange af de kollektive overenskomster på det danske arbejdsmarked indeholder helt generelle regler om deltid. En kollektiv aftale er en uafhængig aftale mellem aftaleparterne, som regulerer løn- og arbejdsforhold.

Disse overenskomster og ordlyden heri varierer naturligvis alt afhængig af, hvilket fagområde man befinder sig inden for. Ofte vil overenskomsterne angive en minimal og maksimal arbejdstid for ansatte, herunder også deltidsansatte. Samtidig kan en overenskomst foreskrive, at en deltidsansat ikke må være i beskæftigelse andetsteds, eller angive et bestemt antal deltidsansatte, som en virksomhed må have beskæftiget. Nogle overenskomster kan dog også være så vidtgående, at de helt forbyder benyttelsen af deltidsarbejde.

Det er således, at kollektive overenskomster kan forhindre anvendelsen af deltidsløven ved at implementere deltidsdirektivet, og dermed regulerer forholdene for deltidsansatte inden for de pågældende overenskomstområder. Deltidsløven er subsidiær, hvilket betyder, at den kun finder anvendelse, såfremt der ikke er en kollektiv overenskomst, der implementerer deltidsdirektivet.

Overenskomsterne på det danske arbejdsmarked har forrang. Det betyder, at hvis en kollektiv overenskomst indeholder regler, der herved implementerer deltidsdirektivet, gælder disse regler frem for deltidsløven. Dette følger af princippet om *lex specialis*. Løven er dermed kun relevant for de arbejdstagere, der ikke er omfattet af en overenskomst, som implementerer deltidsdirektivet. Derfor kan man også argumentere for, at så længe en kollektiv overenskomst regulerer forholdet, at deltidsansatte ikke skal forskelsbehandles i forhold til fuldtidsansatte, er der ikke et særligt behov for lovens anvendelse.

Der er som benævnt indgået en særlig implementeringsaftale mellem DA og LO (nu FH). Aftalen blev indgået den 9. januar 2001. Denne særlige aftale er et eksempel på en aftale, der erstatter deltidsløven for de arbejdsgivere og arbejdstagere, der er omfattet heraf. Aftalen er et klassisk eksempel på, hvordan den danske model er med til at sikre, at der foretages bedre kontrol med regulering af arbejdsforholdene. Den danske model gør sig særlig bemærket, eftersom det er arbejdsmarkedets parter, herunder fagforeningerne for arbejdstagerne og arbejdsgiverfagforeningerne, som samarbejder om at indgå aftaler om vilkår og forhold.

Desuden er den danske model særlig, fordi Folketinget ikke har medbestemmelse i forhold til vilkårene på arbejdsmarkedet under den forudsætning, at parterne selv kan indgå sådanne aftaler såsom de kollektive overenskomster.

3.5. Individuelle aftaler

Ud over de kollektive overenskomster kan arbejdstageren og arbejdsgiveren selv indgå en aftale om at arbejde deltid, jf. deltidslovens § 4 a, stk. 1. Denne aftalefrihed uddybes yderligere i afsnit 4.1.

Kapitel 4: Friheden til at aftale deltid

4.1. Hovedregel: Aftalefrihed

Et generelt princip i forbindelse med aftaleindgåelse er aftalefriheden, som foreskriver, at aftaleparterne frit kan aftale, hvad de vil. Flere retsgrundlag støtter ret på dette princip, herunder også deltidsdirektivet og deltidsloven.

Deltidsdirektivet har som tidligere benævnt det formål at udbrede deltidsarbejde på frivillig basis²⁸. Der er dog ikke fastlagt særlige, bindende regler i direktivet om arbejdsgiverens adgang til at benytte sig af deltidsarbejde, eller hvorvidt arbejdstageren har en særlig ret til at kræve deltidsarbejde. Det skal pointeres, at arbejdstageren ikke har krav på at arbejde deltid, men derimod en ret til at anmode herom.

Det er en del af arbejdsgiverens ledelsesret, at arbejdsgiveren frit kan vælge, hvem vedkommende ønsker at antage. Af samme ret følger det, at arbejdsgiveren har ret til at vælge, hvilken ansættelsesform vedkommende skal indtræde i.

I 2002 blev der indført en bestemmelse i deltidsloven, som foreskriver, at en arbejdstager og arbejdsgiver frit under ansættelsen, uanset kollektive aftalers begrænsninger eller hindringer, kan aftale beskæftigelse på deltid, jf. deltidslovens § 4 a, stk. 1. Det, som er bemærkelsesværdigt i denne sammenhæng og ved indførelsen af førnævnte bestemmelse, er, at friheden kun er gældende *under* ansættelse og ikke ved aftaleindgåelse mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren.

²⁸ Kristiansen, J. (2020). *Ansættelsesret*. 1. udgave, 1. oplag. Djøf Forlag. Side 303.

4.2. Begrænsninger af aftalefriheden

Til trods for parternes aftalefrihed omtalt i afsnit 4.1, kan denne frihed også begrænses.

4.2.1. Ikrafttrædelse

Den omtalte aftalefrihed efter deltidslovens § 4 a, stk. 1, trådte i kraft den 1. juli 2002. Det betyder dog, at aftalefriheden først får virkning fra det tidspunkt, hvor en overenskomst kan opsiges og bringes til ophør. Nærmere betyder det, at førømtalte bestemmelse vil få virkning senest fra det tidspunkt, hvor overenskomsten kunne opsiges og bringes til ophør.

4.2.2. 15-timers reglen

Overenskomsterne kan indeholde bestemmelser om et minimum og maksimum antal arbejdstimer, herunder at den deltidsansatte skal arbejde mindst 15 timer. En sådan timegrænse fremgår også af funktionærlovens § 1, stk. 2²⁹. Af funktionærlovens § 1, stk. 2, fremgår, at det er en forudsætning for lovens anvendelse, at funktionæren i gennemsnit er beskæftiget hos arbejdsgiveren i mere end 8 timer ugentligt.

På tidspunktet for implementering af deltidsdirektivet blev der vedtaget en lov³⁰, som blandt andet foretog en ændring af ordlyden i funktionærlovens § 1, stk. 2. Ændringen betød også, at angivne timegrænser skal være objektivt begrundede. Forinden ændringen af ordlyden i førnævnte bestemmelse, lød timegrænsen på gennemsnitligt 15 timer ugentligt.

Ændringen af timegrænsen fra 15 timer til 8 timer har til formål at harmonisere lovgivningen yderligere. Desuden blev det vurderet, at der forelå en reel risiko for, at EU-Domstolen ville underkende den tidligere 15-timers grænse som værende i strid med artikel 157 i TEUF (tidligere artikel 141 EF)³¹. Spørgsmålet om, hvorvidt en timegrænse på 15 timer kunne anses for rimelig og i overensstemmelse med ordlyden i artikel 157 i TEUF, opstod i lyset af C-171/88 (også kaldet Rinner-Kühn-sagen).

²⁹ Funktionærloven, LBKG nr. 1002 af 24/08/2017

³⁰ Lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer og lov om værnepligtsorlov og om orlov til FN-tjeneste m.v., LOV nr. 444 af 07/06/2001

³¹ Nielsen, R. (2023). *Dansk arbejdsret*. 5. udgave, 1. oplag. Djøf Forlag. Side 335.

Sagen omhandlede en tysk kvinde, der var ansat i et omfang af 10 timer ugentligt. Efter tyske regler havde man ikke ret til løn under sygdom, hvis den normale arbejdstid ikke oversteg 10 timer om ugen eller 45 timer om måneden. EU-Domstolen fandt, at sådanne timegrænser var i strid med artikel 157 TEUF, idet grænserne i højere grad påvirkede kvinder end mænd. Dog kunne forskelsbehandlingen anses for legitim, hvis den var sagligt begrundet i objektive faktorer. EU-Domstolen fastslog, at sådanne timegrænser var uforenelige med EU-retten, hvilket medførte, at andre medlemsstater skulle afskaffe lignende timegrænser. Afgørelsen medførte imidlertid ikke ændringer i funktionærloven, idet det blev vurderet, at der i Danmark ikke på tilsvarende vis forelå en markant overrepræsentation af kvinder blandt arbejdstagere, der arbejdede under 15 timer ugentligt.

Samme fortolkning af førnævnte bestemmelse forelå i C-281/97 (også kaldet Krüger-sagen), hvor EU-Domstolen fastslog, at en bestemmelse i en kollektiv overenskomst, der udelukker arbejdstagere med en normal arbejdstid på under 15 timer ugentligt fra at modtage en særlig bonus, udgør indirekte diskrimination, såfremt den i uforholdsmæssig grad påvirker et større antal kvinder end mænd.

4.2.3. Kun under løbende ansættelse

Det følger af deltidslovens § 4 a, stk. 1, at en arbejdstager og arbejdsgiver frit kan aftale, at arbejdstageren skal arbejde deltid. Dette kan frit aftales *under* ansættelsen. Det betyder, at parterne kan aftale dette under et eksisterende ansættelsesforhold, og ikke ved nyansættelse af en arbejdstager.

Ordene *under* ansættelse blev tilføjet under en udvalgsbehandling af loven i Folketinget³². Tilføjelsen skete på baggrund af, at man ønskede at undgå den situation, hvor en virksomhed kunne ændre sin generelle ansættelsespolitik, således at ansøgernes muligheder begrænses. Herved skal forstås, at virksomheder forhindres i bevidst kun at opslå deltidsstillinger, hvor ansøgerne ikke har et reelt valg mellem at arbejde fuldtid eller deltid.

Beskæftigelsesminister i 2001, Claus Hjort Frederiksen, havde adskillige kommentarer om tilføjelsen af begrebet *under* ansættelse under udvalgsbehandlingen. Særligt forklarede

³² Betænkning nr. 121, 2002: Forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af deltidsdirektivet.

beskæftigelsesministeren, at tilføjelsen har den virkning, at muligheden for at fravige overenskomsternes begrænsninger kun gælder i forhold til den arbejdstager, som arbejdsgiveren indgår en aftale med. Yderligere tog beskæftigelsesministeren stilling til spørgsmålet om, hvorvidt en omlægning af arbejdstiden fra fuldtid til deltid allerede efter én arbejdsdag, ville være en omgåelse af overenskomstens bestemmelser. Efter beskæftigelsesministerens opfattelse vil der være tale om en omgåelse af overenskomsten, men på samme tid vil det ikke være til at vide, om der fra den ene dag til den anden er indtrådt forhold i arbejdstagerens personlige hverdag, som derfor påkræver, at denne arbejder deltid. Dog vil sådanne forhold også kunne indtræde efter eksempelvis tre år. Beskæftigelsesministeren pointerede, at jo hurtigere arbejdstageren indgår en aftale med arbejdsgiveren om at arbejde deltid, desto større er sandsynligheden for, at der sker omgåelse af overenskomsten.

4.2.4. Hindringer og begrænsninger

Som benævnt gælder aftalefriheden til trods for, at en overenskomst direkte indeholder hindringer og begrænsninger. En direkte hindring kan eksempelvis være en bestemmelse i overenskomsten, som angiver et specifikt og maksimalt antal deltidsansatte i virksomheden. En direkte hindring kan også være, at overenskomsten helt forbyder ansættelse af andre end fuldtidsansatte.

Indirekte hindringer og begrænsninger omtales også i forbindelse med aftalefriheden. Disse omtales som værende illusoriske, hvilket betyder, at retten til at aftale deltid formelt set eksisterer, men er vanskelig at opnå i praksis. En indirekte hindring kan eksempelvis være, at arbejdstageren kun gyldigt kan indgå aftale om at arbejde deltid, såfremt der ikke sker nedgang i antallet af fuldtidsansatte.

Det kan også være en hindring eller en begrænsning, såfremt en kollektiv overenskomst indeholder bestemmelse om, at deltidsansatte mindst skal være beskæftiget eksempelvis 20 timer ugentligt. Hertil skal det bemærkes, at arbejdsgiveren og arbejdstageren skal respektere den overenskomstmæssige fastsatte arbejdstid indtil 15 timer, jf. deltidslovens § 4 a, stk. 1. Det

betyder, at hvis en overenskomst bestemmer en minimumsgrænse på 20 timer ugentligt, skal denne forstås og læses som 15 timer ugentligt³³.

³³ Kristiansen, J. (2023). *Ansættelsesret*. 2. udgave. Djøf Forlag. Side 337.

Kapitel 5: Retsvirkning af aftale om deltid

5.1. Aftalens gyldighed

Når en arbejdstager og arbejdsgiver indgår en aftale om at arbejde deltid, bliver denne bindende efter de generelle regler i aftaleloven³⁴. Der gælder som udgangspunkt ingen formkrav til en sådan aftale, hvorfor den kan indgås mundtligt. En skriftlig aftale er naturligvis altid fordelagtig – særligt i tilfælde af uenighed mellem parterne. Det følger det af ansættelsesbevislovens § 3, stk. 2, nr. 11³⁵, vedrørende arbejdsgiverens oplysningspligt, at den ugentlige arbejdstid skal oplyses i ansættelsen.

