



EU-Dom om overtidsbetaling til deltidsansatte



Michael Klejs Pedersen
Attorney, Senior Director



Sara Gade Løgsted
Assistant Attorney

EU-Domstolen har for nyligt taget stilling til, om en tysk overenskomstbestemmelse om overtidstillæg udgjorde en overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling af deltidsansatte medarbejdere og forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn.

Lovgrundlaget

Ifølge EU-direktivet vedrørende deltidsarbejde, der er implementeret i deltidsloven, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Derudover gælder der ifølge bl.a. EU-direktivet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse, der er implementeret i dansk ret, et forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

Den konkrete sag

To deltidsansatte plejere var omfattet af en tysk overenskomst, hvoraf det fremgik, at overtidstillæg kun blev betalt for præsterede arbejdstimer udover fuldtidsnormen (38,5 timer). Dette indebærer, at en deltidsansat plejer,

skulle erlægge det samme antal arbejdstimer som en fuldtidsansat plejer, for at modtage overtidstillægget for overarbejde.

De to deltidsansatte plejere, der havde haft overarbejde ud over deres fastsatte arbejdstid, anlagde en sag ved en tysk domstol, hvor de gjorde gældende, at de på baggrund af bestemmelsen i overenskomsten blev forskelsbehandlet i forhold til de fuldtidsansatte plejere. Derudover gjorde de gældende, at der var tale om forskelsbehandling på grund af køn, eftersom andelen af kvindelige deltidsansatte plejere i betydelig grad oversteg andelen af mandlige deltidsansatte plejere.

Den tyske domstol forelagde en række præjudicielle spørgsmål for EU-Domstolen.

EU-Domstolens dom

EU-Domstolen udtalte bl.a., at det ved vurderingen af, om der er en sammenlignelig fuldtidsansat, skal undersøges, om de deltidsansatte, *"henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskraft og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation."*

Videre udtalte EU-Domstolen, at såfremt de deltidsansatte medarbejdere udfører de samme opgaver for den samme arbejdsgiver som fuldtidsansatte medarbejdere eller bestrider den samme stilling som dem, skal de to kategorier af medarbejdere principielt anses for at være sammenlignelige. EU-Domstolen udtalte dog, at det tilkommer den nationale ret at afgøre spørgsmålet om sammenlignelighed.

EU-Domstolen fandt, at der var tale om en "mindre gunstig" behandling af de to deltidsansatte plejere, eftersom de kun havde ret til overtidstillæg for arbejdstimer ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte medarbejdere.

EU-Domstolen udtalte, at formålene om at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge medarbejderne flere timer end aftalt og at undgå at behandle fuldtidsansatte medarbejdere mindre gunstigt ikke kunne begrunde den forskellige behandling af de to deltidsansatte plejere.

I forhold til spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af køn, udtalte EU-Domstolen, at nationale bestemmelser om, at deltidsansatte medarbejdere kun har ret til overtidstillæg for arbejdstimer ud over fuldtidsnormen, udgør indirekte forskelsbehandling på grund af køn, hvis det kan dokumenteres, at bestemmelserne ufordelagtigt påvirker en betydeligt større andel af kvinder end mænd.

DLA Piper bemærker

EU-Domstolens dom illustrerer, at bestemmelser, hvorefter deltidsansatte medarbejdere først opnår ret til overtidsbetaling, når deres arbejdstid overstiger normen for en fuldtidsansat medarbejder, kan være i strid med forbuddet mod forskelsbehandling af medarbejder ansat på deltid.

Ifølge flere kollektive overenskomster er deltidsansatte medarbejdere først berettiget til overtidsbetaling, når de har præsteret arbejde udover den ugentlige arbejdstid for en fuldtidsansat.

På baggrund af EU-Domstolens dom må det forventes, at overtidsbetaling til deltidsansatte vil indgå i de kommende overenskomstforhandlinger.

Arbejdsgivere, der ikke er bundet af nogen kollektiv overenskomst, skal sikre at deltidsansatte medarbejdere modtager betaling for overarbejde på samme måde som sammenlignelige fuldtidsansatte medarbejdere.

Services

Medarbejder- og arbejdsmarkedsforhold, Mangfoldighed, forskelsbehandling og ligeløn