En aftale om deltid gælder naturligvis mellem den pågældende arbejdstager og arbejdsgiver. Aftalen er dermed ikke møntet på stillingen. Det betyder også, at såfremt arbejdstageren, som indgik aftalen om at arbejde på deltid, fratræder sin stilling, vil dennes efterfølger ikke automatisk indtræde i en deltidsstilling.

³⁴ Aftaleloven, LBKG nr. 193 af 02/03/2016

³⁵ Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, LOV nr. 501 af 16/05/2023

Kapitel 6: Forskelsbehandling af deltidsansatte under løbende ansættelse

Som omtalt i afsnit 2.3 om deltidsansattes rettigheder, har deltidsansatte ret til nøjagtig samme rettigheder som en sammenlignelig fuldtidsansat. Eksempler på rettigheder kan være retten til pension, overarbejdstillæg, optjening af ferie m.m.

Afgørende for, hvornår en deltidsansat forskelsbehandles, er, om dennes vilkår afviger væsentligt fra vilkårene gældende for en sammenlignelig fuldtidsansat³⁶.

6.1. Særligt vedrørende løn

Det er som benævnt ikke tilladt at forskelsbehandle deltidsansatte blot på baggrund af deres beskæftigelse. Forskelsbehandling kan foreligge, hvis en deltidsansat ikke aflønnes proportionalt – eksempelvis efter princippet om pro rata temporis. Det betyder, at hvis vedkommende arbejder 20 timer om ugen, men ikke modtager en løn svarende til 20/37-dele af en fuldtidsløn, vil der være tale om forskelsbehandling. Det afgørende er derfor, om timelønnen reelt er tilsvarende.

Ovenstående problemstilling blev illustreret i U 2013.448 H.

11 undervisere (herefter omtalt "sagsøgerne") på Kofoeds Skoles Oplysningsforbund (herefter omtalt "Oplysningsforbundet") nedlagde påstand om, at de under deres ansættelse var blevet udsat for forskelsbehandling på baggrund af differentiering i aflønning mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte. Sagsøgerne var alle ansat i tidsbegrænset stillinger, og var ikke omfattet af en overenskomst. Dog indgik Oplysningsforbundet og underviserne i Oplysningsforbundet en aftale, hvori lønvilkårene blev fastsat. Af aftalen fremgik det, at ansatte i Oplysningsforbundet kun aflønnes for gennemført undervisning til en timesats på 198,20 kr. For én arbejdstime, herunder forberedelse til undervisning, aflønnes de ansatte med 123,87 kr. Til støtte for sagsøgernes påstand om forskelsbehandling argumenterede de for, at deres stillingsbeskrivelser samt arbejdsopgaver var sammenlignelige med undervisere på daghøjskoler. Undervisere på daghøjskoler er omfattet af Rammeoverenskomsten for ledere og lærere ved daghøjskoler (herefter omtalt "Rammeoverenskomsten"), hvorefter undervisere

³⁶ Svenning Andersen, L. (2020). *Funktionærret*. 6. udgave, 1. oplag. Djøf Forlag. Side 287.

har ret til løn med tillæg af anciennitet, løn under sygdom, ferieuge, ferietillæg m.m. På baggrund af sagsøgernes påstand om sammenlignelighed mellem ansatte i Oplysningsforbundet og ansatte på daghøjskoler, fremsatte sagsøgerne betydelige betalingskrav om efterbetaling af løn, feriepenge m.m.

Oplysningsforbundet nedlagde påstand om frifindelse, men anførte, at de ikke var uenige i opgørelsen af fremsatte betalingskrav. Til støtte for sin påstand om frifindelse for forskelsbehandling efter deltidsloven og lov om tidsbegrænset ansættelse anførte Oplysningsforbundet, at forbundet tilbyder undervisning til særlige målgrupper i samfundet, herunder personer med nedsat funktionsevne, hjemløse, personer som på almindeligvis ikke kan være i beskæftigelse m.m. Derudover anførte Oplysningsforbundet, at undervisningen ikke tilrettelægges som projektorienteret, hvilket den gør på daghøjskoler. Desuden anførte Oplysningsforbundet, at undervisningen på Kofoeds Skole blandt andet er tilrettelagt efter elevernes individuelle ønsker og behov, hvilket heller ikke gør sig gældende på daghøjskoler. Østre Landsret fandt, at sagsøgerne og undervisere på daghøjskoler på baggrund af ovenstående bemærkninger ikke er sammenlignelige, hvorfor der ikke forelå forskelsbehandling. Til støtte herfor anførte Landsretten, at undervisningen på daghøjskolerne ikke er tilsvarende område i forhold til Oplysningsforbundet.

Afgørelsen blev anket til Højesteret, hvor Højesteret efter supplerende sagsfremstilling stadfæstede Landsrettens afgørelse om frifindelse af Oplysningsforbundet. Til støtte herfor anførte Højesteret, at der i aftalen mellem Oplysningsforbundet og undviserne inden for området, herunder sagsøgerne, ikke sondres eller differentieres mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte, da timelønnen er den samme uanset den ugentlige arbejdstid.

6.2. Særligt vedrørende overarbejdstillæg

Der findes modstridende retspraksis særligt vedrørende tillæg for overarbejde på området.

I faglig voldgiftskendelse af 23. januar 1973³⁷ blev det fastlagt, *at der ikke skulle ydes overarbejdstillæg til deltidsansatte, før disse havde arbejdet ud over den normale daglige arbejdstid for fuldtidsansatte. Det blev i den forbindelse påpeget, at de begrundelser, som lå til grund for betaling af overarbejde, herunder den øgede arbejdsbelastning, ikke gjorde sig gældende for deltidsansatte. Retten lagde vægt på, at før en deltidsansat kan være berettiget til at modtage overarbejdstillæg, skal vedkommende arbejde mere end 37 timer. Yderligere lagde retten vægt på, at hvis deltidsansatte skulle modtage tillæg for overarbejde, ville det kunne betragtes som værende urimeligt over for fuldtidsansatte. Urimeligheden ville kunne afspejle sig således, at deltidsansatte ville blive aflønnet med en højere sats end de fuldtidsansatte for samme arbejde inden for den almindelige arbejdstid.* Det må formodes, at en deltidsansat, eksempelvis ansat på 30 timer om ugen, i tilfælde af overarbejde, ville udføre overarbejde inden for den almindelige arbejdstid for en fuldtidsansat, hvorfor betragtningen om urimelighed, kan tilgås. Dette fordi den deltidsansatte i så fald ville blive aflønnet med en højere timeløn inden for den normale arbejdstid end en fuldtidsansat inden for samme arbejdstid.

Det fremgår af rammeaftalens § 4, stk. 2, at hvor det findes hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis. Dette princip kan dog begrænses af visse kollektive overenskomster i de enkelte medlemsstater, såfremt objektive forhold er gældende.

I C-660/20, Lufthansa-sagen, *argumenterede det tyske selskab Lufthansa CityLine GmbH (herefter omtalt "Lufthansa"), samt den tyske regering for, at der forelå objektive forhold. En tysk pilot, som var ansat som pilot på deltid, F, nedlagde påstand om: 1) at han blev behandlet mindre gunstigt end en fuldtidsansat pilot, 2) at princippet om pro rata temporis ikke blev iagttaget, og 3) at forskelsbehandlingen ikke objektivt kunne begrundes. F havde været ansat hos sin arbejdsgiver, Lufthansa, siden 2001, hvor han siden 2010 havde været beskæftiget på deltid, herunder 90 % af en normal fuldtidsbeskæftigelse. Som følge heraf fik F 10 % mindre i grundløn, men blev samtidig årligt tildelt ekstra 37 dages ferie. Til trods for, at F arbejdede 10 % mindre end en fuldtidsansat pilot, betød det ikke, at F's arbejdstimer med flyvetjeneste var nedsat. I medfør af gældende tyske kollektive overenskomster defineres flyvetjenestetid som en del af arbejdstiden. Flyvetjenestetiden aflønnes med en grundløn. I*

³⁷ Hasselbalch, O. (2002). *Deltid*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. Side 32.

tilfælde af at piloterne skal yde ekstra flyvetjenestetimer, aflønnes dette med en tillægsløn. Denne tillægsløn er dog betinget af, at piloterne præsterer et angivet antal flyvetjenestetimer inden for en periode på én måned. Tillægslønnen er yderligere betinget af, at disse præsterede timer overskrider angivne tærskler for, hvornår tillægget gives. Af de tyske kollektive overenskomster fremgår tre forhøjelsessatser for kortdistanceflyvninger, hvorefter en pilot skal præstere det angivne timeantal inden for en periode på én måned: 106, 121 og 136 flyvetjenestetimer. Derudover fremgår følgende forhøjelsessatser for langdistanceflyvninger: 93, 106 og 120 flyvetjenestetimer.

De tyske kollektive overenskomster foreskriver ikke en nedsættelse af tærsklerne, da disse tager udgangspunkt i, hvornår en fuldtidsansat har præsteret mere end de angivne flyvetjenestetimer. Det betyder, at en deltidsansat pilot, som eksempelvis arbejder 90 % af en fuldtidsbeskæftigelse, skal præstere samme flyvetjenestetimer, som en fuldtidsansat, for at få tillægsløn. I sagen lagde F til grund, at han havde været berettiget til tillægsløn på baggrund af tærsklerne, såfremt disse var blevet nedsat og tilpasset piloterne, som udførte deltidsarbejde. Derfor havde F nedlagt påstand om, at Lufthansa skulle betale forskellen mellem hans udbetalte løn og den løn med tillægsløn, han burde have fået udbetalt, såfremt tærsklerne var tilpasset deltidsansatte piloter. Yderligere lagde F vægt på, at han blev forskelsbehandlet i forhold til fuldtidsansatte piloter. Lufthansa afviste de nedlagte påstande på baggrund af, at der angiveligt forelå objektive forhold, som begrundede forskelsbehandlingen.

Arbejdsretten i München gav F medhold i første instans, hvorimod Den Regionale Appeldomstol i arbejdsretlige sager i München i anden instans ikke gav F medhold. Sagen blev derfor forelagt EU-Domstolen, hvor det blev fastslået, at en pilot på deltid er sammenlignelig med en pilot på fuldtid. Under sagen blev det fastlagt, at deltidsansatte piloter ikke ville opnå de forhøjelsessatser som berettiger til tillægsløn, samt at der kun ville være en minimal chance herfor. Yderligere blev det fastslået, at såfremt forhøjelsessatserne opretholdes som beskrevet, ville det betyde, at deltidsansatte piloter skulle yde flere flyvetjenestetimer end fuldtidsansatte piloter i forhold til den samlede arbejdsmængde. Dette ville dermed også betyde, at deltidsansatte piloter ville blive pålagt en større arbejdsbyrde end fuldtidsansatte piloter.

EU-Domstolen tog også stilling til, hvorvidt der forelå objektive forhold, som begrundede forskelsbehandlingen. Af dommens præmis 57 fremgår det, at objektive forhold ikke kan begrundes således, at denne forskelsbehandling er foreskrevet i en retsforskrift, lov eller

kollektiv overenskomst. For at et objektivt forhold kan begrunde forskelsbehandling, kræves det, at der i det enkelte ansættelsesvilkår er elementer, som tilgodeser et behov, som herved kan legitimere forskelsbehandling, jf. dommens præmis 58. Både Lufthansa og den tyske regering gjorde under sagen gældende, at baggrunden for de ensartede forhøjelsessatser for begge typer ansættelser var, at satserne havde til formål at godtgøre for den særlige arbejdsbyrde, som piloterne blev udsat for, samt de helbredsmæssige belastninger forbundet hermed. Både Lufthansa og den tyske regering anførte under sagens behandling, at der dog ikke forelå empiri, som kunne understøtte, at sådanne tærskler objektivt kunne begrundes. Endvidere havde satserne til formål at afholde luftfartsselskaberne fra at benytte piloter i et urimeligt omfang. Dog fremgår det objektive forhold ikke af overenskomsterne. EU-Domstolen fandt ikke, at førnævnte begrundelse var et objektivt forhold som kunne legitimere forskelsbehandling.

På baggrund af ovenstående fandt EU-Domstolen, at forhøjelsessatserne i de tyske kollektive overenskomster, som var betinget af præstering af det samme antal flyvetjenestetimer for deltidsansatte og fuldtidsansatte, udgjorde forskelsbehandling af deltidsansatte piloter i forhold til tillægsløn, jf. dommens præmis 47-50.

Samme problemstilling blev illustreret i de forenede sager C-184/22 og 185/22.

Sagsøgerne, IK og CM, var begge i beskæftigelse hos den tyske arbejdsgiver, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. (herefter omtalt "KfH"), som i henhold til gældende tyske regler på området ikke udbetalte overarbejdstillæg til deltidsansatte. Den kollektive overenskomst, som var gældende for begge arbejdstagere, foreskriver, at en fuldtidsansat er ansat på 38,5 timer ugentligt, eksklusiv afholdelse af pauser. Det betyder, at den daglige arbejdstid for en fuldtidsansat udgør 7 timer og 42 minutter. Af samme kollektive overenskomst fremgår det, at såfremt overarbejde anordnes, skal dette honoreres med overarbejdstillæg. Både IK og CM var ansat som plejepersonale af KfH på henholdsvis 40 % og 80 % af en fuldtidsbeskæftigelse på 38,5 timer ugentligt.

Sagsøgerne argumenterede for, at de var berettigede til overarbejdstillæg for arbejde udført ud over deres individuelle aftalte arbejdstid, med henvisning til overenskomstens ordlyd samt deres ansættelseskontrakter. De nedlagde overordnet påstand om, at praksissen om overarbejdstillægget udgjorde en forskelsbehandling af deltidsansatte. Arbeitsgericht gav ikke sagsøgerne medhold, hvorefter sagen blev appelleret til EU-Domstolen. EU-Domstolen blev

forelagt en række præjudicielle spørgsmål, herunder: 1) hvorvidt der forelå forskelsbehandling i strid med EU-retten, når overarbejdstillæg først blev udbetalt ved overskridelse af den arbejdstid, der gjaldt for en fuldtidsansat, og 2) hvorvidt de omtalte bestemmelser i overenskomsten indeholdt forskelsbehandling af deltidsansatte i forbindelse med overarbejdstillæg. EU-Domstolen lagde vægt på, at overarbejdstillæg udgør en integreret del af lønvilkårene, og at IK og CM var ansat under arbejdsforhold, der var sammenlignelige med en fuldtidsansat.

EU-Domstolen lagde vægt på, hvorvidt der forelå objektive forhold, som kunne legitimere forskelsbehandlingen. I forbindelse hermed blev det diskuteret, om både hensynet til at forhindre arbejdsgiveren i at pålægge arbejdstagerne flere arbejdstimer end individuelt aftalt, og ønsket om at sikre, at fuldtidsansatte ikke stilles ringere end deltidsansatte, udgjorde objektive forhold. EU-Domstolen fastslog, at såfremt en deltidsansat anordnes overarbejde, bør denne honoreres herfor med overarbejdstillæg fra den første time, der arbejdes ud over vedkommendes individuelle aftalte timetal, og ikke timetallet for en fuldtidsansat. Såfremt den deltidsansatte ikke blev honoreret som beskrevet før, ville der foreligge forskelsbehandling. Overordnet konkluderede EU-Domstolen, at de nævnte formål ikke kunne betragtes som værende objektive forhold, som kunne legitimere forskelsbehandling.

I sagen C-285/02, Edeltraud Elsner-Lakeberg mod Land Nordrhein-Westfalen, arbejdede en deltidsansat skolelærer, Elsner-Lakeberg, 15 timer om ugen på en tysk skole. De fuldtidsansatte skolelærere arbejdede 24,5 timer om ugen. Ifølge tysk lovgivning er tjenestemænd, herunder skolelærere, forpligtet til at præstere overarbejde, når det kræves. Såfremt overarbejde overstiger fem timer om måneden, vil tjenestemanden få tildelt en hvileperiode som compensation for overarbejdet, svarende til det antal overarbejdstimer, som tjenestemanden har haft. I det tilfælde, hvor en hvileperiode ikke kan forenes med tjenesten, eksempelvis for skolelærere, kan tjenestemanden få betaling for den præsterede overtid. Yderligere fremgår det af tysk lovgivning, at i det tilfælde det udførte overarbejde er undervisning, vil tre undervisningstimer svarer til fem timer.

Elsner-Lakeberg udførte 2,5 timers overarbejde, som var undervisning, hvorefter hun rettede et krav om compensation herfor. Dette krav blev afvist af, da de udførte overarbejdstimer ikke oversteg tre timer som anført i de tyske regler. Efterfølgende indgav Elsner-Lakeberg en administrativ klage, hvor hun heller ikke fik medhold. Sagen blev derfor forelagt en tysk domstol, som henviste sagen til EU-Domstolen.

EU-Domstolen skulle afklare, hvorvidt det var rimeligt, at deltidsansatte skolelærere ikke tilkendes kompensation eller godtgørelse for overarbejde, såfremt overarbejdet ikke overstiger tre undervisningstimer om måneden.

Delstaten, Nordrhein-Westfalen, anførte, at deltidsansatte skolelærere ikke blev forskelsbehandlet i forhold til fuldtidsansatte skolelærere. I den forbindelse anførte delstaten, at skolelærerne, uanset deres form for beskæftigelse, har samme rettigheder, herunder ret til godtgørelse eller kompensation for overarbejde over tre timer om måneden. Elsner-Lakeberg anførte, at overarbejde på tre timer om måneden udgjorde en betydelig belastning for en deltidsansat end for en fuldtidsansat, hvorfor hun mente, at der forelå forskelsbehandling. Af forslag til afgørelse fra generaladvokat F.G. Jacobs, fremsat den 16. oktober 2003³⁸, fremgår det, at Kommissionen også mente, at der forelå forskelsbehandling. Kommissionen lagde vægt på, at en deltidsansat, for at optjene retten til godtgørelse eller kompensation, skal arbejde 20 % ud over deres normale arbejdstid, hvorimod en fuldtidsansat kun skal arbejde 12,24 % ud over deres normale arbejdstid. Samtidig regnede Kommissionen på deltidsansattes og fuldtidsansattes timeløn, hvor den deltidsansattes timeløn er væsentligt lavere end den fuldtidsansattes. På baggrund heraf anførte Kommissionen, at der forelå en betydelig forskelsbehandling mellem deltids- og fuldtidsansatte skolelærere. Også generaladvokaten F.G. Jacobs fremsatte sit forslag til afgørelse, hvorefter at der forelå forskelsbehandling af deltidsansatte skolelærere.

EU-Domstolen fandt, at der forelå forskelsbehandling af deltidsansatte, og henviste til, at de tre overarbejdstimer for deltidsansatte udgjorde en mere betydelig hæmning end for fuldtidsansatte.

³⁸ Forslag til afgørelse fra generaladvokaten F.G. Jacobs, SKR nr. C-285/02 af 16. oktober 2003

6.3. Særligt vedrørende pension

Ofte opstår spørgsmålet om, der foreligger forskelsbehandling af den deltidsansatte, når denne eksempelvis er omfattet af en pensionsordning. Spørgsmålet rejses også ofte, hvor det viser sig, at den deltidsansatte slet ikke er berettiget til pensionsbidrag.

Princippet om pro rata temporis er som tidligere benævnt et princip, som skal anvendes, når det findes hensigtsmæssigt. Princippet er i overvejende grad logisk, eftersom en deltidsansat på eksempelvis 25 timer ikke arbejder samme antal timer som en fuldtidsansat, og dermed ikke kan forvente at skulle aflønnes på samme vis som en fuldtidsansat.

I U 2018.2268 H anlagde fire deltidsansatte (herefter omtalt "F") sag med påstand om, at de var berettiget til pensionsbidrag på 17,1 % i overensstemmelse med satsen for akademikere ansat i staten. F havde været ansat i tidsbegrænsede deltidsstillinger som undervisningsassistenter ved Roskilde Universitet (herefter omtalt "RUC") uden at have haft hovedstillinger. Efter udløbet af deres tidsbegrænsede kontrakter blev de ikke tilbudt forlængelse eller fornyelse af deres ansættelsesforhold. Som følge heraf rejste F krav om, at RUC skulle anerkende deres ret til pensionsbidrag på 17,1 % samt udbetaling af godtgørelse i henhold til deltidsloven eller lov om tidsbegrænset ansættelse. Sagen blev først behandlet ved Østre Landsret, der fandt, at F ikke havde været udsat for forskelsbehandling efter deltidsloven, og derfor ikke var berettiget til godtgørelse. Landsretten lagde vægt på, at der forelå en væsentlig forskel mellem F's kvalifikationer og de fastansattes kvalifikationer, hvorfor stillingerne ikke var sammenlignelige. Landsretten anførte, at denne forskel udgjorde et objektivt og sagligt forhold.

Sagen blev derefter indbragt for Højesteret, som stadfæstede, at F ikke var berettiget til pensionsbidrag på 17,1 %. Højesteret lagde vægt på, at F's tidsbegrænsede stillinger som undervisningsassistenter ikke kunne sidestilles med de fastansattes stillinger, herunder lektorer og adjunkter, inden for samme institution. Dermed forelå der ikke en retsstridig forskelsbehandling, og F's krav blev ikke taget til følge.

I tidligere behandlet sag C-393/10, O'Brien, blev EU-Domstolen også forelagt et andet spørgsmål, herunder såkaldte "recorders" ret til pension. Dommeren, O'Brien, havde arbejdet som en såkaldt "recorder" siden 1978, og indtil han i 2005 gik på pension som 65-årig. I forbindelse hermed anmodede O'Brien om pension efter princippet om pro rata temporis.

O'Brien anførte i den forbindelse, at han havde ret til samme pension som en fuldtidsansat Circuit Judge, som ved sit fyldte 65 år ville gå på pension. Department for Constitutional Affairs afviste anmodningen om pension med den begrundelse, at O'Brien ikke havde krav herpå.

EU-Domstolen blev efter sagens behandling i Supreme Court of the United Kingdom forelagt følgende præjudicielle spørgsmål, hvorvidt deltidsdommere som aflønnes med daglige honorarer udsættes for en mindre gunstig behandling end sammenlignelige, fuldtidsansatte dommere.

Af Det Forenede Kongeriges regerings nationale ret, herunder Part-Time Workers Regulations, fremgår det, at dommere som aflønnes med daglige honorarer, hvilket omfatter såkaldte "recorders", ikke har ret til pension. Dette betyder, at dommere, som aflønnes med daglige honorarer, hverken har ret til pension under ansættelsesforholdet eller ved deres pension. Det Forenede Kongeriges regering anførte, at både rammeaftalen om deltidsarbejde og deltidsdirektivet kun finder anvendelse på forskelsbehandling af deltidsansatte, og ikke for andre kategorier af deltidsansatte, herunder såkaldte "recorders", som O'Brien betegnes som. Dog blev det af Det Forenede Kongeriges regering under sagens behandling fastslået, at fuldtidsdommere og "recorders" udfører samme arbejdsopgaver.

EU-Domstolen anførte, at en forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte ikke er legitim, blot fordi en national bestemmelse foreskriver dette. I den forbindelse pointerede EU-Domstolen, at forskelsbehandling skal følge objektive forhold, hvilket er op til Det Forenede Kongeriges regering at bevise. Da Det Forenede Kongeriges regering ikke løftede bevisbyrden for en legitim forskelsbehandling, fastslog EU-Domstolen, at der forelå forskelsbehandling af deltidsansatte dommere som aflønnes med daglige honorarer, herunder såkaldte "recorders".

6.3.1. Beregning af anciennitet

Der er tidligere blevet nedlagt påstand om, at metoden for beregning af eksempelvis arbejdstagerens anciennitet i forhold til pensionsbidraget, udgør forskelsbehandling.

Dette blev illustreret i C-395/08 og C-396/08, hvor fire deltidsansatte anlagde sag mod Istituto nazionale della previdenza sociale (herefter omtalt "INPS"), som varetog pensionsberegningerne for luftfartsselskabet, Alitalia. De fire arbejdstagere arbejdede som kabinepersonale hos førnævnte. Arbejdstagerne nedlagde påstand om, at INPS kun anerkendte perioderne, hvor arbejdstagerne reelt udførte arbejde, og ikke perioderne, hvor der ikke blev udført arbejde. Den periode, hvor arbejdstagerne ikke udførte arbejde, skyldtes deres beskæftigelse som deltidsansatte.

Alle fire arbejdstagere arbejdede efter modellen vertikal periodisk deltidsarbejde, hvorefter de kun arbejdede bestemte uger eller måneder i løbet af året. Alitalia og INPS afviste påstanden om forskelsbehandling med henvisning til bestemmelserne i det italienske lovdekret, som gennemførte deltidsdirektivet. Af lovdekretet fremgår det, at fastsættelsen af pensionsbidraget sker på baggrund af de perioder, hvor arbejdstagerne arbejder fuldtid, som medregnes fuldt ud, hvorimod perioderne med deltidsarbejde medregnes efter den reelle beskæftigelse. Dette betød, at arbejdstagernes anciennitet havde afgørende betydning for pensionsberegningerne. INPS anførte, at perioderne, som lå til grund for pensionsberegningerne, var de perioder, hvor de fire deltidsansatte reelt havde udført arbejde. I den forbindelse lagde INPS vægt på, at det var disse perioder, som havde gjort dem berettiget til blandt andet løn, herunder efter princippet om *pro rata temporis*.

Sagen blev henvist til EU-Domstolen med henblik på besvarelse af tre præjudicielle spørgsmål, herunder om metoden for beregning af anciennitet og dertilhørende pension, udgør forskelsbehandling af arbejdstagere, som eksempelvis har valgt at arbejde deltid.

EU-Domstolen anførte, at medlemsstaterne i henhold til rammeaftalen om deltidsarbejde § 4 skal anvende princippet om ikke-forskelsbehandling. Yderligere anførte EU-Domstolen, at pensioner hidrørende fra ansættelsesforholdet omfattes af begrebet ansættelsesvilkår, jf. dommens præmis 42. For yderligere at vurdere, hvorvidt den i sagen omhandlende alderspensionen kunne omfattes af rammeaftalen om deltidsarbejde, skulle tre betingelser være

opfyldt: 1) Kun en særlig gruppe af arbejdstagere har adgang til pensionen, 2) Pensionen er direkte afhængig af reelt udført arbejde, og 3) Pensionen fastsættes ud fra løn.

EU-Domstolen anførte, at alderspensionen udgjorde en forskelsbehandling af deltidsansatte, særligt deltidsansatte efter den vertikale periodiske model, når beregningerne for arbejdstagernes anciennitet ikke tog både perioder med og uden reel beskæftigelse i betragtning i forhold til retten til pensionsbidrag. Hertil lagde EU-Domstolen vægt på, at ancienniteten for vertikale periodiske deltidsansatte ikke blev opgjort på samme vis som fuldtidsansatte, eftersom beregningerne for disse deltidsansatte ikke tog hensyn til den nedsatte arbejdstid.

En fuldtidsansat opnår ét års anciennitet ved at arbejde 12 sammenhængende måneder. En deltidsansat, herunder ansat efter den vertikale periodiske model, vil inden for samme periode på 12 måneder kun opnå eksempelvis 75 % af den fuldtidsansattes optjente anciennitet. Det betyder, at den deltidsansatte som følge af sin beskæftigelse på nedsat tid, udsættes for forskelsbehandling i dette henseende alene på baggrund af sin deltidsbeskæftigelse.

INPS anførte, at der ikke forelå forskelsbehandling i forhold til beregningerne af deltidsansattes anciennitet. Til støtte herfor anførte INPS, at beregningerne af arbejdstagernes anciennitet, uanset beskæftigelse, tog udgangspunkt i faktisk arbejde. Dog blev det af EU-Domstolen fastslået, at princippet om pro rata temporis ikke finder anvendelse i forhold til fastlæggelsen af, hvornår en arbejdstager opnår pensionsrettighederne. EU-Domstolen lagde i den forbindelse vægt på, at en sådan rettighed afhænger af arbejdstagerens anciennitet, jf. dommens præmis 66. I forhold til arbejdstagerens anciennitet anførte EU-Domstolen, at denne er tilsvarende ansættelsesforholdets varighed, uanset mængden af udført arbejde.

Derfor fastslog EU-Domstolen, at princippet om ikke-forskelsbehandling medvirker, at ancienniteten for en deltidsansat beregnes på baggrund af hele ansættelsesforholdets varighed, inklusiv perioder, hvor arbejdstageren ikke reelt har udført arbejde.

Kapitel 7: Generelt om afskedigelse

Som udgangspunkt kan arbejdstagere frit opsig deres respektive stillinger. Såfremt der er et opsigelsesvarsel, skal dette naturligvis respekteres. Anderledes forholder det sig, hvis arbejdsgiveren vil afskedige arbejdstageren. For at en arbejdsgiver kan afskedige en arbejdstager, skal der foreligge saglig grund herfor. Der sondres mellem to typer af saglige grunde: den ansattes forhold og virksomhedens forhold.

Overordnet gælder princippet om saglighed i henhold til forvaltningsloven³⁹ inden for den offentlige sektor. Derudover må afskedigelser ikke være urimelige eller usaglige. Dette er særligt nævnt i Hovedaftalen mellem DA og LO (nu FH) § 4, stk. 3⁴⁰. Det er ikke kun i Hovedaftalen, at et sådant forbud er omtalt. Forbuddet fremgår også af adskillige retsgrundlag, herunder funktionærloven og deltidsloven. Nærmere foreskriver Hovedaftalens § 4, stk. 3, at der ved afskedigelse af en arbejdstager ikke må *“finde vilkårligheder sted”*. Dette betyder, at afskedigelsen skal være begrundet i enten den ansattes forhold (eksempelvis misligholdelse af ansættelsen) eller virksomhedens forhold (eksempelvis økonomiske problemer).

I det tilfælde, hvor arbejdstageren afskediges som følge af sin anmodning om deltid, eller afslår arbejdsgiverens anmodning herom, har arbejdstageren ret til godtgørelse, hvilket uddybes yderligere i nedenstående afsnit 7.1.

Som benævnt kan andre retsgrundlag være gældende i ansættelsesforholdet mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren, eksempelvis Hovedaftalen mellem DA og LO (nu FH), der yder bedre beskyttelse af arbejdstageren i forhold til urimelige og usaglige afskedigelser. Efter Hovedaftalen mellem DA og LO (nu FH) er der mulighed for at underkende afskedigelsen. En betingelse herfor er, at der nedlægges påstand herom. Hvis der ikke nedlægges påstand om underkendelse af afskedigelsen, vil der blot kunne tilkendes godtgørelse for usaglig afskedigelse.

³⁹ Forvaltningsloven, LBKG nr. 433 af 22/04/2014

⁴⁰ Hovedaftalen mellem LO og DA af 1973

7.1. Afskedigelse på baggrund af anmodning om deltid

Som benævnt tidligere gælder der en særlig aftalefrihed mellem arbejdstager og arbejdsgiver i forhold til at indgå en aftale om deltid, jf. deltidslovens § 4 a, stk. 1. Som følge heraf kan en situation opstå, hvor en fuldtidsansat fremsætter en anmodning om at komme på deltid. I en sådan situation gælder som udgangspunkt en særlig afskedigelsesbeskyttelse, jf. deltidslovens § 4 a, stk. 3. Afskedigelsesbeskyttelsen gælder også i den situation, hvor arbejdstageren afslår arbejdsgiverens anmodning om, at denne skal arbejde deltid.

Såfremt arbejdstageren kan påvise, at der foreligger faktiske omstændigheder for, at afskedigelsen skyldes enten arbejdstagerens anmodning om at arbejde deltid eller arbejdstageren har afslået deltid, skal arbejdsgiveren bevise, at afskedigelsen ikke er i strid med deltidslovens § 4 a, stk. 3, jf. deltidslovens § 4 a, stk. 4. Dette kaldes også for delt bevisbyrde.

Der foreligger ikke konkrete elementer, som en arbejdstager kan støtte sin påstand på i forbindelse med at påvise faktiske omstændigheder. Det påhviler domstolene at foretage et konkret skøn i den pågældende sag. Derfor er det også uklart, hvor meget der skal til, før arbejdstageren har løftet sin bevisbyrde⁴¹.

Denne problemstilling blev behandlet i U 2012.3063 H, *hvor en klinikassistent, F, var ansat hos arbejdsgiveren, A, i en deltidsstilling på 24 timer ugentligt. F modtog en skriftlig opsigelse af sin deltidsstilling, men blev samtidig tilbudt genansættelse i en fuldtidsstilling. Højesteret fastslog, at deltidslovens § 4 a, stk. 3 også finder anvendelse i tilfælde, hvor en deltidsansat afviser arbejdsgiverens ønske om overgang til fuldtidsbeskæftigelse. Som udgangspunkt berettiger en sådan afvisning ikke arbejdstageren til godtgørelse, forudsat at arbejdsgiverens ønske om ændret arbejdstid er sagligt begrundet i driftsmæssige hensyn. Efter Højesterets vurdering indebærer dette, at ændringen skal være nødvendig af væsentlige driftsmæssige årsager. Højesteret lagde desuden vægt på, at F havde afslået tilbuddet om at arbejde 37 timer, hvorefter A umiddelbart opsigede deltidsstillingen og tilbød F en fuldtidsstilling. Opsigelsen måtte derfor anses for at være en direkte konsekvens af F's afslag. Det påhvilede herefter A at bevise, at ønsket om en fuldtidsbeskæftiget klinikassistent var sagligt begrundet i væsentlige driftsmæssige hensyn. Det var ubestridt, at klinikken havde et behov for flere klinikassistenttimer, men A havde ikke løftet bevisbyrden for, at det ville medføre væsentlige ulemper eller uforholdsmæssige omkostninger at dække dette behov ved at ansætte*

⁴¹ Svenning Andersen, L. (2020). *Funktionærret*. 6. udgave, 1. oplag. Djøf Forlag. Side 289.

en ekstra deltidsmedarbejder. Da A dermed ikke havde løftet bevisbyrden for, at ønsket om F's overgang til fuldtid var sagligt begrundet i virksomhedens forhold, blev F tilkendt en godtgørelse svarende til 3 måneders løn i medfør af deltidslovens § 4 a, stk. 3.

Anderledes var det i U 2006.2346 H, hvor en praktiserende læge oplevede nedgang i patienttilgangen og dermed ikke længere havde behov for en fuldtidsbeskæftiget lægesekretær. Efterfølgende blev lægesekretæren afskediget som følge heraf. I forbindelse med afskedigelsen blev lægesekretæren tilbudt genansættelse i en deltidsstilling på 20 timer ugentligt. Lægesekretæren protesterede herimod, og krævede godtgørelse i henhold til deltidsloven. Den praktiserende læge afviste lægesekretærens krav om godtgørelse, hvorfor sagen blev indbragt for Sø- og Handelsretten. Førnævnte instans idømte den praktiserende læge at betale lægesekretæren godtgørelse for usaglig opsigelse i henhold til deltidsloven, svarende til 3 måneders løn. Efterfølgende tog Højesteret stilling i sagen.

Til støtte for sit behov for en deltidsansat lægesekretær anførte den praktiserende læge, at lægeklinikken de seneste fem år havde lukket for patienttilgang, hvilket nu havde medført betydelig nedgang i patientantallet. Yderligere overgik lægeklinikken til at føre elektroniske journaler frem for fysiske journaler, hvilket ville medvirke til en reducere af skrivearbejdet for blandt andet lægesekretæren. Afslutningsvis anførte den praktiserende læge, at afskedigelsen ikke skyldtes lægesekretærens afslag om at arbejde deltid.

Højesteret fastslog, at deltidsloven ikke indskrænker en arbejdsgivers adgang til at afskedige medarbejdere, når beslutningen beror på et sagligt skøn over virksomhedens behov for arbejdskraft. Da opsigelsen var begrundet i en reel ændring af arbejdets omfang og karakter, fandtes afskedigelsen sagligt begrundet. Lægesekretæren havde derfor ikke krav på godtgørelse efter deltidsloven.

7.2. Tvistløsning

Såfremt der skulle ske uberettiget afskedigelse af en arbejdstager, afhænger tvistløsningen af, om arbejdstageren er omfattet af en kollektiv overenskomst eller ej. Såfremt arbejdstageren er omfattet af en kollektiv overenskomst, skal tvisten løses i det fagretlige system, jf. deltidslovens § 4, stk. 1. Hvis der er sket et brud på en kollektiv overenskomst, afgøres tvisten i Arbejdsretten, hvorimod fortolkningen af en kollektiv overenskomst sker ved faglig voldgift. Hvis en deltidsansat arbejdstager ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, skal tvisten afgøres ved de almindelige domstole.

7.3. Godtgørelse for usaglig afskedigelse

En deltidsansat kan være berettiget godtgørelse i forbindelse med afskedigelse af denne.

Godtgørelsen kan komme på tale i flere tilfælde. Det følger af deltidslovens § 4, stk. 2, at såfremt tvisten ikke skal afgøres i det fagretlige system, vil en arbejdstager dermed have ret til at få tilkendt godtgørelse. Bestemmelsen angiver ikke en størrelsesorden for godtgørelsen. Nærmere fremgår det af deltidslovens § 4, stk. 3, at en deltidsansat arbejdstager, hvis løn er lavere end en sammenlignelig fuldtidsansats løn, har ret til at få tilkendt forskellen mellem de to aflønninger.

I den situation, hvor den deltidsansatte har afslået arbejdsgiverens anmodning om fuldtidsarbejde, og vedkommende afskediges som følge heraf, har den deltidsansatte ret til godtgørelse, jf. deltidslovens § 4 a, stk. 3. For eksempler herpå i praksis henvises til afsnit 6.

En anden situation kan også være, at en fuldtidsansat har anmodet om at arbejde deltid, og denne afskediges som følge af denne anmodning. I henhold til deltidslovens § 4 a, stk. 3, må en arbejdsgiver ikke afskedige en arbejdstager, som fremsætter en anmodning om at arbejde deltid, såfremt afskedigelsen kun skyldes den fremsatte anmodning. Bestemmelsen supplerer hermed den generelle beskyttelse mod usaglig opsigelse. Ansatte er generelt omfattet af beskyttelsen mod usaglig beskyttelse. Det er forskelligt, hvornår denne saglighedsbeskyttelse opnås. For funktionærer opnås beskyttelsen ved mindst 1 års uafbrudt ansættelse hos

arbejdsgiveren⁴². For arbejdstagere omfattet af Hovedaftalen mellem DA og LO (nu FH) opnås beskyttelsen efter 9 måneders ansættelse.

Hvis arbejdstageren ikke opfylder kravene til godtgørelse efter deltidslovens § 4 a, stk. 3, kan vedkommende have krav på godtgørelse efter andre retsgrundlag, herunder funktionærlovens § 2 b eller Hovedaftalens § 4, stk. 3. Når en opsigelse er usaglig efter flere retsgrundlag, vil arbejdstageren ikke være berettiget til godtgørelse i medfør af flere love.

Deltidslovens § 4 a, stk. 4 foreskriver, at der i afskedigelsessager efter loven gælder delt bevisbyrde. Det betyder, at såfremt arbejdstageren kan påvise, at der foreligger faktiske omstændigheder, som kan understøtte vedkommendes formodning om, at afskedigelsen er sket på baggrund af afvisning om at arbejde deltid eller anmodning herom, skal arbejdsgiveren bevise, at dette ikke er tilfældet. Faktiske omstændigheder som kan understøtte arbejdstagerens påstand om usaglig afskedigelse kan eksempelvis være, hvis vedkommende afskediges i umiddelbar forlængelse af afvisningen eller anmodningen om at arbejde på deltid.

I SH2004.F-48-03 var en arbejdstager, HGS, ansat som lægesekretær hos sin arbejdsgiver, AIE, på en ugentlig arbejdstid på 37 timer, svarende til en bruttoløn på 22.000 kr. HGS rettede henvendelse til HK Roskilde med henblik på inddrivelse af manglende pensionsbidrag fra AIE. Det manglende pensionsbidrag blev opgjort til i alt 35.413,50 kr., som AIE efterfølgende meddelte HGS ved brev af den 6. september 2002, ville blive betalt. Brevet blev først modtaget af HGS den 9. september 2002. Den 8. september 2002 sygemeldte HGS sig selv, og sygemeldingen varede indtil den 28. september 2002. HGS modtog den 28. september 2002 en opsigelse af sin stilling, men med tilbud om genansættelse på 20 timer ugentligt. AIE begrundede opsigelsen af HGS' fuldtidsstilling og tilbud om at arbejde deltid med nedgang i antallet af patienter, fremtidig brug af elektronisk journal samt reducere af skrivebordsarbejde. Af opsigelsesskrivelsen fremgik det, at HGS skulle tilkendegive, hvorvidt hun accepterede tilbuddet om at arbejde på deltid eller ej. Efterfølgende gjorde HK Roskilde, på vegne af HGS, indsigelse mod afskedigelsen med henvisning til usaglig ordlyd og begrundelse. AIE fastholdt opsigelsen af HGS, som fortsat var sygemeldt. HGS tilkendegav, at hun ikke ønskede at arbejde deltid. Fuldtidsstillingen var til udløb den 31. januar 2003. HK

⁴² Deltidsloven, LBKG nr. 1142 af 14/09/2018. Karnovs note 14

Danmark rejste efter udløb af fuldtidsstillingen, krav mod AIE for overtrædelse af deltidsloven samt mangelfuldt ansættelsesbevis, svarende til i alt 209.048,86 kr.

AIE pointerede, at HGS var blevet opsagt, men med tilbud om genansættelse, dog i en deltidsstilling på 20 timer ugentligt. Som begrundelse for tilbuddet om en deltidsbeskæftigelse gjorde AIE gældende, at lægeklinikken de seneste år havde oplevet nedgang i antallet af patienter, samt at arbejdsopgaverne for lægesekretærerne i klinikken ville blive væsentligt reduceret på baggrund af overgang til elektroniske journaler. På baggrund af førnævnte begrundelser afviste AIE det fremsatte krav. HGS forklarede, at hun havde afslået at arbejde deltid, da hun havde påtænkt sig at gå på efterløn ved opnåelsen af 60 år, samt hendes muligheder for at finde anden beskæftigelse indtil da. Dette var AIE bevidst om.

Ved vurdering af sagen fastslog retten, at HGS var blevet afskediget på baggrund af at have nægtet at arbejde deltid. I forbindelse hermed lagde retten vægt på, at det var AIE, der skulle løfte bevisbyrden for, at dette ikke var tilfældet. AIE argumenterede som benævnt for afskedigelsens saglighed blandt andet med, at der var nedgang i antallet af patienter. Retten vurderede, at dette argument ikke var fyldestgørende, og ikke kunne medvirke til afskedigelsens saglighed. Retten forklarede, at eksempelvis nedgang i antallet af patienter kan bevirke en saglig begrundelse for afskedigelse, såfremt nedgangen var betydelig, hvilket ikke fandtes i sagen, da der ikke fandtes en tilsvarende nedgang i ydelser. Yderligere lagde retten vægt på, at AIE ikke havde drøftet genansættelse i en deltidsstilling, arbejdsbyrden eller omstrukturering af arbejdet med HGS. Retten fandt ej heller, at overgangen til elektronisk journalføring og dataoverførsel kunne begrunde den pågældende afskedigelse.

Ved udmåling af godtgørelsen lagde retten vægt på, at HGS havde været ansat i 4 år, og at HGS på afskedigelsestidspunktet var 57 år. Derudover vægtede retten det højt, at HGS' begrundelse for ikke at gå på deltid samt den begrænsede mulighed for at finde anden beskæftigelse. HGS var af den opfattelse, at godtgørelsen skulle udgøre mellem 6 og 9 måneders løn. Retten fandt, at HGS var berettiget til godtgørelse svarende til 3 måneders løn, i alt 66.349,62 kr, på baggrund af ansættelsens varighed, HGS' alder samt muligheden for at finde anden beskæftigelse.

Kapitel 8: Diskussion

I dette afsnit foretages en diskussion af ovenstående afsnit, herunder princippet om pro rata temporis, udviklingen i deltidsansattes rettigheder, objektive forhold, frihedspakkens relation til de kollektive overenskomster. Derudover diskuteres det, hvornår afgørelser opnår præjudikatværdi.

8.1. Princippet om pro rata temporis

Det følger som benævnt af princippet om pro rata temporis, at hvor det findes hensigtsmæssigt, skal arbejdstagernes rettigheder, herunder lønvilkår, fordeles forholdsmæssigt i forhold til arbejdstiden. Som udgangspunkt skal deltidsansattes rettigheder være proportionalt sammenlignelige med fuldtidsansattes rettigheder baseret på deres arbejdstid. Princippet om pro rata temporis er et essentielt princip for både deltidsansatte og fuldtidsansatte, da dette er med til at sikre proportional aflønning. Både rammeaftalen, deltidsdirektivet og deltidsloven henviser til, at princippet skal anvendes, hvor det findes hensigtsmæssigt. Det som er væsentligt at pointere vedrørende princippet er, at det kun finder anvendelse, hvor det findes hensigtsmæssigt. Bestemmelsens ordlyd kræver herved ikke, at princippet skal anvendes. Tidspunktet for anvendelse af princippet reguleres af lovgivningen, herunder både national og international lovgivning. Af deltidsdirektivet og deltidsloven fremgår det, at deltidsansatte ikke må behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fuldtidsansatte, medmindre der foreligger objektive forhold. Derfor skal arbejdsgiveren kunne dokumentere, at den forholdsmæssige aflønning ikke kun er rimelig, men også følger objektive forhold, som legitimerer denne forskelsbehandling. Hvornår det findes hensigtsmæssigt at anvende pro rata temporis, er der ikke en klar rettesnor for. Dog blev det i de forenede sager, C-395/08 og C-396/08, fastslået af EU-Domstolen, at løn er et ansættelsesvilkår, hvor det er hensigtsmæssigt at anvende princippet om pro rata temporis.

Pro rata temporis bygger på princippet om, at rettighederne tilrettelægges i forhold til arbejdstiden. Det er forståeligt, at en deltidsansat ikke har krav på samme månedsløn som en fuldtidsansat, som eksempelvis arbejder 20 timer mere og dermed arbejder på fuldtid. Men det er vigtigt, at arbejdstagerne uanset deres ansættelsesform har sammenlignelige vilkår. Ruth Nielsen har det synspunkt, at princippet skal fortolkes på samme måde, som forholdsmæssige rettigheder fortolkes ved kønsdiskrimination. I C-170/84, Bilka-dommen, fastslog EU-

Domstolen, at der skulle gælde en treleddet test ved vurdering af, om de af arbejdsgiveren opstillet betingelser eller kriterier anses for værende objektive og proportionale. I Bilka-dommen anførte Weber, at der forelå forskelsbehandling af deltidsansatte, særligt kvinder, da deltidsansatte ikke var berettiget pension efter virksomhedens tillægspensionsordning, medmindre de forinden deres deltidsbeskæftigelse havde arbejdet fuldtid i minimum 15 år ud af en periode på 20 år. Forinden Weber gik på deltid, havde hun arbejdet adskillige år som fuldtidsansat, men ikke 15 år som betingelsen foreskrev. Bilka havde opstillet denne betingelse for at gøre fuldtidsarbejde mere attraktivt end deltidsarbejde, netop fordi fuldtidsansatte var mere fleksible, særligt sent om eftermiddagen og om lørdagen. Bilka begrundede for legitimiteten af betingelsen med, at virksomheden skulle sikre en fyldestgørende bemanning i travle perioder, hvilket fuldtidsansatte kunne være med til at sikre.

Ruth Nielsen mener derfor, at princippet om pro rata temporis kun skal være gældende i forhold til rene lønvilkår⁴³, herunder de forhold, der har en tilknytning til lønnen som eksempelvis grundløn, tillæg, bonusordning, pension m.m. Dette blev blandt andet fastslået i C-170/84, Bilka-dommen, hvor EU-Domstolen definerede lønbegrebet, hvorefter pension er omfattet heraf. Af gennemgået retspraksis, både på nationalt og internationalt plan, kan det ses, at princippet dog begrænses til kun at gælde påstande om erstatning.

Derudover kan det diskuteres, hvorvidt der foreligger en større byrde for deltidsansatte generelt, såfremt rettighederne ikke er forholdsmæssigt reduceret. I sagen C-285/02, Edeltraud Elsner-Lakeberg mod Land Nordrhein-Westfalen, fandt EU-Domstolen, at der forelå forskelsbehandling, da deltidsansatte skolelærere ikke fik udbetalt godtgørelse eller kompensation for overarbejdstimer, når betingelsen for godtgørelse eller kompensation var over tre timer. I denne sag anførte Elsner-Lakeberg, at der forelå en større hæmning og arbejdsbyrde for deltidsansatte i forhold til retten til godtgørelse eller kompensation. Dette blev også understøttet af Kommissionen, som foretog beregninger af, hvor meget mere en deltidsansat skulle arbejde for at få udbetalt godtgørelse eller kompensation end en fuldtidsansat.

I C-660/20, Lufthansa-sagen, blev det af EU-Domstolen fastslået, at deltidsansatte piloter blev udsat for forskelsbehandling i forhold til deres ret til overarbejdstillæg. Piloterne opnåede først

⁴³ Jensen, H. (2004). *Deltidsloven med kommentarer*. Landsorganisationen i Danmark. Side 37.

retten til overarbejdstillæg fra det tidspunkt, hvor de præsterede det samme antal flyvetjenestetimer som fuldtidsansatte piloter. Denne forskelsbehandling vedrørende overarbejdstillæg blev eksempelvis også fastslået af EU-Domstolen i C-285/02.

Førnævnte domme er blot enkelte eksempler på, at der ofte vil foreligge forskelsbehandling af deltidsansatte arbejdstagere, når retten til overarbejdstillæg først opnås ved præstering af samme antal arbejdstimer som fuldtidsansatte. I relation til princippet om pro rata temporis kan der derfor argumenteres for, at princippet om forholdsmæssig aflønning burde finde anvendelse særligt ved overarbejdstillæg. Hvis princippet ikke som udgangspunkt finder anvendelse, vil deltidsansatte ofte være udsat for forskelsbehandling.

8.2. Hvorvidt deltidsansatte har opnået bedre beskyttelse mod forskelsbehandling

Generelt har arbejdstagere både i Danmark og resten af Europa været beskyttet mod forskelsbehandling i årtier, som følge af det generelle forbud mod forskelsbehandling, der blandt andet følger af forskelsbehandlingsloven og Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder (herefter omtalt “Chartret om grundlæggende rettigheder”). Forskelsbehandlingsloven blev vedtaget allerede i 1996, hvor der i de efterfølgende år blev tilføjet flere kriterier, herunder alder og handicap m.m. I 1999 konkluderede Rådet, at der var et behov for, at grundlæggende rettigheder på europæisk plan skulle stabiliseres i et charter, hvorfor Chartret om grundlæggende rettigheder blev bekendtgjort i december 2000. I forhold til mere specifikke rettigheder for deltidsansatte, indgik parterne på det europæiske arbejdsmarked rammeaftalen om deltidsarbejde i 1997, hvorfor der allerede før vedtagelsen af forskelsbehandlingsloven bestod en vis beskyttelse mod forskelsbehandling. Kort tid efter, i 1997, fremsatte Kommissionen et forslag om implementering af deltidsdirektivet, som blev vedtaget den 15. december 1997 og endeligt implementeret i 2001.

Det kan diskuteres, hvorvidt deltidsansatte har opnået bedre rettigheder og dermed bedre beskyttelse mod forskelsbehandling i forbindelse med implementeringen af deltidsdirektivet og derefter deltidsloven. Af ovenstående afsnit fremgår det, at der inden for en kort periode blev vedtaget en række love, som alle sikrer og beskytter arbejdstagere, hvoraf deltidsansatte også er omfattet. De generelle rettigheder fremgår som benævnt af forskelsbehandlingsloven og Chartret om grundlæggende rettigheder, hvorimod de mere specifikke og konkrete fremgår af deltidsdirektivet samt deltidsloven. Men af alle nævnte retsgrundlag kan det udledes, at stort set alle formuleringer er de samme. Af forskelsbehandlingslovens § 2 fremgår det, at der ikke må ske forskelsbehandling af arbejdstagere hverken ved ansættelse, afskedigelse, forfremmelse m.m., når det kommer til løn- og arbejdsvilkår. Førnævnte fremgår også af Chartret om grundlæggende rettigheder artikel 21, stk. 1.

Det kan diskuteres, hvorvidt deltidsansatte har opnået bedre rettigheder. Det som har været essentielt i forbindelse med implementeringen af deltidsdirektivet og vedtagelsen af deltidsloven er, at arbejdstagere har opnået retten til ikke at blive afskediget som følge af deres anmodning om deltid eller afslag på arbejdsgiverens anmodning herom. Dette kan næppe anses som værende en helt ny rettighed, som kun er opstået i forbindelse med implementeringen af deltidsdirektivet og vedtagelsen af deltidsloven. Der har længe bestået en mulighed for, at

arbejdstagere kan tilkendes godtgørelse for usaglig opsigelse. Dette er eksempelvis gældende efter funktionærlovens § 2 b. Den første funktionærlov blev vedtaget i 1938 og er i de efterfølgende år blevet ændret, men muligheden for godtgørelse for usaglig opsigelse har bestået siden den første funktionærlov. Netop denne betragtning gør, at der kan argumenteres for, at deltidsansatte (og særligt i forhold til førnævnte eksempel med funktionærer, som arbejder på deltid) ikke har opnået bedre rettigheder, netop fordi rettighederne altid har været til stede.

Der er også ofte tale om andre forhold, som har betydning for, hvorvidt man kan argumentere for at have opnået en bedre beskyttelse mod forskelsbehandling. Før i tiden var størstedelen af deltidsansatte kvinder, hvorfor der ofte blev nedlagt påstand om kønsdiskrimination. I dag vil der også ofte nedlægges påstand om forskelsbehandling med henvisning til andre retsgrundlag end eksempelvis deltidsloven. Det kunne eksempelvis være lov om tidsbegrænset ansættelse, hvori der også er et forbud mod forskelsbehandling.

Den forskel eller bedre beskyttelse, der er til stede efter implementeringen af deltidsdirektivet og vedtagelsen af deltidsloven, er blot, at særligt deltidsansatte beskyttes mod afskedigelse som følge af deres anmodning om at arbejde på deltid, eller såfremt arbejdsgiverens anmodning om deltidsarbejde afvises.

8.3. Objektive forhold

Der foreligger ikke en entydig definition af, hvad et objektivt forhold kan være. Af retspraksis foreligger ej heller en klar definition heraf. Det afhænger naturligvis af den enkelte situation, hvorfor der ikke forefindes en liste over forhold, som kan begrunde forskelsbehandling.

I henhold til behandlet retspraksis kan driftsbehov eksempelvis være et objektivt forhold. Dette blev fastslået i U 2006.2346 H, hvor arbejdsgiveren, en læge, oplevede nedgang i antallet af patienter, hvilket blev anset for værende et legitimt og objektivt forhold for afskedigelse af en fuldtidsansat lægesekretær. Det er dog ikke i alle tilfælde, hvor arbejdsgiveren henviser til virksomhedens driftsbehov til støtte for forskelsbehandlingen, at dette accepteres af domstolene. Dette blev illustreret i C-486/08, Tyrol-sagen, hvor EU-Domstolen fastslog, at en streng personaleadministration sidestilles med driftsbehov, som ikke kan legitimere forskelsbehandling i nærværende sag.

Et andet eksempel på et objektivt forhold er arbejdsgiverens behov for arbejdstagerens tilstedeværelse inden for et bestemt tidsrum. Dette kan kun være et objektivt forhold, såfremt det er proportionalt – altså nødvendigt at arbejdstageren befinder sig på arbejdspladsen i det pågældende tidsrum. Dette blev fastslået i U 2022.4461 H, hvor en idrætsfaglærer blev pålagt at arbejde en lørdag under et åbent hus-arrangement. Idrætsfaglæreren nægtede, da lørdag i henhold til hans religiøse overbevisning, var hellig. Højesteret fandt, at det var legitimt for arbejdsgiveren at fastholde sit krav om idrætslærerens deltagelse grundet lærerens faglige viden og forpligtelse i forbindelse med fremvisning af idrætsfaget. I Toms-sagen blev det af retten fastslået, at virksomhedens politik i forhold til arbejdstagernes hovedbeklædning, eksempelvis på en chokoladefabrik, var et legitimt og objektivt forhold. Dette anses for et objektivt forhold, fordi arbejdstageren beskæftiger sig med fødevareproduktion, hvortil der gælder høje hygiejnemæssige krav.

Det, som kan være en central udfordring i forhold til objektive forhold, er kravet om proportionalitet. Til trods for, at et forhold kan være objektivt begrundet og på sin vis være legitimt, må selve forskelsbehandlingen ikke gå længere end nødvendigt. Dette blev eksempelvis anført i C-55/07, Michaeler og Subito-sagen, hvor EU-Domstolen fastslog, at begrundelser for tidsbegrænset deltidsansættelseskontrakter opfyldte alle krav for at være et objektivt forhold.

Der foreligger som benævnt i afsnit 6.2 modstridende afgørelser vedrørende de objektive forhold til overarbejdstillæg.

I faglig voldgiftskendelse af 23. januar 1973 blev det af retten fastslået, at der i det pågældende tilfælde ikke skulle ydes overarbejdsbetaling til deltidsansatte, før disse havde arbejdet det samme som fuldtidsansatte. Begrundelsen for denne afgørelse var, at det muligvis ville være urimeligt over for fuldtidsansatte, da deltidsansatte i så fald ville blive aflønnet en højere timepris end fuldtidsansatte, såfremt deltidsansatte skulle være berettiget overarbejdsbetaling i medfør af princippet om pro rata temporis. Anderledes blev afgørelsen i C-660/20, Lufthansa-sagen, hvor EU-Domstolen fastslog, at deltidsansatte piloter var berettiget overarbejdsbetaling uden at skulle præstere samme antal flyvetjenestetimer som sammenlignelige fuldtidsansatte piloter. I C-660/20 hævdede Lufthansa, at forskelsbehandlingen var berettiget på baggrund af det overordnede formål med tærsklerne for overarbejdsbetaling. Tærsklerne for overarbejdsbetaling skulle være med til at kompensere piloterne for den arbejdsbyrde, som er forbundet med arbejde inden for flyvetjenesten, hvor denne arbejdsbyrde yderligere påvirker piloternes helbred negativt.

8.3.1. Arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse og omplacering

I forbindelse med førnævnte sag, C-55/07, Michaeler og Subito-sagen, kan der i Danmark eksempelvis henvises til omplacering af arbejdstagere. Det følger både af arbejdsgiverens ledelsesret og tilpasningsforpligtelse, jf. forskelsbehandlingslovens § 2 a, særligt i forbindelse med en arbejdstagers handicap. Af forskelsbehandlingslovens § 2 a fremgår det, at arbejdsgiveren er pålagt en forpligtelse, som består i at træffe foranstaltninger, som er med til at sikre personer med handicap retten og adgangen til beskæftigelse.

Som tidligere benævnt følger det både af deltidsdirektivet og deltidsloven, at deltidsansatte ikke må behandles mindre gunstigt end fuldtidsansatte. Der er ikke et klart billede af, hvem den typiske deltidsansatte er, hvorfor alle i princippet kan arbejde mindre end 37 timer ugentligt. Det kan eksempelvis være personer med nedsat funktionsevne eller forværret helbredstilstand.

Det kan diskuteres, hvorvidt den generelle tilpasnings- og/eller omplaceringsforpligtelse for arbejdsgiveren i tilfælde af personer med handicap og fuldtidsansatte, også bør gælde i relation til deltidsansatte. Der kan argumenteres for, at pligten skal gælde uanset arbejdstidens omfang.

Hvis pligten ikke iagttages, vil det kunne være i strid med forskelsbehandlingsloven eller ligebehandlingsloven.

For nylig er der afsagt en dom i Højesteret, BS-19728/2024-HJR, hvor en socialrådgiver ansat på en fleksordning arbejdede omkring 20 timer ugentligt som følge af sin helbredstilstand. Der skete efterfølgende en forværring af hendes helbred, hvorfor hun oplyste sin arbejdsgiver, Neurocenter på Rigshospitalet tilhørende Region Hovedstaden, at hun ikke ville være i stand til at arbejde 20 timer ugentligt, men derimod 10 timer ugentligt. Socialrådgiveren blev herefter indkaldt til en samtale, hvor arbejdsgiveren havde til hensigt at afskedige hende. Arbejdsgiveren kunne og burde have afsøgt muligheden for omplacering af socialrådgiveren inden for neurocentret og ikke hele Region Hovedstaden. I forlængelse af afskedigelsen af socialrådgiveren blev hun anbefalet at oprette en jobagent, således at hun ville modtage stillingsopslag frem til hendes fratrædelse.

Socialrådgiveren søgte efterfølgende en stilling på Juliane Marie Center, hvor hun skulle arbejde 10 timer ugentligt. Denne fik hun afslag på med den begrundelse, at hun ikke fandtes at være egnet til at varetage stillingens væsentligste funktioner. Sagen blev forelagt Retten i Hillerød, som fandt, at Region Hovedstaden havde tilsidesat sin tilpasningsforpligtelse efter forskelsbehandlingslovens § 2 a. Imidlertid fandt Østre Landsret, at Region Hovedstaden ikke havde tilsidesat sin forpligtelse. På baggrund heraf blev landsrettens afgørelse anket til Højesteret.

Højesteret anførte som det første, at arbejdsgiveren ikke havde iagttaget sin tilpasningsforpligtelse ved blot at anbefale socialrådgiveren til at oprette en jobagent og få tilsendt stillingsopslag, for at socialrådgiveren efterfølgende selv skulle søge stillingerne. Derudover anførte Højesteret, at Region Hovedstaden havde pligt til at undersøge, om der kunne ske omplacering af socialrådgiveren inden for hele Region Hovedstaden og ikke kun på det pågældende neurocenter. Højesteret kom dermed frem til det resultat, at Region Hovedstaden ikke havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse, hvorfor socialrådgiveren blev tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

8.4. Den såkaldte frihedspakkes brud med de kollektive overenskomster

Den tidligere VK-regering indførte den såkaldte frihedspakke, som omfattede lovforslaget om vedtagelse af deltidsloven. I henhold til den daværende beskæftigelsesminister, Claus Hjort Frederiksen, skulle deltidsloven være med til at forstærke og udvide borgernes frihedsrettigheder. Dette er anført i en artikel “Fri os fra frihedspakken” skrevet af Ulrik Dahlin skrevet i Informationen⁴⁴.

Baggrunden for Claus Hjort Frederiksens fremsættelse af lovforslaget var, at arbejdstagere både kunne få lov til at anmode om at arbejde deltid, men også afslå en arbejdsgivers anmodning herom. Claus Hjort Frederiksen anførte også, at denne ret skulle være mulig uanset indholdet af arbejdstagerens kollektive overenskomst. Derfor kan det diskuteres, hvorvidt den såkaldte frihedspakke udgør et brud med de kollektive overenskomster, jf. nedenstående afsnit.

Claus Hjort Frederiksen fremhævede under behandlingen af lovforslaget, at vedtagelsen af lovforslaget ville være med til “*at hæve individet over kollektivet*”. Dette reagerede daværende formand for københavnske bryggeriarbejdere, Finn Sørensen, på og hertil kommenterede han, at såfremt lovforslaget blev vedtaget, ville der vente regeringen “*et uroligt arbejdsmarked*”. I samme ombæring anførte Finn Sørensen, at regeringen ikke burde vedtage lovforslaget og i det hele taget ændre på processerne og i fremgangsmåderne på det danske arbejdsmarked. Finn Sørensen gjorde yderligere gældende, at vedtagelsen af lovforslaget ville være med til “*at nedlægge det faglige fællesskab*”.⁴⁵ Dette blev understøttet af arbejdsmarkedsforsker, dr.phil. Jesper Due, som under en eksperthøring pointerede, at lovforslaget ville udgøre “*et direkte indgreb på den danske model*”. Hvorvidt frihedspakken har bidraget til et utroligt arbejdsmarked og en nedlæggelse af det faglige fællesskab, er uvist. Frihedspakken har bidraget til mere fleksibilitet på arbejdsmarkedet – gældende for både arbejdsgiveren og arbejdstageren.

Også daværende formand for Dansk Metal, Bjarne Sørensen, kommenterede på lovforslaget og anførte, at Claus Hjort Frederiksens fremsættelse af forslaget ikke tog hensyn til arbejdstagerne – tværtimod. Bjarne Sørensen anførte, at arbejdstagere ville kunne blive mødt af en ordre om at arbejde deltid, hvorefter arbejdstageren ikke ville kun få hjælp, i tilfælde af afvisning heraf, fra sin fagforening.

⁴⁴ Dahlin, U. (2002, 17. maj). Fri os fra frihedspakken. *Information*.

⁴⁵ Dahlin, U. (2002, 17. maj). Fri os fra frihedspakken. *Information*.

Overordnet var en stor del af fagforeningerne på det danske arbejdsmarked imod vedtagelsen af lovforslaget. Generelt udtrykte fagforeningerne den samme holdning, at arbejdsgiverne ville opnå den frie aftaleret til blandt andet at bestemme, at en arbejdstager skal arbejde deltid, antallet af arbejdstimer m.m. Dette ville derfor medvirke til et varierende antal arbejdstimer fra måned til måned og yderligere til en ustabil månedsløn for de arbejdstagere, som blev beordret at arbejde deltid. Alt i alt mente fagforeningerne, at deres ret til at bistå deres medlemmer i uenigheder med deres arbejdsgivere, blev særligt indskærpet ved vedtagelse af lovforslaget. Til trods for fagforeningernes fremsatte kritik af lovforslaget, blev lovforslaget vedtaget og i dag finder deltidsloven anvendelse.

Der kan argumenteres for, at den såkaldte frihedspakke både har tilført positive og negative elementer på det danske arbejdsmarked.

Først og fremmest har frihedspakken bidraget til, at arbejdsmarkedets parter kan indgå individuelle aftaler om blandt andet arbejdstid, som eksempelvis kan differentiere fra ordlyden i overenskomsten. Det kan diskuteres, hvorvidt dette har været et brud med de kollektive overenskomster i form af, at fagforeningernes forhandlingsret er blevet begrænset. Fagforeningerne har stadig mulighed for at forhandle om overenskomsternes ordlyd, eksempelvis om arbejdstid, men hvorvidt denne forhandlingsret er altafgørende i forhold til at sikre rimelige arbejds- og lønvilkår for medlemmerne, er til dels blevet svækket efter frihedspakkens indførsel. Fordelen er at det er arbejdstagerne, som af egen fri vilje indgår en aftale med arbejdsgiveren om at arbejde deltid. Det er ikke en aftale, der pålægges arbejdstageren.

Samtidig kan der argumenteres for, at en af fordelene ved, at parterne kan indgå individuelle aftaler om arbejdstid er, at samfundet de seneste år har stået over for en udvikling, hvor flere og flere har et ønske og behov for at arbejde på deltid. Dette behov kan være som følge af uddannelse, nedsat funktionsevne, alder eller familiære årsager. Hvis arbejdstagere med et sådant ønske ikke kunne arbejde mindre end 37 timer ugentligt, ville man afholde disse fra adgangen til beskæftigelse eller eksempelvis uddannelse. På den måde har vedtagelsen af lovforslaget og efterfølgende deltidsloven medvirket til, at alle arbejdstagere uanset deres individuelle og daglige begrænsninger har adgang til arbejdsmarkedet. Derfor kan man også betragte frihedspakken som værende begyndelsen på en tilpasning af det danske arbejdsmarked i forhold til det stigende antal af deltidsansatte.

Det er fortsat fagforeningernes primære opgave er at varetage medlemmernes interesser, herunder sikre at medlemmerne ikke udsættes for forskelsbehandling. Når frihedspakken herved tillader, at arbejdsgiveren og arbejdstageren indgår individuelle aftaler om arbejdstid, kan arbejdstageren udsættes for forskelsbehandling, hvis det kun er fuldtidsansatte, som er berettiget til enkelte vilkår.

8.5. *Præjudikatværdi*

Begrebet *præjudikatværdi* eller *præcedens* er velkendt inden for det juridiske område. Det betyder, at tidligere afgørelser anvendes som en form for vejledning eller rettesnor i relation til at afgøre nye sager inden for samme område. Når en afgørelse skaber præcedens, betyder det, at domstolene i nye sager ofte følger disse afgørelser. Parterne kan også henvise til en afgørelse, som har skabt præcedens, i håb om at opnå samme resultat. Det som er særligt og essentielt for præjudikater er, at de er med til at sikre, at de forskellige retsgrundlag håndhæves konsekvent og på en forudsigelig måde. Det fungerer således, at hvis Højesteret har truffet afgørelse i en sag, vil lavere instanser ofte forsøge at forfølge denne afgørelse i lignende sager.

Hvornår en afgørelse får præjudikatværdi eller skaber præcedens, afhænger af den konkrete problemstilling. Derfor er det væsentligt i nærværende speciale at diskutere, hvilke af de behandlede domme, som muligvis har haft afgørende betydning for nyligt afsagte afgørelser samt for fremtidige afgørelser. I forhold til forskelsbehandling af deltidsansatte kan der argumenteres for, at præcedens på området er med til at sikre beskyttelsen af deltidsansatte og deres retstilling, men også en udvikling i fornævnte.

Som beskrevet oven for har det betydning, hvilken retsinstans, der træffer afgørelse i sagen, og hvorvidt afgørelsen herefter kan være med til at skabe præcedens. En anden afgørelse, som har haft betydning for fremtidige afgørelser, er C-170/84, Bilka-dommen. Af denne afgørelse udledte EU-Domstolen, at der skulle gælde en treleddet test, som efterfølgende er blevet anerkendt under adskillige sagers behandling.

EU-Domstolen traf afgørelse i sagerne C-285/02 og C-55/07, Michaeler og Subito-sagen. Af disse kan det udledes, at afgørelserne har haft afgørende betydning i forhold til at kunne fastlægge, at forskelsbehandlingen kræver objektive forhold og proportionalitet. Af dansk retspraksis kan henvises til Højesteretsdomme såsom U 2006.2346 og U 2012.3063, hvorefter det blev illustreret, hvordan disse objektive forhold vurderes. Af fornævnte Højesteretsdomme kan det udledes, at det er særligt vigtigt, at en arbejdsgiver kan dokumentere, hvorvidt forskelsbehandlingen er begrundet i et driftsbehov.

En afgørelse, som formodes må have skabt præcedens i forhold til forskelsbehandling af deltidsansatte, er C-660/20, Lufthansa-sagen. EU-Domstolen traf afgørelse, om at tyske kollektive overenskomster udgjorde forskelsbehandling af deltidsansatte piloter i forhold til

deres adgang til overarbejdstillæg. EU-Domstolen traf denne afgørelse den 19. oktober 2023, hvorfor der er tale om en nylig afgørelse, som i den grad kan få afgørende betydning for fremtidige, lignende problemstillinger.

Kapitel 9: Sammenfatning

Efter vedtagelsen af rammeaftalen om deltidsarbejde, som ledte til deltidsdirektivet, som afslutningsvis medførte til implementeringen af deltidsloven. Alle af førnævnte retsgrundlag har medvirket til, at deltidsansattes rettigheder, særligt beskyttelsen mod forskelsbehandling, til dels er blevet forbedret. Arbejdskraftundersøgelserne fra Danmarks Statistik viser, at flere og flere vælger at arbejde deltid frem for fuldtid. Det har også betydet, at samfundet har stået over for en udvikling, hvortil deltidsdirektivet og deltidsloven har bidraget positivt i forhold til at sikre denne form for beskæftigelse og dertilhørende rettigheder. Forinden deltidsdirektivet og deltidsloven forelå ingen konkrete bestemmelser, som definerede lige præcis deltidsansattes rettigheder. De almindelige regler om forbud mod forskelsbehandling af arbejdstagere, i blandt andet forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven, fandt naturligvis anvendelse i ansættelsesforholdene. Forbuddet mod forskelsbehandling i forskelsbehandlingsloven omfatter primært ugunstig behandling baseret på forskellige kriterier såsom alder, handicap, etnicitet og lignende. I ligebehandlingsloven er fokus hovedsageligt på forskelsbehandling mellem mænd og kvinder. Det kan dog konkluderes, at der til trods for implementeringen af deltidsdirektivet og efterfølgende vedtagelsen af deltidsloven, blot er sket en gengivelse af det generelle forbud mod forskelsbehandling og generelle rettigheder, hvor der er sket tilpasning til deltidsansatte. Det kan udledes, at deltidsansatte, i henhold til ordlyden i både deltidsdirektivet og deltidsloven, har ret til at anmode om at arbejde deltid eller afslå arbejdsgiverens anmodning om deltidsarbejde, uden at blive afskediget som følge af en af de to nævnte anmodninger. Dog er denne ret ikke særskilt tiltænkt deltidsansatte, men derimod generelt arbejdstagere. Det følger af forskelsbehandlingslovens § 2, at der ikke må ske forskelsbehandling af arbejdstagere både ved ansættelse, afskedigelse, forfremmelse m.m. Hvorvidt der herved er tale om nye og banebrydende rettigheder for særligt deltidsansatte, er næppe klart.

Det tilkommer medlemsstaterne at definere begreberne angivet i rammeaftalen om deltidsarbejde, jf. deltidsdirektivet betragtning nr. 16. Det betyder, at begreber skal defineres i overensstemmelse med nationale bestemmelser og praksis. Dette blev illustreret i C-393/10, O'Brien, hvor Det Forenede Kongerige definerede begreberne *arbejdstager* og *sammenlignelig ansat*. Af dommen kan man udlede, at EU-Domstolen fastslog medlemsstaternes kompetence og ret til at definere rammeaftalens begreber. I forbindelse hermed anførte EU-Domstolen dog, at en sådan ret ikke må udøves på en måde, hvorpå deltidsansatte dommere udelukkes fra beskyttelsen mod forskelsbehandling i deltidsdirektivet.

Til trods for at medlemsstaterne har en vis frihed til på egen hånd at definere og fortolke begreberne, er medlemsstaterne underlagt at fortolke i overensstemmelse med de generelle principper og formålet med rammeaftalen, herunder forbud mod forskelsbehandling.

Begrebet *under* ansættelse blev indført i deltidsloven, hvilket har haft afgørende betydning for, hvornår en arbejdsgiver og arbejdstager kan indgå en aftale om at arbejde deltid. Tilføjelse af førnævnte begreb har haft den positive betydning for arbejdstageren, at det står denne frit for, om vedkommende ønsker at arbejde deltid eller ej. Det er derfor et valg hos arbejdstageren, og ikke noget som pålægges af arbejdsgiveren, som på forhånd har fastlagt, at man kun vil benytte sig af deltidsansatte. Hertil skal det pointeres, at deltidsloven ikke forhindrer arbejdsgivere i at opslå stillingsopslag, hvori der søges efter medarbejdere på deltid. Det primære formål med deltidsloven er at forhindre, at deltidsansatte behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fuldtidsansatte. Derfor må en arbejdsgiver gerne ansætte medarbejdere på deltid samt forsøge at tilpasse arbejdstagernes arbejdstid, så længe denne tilpasning sker i henhold til virksomhedens behov, og ikke udgør forskelsbehandling af deltidsansatte.

Arbejdsgiveren har naturligvis ret til at anmode arbejdstageren om at arbejde deltid. Ofte vil situationen se således ud, at arbejdsgiveren oplever nedgang i driften, eksempelvis en lægeklinik som oplever nedgang i patientantallet, hvor arbejdsgiveren ikke har samme behov for fuldtidsansatte. I dette tilfælde afskediger arbejdsgiveren den fuldtidsansatte med henvisning til nedgang i produktionen. Ofte vil arbejdsgiveren tilbyde arbejdstageren genansættelse, men i en deltidsstilling. Dette blev eksempelvis illustreret i U 2006.2346 H, hvor afskedigelsen var begrundet i virksomhedens behov, herunder sammenhængen mellem antallet af patienter og behovet for en fuldtidsansat lægesekretær.

Princippet om *pro rata temporis* er et essentielt princip, som finder anvendelse, når det skønnes hensigtsmæssigt. Det betyder også, at det ikke er påkrævet, at princippet anvendes. Det er herved op til en konkret vurdering. Dette er ikke ensbetydende, at det frit er op til arbejdsgiveren, hvornår princippet skal være gældende.

I U 2013.727 H fastslog Højesteret, at der ikke forelå forskelsbehandling af en deltidsansat arbejdstager i forhold til pensionsbidrag. Arbejdsgiveren anførte, at beregningsmetoden for virksomhedens pensionsbidrag tog udgangspunkt i arbejdstagernes månedlige faste løn, uanset arbejdstagernes form for beskæftigelse. Højesteret lagde vægt på, at der for både fuldtidsansatte og deltidsansatte blev indbetalt pensionsbidrag efter samme

princip – nemlig arbejdstagernes faste løn. Dommen er et eksempel på, hvornår princippet om pro rata temporis kan anvendes hensigtsmæssigt.

Af behandlet retspraksis kan det udledes, at deltidsansatte vil være pålagt en større byrde end fuldtidsansatte, særligt ved optjening af overarbejdstillæg. Dette blev eksempelvis fastslået i både C-285/02 og C-660/20, Lufthansa-sagen. I begge af førnævnte domme blev det af EU-Domstolen fastslået, at der forelå forskelsbehandling af deltidsansatte, som for at opnå overarbejdstillæg skulle præstere samme arbejdstimer som fuldtidsansatte. Derfor kan der også argumenteres for, at princippet om pro rata temporis burde finde anvendelse på alle vilkår under ansættelsesforholdet. Hvis princippet ikke finder anvendelse på alle vilkår, vil der være stor sandsynlighed for forskelsbehandling, særligt i forhold til retten til overarbejdstillæg og pensionsbidrag.

Som anført i ovenstående afsnit foreligger der ikke en endegyldig definition af, hvad objektive forhold kan være. Dog har samtlige af behandlet domme medvirket til at belyse, hvilke forhold, der kan betegnes som værende objektive og dermed legitimere forskelsbehandling. Overordnet har C-170/84, Bilka-dommen, og C-307/05, Del Cerro Alonso-sagen, haft særlig betydning i forhold til objektive forhold. Af netop denne dom udledte EU-Domstolen en treleddet-test, hvorefter forholdet skal følge et reelt og sagligt behov, er egnet til at opnå formålet, og at der er proportionalitet mellem formålet og midlet, som anvendes for opnåelse heraf. Det er arbejdsgiveren, som skal løfte bevisbyrden for, at de førnævnte betingelser er opfyldt.

Både på nationalt og internationalt plan er det af domstolene blevet fastslået, hvad objektive forhold eksempelvis kan være. I U 2006.2346 H havde en læge på grund af nedgang i patientantallet ikke behov for en fuldtidsansat lægesekretær. Lægen argumenterede for, at afskedigelsen af lægesekretæren havde grundlag i netop driftsbehov, hvorfor retten fastslog, at forholdet kunne betragtes som et objektivt forhold. Det som er væsentligt at hæfte sig ved i forhold til begrundelse i driftsbehov er, hvorvidt arbejdsgiveren løfter bevisbyrden for, at forholdet er objektivt. Dette var eksempelvis ikke tilfældet i U 2012.3063 H, hvor arbejdsgiveren argumenterede for, at afskedigelsen af den deltidsansatte klinikassistent var begrundet i virksomhedens behov for flere klinikassistenttimer. Dog kunne arbejdsgiveren ikke yderligere bevise, hvorvidt der ville foreligge væsentlige ulemper eller omkostninger ved at ansætte en deltidsansat mere. Derfor fastslog Højesteret, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen var begrundet i driftsbehov. I U 2022.4461 H blev en idrætsfaglærer pålagt at arbejde en lørdag under et åbent hus-arrangement. Idrætsfaglæreren

var den eneste på institutionen, som både kunne præsentere og undervise i idrætsfaget, hvorfor arbejdsgiveren pålagde idrætsfaglægeren at møde til åbent hus-arrangementet. Højesteret fastslog, at arbejdsgiveren havde løftet bevisbyrden for nødvendigheden af idrætsfaglærerens deltagelse i åbent hus-arrangementet, hvorfor der ikke forelå forskelsbehandling. Arbejdsgiverens sprogkrav kan også anses for et objektivet og legitimt forhold. Dette blev fastslået i U 2010.1415 H, Tele-sagen, hvor arbejdsgiveren løftede bevisbyrden for, at en dansktalende sælger blev tilbudt fortsat ansættelse frem for en engelsktalende sælger fra Holland.

Derudover har C-660/20, Lufthansa-sagen, bidraget til forståelsen af, hvilke forhold, der ikke kan anses som objektive. Af netop denne dom kan det konkluderes, at såfremt deltidsansatte og sammenlignelige fuldtidsansatte skal nedlægge samme antal flyvetjenestetimer for at opnå overarbejdstillæg, vil der foreligge en mindre gunstig behandling af deltidsansatte i forhold til sammenlignelige fuldtidsansatte, jf. C-660/20, præmis 50. En sådan betingelse og et objektivet forhold vil derfor ikke kunne legitimere forskelsbehandling. Førnævnte blev også fastslået i de forenede sager C-184/22 og C-185/22. I Toms-sagen blev det fastslået, at arbejdsgiverens pålæg til arbejdstageren om at bære hovedbeklædning i chokoladen, var sagligt begrundet i hygiejnehensyn.

I forhold til arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse og omplacering af arbejdstageren, kan det konkluderes, at hvor det findes hensigtsmæssigt, eksempelvis i BS-19728/2024-HJR, skal arbejdsgiveren iagttage sin tilpasningsforpligtelse som en del af sin ledelsesret. Der kan i den forbindelse argumenteres for, at en sådan forpligtelse også bør gælde for arbejdsgiveren vedrørende deltidsansatte.

Alt i alt vedrørende objektive forhold, kan det konkluderes, at arbejdsgiveren skal have særlige begrundelser for, at de enkelte vilkår ikke skal være gældende for deltidsansatte. Arbejdsgiveren skal derfor kunne fremlægge kraftige beviser for afskedigelsens grundlag.

Umiddelbart er frihedspakken ikke et direkte brud med de kollektive overenskomster. Frihedspakken har været med til at udfordre overenskomsternes ensartede ordlyd, hvor der efter vedtagelsen af pakken, er givet mulighed for at indgå individuelle aftaler mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren. Derfor har frihedspakken været med til at imødekomme arbejdsmarkedets udvikling, hvor flere og flere vælger at arbejde deltid. Det er klart, at frihedspakken har medført mere fleksibilitet på arbejdsmarkedet, men den har også på en måde

begrænset eller svækket fagforeningernes forhandlingspligt. Dog er det væsentligt at pointere, at fagforeningerne fortsat indgår aftaler om grundstenene for arbejdstagerne på arbejdsmarkedet.

Som benævnt kan domstolens afgørelser skabe præcedens, hvorfor disse afgørelser kan være særligt betydningsfulde for fremtidig behandling af lignende problemstillinger. Eksempelvis har C-170/84, Bilka-dommen, haft betydning for fremtidige afgørelser, da EU-Domstolen heraf udledte den såkaldte treleddet-test i forhold til objektive forhold. Efter denne dom har domstolene efterfølgende ved vurdering af, hvorvidt arbejdsgivernes begrundelser for afskedigelse, eksempelvis på baggrund af virksomhedens driftsbehov, taget udgangspunkt i denne test.

Domme såsom C-55/07, Michaeler og Subito-sagen, og C-285/02 har været banebrydende i forhold til at fastslå, at forskelsbehandling kræver objektive forhold og proportionalitet. Yderligere har U 2006.2346 og U 2012.3063 haft betydning i forhold til, at arbejdsgiveren skal løfte bevisbyrden, og dermed dokumentere, hvorvidt forskelsbehandlingen er sagligt begrundet i virksomhedens driftsbehov. Derudover har C-660/20, Lufthansa-sagen, haft afgørende betydning. Den førnævnte sag blev afgjort den 19. oktober 2023, hvorfor der er tale om en nyere dom på området. Problemstillingen i sagen vedrørte, hvorvidt deltidsansatte piloter skulle præstere samme antal flyvetjenestetimer som fuldtidsansatte piloter. Både Lufthansa og den tyske regering argumenterede for forskelsbehandlingen med henvisning til formålet med satserne for overarbejdstillæg. Formålet med satserne for optjening af overarbejdstillæg var at godtgøre piloterne for den særlige arbejdsbyrde forbundet med arbejdet. EU-Domstolen kom frem til, at der forelå forskelsbehandling af deltidsansatte piloter i førnævnte scenarie. I den forbindelse lagde EU-Domstolen vægt på, at et sådant argument ikke kunne legitimere forskelsbehandling til trods for, at formålet var nedskrevet i tysk lovgivning.

Bilag

Til nærværende speciale er der uploadet følgende bilag:

- Bilag 1 – Procesplan
- Bilag 2 – Procesafsnit
- Bilag 3 – Skærmpoint af antal anslag

Litteraturliste

Artikler

- Dahlin, U. (2002, 17. maj). Fri os fra frihedspakken. *Information*.
<https://www.information.dk/2002/05/fri-frihedspakken>
- Ritzau. (2024, 21. juli). Flere arbejder deltid trods debat om arbejdstid. *TV2 Nyheder*.
<https://nyheder.tv2.dk/samfund/2024-07-21-flere-arbejder-deltid-trods-debat-om-arbejdstid>

Direktiver

- Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081>

Faglige voldgiftskendelser

- Faglig voldgiftskendelse af 23. januar 1973
- Faglig voldgiftskendelse af 8. december 1977

EU-afgørelser

- Sag C-55/07, Michaeler og Subito
- Sag C-170/84, Bilka
- Sag C-171/88, Rinner-Kühn
- Sag C-184/22 og C-185/22
- Sag C-281/97, Krüger
- De forenede sager C-285/02, Edeltraud Elsner-Lakeberg
- Sag C-307/05, Del Cerro Alonso
- Sag C-313/02, Wippel
- Sag C-393/10, O'Brien
- De forenede sager C-395/08 og C-396/08
- C-486/08, Tyrol
- Sag C-660/20, Lufthansa

Hjemmesider

- Direktiv. (u.å.). I: *Folketinget, EU-Oplysningen*.
<https://www.eu.dk/da/leksikon/Direktiv>

Hovedaftaler

- Hovedaftalen mellem LO og DA af 1973

Litteratur

- Hasselbalch, O. (2002). *Deltid*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Jensen, H. (2004). *Deltidsloven med kommentarer*. Landsorganisationen i Danmark.
- Kristiansen, J. (2020). *Ansættelsesret*. 1. udgave, 1. oplag. Djøf Forlag.
- Kristiansen, J. (2023). *Ansættelsesret*. 2. udgave. Djøf Forlag.
- Kristiansen, J. (2023). *Grundlæggende arbejdsret*. 6. udgave, 1. oplag. Djøf Forlag.
- Munk-Hansen, C. (2017). *Den juridiske løsning: Introduktion til den juridiske metode*. 1. udgave, 2. oplag. Jurist- og økonomforbundets forlag.
- Munk-Hansen, C. (2018). *Retsvidenskabsteori*. 2. udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Nielsen, R. (2023). *Dansk arbejdsret*. 5. udgave, 1. oplag. Djøf Forlag.
- Svenning Andersen, L. (2020). *Funktionærret*. 6. udgave, 1. oplag. Djøf Forlag

Lovforarbejder

- Betænkning nr. 121, 2002: Forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af deltidsdirektivet.
https://www.folketingstidende.dk/samling/20012/lovforslag/L104/20012_L104_betaenkning.pdf
- Forslag til afgørelse fra generaladvokaten F.G. Jacobs, SKR nr. C-285/02 af 16. oktober 2003

<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=A1BE27A5911DF8358DA31FBBF1668C2F?text=&docid=48692&pageIndex=0&doclang=DA&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=838658>

- Lovforslag nr. 106, samling 2015-16: Forslag til lov om ændring af deltidsloven.
- Lovforslag nr. 214, samling 2000-01: Forslag til lov om gennemførelse af deltidsdirektivet

Retsgrundlag

- Aftaleloven, LBKG nr. 193 af 02/03/2016
- Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder, Charter 2010/C 83/02
- Deltidsloven, LBKG nr. 1142 af 14/09/2018
- Forskelsbehandlingsloven, LBKG nr. 399 af 04/05/2024
- Forvaltningsloven, LBKG nr. 433 af 22/04/2014
- Funktionærloven, LBKG nr. 1002 af 24/08/2017
- Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, LOV nr. 501 af 16/05/2023
- Lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer og lov om værnepligtsorlov og om orlov til FN-tjeneste m.v., LOV nr. 444 af 07/06/2001

Retspraksis

- BS-19728/2024-HJR, Ligebehandlingsnævnet mod Region Hovedstaden
- SH2004.F-48-03
- U 2006.2346 H
- U 2010.1415 H, Tele
- U 2012.3063 H
- U 2013.448 H
- U 2013.727 H
- U 2018.2268 H
- U 2022.4461 H
- Østre Landsrets dom af 5. april 2001, Toms

Statistiske undersøgelser

- Danmarks Statistik. (2022). *Arbejdskraftundersøgelsen (kvt.) 4. kvt. 2022*.
<https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=40160>

Traktater

- Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF)