

Kendelse

Afsagt den 4. februar 2026

i

Faglig Voldgift FV2025.795

(Oliver Talevski, Hanne Schmidt og Kristian Korfits Nielsen)

Forhandlingsfællesskabet for en række medlemsorganisationer

og

Ledernes Hovedorganisation

(advokat Rune Asmussen og advokat Jeppe Wahl-Brink)

og

Akademikerne

(advokat Frederik Brocks)

mod

Kommunernes Landsforening

(advokat Jørgen Vinding og advokat Jesper Oehlenschlaeger Madsen)

samt

Forhandlingsfællesskabet for en række medlemsorganisationer

og

Ledernes Hovedorganisation

(advokat Rune Asmussen og advokat Jeppe Wahl-Brink)

og

Akademikerne

(advokat Frederik Brocks)

mod

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

(advokat Morten Ulrich og advokat Jacob Sand)

samt

**CO10 – Centralorganisationen af 2010, Lærernes Centralorganisation,
Akademikerne og Offentlige Ansattes Organisationer – Det statslige
område**

(advokat Rune Asmussen og advokat Jeppe Wahl-Brink)

mod

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

(advokat Jonas Blegvad Jensen)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om den aflønning af deltidsansatte ved arbejde i spændet mellem deres individuelle arbejdstid (deltidsnormen) og op til fuldtidsnormen, som følger af en lang række overenskomster på det offentlige område (kommuner, regioner og staten), er i overensstemmelse med EU-direktivet om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde (deltidsdirektivet), således som dette direktiv skal fortolkes efter EU-Domstolens praksis.

2. Sagens behandling

Sagen er den 12. og 13. december 2025 mundtligt forhandlet i Arbejdsrettens lokaler for en faglig voldgift med højesteretsdommerne Oliver Talevski (retsformand), Hanne Schmidt og Kristian Korfits Nielsen som opmænd og med følgende partsudpegede medlemmer, jf. herved arbejdsretslovens § 25:

For klager: Vicedirektør Mik Dalsgaard Andreassen, FOA, administrerende direktør Sofie Nilsson, Akademikerne, og vicedirektør Peter Nisbeth, Fagbevægelsens Hovedorganisation.

For indklagede: Kontorchef Lisbet Langbjerg Sørensen, Kommunernes Landsforening, centerchef Ole Lund Jensen, Danske Regioner, og kontorchef Sofie Plesner, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Der er under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af Louise Brasen, Heidi Højer Nygaard, Mette Sigfusson, Henrik Højrup, Kristian Heunicke og Henrik Larsen.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmændene.

3. Påstande

Klager, Forhandlingsfællesskabet for en række medlemsorganisationer og Ledernes Hovedorganisation, har nedlagt følgende påstande:

1. Kommunernes Landsforening (KL) og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) skal anerkende, at det er i strid med direktiv 97/81 om rammeaftale om deltid, at deltidsansatte medarbejdere, for hvem der findes sammenlignelige fuldtidsansatte, efter de i bilag A angivne bestemmelser kun skal have overtidshonorering for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte.
2. KL og RLTN skal anerkende, at den tidsmæssige udstrækning af påstand 1 gælder fra den 1. januar 2001.

Indklagede, KL og RLTN, har over for klagers påstand 1 nedlagt påstand om frifindelse.

Over for klagers påstand 2 har KL påstået frifindelse, subsidiært frifindelse mod, at KL skal anerkende, at den tidsmæssige udstrækning af resultatet af nærværende voldgiftssag gælder fra et af voldgiftsretten fastsat senere tidspunkt end den 1. januar 2001.

RLTN har påstået frifindelse for påstand 2.

Klager, Akademikerne (AC), har nedlagt følgende påstande:

1. RLTN skal anerkende, at det er i strid med direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, at deltidsansatte, for hvem der findes sammenlignelige fuldtidsansatte, i henhold til følgende bestemmelser kun skal have overtidshonorering for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte:
 - a. § 29 i Overenskomst for underordnede læger (OK 33.06.1) indgået mellem RLTN og Yngre Læger
 - b. § 13 i Overenskomst vedrørende professionsbachelorere på det tekniske område (OK.33.18.1) indgået mellem RLTN og Konstruktørforeningen
 - c. § 14 i Arbejdstidsaftale (OK.33.21.3) indgået mellem RLTN, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og Jordemoderforeningen
 - d. § 14 i Overenskomst for tandlæger indgået mellem RLTN og Tandlægeforeningen

2. KL skal anerkende, at det er i strid med direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, at deltidsansatte, for hvem der findes sammenlignelige fuldtidsansatte, i henhold til følgende bestemmelser kun skal have overtidshonorering for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte:

a. § 16 i Overenskomst for bygningskonstruktører indgået mellem KL og Konstruktørforeningen

b. § 16 i Overenskomst for tandlæger indgået mellem KL, ATO og Tandlægeforeningen

c. § 12 i Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – Ergo- og fysioterapeuter indgået mellem KL, Danske Fysioterapeuter og Ergoterapeutforeningen

d. § 15 i Overenskomst for beredskabspersonale i chef- og lederstillinger indgået mellem KL og Ingeniørforeningen, IDA

Indklagede, RLTN, har påstået frifindelse for påstand 1.

Indklagede, KL, har påstået frifindelse for påstand 2.

Over for påstandene fra Forhandlingsfællesskabet og Ledernes Hovedorganisation samt fra AC har RLTN subsidiært nedlagt selvstændig påstand om, at Forhandlingsfællesskabet og Ledernes Hovedorganisation samt AC skal anerkende, at den tidsmæssige udstrækning af resultatet af nærværende faglige voldgiftssag alene gælder fra et af voldgiftsretten fastsat tidspunkt.

Forhandlingsfællesskabet og Ledernes Hovedorganisation samt AC har taget bekræftende til genmæle over for RLTN's selvstændige subsidiære påstand.

KL har nedlagt følgende subsidiære selvstændige påstande:

- 1.1. Forhandlingsfællesskabet og Ledernes Hovedorganisation samt AC skal anerkende, at den tidsmæssige udstrækning af resultatet af nærværende faglige voldgiftssager alene gælder fra et af voldgiftsretten fastsat tidspunkt.
- 1.2. Forhandlingsfællesskabet og Ledernes Hovedorganisation samt AC skal anerkende, at den tidsmæssige udstrækning af resultatet af nærværende faglige voldgiftssager alene gælder frem til et af voldgiftsretten fastsat tidspunkt.
2. Forhandlingsfællesskabet og Ledernes Hovedorganisation samt AC skal anerkende, at deltidsansatte medarbejdere alene har ret til overtidshonorering for merarbejde udført inden for fuldtidsnormen, såfremt der er tale om pålagt merarbejde.
3. Forhandlingsfællesskabet og Ledernes Hovedorganisation samt AC skal anerkende, at den overtidshonorering, en deltidsansat har krav på, skal nedsættes pro rata temporis i forhold til den overtidshonorering, en fuldtidsansat har krav på.
4. Forhandlingsfællesskabet og Ledernes Hovedorganisation samt AC skal anerkende, at deltidsansatte ikke har krav på overtidshonorering af merarbejde, såfremt det erlagte merarbejde afspadses.

Forhandlingsfællesskabet og Ledernes Hovedorganisation samt AC har taget bekræftende til genmæle over for påstand 1.1.

Over for påstand 1.2 har Forhandlingsfællesskabet og Ledernes Hovedorganisation samt AC påstået afvisning, subsidiært frifindelse.

Over for påstand 2 har Forhandlingsfællesskabet og Ledernes Hovedorganisation samt AC påstået afvisning, subsidiært frifindelse.

Over for påstand 3 har Forhandlingsfællesskabet og Ledernes Hovedorganisation samt AC påstået afvisning, subsidiært frifindelse.

Over for påstand 4 har Forhandlingsfællesskabet og Ledernes Hovedorganisation samt AC påstået afvisning, subsidiært frifindelse.

Klager, CO10 – Centralorganisationen af 2010, Lærernes Centralorganisation (LC), Akademikerne (AC) og Offentlige Ansattes Organisationer (OAO) – Det statslige område, har nedlagt følgende påstande:

1. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal anerkende, at det er i strid med direktiv 97/81 om rammeaftale om deltid, at deltidsansatte medarbejdere, for hvem der findes sammenlignelige fuldtidsansatte, efter de i bilag A angivne bestemmelser kun skal have overtidshonorering for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte.
2. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal anerkende, at den tidsmæssige udstrækning af påstand 1 gælder fra den 1. april 1999.

Indklagede, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, har påstået frifindelse

4. Sagsfremstilling

Den grundlæggende ordning i de kommunale, regionale og statslige overenskomster har i årtier været, at deltidsansattes arbejde skal overskride den overenskomstfastsatte fuldtidsnorm over en angivet opgørelsesperiode, for at deltidsansatte er berettiget til overtidshonorering, jf. nærmere under afsnit 5.

I forbindelse med OK-24 blev det mellem parterne aftalt, at den gældende overenskomstregulering af deltidsansattes merarbejde skulle videreføres. Under den efterfølgende gennemførelse af aftalen tog parterne på det kommunale, regionale og statslige område imidlertid forbehold med henvisning til, at EU-Domstolen den 29. juli 2024 havde afsagt dom i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 (KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV. – Dialyse-dommen). Af forbeholdene fremgår, at ”dommen er afsagt efter indgåelse af parternes generelle forlig den 17. februar og 28. februar 2024 og de efterfølgende organisationsforlig ved OK 24. Parterne har således ikke i forbindelse med indgåelse af forlig og efterfølgende implementering i overenskomsterne forholdt sig til dommen. Underskrift af overenskomster og aftaler sker derfor med forbehold for, at parterne hver især efterfølgende kan gøre deres synspunkter gældende i relation til dommen.”

I sommeren 2025 indgik parterne en række procesaftaler om faglig voldgift om deltidsansattes honorering for merarbejde. Procesaftalerne er enslydende, bortset fra opregningen af de overenskomstbestemmelser, som procesaftalerne berører. I procesaftalen på det statslige område er der dog ikke medtaget et bilag med de berørte overenskomstbestemmelser. En sådan liste er udarbejdet efterfølgende og er fremlagt for voldgiftsretten.

Som eksempel kan nævnes procesaftalen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, hvor det hedder:

”Parterne har drøftet spørgsmålet om og i givet fald, hvilken betydning EU-Domstolens afgørelser i C-660/20 (Lufthansasagen) og de forenede sager C-184/22 og C-185/22 (Dialysesagen) har for overenskomsterne på det kommunale område.

Eftersom det ikke har været muligt at opnå enighed om, hvorvidt overenskomsterne, efter afsigelsen af de nævnte domme, er forenelige med deltidsdirektivet, er parterne enige om, at dette spørgsmål snarest muligt afgøres ved en faglig voldgift.

Uanset ordlyden af nærværende procesaftale afskæres ingen af parterne fra at fremsætte ændrede påstande.

Vedrørende prøvelse:

Parterne er enige om, at den faglige voldgift skal tage stilling til, om følgende bestemmelser i bilag 1 i overenskomsterne er i strid med rådets direktiv 97/81/EF af 15. september 1988 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EPS.

Opremsningen af overenskomstbestemmelserne er ikke nødvendigvis fyldestgørende. Måtte opremsningen vise sig ikke at være fyldestgørende, fordi parterne har overset nogle overenskomstbestemmelser med lignende indhold/formål, er parterne enige om, at dette kan håndteres i forbindelse med skriftvekslingen.

Parterne er enige om, at tvisten vedrører spørgsmålet om, hvorvidt indholdet af de ovennævnte bestemmelser, hvorefter deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte, er foreneligt med direktivets forbud mod forskelsbehandling af deltidsansatte. Voldgiftsretten skal også, uafhængigt af sagens udfald, tage stilling til et eventuelt virkningstidspunkt på det kommunale arbejdsmarked.

Parterne er yderligere enige om, at den ovenstående kvalificering af tvisten ikke betyder, at der herved er givet afkald på andre synspunkter vedrørende overenskomsternes ordninger for deltidsansatte, herunder bl.a. andre spørgsmål vedrørende forståelsen af overenskomsternes regler om deltid eller forholdet mellem de forskellige overenskomster og EU-retten i øvrigt.

Vedrørende processen:

Parterne er enige om, at voldgiftsretten besættes med udvidet formandskab, og at der som formand for voldgiftsretten peges på Arbejdsrettens formand, Højesteretsdommer Oliver Talevski.

Parterne indgår snarest muligt konkret aftale om frister for udveksling af processkrifter mv., således at sagen er klar til hovedforhandling umiddelbart i forlængelse af industriens voldgift.

Forhandlingsfællesskabet er klager i sagen, som søges berammet til afvikling i umiddelbar forlængelse af, at sagen på industriens område er berammet.

Parterne er enige om, at der i den udstrækning, det er nødvendigt og hensigtsmæssigt, kan ske forelæggelse for EU-Domstolen. Om forelæggelse er nødvendig afklares hurtigst muligt i samarbejde med voldgiftsrettens formand.”

Der er fremlagt et omfattende materiale til belysning af de forskellige initiativer med henblik på at øge arbejdsudbuddet, som gennem årene er taget på det offentlige overenskomstområde. Det kan bl.a. nævnes, at der i november 2007 som opfølgning på trepartsforhandlinger blev indgået en aftale mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) om deltidsansattes adgang til højere timetal. En lignende aftale blev indgået mellem RLTN og henholdsvis KTO og Sundhedskartellet.

I 2013 vedtog regionerne en politik om fuldtid. Dette skete med henblik på at ændre kulturen på de regionale arbejdspladser og øge andelen af ansatte på fuldtid. Ved OK-15 blev RLTN og Forhandlingsfællesskabet enige om at igangsætte et projekt, der skulle understøtte målsætningen om at skabe mere fuldtidsbeskæftigelse. Fuldtidsprojektet blev videreført ved OK-18 og OK-21.

I december 2023 blev der indgået en trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår. I aftalen anføres det, at der flere steder i den offentlige sektor aktuelt er rekrutteringsudfordringer, og at den demografiske udvikling strukturelt vil øge behovet for medarbejdere i velfærden inden for en række områder. Det fremgår endvidere, at aftaleparterne noterer sig, at

Robusthedskommissionen i sin afrapportering af 11. september 2023 bl.a. finder, at der er et betydeligt potentiale for robustgørelse, hvis flere medarbejdere bidrager flere timer og flere deltager i skæve vagter, og at Robusthedskommissionen også finder, at flere på fuldtid kan styrke kvaliteten i opgaveløsningen, forbedre arbejdsmiljøet samt styrke borgernes såvel som medarbejdernes oplevelse af kontinuitet og sammenhæng. Aftaleparterne var i lyset heraf enige om, at det skal være normen at arbejde på fuldtid.

Under overskriften ”En mere smidig kommunal sundheds- og ældrepleje” er der i trepartsaftalen fra december 2023 anført bl.a., at ”[a]ftaleparterne er endvidere enige om, at de relevante overenskomst- og aftaleparter ved overenskomstforhandlingerne i 2024 aftaler nye regler for frivilligt ekstra arbejde for medarbejdere, der varetager plejeopgaver på døgnområdet i den kommunale sundheds- og ældrepleje, således at betalingen for frivilligt ekstra arbejde ikke overstiger den normale timeløn, før den enkelte har arbejdet 37 timer om ugen målt over normperioden. Tiltaget skal kunne begrundes objektivt inden for EU-rettens rammer. Formålet er at motivere flere til at gå på fuldtid og modvirke de strukturer, der i øjeblikket medvirker til, at mange vælger at arbejde på deltid, fordi der er større incitament hertil, frem for at tage fuldtidsbeskæftigelse.”

Endvidere er det i trepartsaftalen fra december 2023 under overskriften ”Flere på fuldtid i velfærden” anført bl.a., at ”[o]verenskomstparterne er enige om, at arbejdstidsregler, herunder overarbejde inden for normperioden gennemgås i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2024 med henblik på at styrke tilskyndelsen for lønmodtagerne til fuldtid uden samtidig at svække arbejdsgivers incitamenter til fuldtidsansættelser. Overenskomstparterne forpligter sig til at udarbejde løsninger, der øger arbejdstiden over normperioden uden at tilskynde arbejdsgiverne til deltidsansættelse. Det gælder for grupperne sygeplejersker og jordemødre på de regionale hospitaler, social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter, pædagoger og socialpædagoger i kommuner og regioner.” Det anføres desuden bl.a., at ”KL tilkendegiver, at de enkelte kommuner i 2024, 2027 og 2030 vil give alle allerede deltidsansatte på de pågældende områder, som anmoder om det, og som ikke er ansat i en tidsbegrænset stilling, et tilbud om at komme på fuldtid”, og at ”Danske Regioner tilkendegiver, at bestyrelsen tidligere har besluttet,

at alle regionale stillinger opslås på fuldtid, samt at alle ansatte har ret til at blive ansat på fuldtid.”

Der er endvidere fremlagt en række undersøgelser og analyser om deltidsbeskæftigelse. Det drejer sig bl.a. om en undersøgelse af deltidsbeskæftigelse på regionale arbejdspladser foretaget af Aarhus Universitet i 2011/2012 og en analyse af arbejdstid blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde udarbejdet af Social- og Indenrigsministeriet i 2020 på baggrund af en undersøgelse foretaget af Epinion. Endvidere er der fremlagt en analyse om behovet for velfærdsuddannede i 2030 udarbejdet af Damvad Analytics i 2021, en undersøgelse om deltid og fuldtid foretaget af FOA i 2023, en analyse af deltidsansættelse og muligheden for at få flere på fuldtid udarbejdet af BUPL og en økonomisk analyse om rekruttering af velfærdsmedarbejdere nu og i fremtiden, som er udarbejdet af Finansministeriet i 2023. De pågældende undersøgelser og analyser beskriver udfordringerne med at få deltidsansatte på velfærdsområdet til at gå på fuldtid og indeholder bl.a. analyser og prognoser for efterspørgsel og udbud af arbejdskraft på dette område aktuelt og på længere sigt.

Om det regionale område er det oplyst, at ud af i alt 115.319 medarbejdere, der i marts 2024 var omfattet af de overenskomster, som sagen vedrører, var de 95.477 beskæftiget under overenskomster med forbund under Forhandlingsfællesskabet. Heraf var 37.770 deltidsansatte svarende til ca. 40 %. De deltidsansatte under Forhandlingsfællesskabets overenskomster fik i 2024 udbetalt 832.224 merarbejdstimer og 623.856 overarbejdstimer. Under AC-overenskomsterne var der ansat 19.482 medarbejdere, heraf var 4.216 deltidsansatte svarende til ca. 21 %, som i 2024 fik udbetalt 88.453 merarbejdstimer og 21.965 overarbejdstimer. Oveni kommer for både AC-gruppen og FF-gruppen mer- og overarbejdstimer, som er honoreret med afspadsering.

Om det kommunale område er det oplyst, at der i 2024 blev udbetalt mere end 4,9 mio. merarbejdstimer til deltidsansatte, hvortil skal lægges merarbejde udført af deltidsansatte, som blev erstattet af afspadsering.

Der er ikke fremlagt oplysninger om omfanget af merarbejde udført af deltidsansatte inden for det statslige område.

5. Overenskomstgrundlaget

5.1. Implementeringen af deltidsdirektivet

Deltidsdirektivet er på det kommunale og amtskommunale (nu regionale) område implementeret ved rammeaftaler fra 1999 eller senere, som er indgået mellem på den ene side KL, Amtsrådforeningen og Københavns og Frederiksberg Kommune og på den anden side Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte. Det fremgår af rammeaftalerne, at parterne i forbindelse med indgåelsen skulle sikre, at implementeringen var i overensstemmelse med gældende EU-ret. Det fremgår endvidere, at parterne forudsatte, at der i de enkelte overenskomster skete en henvisning til aftalerne, og at der i den forbindelse også skete en tilretning i fornødent omfang, således at overenskomsterne ikke var i strid med rammeaftalerne. Rammeaftalerne indeholder en ikrafttrædelsesbestemmelse, hvorefter de træder i kraft den 1. januar 2001.

På det statslige område blev deltidsdirektivet implementeret ved aftale af 2. september 1999 indgået mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation. Af aftalens § 1 fremgår, at deltidsdirektivet gælder inden for det område, der dækkes af aftaler og overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse. I et protokollat til aftalen er det anført, at parterne lægger til grund, at de pr. 1. april 1999 gældende aftaler og overenskomster er i overensstemmelse med deltidsdirektivet. Dette skal ses i sammenhæng med, at det af Finansministeriets cirkulære af 22. september 1999 om implementering af deltidsdirektivet, pkt. 3, fremgår, at cirkulæret har virkning fra 1. april 1999.

5.2. Overenskomstreguleringen

De overenskomstbestemmelser om honorering af deltidsansatte på det kommunale, regionale og statslige område, som sagen angår, er opregnet i de procesaftaler vedrørende deltid, som er indgået mellem parterne, eller i bilag i tilknytning til procesaftalen. Der er

tale om et meget omfattende antal overenskomstbestemmelser, ikke mindst på det kommunale område. Overenskomstbestemmelserne gengives derfor ikke i det følgende, men medtages i stedet for – i oversigtsform – i bilag A til kendelsen, i det omfang der er henvist hertil i klagerens påstande.

Mere generelt kan overenskomstbestemmelserne siges grundlæggende at være karakteriseret ved, at 1) der gælder en overenskomstfastsat fuldtidstimetærskel over en opgørelsesperiode (f.eks. 8 timers dagsnorm, 37 timer om ugen eller 1.924 timer årligt), som fuldtids- og deltidsansatte timemæssigt skal overskride for at være berettiget til overtidshonorering, 2) overtidshonoreringen er den almindelige timeløn plus 50 % eller 100 %, 3) overtidshonoreringssatsen er den samme for fuldtids- og deltidsansatte og 4) for merarbejdstimer (arbejdstimer op til fuldtidstimetærsklen) ydes der ikke overtidshonorering, idet deltidsansattes merarbejde betales med almindelig timeløn.

Som eksempel på en sådan overenskomstbestemmelse på det kommunale område kan nævnes § 6 i protokollat til overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne indgået mellem KL og Lærernes Centralorganisation. I bestemmelsen er fastsat følgende:

”§ 6. Overarbejde/deltidsansattes medarbejde

Stk. 1. Overarbejde/deltidsansattes merarbejde opgøres pr. kvartal.

Stk. 2. Hvis overarbejde/merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdet gives erstatningsfrihed med tillæg af 50 % eller 100 %, jf. stk. 5, nr. 2 og 3. For merarbejdet ydes ingen tillægsgodtgørelse.

...

Stk. 3. Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling, jf. stk. 5, i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan optages drøftelse mellem de lokale parter om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 4. Hvis overarbejde/merarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af det kvartal, der følger efter det, hvori overarbejdet/merarbejdet er præsteret. I modsat fald betales

som nævnt i stk. 5. Der kan mellem de lokale parter indgås aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

Stk. 5. Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde, jf. stk. 1, betales således:

1. Over/merarbejde betales med timeløn, jf. § 7
2. Overarbejde udover normal arbejdstid godtgøres med et tillæg på 50 % for de første 35 timers overarbejde pr. kvartal
3. Efterfølgende overarbejdstimer godtgøres med et tillæg på 100 %.”

Endvidere kan som eksempel fra det kommunale område nævnes § 12 i aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – social- og sundhedspersonale, som er indgået mellem KL og FOA. I denne bestemmelse og i aftalens § 11, stk. 5, er fastsat bl.a. følgende:

”§ 11. Overarbejde, fuldtidsansatte

...

Stk. 5. Opgørelse og honorering

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag. Overarbejde afspadseres 1:1,5 eller betales med timeløn + et tillæg på 50% heraf.

...

§ 12. Mer- og overarbejde, deltidsansatte

Stk. 1. Definition

Merarbejde er:

- Tjeneste ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal i opgørelsesperioden ifølge den ansattes ansættelsesbrev og indenfor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte i opgørelsesperioden.
- Tjeneste indenfor den daglige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte

...

Stk. 3. Opgørelse og honorering

Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag. Merarbejde afspadseres 1:1 eller betales med timeløn.

Stk. 4. Særligt om afspadsering

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori merarbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet, udbetales merarbejdet.

Stk. 5. Særligt om overarbejde

Tjeneste, der ligger ud over den daglige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte, honoreres efter bestemmelserne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5.

...”

Som eksempel fra det regionale område kan nævnes § 13 og § 14 i arbejdstidsaftale mellem RL TN og Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere, Kost og Ernæringsforbundet, Danske Tandplejere og Farmakonomforeningen. Her hedder det bl.a.:

”§ 13. Overarbejde

Stk. 1. Arbejde ud over den daglige planlagte arbejdstid for fuldtidsansatte er overarbejde.

...

Stk. 3. Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag og betales med 50 % tillæg til timelønnen eller afspadseres med tillæg af 50 % (1:1,5).

...

§ 14. Deltidsansattes merarbejde

Stk. 1. Ved deltidsansattes medarbejde forstås arbejde,

- som ligger ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal ifølge vedkommendes ansættelseskontrakt, og
- som ligger inden for den gennemsnitlige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte, og
- som i øvrigt ikke betragtes som overarbejde efter § 13, stk. 1, eller som tilkald uden for planlagt tjeneste efter § 15.

...

Stk. 3. Deltidsansattes medarbejde betales med timeløn eller afspadsering 1:1.

Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.”

Endvidere kan fra det regionale område nævnes § 28 og § 29 i overenskomst for underordnede læger indgået mellem RL TN og Yngre Læger. I disse bestemmelser og i overenskomstens bestemmelse om arbejdstid er fastsat bl.a.:

”§ 18. Arbejdstid

Stk. 1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgjort over en normperiode er 37 timer.

Stk. 2. Normperioden er 14 uger, men kan ved lokalaftale fastsættes til en anden længde, dog minimalt 4 uger og maksimalt 26 uger (eller måneder svarende hertil). Normtimetallet for en normperiode på 14 uger er 518 timer.

...

§ 28. Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde er arbejde ud over det for normperioden fastsatte normtimetal, jf. § 19, stk. 2.

Stk. 2. Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. ...

Stk. 3. Ved overarbejde, der afvikles med frihed, tillægges 50 % og oprunding til hele timer foretages.

Såfremt erstatning med frihed ikke er givet ved udgangen af kalendermåneden efter normperiodens afslutning, udbetales det med et beløb pr. overarbejdstime beregnet som 1/1924 af lægens samlede faste (netto)årsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn) med tillæg af 50 %. Overarbejde afregnes i hele eller halve timer.

...

§ 29. Deltidsansatte

Arbejde ud over det aftalte gennemsnitlige ugentlige timetal skal i videst muligt omfang søges undgået for deltidsansatte. Eventuelle arbejdstimer ud over

det aftalte og op til 37 timer pr. uge i gennemsnit over en normperiode honoreres med normaltimeløn, og der indbetales pensionsbidrag for de præsterede mertimer. I stedet for betaling kan mertimer afspadseres i forholdet 1:1.

Arbejde ud over 37 timer pr. uge i gennemsnit over en normperiode honoreres som overarbejde, jf. § 28.

Normtimetallet for deltidsansatte følger bestemmelserne i § 19 justeret i forhold til den nedsatte tjenestetid.”

Som eksempel fra det statslige område kan nævnes § 15 i aftale om arbejdstid for lærere m.fl. indgået mellem Skatteministeriet (Medarbejder- og Kompetencestyrelsen) og Lærernes Centralorganisation og Centralorganisationen af 2010. I denne bestemmelse og i § 6, som regulerer arbejdstiden, er fastsat følgende:

”§ 6. Arbejdstid

Den årlige arbejdstid udgør for fuldtidsbeskæftigede 1924 timer, inkl. Ferie og søgnehelligdage, bortset fra søgnehelligdage der falder på ugedage, hvor læreren altid har fri. Arbejdstiden opgøres en gang årligt.

...

§ 15. Overarbejde

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for normperioden, jf. § 6 og § 14, stk. 2, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med tillæg af 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Stk. 2. Deltidsbeskæftigedes arbejdstimer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede, jf. § 6, godtgøres dog kun med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.

Stk. 3. Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for perioden, jf. § 8, stk. 4 (plustid), godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct. Timer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, jf. § 6, godtgøres dog kun med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.”

6. EU-direktivet om deltid

I juni 1997 indgik de europæiske hovedorganisationer på arbejdsmarkedet, Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (UNICE – nu Business

Europe), Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS – nu ETUC) en rammeaftale vedrørende deltidsarbejde. CO-industris medlemsorganisationer var via LO (nu FH) repræsenteret i EFS og DIO I's forgænger som overenskomstpart, DI, var selv og via DA repræsenteret i UNICE.

Rammeaftalens parter anmodede EU-kommissionen om, at rammeaftalen blev iværksat ved afgørelse truffet af Rådet for Den Europæiske Union. Rådet udstedte på den baggrund Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1998 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS (deltidsdirektivet).

Af deltidsdirektivet fremgår bl.a.:

”RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR –

...

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Nærværende direktiv har til formål at iværksætte rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997 mellem de generelle tværfaglige organisationer (Unice, CEEP og EFS), og som er vedlagt som bilag.

Artikel 2

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme nærværende direktiv senest den 20. januar 2000 eller sikrer sig senest denne dato, at arbejdsmarkedets parter har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.

Medlemsstaterne kan om nødvendigt for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse af kollektive overenskomster disponere over maksimalt et år yderligere.

De skal straks underrette Kommissionen om disse forhold.

De i første afsnit nævnte love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til nærværende direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale bestemmelser, som de vedtager eller har vedtaget på dette direktivs område.

...

BILAG

SAMMENSLUTNINGEN AF INDUSTRI- OG ARBEJDSGIVERORGANISATIONER I EUROPA DEN EUROPÆISKE FAGLIGE SAMARBEJDSORGANISATION DET EUROPÆISKE CENTER FOR OFFENTLIG VIRKSOMHED

RAMMEAFTALE OM DELTIDSARBEJDE

Indledning

Denne rammeaftale er et bidrag til den overordnede europæiske beskæftigelsesstrategi. Deltidsarbejde har haft en betydelig indvirkning på beskæftigelsen i de senere år. Af denne grund har parterne bag aftalen givet denne type arbejde en høj grad af opmærksomhed. Det er parternes hensigt at overveje behovet for tilsvarende aftaler i relation til andre typer af fleksibelt arbejde.

I erkendelse af de forskellige forhold i medlemsstaterne samt af, at deltidsarbejde er særlig udbredt i visse sektorer og aktiviteter, fastlægger denne aftale de generelle principper og minimumsforskrifter i relation til deltidsarbejde. Aftalen illustrerer parternes ønske om at etablere en generel ramme for fjernelse af forskelsbehandling af deltidsansatte og bistå udviklingen af mulighederne for deltidsarbejde på et grundlag, der er acceptabelt for arbejdsgivere og arbejdstagere.

Denne aftale vedrører ansættelsesvilkårene for deltidsansatte, idet det erkendes, at anliggender vedrørende lovpligtig social sikring beslutes af medlemsstaterne. I relation til princippet om ligebehandling har aftalens parter bemærket sig udtalelsen om beskæftigelse fra Det Europæiske Råds møde i Dublin i december 1996, hvori Rådet bl.a. understregede behovet for at gøre sociale sikringsordninger mere beskæftigelsesvenlige ved at »udvikle socialsikrings-systemer, der kan tilpasses nye arbejdsmønstre og give en passende social beskyttelse til de berørte personer«. Denne aftales parter finder, at denne erklæring bør realiseres.

EPS, Unice og CEEP anmoder Kommissionen om at forelægge denne rammeaftale for Rådet, således at Rådet ved en afgørelse gør disse forskrifter

bindende i de medlemsstater, der er parter i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokol (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab.

Parterne i nærværende aftale anmoder Kommissionen om i sit forslag om iværksættelse af aftalen at bede medlemsstaterne sætte de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme Rådets afgørelse senest to år efter vedtagelsen eller sikre sig, at arbejdsmarkedets parter inden udgangen af denne periode har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej. Medlemsstaterne kan om nødvendigt, for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse ved kollektiv overenskomst, råde over maksimalt et år yderligere for at efterkomme denne afgørelse.

Med forbehold af de nationale domstoles og Domstolens beføjelser, anmoder parterne til denne aftale om, at ethvert spørgsmål, der vedrører fortolkningen af denne aftale på europæisk plan i første omgang af Kommissionen henvises til parterne med henblik på afgivelse af en udtalelse herom.

Generelle betragtninger

1. Under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokol (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 3, stk. 4, og artikel 4, stk. 2, og ud fra følgende betragtninger:
2. I henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken kan iværksættelsen af aftaler, der indgås på fællesskabsplan finde sted efter fælles anmodning fra de underskrivende parter ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen.
3. I sit andet høringsdokument vedrørende fleksibilitet i arbejdstiden og sikring af arbejdstagere bekendtgjorde Kommissionen sin hensigt om at foreslå en fællesskabsretsakt.
4. Konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Essen understregede behovet for foranstaltninger til fremme af såvel beskæftigelsen som ligestillingen for mænd og kvinder og opfordrede til foranstaltninger med sigte på »fremme af vækstens evne til at øge beskæftigelsen gennem en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, således at der både tages hensyn til arbejdstagerens ønsker og de konkurrencemæssige krav«.
5. Denne aftales parter lægger vægt på foranstaltninger, der letter adgangen til deltidsarbejde for mænd og kvinder med henblik på forberedelse til pensionering, forening af arbejds- og familieliv samt udnyttelse af uddannelsesmuligheder med henblik på forbedring af deres kvalifikationer og

karrieremuligheder til gensidig fordel for arbejdsgivere og arbejdstagere og på en måde, som understøtter virksomhedernes udvikling.

6. Denne aftale overlader det til medlemsstaterne og til arbejdsmarkedets parter at tage stilling til gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af disse generelle principper, minimumsforskrifter og bestemmelser, således at der kan tages hensyn til forholdene i den enkelte medlemsstat.

7. Denne aftale tager hensyn til, at det er nødvendigt at forbedre social- og arbejdsmarkedspolitikken, at fremme fællesskabsøkonomiens konkurrenceevne og at undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

8. Arbejdsmarkedets parter er bedst placeret til at finde løsninger, som imødekommer arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov, og de bør følgelig have en særlig rolle i forbindelse med gennemførelsen og anvendelsen af denne aftale.

DE UNDERSKRIVENDE PARTER HAR INDGÅET FØLGENDE AFTALE:

§ 1: Formål

Formålet med nærværende rammeaftale er:

- a) at skabe grundlag for en fjernelse af forskelsbehandling af deltidsansatte og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b) at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 2: Anvendelsesområde

1. Denne aftale finder anvendelse på alle deltidsansatte, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.

2. Medlemsstaterne kan, efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis, og/eller arbejdsmarkedets parter kan på passende niveau i overensstemmelse med national arbejdsmarkedspraksis af objektive grunde helt eller delvist undtage deltidsansatte, der arbejder som løst ansatte, fra denne aftales bestemmelser. Sådanne undtagelser bør tages op til overvejelse med jævne mellemrum med henblik på at fastlægge, om de objektive grunde herfor stadig er til stede.

§ 3: Definitioner

I denne aftale forstås ved

- 1) »deltidsansat« 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
- 2) »en sammenlignelig fuldtidsansat« en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet og kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller - hvis en sådan ikke foreligger - i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

§ 4: Princippet om ikke-forskelsbehandling

1. Hvad angår ansættelsesvilkår, 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.
2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis.
3. Gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af denne artikel defineres af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til fællesskabsret, national ret, kollektive aftaler og praksis.
4. Når det er berettiget af objektive grunde, kan medlemsstaterne, efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis, og/eller arbejdsmarkedets parter kan, hvor det er hensigtsmæssigt, gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser såsom anciennitet, arbejdstid eller indtjening. Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår bør tages op til overvejelse med jævne mellemrum under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling som anført i § 4, stk. 1.

§ 5: Muligheder for deltidarbejde

1. I relation til denne aftales § 1 og princippet om ikke-forskelsbehandling mellem deltids- og fuldtidsansatte

a) bør medlemsstaterne, efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis, identificere og tage op til overvejelse hindringer af juridisk eller administrativ art, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og hvor det er hensigtsmæssigt, fjerne disse hindringer

b) bør arbejdsmarkedets parter, inden for deres kompetenceområde og via de i kollektive aftaler fastsatte procedurer, identificere og tage op til overvejelse hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og hvor det er hensigtsmæssigt fjerne disse hindringer.

2. En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds drifts-krav.

3. Så vidt muligt bør arbejdsgiverne tage følgende op til overvejelse:

a) anmodninger fra arbejdstagerne om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden

b) anmodninger fra arbejdstagerne om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om en forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår

c) tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt

d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i virksomheden, herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet

e) tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§ 6: Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i denne aftale.

2. Gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af denne aftale. Dette berører ikke

medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parter ret til under hensyn til udviklingen at udarbejde afvigende love og administrative eller aftaleretlige bestemmelser og berører ikke anvendelsen af § 5, stk. 1, så længe princippet om ikke-forskelsbehandling som udtrykt i § 4, stk. 1, efterleves.

3. Denne aftale berører ikke arbejdsmarkedets parter ret til på det relevante plan, herunder på europæisk plan, at indgå aftaler om tilpasning og/eller supplerings af bestemmelserne heri på en måde, der tager højde for de berørte parter specifikke behov.

4. Denne aftale gælder med forbehold af mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.

5. Forebyggelse og behandling af tvister og klager som følge af anvendelsen af denne aftale sker i overensstemmelse med national ret, kollektive aftaler og gældende praksis.

6. De underskrivende parter tager denne aftale op til revision fem år efter datoen for Rådets afgørelse, såfremt en af aftalens parter anmoder herom.”

7. EU-Domstolens domme om deltid

EU-Domstolen har siden 1994 afsagt fem domme om betaling for deltidsansattes overarbejde. De tre første domme (Helmig, Elsner-Lakeberg og Voss) vedrørte spørgsmål om EU's bestemmelser om lige løn til mænd og kvinder, mens de to seneste domme (Luft-hansa og Dialyse) vedrørte deltidsdirektivet og Dialyse-dommen tillige ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

Ved dom af 15. december 1994 i sagerne C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 og C-78/93 (Helmig m.fl.) tog EU-Domstolen stilling til, om EØF-traktatens artikel 119 om lige løn til mænd og kvinder og artikel 1 i Rådets direktiv 75/117/EØF om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om princippet om lige løn til mænd og kvinder var til hinder for, at der til deltidsansatte kun blev udbetalt overtidstillæg, når den normale arbejdstid for fuldtidsansatte var overskredet.

Af dommen fremgår bl.a.:

”1 Ved seks kendelser af 22. oktober, 4. og 6. november og 18. december 1992, 21. januar og 1. februar 1993 har Landesarbeitsgericht Hamm, Arbeitsgericht

Hamburg, Arbeitsgericht Elmshorn, Arbeitsgericht Bochum og Arbeitsgericht Neumuenster i medfør af EØF-traktatens artikel 177 forelagt en række præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af EØF-traktatens artikel 119 og Rådets direktiv 75/117/EOEF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19, herefter benævnt "direktivet").

2 Spørgsmålene er blevet rejst under sager anlagt af kvindelige deltidsansatte mod deres arbejdsgivere. Arbejdstagerne har krævet betaling af tillæg for overarbejde ud over deres individuelle arbejdstid med samme procentsats, som gælder for fuldtidsansatte ved overarbejde ud over normal arbejdstid. De relevante kollektive overenskomster giver kun fuldtids- og deltidsansatte ret til overtidstillæg for overarbejde ud over normal arbejdstid, således som denne er fastsat i overenskomsterne, men deltidsansatte har ikke krav på overtidstillæg for arbejde ud over deres individuelle arbejdstid.

3 Sagsøgerne i hovedsagerne har anført, at de relevante bestemmelser i de kollektive overenskomster indebærer en forskelsbehandling, der er i strid med EØF-traktatens artikel 119 og direktivet, idet der kun ydes overtidstillæg ved overarbejde ud over den normale arbejdstid.

4 De nationale retter fandt, at sagerne rejser spørgsmål vedrørende fortolkning af fællesskabsretten, og besluttede at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

I sag C-399/92:

"1) Foreligger der en tilsidesættelse af EØF-traktatens artikel 119 på grund af 'indirekte forskelsbehandling', når der i henhold til en overenskomst for offentligt ansatte i Forbundsrepublikken Tyskland kun betales overtidstillæg, såfremt den normale arbejdstid i henhold til overenskomsten overskrides, således at ansatte, med hvem der ved individuel kontrakt er aftalt en kortere arbejdstid, er afskåret fra enhver form for betaling af overtidstillæg, og når uforholdsmæssigt flere kvinder end mænd rammes heraf?

...

Spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om forskelsbehandling i strid med traktatens artikel 119 og direktivet

16 De forelæggende retter ønsker for det første at få oplyst, om bestemmelser i kollektive overenskomster, hvorefter der kun betales overtidstillæg for overarbejde ud over normal arbejdstid, således som denne er fastsat i overenskomsterne (svarende til arbejdstiden for fuldtidsansatte), og hvorefter der ikke betales overtidstillæg for deltidsansattes arbejde ud over deres individuelle arbejdstid, når overarbejdet ikke overstiger den grænse, der er fastsat i overenskomsterne, er i overensstemmelse med traktatens artikel 119 og direktivet.

17 Kommissionen og sagsøgerne i hovedsagerne har anført, at kollektive overenskomster på samme måde som administrativt og ved lov fastsatte bestemmelser er undergivet forbuddet mod forskelsbehandling i traktatens artikel 119, hvorefter en bestemmelse ikke må tillægges virkning efter sit indhold, når den – uanset at den er formuleret eller anvendes kønsneutralt – faktisk indebærer en indirekte forskelsbehandling, fordi langt flere kvinder end mænd herved stilles ringere, da kvinderne udgør størsteparten af deltidsansatte.

18 Som det allerede er anført i forbindelse med undersøgelsen af, om spørgsmålene skal antages til realitetsbehandling, er det fastslået, at traktatens artikel 119 ikke kun finder anvendelse på administrativt og ved lov fastsatte bestemmelser, men også på kollektive overenskomster og arbejdsaftaler, idet den er ufravigelig.

19 Traktatens artikel 119 fastslår princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde. I direktivets artikel 1 præciseres det, at dette princip indebærer, at for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår. Som Domstolen udtalte i dom af 31. marts 1981 (sag 96/80, Jenkins, Sml. s. 911), er det væsentligste formål med denne artikel at lette den praktiske gennemførelse af ligelønsprincippet i traktatens artikel 119, men den ændrer ikke på nogen måde dette principps indhold eller rækkevidde, således som det er fastlagt i nævnte bestemmelse.

20 Ligelønsprincippet er ikke kun til hinder for, at der anvendes bestemmelser, som indebærer en forskelsbehandling direkte på grundlag af køn, men også, at der anvendes bestemmelser, som opretholder forskelle i behandlingen af mænd og kvinder på grundlag af kriterier, der ikke bygger på køn, når den forskellige behandling ikke kan forklares ved objektive begrundede faktorer, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn.

21 Med hensyn til de bestemmelser, som Kommissionen og sagsøgerne i hovedsagen har anfægtet, er det ubestridt, at de ikke indebærer forskelsbehandling direkte på grundlag af køn.

22 Det må derfor undersøges, om de omhandlede bestemmelser kan indebære en indirekte forskelsbehandling i strid med traktatens artikel 119.

23 I denne forbindelse må det først undersøges, om fuldtids- og deltidsansatte i henhold til disse bestemmelser behandles forskelligt, og om en sådan forskelsbehandling påvirker et væsentligt højere antal kvinder end mænd.

24 Dette er således den kontrol, Domstolen traditionelt foretager på dette område (jf. bl.a. Kowalska-dommen og dom af 13.5.1986, sag 170/84, Bilka, Sml. s. 1607).

25 Kun såfremt disse to spørgsmål må besvares bekræftende, er der behov for at undersøge, om der findes objektive faktorer, som intet har at gøre med

forskelsbehandling på grundlag af køn, og som kan begrunde, at de to grupper behandles forskelligt.

26 Der må antages at være tale om forskelsbehandling, når der for det samme antal timer, der præsteres som led i et ansættelsesforhold, samlet udbetales en højere løn til fuldtidsansatte end til deltidsansatte.

27 I det foreliggende tilfælde modtager de deltidsansatte arbejdstagere i forhold til den effektive arbejdstid den samme samlede løn som de fuldtidsansatte.

28 En deltidsansat arbejdstager, som i henhold til sin ansættelseskontrakt har en arbejdstid på 18 timer, modtager, når vedkommende arbejder 19 timer, den samme samlede løn, som en fuldtidsansat oppebærer for 19 timers arbejde.

29 Den deltidsansatte arbejdstager oppebærer ligeledes den samme samlede løn som den fuldtidsansatte arbejdstager, når han overskrider den normale arbejdstid, således som denne er fastsat i de kollektive overenskomster, idet vedkommende i så fald også får udbetalt overtidstillæg.

30 Det må derfor fastslås, at de omhandlede bestemmelser ikke indebærer, at fuldtidsansatte og deltidsansatte behandles forskelligt, og der kan således ikke være tale om forskelsbehandling i strid med traktatens artikel 119 og direktivets artikel 1.

31 Det første spørgsmål må herefter besvares med, at EØF-traktatens artikel 119 og artikel 1 i Rådets direktiv 75/117/EOEF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder ikke er til hinder for, at der i henhold til en kollektiv overenskomst kun udbetales overtidstillæg, når den normale arbejdstid for fuldtidsansatte som fastsat i overenskomsten overskrides.”

Ved dom af 27. maj 2004 i sag C-285/04 (Elsner-Lakeberg) tog EU-Domstolen stilling til forståelsen af artikel 141 EF om lige løn til mænd og kvinder og artikel 1 i Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1997 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om princippet om lige løn til mænd og kvinder. Sagen angik en deltidsansat kvindelig lærer, som ikke fik betaling, før hun – ligesom de fuldtidsansatte lærere – havde arbejdet mere end 3 timer ud over sin normale månedlige undervisningstid, der for hende udgjorde 60 timer og for fuldtidsansatte lærere 98 timer.

Af dommen fremgår bl.a.:

”Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

6 Edeltraud Elsner-Lakeberg er tjenestemand og deltidsansat lærer på et gymnasium i Land Nordrhein-Westfalen. Fuldtidsansatte lærere underviser 24,5 timer om ugen, hvilket svarer til 98 timer pr. måned, hvis man går ud fra, at en måned i gennemsnit har 4 uger, hvorimod Edeltraud Elsner-Lakeberg underviser 15 timer om ugen, hvilket svarer til 60 timer pr. måned.

7 I december 1999 beløb Edeltraud Elsner-Lakebergs overarbejde sig til 2,5 undervisningstimer. Hendes krav om at få løn for disse timer er blevet afvist med den begrundelse, at det af gældende ret følger, at overarbejdstimer, som udføres af en tjenstemandsansat lærer, kun godtgøres, hvis overarbejdet overstiger 3 timer pr. måned. Hun modtog følgelig ikke godtgørelse for sine 2,5 timers overarbejde.

...

Om det præjudicielle spørgsmål

10 Den nationale ret ønsker i det væsentlige oplyst, om artikel 141 EF og artikel 1 i direktiv 75/117 skal fortolkes således, at disse artikler er til hinder for nationale bestemmelser, hvorefter deltidsansatte lærere – i lighed med fuldtidsansatte – ikke får godtgørelse for overarbejde, såfremt overarbejdet ikke overstiger tre undervisningstimer pr. kalendermåned.

11 Delstaten Nordrhein-Westfalen og den tyske regering har gjort gældende, at deltidsansatte lærere behandles på helt samme måde som fuldtidsansatte. Alle lærere har ret til at få godtgørelse for overarbejde, der overstiger tre timer. I så fald bliver overarbejdstimerne godtgjort på præcis samme måde. Ligelønsprincippet er sikret i forhold til både den almindelige arbejdstid og overarbejdstiden.

12 I denne forbindelse skal det bemærkes, at princippet om lige løn til mænd og kvinder som fastsat i artikel 141 EF og artikel 1 i direktiv 75/117 ifølge fast retspraksis indebærer, at der ikke må ske nogen forskelsbehandling på grundlag af køn for så vidt angår alle lønelementer eller lønvilkår for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, medmindre forskelsbehandlingen kan begrundes ud fra hensyn, som mangler enhver tilknytning til et bestemt køn, eller den er nødvendig til nå det forfulgte mål (jf. navnlig dom af 30.3.2000, sag C-236/98, JämO, Sml. I, s. 2189, præmis 36, og af 26.6.2001, sag C-381/99, Brunnhofer, Sml. I, s. 4961, præmis 27 og 28).

13 Hvad angår deltidsansatte har Domstolen fastslået, at medlemmerne af den gruppe, det være sig mænd eller kvinder, der stilles dårligere, har ret til at være omfattet af samme regler som de øvrige arbejdstagere i forhold til arbejdstidens udstrækning (dom af 27.6.1990, sag C-33/89, Kowalska, Sml. I, s. 2591, præmis 19).

14 For så vidt angår begrebet »løn« i artikel 141 EF og i direktivets artikel 1 omfatter det ifølge en også fast retspraksis samtlige aktuelle eller fremtidige ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren,

eventuelt indirekte, i penge eller naturalier (jf. navnlig dom af 17.5.1990, sag C-262/88, Barber, Sml. I, s. 1889, præmis 12, og Brunnhofer-dommen, præmis 33).

15 Det fremgår endvidere af retspraksis, at med hensyn til måden, hvorpå det skal efterprøves, om ligelønsprincippet er overholdt under en sammenligning af lønnen for de berørte arbejdstagere, er en virkelig gennemskuelighed, der gør det muligt at udøve en effektiv kontrol, kun garanteret, såfremt det nævnte princip gælder for hver enkelt del af den løn, mænd og kvinder modtager, idet det er udelukket at foretage en samlet vurdering af de ydelser, de berørte arbejdstagere modtager (jf. Barber-dommen, præmis 34 og 35, samt Brunnhofer-dommen, præmis 35). Lønnen for den almindelige arbejdstid og lønnen for overarbejde skal således vurderes hver for sig.

16 I tvisten i hovedsagen udgør overarbejdsbetalingen en lønfordel, som delstaten Nordrhein-Westfalen udbetaler til de omhandlede lærer på grund af deres ansættelsesforhold.

17 Uanset denne godtgørelsesordning for så vidt forekommer at være i overensstemmelse med ligebehandlingsprincippet, som såvel fuldtidsansatte som deltidsansatte først har ret til overarbejdsbetaling efter 3 overarbejdstimer, skal det påpeges, at 3 overarbejdstimer udgør en større belastning for en deltidsansat end for en fuldtidsansat. Hvis en fuldtidsansat skal arbejde 3 timer mere end sine månedlige 98 timer, er det nemlig en stigning på ca. 3% for at modtage overarbejdsbetaling, hvorimod det for en deltidsansat, der skal arbejde 3 timer mere end sine månedlige 60 timer, er en stigning på ca. 5%. Eftersom det antal overarbejdstimer, som giver ret til overarbejdsbetaling, ikke reduceres proportionelt i forhold til de deltidsansatte læreres arbejdstid, er der tale om forskelsbehandling af disse lærere i forhold til fuldtidsansatte lærere hvad angår overarbejdsbetaling.

18 Det tilkommer den nationale ret at tage stilling til dels, hvorvidt den forskelsbehandling, som er en konsekvens af den omtvistede lovgivning, påvirker væsentligt flere kvinder end mænd, dels, hvorvidt denne forskelsbehandling tjener til at opfylde et mål, som mangler enhver tilknytning til et bestemt køn, og er nødvendig til opnåelse af det efterstræbte mål.

19 Under disse omstændigheder skal det præjudicielle spørgsmål besvares med, at artikel 141 EF og artikel 1 i direktiv 75/117 skal fortolkes således, at de er til hinder for nationale bestemmelser, hvorefter deltidsansatte – i lighed med fuldtidsansatte – lærere ikke får godtgørelse for overarbejde, såfremt overarbejdet ikke overstiger tre undervisningstimer pr. kalendermåned, hvis denne forskelsbehandling påvirker et væsentligt større antal kvinder end mænd, og hvis en sådan forskelsbehandling ikke tjener til at opfylde et mål, som mangler enhver tilknytning til et bestemt køn, eller ikke er nødvendig til opnåelse af det efterstræbte mål.”

Ved dom af 6. december 2007 i sag C-300/06 (Voss) tog EU-Domstolen stilling til forståelsen af artikel 141 EF om lige løn til mænd og kvinder i en sag, der angik en kvindelig

deltidsansat lærer, som modtog en mindre betaling end en fuldtidsansat lærer for samme antal arbejdstimer i samme periode.

Af dommen fremgår bl.a.:

”Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

12 Ursula Voß arbejder som tjenestemandsansat lærer for Land Berlin. I perioden fra den 15. juli 1999 til den 29. maj 2000 arbejdede hun på deltid 23 undervisningstimer om ugen. En fuldtidsansat lærers undervisningstimetotal udgjorde på dette tidspunkt 26,5 undervisningstimer.

13 Mellem den 11. januar og den 23. maj 2000 udgjorde sagsøgerens overarbejde hver måned mellem fire og seks undervisningstimer.

14 Ursula Voß modtog for nævnte periode en godtgørelse på 1.075,14 tyske mark (DEM). Ifølge den forelæggende ret ville en fuldtidsansat lærer have modtaget en godtgørelse på 1.616,15 DEM for et tilsvarende antal arbejdstimer i samme periode.

15 Den forelæggende ret har forklaret dette resultat med det faktum, at de arbejdstimer, som sagsøgeren i hovedsagen har ydet ud over sin individuelle arbejdstid og op til den normale arbejdstid for fuldtidsarbejde, og som regnes som overarbejdstimer, er blevet aflønnet med en mindre timesats end den timesats, som er anvendt på de tilsvarende arbejdstimer udøvet af en fuldtidsansat lærer, idet disse timer er en del af hans individuelle arbejdstid.

16 Den forelæggende ret har således fundet, at sagsøgeren i hovedsagen i perioden fra januar til maj 2000 er blevet aflønnet dårligere end en fuldtidsansat lærer med samme arbejdspensum.

17 Ursula Voß ansøgte om, at der ved beregningen af godtgørelsen for de overarbejdstimer, hun havde udført op til de 26,5 undervisningstimer, skulle anvendes den samme timesats som den, der anvendes ved aflønning af fuldtidsansatte lærere inden for rammerne af en fuldtidsansat lærers individuelle arbejdstimer, i stedet for den timesats, som er fastsat i MVergV for overarbejdstimer.

18 Land Berlin afslog ansøgningen, hvorefter Ursula Voß indbragte afslaget for Verwaltungsgericht, der gav hende medhold. Land Berlin har herefter iværksat en revisionsanke af denne dom ved Bundesverwaltungsgericht.

19 Ifølge Bundesverwaltungsgericht er spørgsmålet i den foreliggende sag, om den lavere sats for de tjenestetimer, den deltidsansatte lærer yder som overarbejdstimer, vurderet i forhold til den forholdsmæssige aflønning, fuldtidsansatte lærere modtager for det samme antal tjenestetimer inden for deres almindelige arbejdstid, udgør en ulovlig forskelsbehandling af kvindelige lærere i henhold til fællesskabsretten.

Ifølge den forelæggende ret afhænger besvarelse af dette spørgsmål af, om artikel 141, stk. 2, andet punktum, EF kræver, at overarbejde, som en deltidsansat udfører indtil grænsen for de arbejdstimer, som en fuldtidsansat skal udøve, ikke må aflønnes dårligere end det lige så lange arbejde, en fuldtidsansat yder inden for rammerne af sin almindelige arbejdstid.

20 Bundesverwaltungsgericht har under disse omstændigheder besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Er artikel 141 EF til hinder for en national lovgivning, hvorefter den godtgørelse for overarbejde, der går ud over den almindelige arbejdstid, og som betales efter samme målestok til både fuldtidsansatte og deltidsansatte tjenestemænd, er lavere end den forholdsmæssige løn, der tilkommer fuldtidsansatte tjenestemænd for en lige så stor del af deres almindelige arbejdstid, når det overvejende er kvinder, der er deltidsansatte?«

Om det præjudicielle spørgsmål

21 Den forelæggende ret ønsker nærmere bestemt oplyst, om artikel 141 EF skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning om aflønning af tjenestemænd som den i sagen omhandlede, der dels definerer både fuldtids- og deltidsansatte tjenestemænds overarbejdstimer som de timer, de ansatte yder ud over deres individuelle arbejdstider, dels aflønner overarbejdstimer med en timesats, som er lavere end den timesats, der anvendes for arbejdstimer, som udføres inden for den individuelle arbejdstid, således at deltidsansatte tjenestemænd aflønnes dårligere end fuldtidsansatte tjenestemænd for så vidt angår de arbejdstimer, som udøves ud over den individuelle arbejdstid og indtil den fuldtidsansatte tjenestemands pligtige timeantal, når det overvejende er kvinder, som er deltidsansatte.

22 Sagsøgeren i hovedsagen og Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber har gjort gældende, at godtgørelsen for nævnte overarbejdstimer, for så vidt som godtgørelsen er lavere end den løn, der ydes for den individuelle arbejdstid, indebærer en indirekte forskelsbehandling, idet den medfører, at deltidsansatte lærere, som overvejende er kvinder, modtager en godtgørelse, som er lavere end den løn, som fuldtidsansatte lærere modtager for at have præsteret et tilsvarende timeantal, når deltidsansatte yder arbejdstimer ud over den individuelle arbejdstid og indtil grænsen for det pligtige timeantal ved en fuldtidsansættelse.

23 Den tyske regering har anført, at der i hovedsagen ikke er tale om forskelsbehandling for så vidt angår overarbejdstimerne, eftersom der for fuldtids- og deltidsansatte gælder samme timesats, jf. MVergV's § 4, stk. 3, for det overarbejde, som de yder.

24 Det bemærkes i denne henseende, at princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde er fastsat i artikel 141 EF. Dette princip hører til Det Europæiske Fællesskabs grundlag (jf. dom af 8.4.1976, sag 43/75, Defrenne, Sml. s. 455, præmis 12).

25 Princippet om lige løn er ikke kun til hinder for, at der anvendes bestemmelser, som indebærer en forskelsbehandling direkte på grundlag af køn, men også at der gennemføres bestemmelser, som opretholder forskelle i behandlingen af mænd og kvinder på grundlag af kriterier, der ikke bygger på køn, når den forskellige behandling ikke kan forklares ved objektivt begrundede hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn (dom af 13.5.1986, sag 170/84, Bilka-Kaufhaus, Sml. s. 1607, præmis 29 og 30, af 15.12.1994, forenede sager C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 og C-78/93, Helmig m.fl., Sml. I, s. 5727, præmis 20, og af 27.5.2004, sag C-285/02, Elsner-Lakeberg, Sml. I, s. 5861, præmis 12).

26 Hvad angår de i hovedsagen omhandlede bestemmelser er det ubestridt, at disse ikke udgør en direkte forskelsbehandling på grundlag af køn. Det skal derfor undersøges, om sådanne bestemmelser kan udgøre en indirekte forskelsbehandling i strid med artikel 141 EF.

27 Med henblik herpå må det først undersøges, om fuldtids- og deltidsansatte i henhold til disse bestemmelser behandles forskelligt, og om en sådan forskelsbehandling påvirker et væsentligt højere antal kvinder end mænd.

28 Såfremt de to første spørgsmål besvares bekræftende, opstår dernæst spørgsmålet, om der eksisterer objektive hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, og som kan begrunde den konstaterede forskelsbehandling.

29 Det bemærkes i denne henseende, at der er tale om forskelsbehandling, når der for det samme antal timer og det samme arbejde, der præsteres som led i et ansættelsesforhold, udbetales en højere løn til fuldtidsansatte end til deltidsansatte (dommen i sagen Helmig m.fl., præmis 26).

30 Domstolen har allerede ved to lejligheder taget stilling til spørgsmålet om forskelsbehandling mellem fuldtids- og deltidsansatte hvad angår godtgørelse for overarbejde.

31 Domstolen fastslog i præmis 26-30 i dommen i sagen Helmig m.fl., at fuldtidsansatte og deltidsansatte ikke behandles forskelligt, såfremt der i henhold til nationale bestemmelser kun udbetales overtidstillæg, når den normale arbejdstid for fuldtidsansatte som fastsat i overenskomsten overskrides, men ikke ved overskridelse af den individuelle arbejdstid. Domstolen fandt, at deltidsansatte under sådanne omstændigheder i forhold til den effektive arbejdstid oppebærer den samme løn som de fuldtidsansatte. Dette gælder både, når arbejdet ligger inden for den normale arbejdstid i henhold til de kollektive overenskomster, og når denne overskrides, idet overtidstillæg i så fald udbetales til de to kategorier af arbejdstagere.

32 Domstolen fandt derimod i præmis 17 i dommen i sagen Elsner-Lakeberg, at der er tale om forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte, når det følger af nationale bestemmelser, at alle ansatte skal undervise mindst tre timer om måneden ud over deres individuelle arbejdstid for at modtage overarbejdsbetaling.

33 I nævnte sag underviste E. Elsner-Lakeberg, som var lærer, 15 timer om ugen, mens de fuldtidsansatte lærere underviste 24,5 timer om ugen. E. Elsner-Lakebergs overarbejde beløb sig til 2,5 timer på en måned. Hun havde således ikke krav på godtgørelse for dette overarbejde. Hun fik derfor kun løn for 15 timers undervisning, selv om hun havde arbejdet 17,5 timer. Hvis en fuldtidsansat lærer derimod underviste i 17,5 timer, ville læreren modtage løn for 17,5 timers undervisning, idet han ikke ville have overskredet sin ugentlige individuelle arbejdstid. Domstolen fastslog, at dette indebar en forskelsbehandling med hensyn til løn, eftersom de deltidsansatte i forhold til den effektive arbejdstid blev dårligere aflønnet end fuldtidsansatte.

34 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen i hovedsagen, at Ursula Voß, som arbejder på deltid, modtager en godtgørelse, som i forhold til den effektive arbejdstid er lavere end den godtgørelse, en fuldtidsansat lærer modtager, for så vidt angår de undervisningstimer, hun har ydet ud over den individuelle arbejdstid og op til den normale arbejdstid for fuldtidsarbejde.

35 En deltidsansat lærer, hvis ugentlige individuelle arbejdstid er fastsat til 23 undervisningstimer, og som yder 3,5 undervisningstimer ud over den kontraktlige individuelle arbejdstid, får således en lavere godtgørelse end den, en fuldtidsansat lærer får for at yde 26,5 undervisningstimer.

36 En gennemgang af lønnens bestanddele viser, at dette resultat følger af den omstændighed, at overarbejdstimer, som aflønnes dårligere end de såkaldte »almindelige« undervisningstimer, defineres som timer, der ydes ud over normal arbejdstid, således som denne er fastsat ved lærerens individuelle arbejdstid, der naturligvis afhænger af, om arbejdstageren arbejder på fuld tid eller deltid. Heraf følger, at den lave lønsats for overarbejdstimer kun anvendes, hvad angår fuldtidsansatte lærere, ud over 26,5 undervisningstimer pr. uge, hvorimod satsen, hvad angår deltidsansatte, anvendes, når disse overskrider deres individuelle arbejdstid, som pr. definition er lavere end 26,5 undervisningstimer. Hvad angår Ursula Voß' situation er den lave lønsats anvendt på de arbejdstimer, der ligger ud over 23 undervisningstimer om ugen.

37 Det skal derfor fastslås, at de i hovedsagen omhandlede nationale bestemmelser, hvorefter godtgørelse for overarbejde, som deltidsansatte tjenestemænd yder ud over deres individuelle arbejdstid og op til den normale arbejdstid for fuldtidsarbejde, er lavere end den løn, som fuldtidsansatte tjenestemænd modtager, indebærer en forskelsbehandling mellem disse to kategorier af tjenestemænd til skade for de deltidsansatte tjenestemænd.

38 Såfremt forskelsbehandlingen påvirker et væsentligt højere antal kvinder end mænd, og for så vidt der ikke eksisterer objektive hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, og som kan begrunde en sådan forskelsbehandling, er artikel 141 EF til hinder for nævnte nationale bestemmelser.

39 Ifølge den forelæggende ret var cirka 88% af de deltidsansatte lærere i Land Berlin i foråret 2000 kvinder.

40 Med henblik på at undersøge, om den konstaterede forskelsbehandling mellem fuldtids- og deltidsansatte påvirker et væsentligt højere antal kvinder end mænd, tilkommer det imidlertid den forelæggende ret at tage hensyn til alle de arbeidstager, som er omfattet af de nationale bestemmelser, der ligger til grund for den i nærværende doms præmis 37 konstaterede forskelsbehandling. Det tilkommer i denne henseende den forelæggende ret at afgøre, om nævnte forskelsbehandling udspringer af BBesG og/eller MVergV, idet det i princippet er de omhandlede bestemmelsers anvendelsesområde, som fastsætter personkredsen, der kan indgå i sammenligningen (dom af 13.1.2004, sag C-256/01, Allonby, Sml. I, s. 873, præmis 73).

41 Det bemærkes endvidere, som Domstolen fastslog i præmis 59 i dom af 9. februar 1999, Seymour-Smith og Perez (sag C-167/97, Sml. I, s. 623), at den bedste metode til sammenligning af statistiske oplysninger består i at foretage en sammenligning mellem på den ene side andelen af de mandlige arbeidstager, som påvirkes af forskelsbehandlingen, og på den anden side den tilsvarende andel for kvindelige arbeidstageres vedkommende.

42 Hvis de tilgængelige statistiske oplysninger viser, at procentdelen af deltidsansatte inden for gruppen af kvindelige arbeidstager er væsentlig højere end procentdelen for deltidsansatte inden for gruppen af mandlige arbeidstager, må det fastslås, at en sådan situation er et bevis på forskelsbehandling på grundlag af køn, medmindre den i hovedsagen omhandlede lovgivning er begrundet i objektive hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn (jf. i denne retning dommen i sagen Seymour-Smith og Perez, præmis 60-63).

43 I det foreliggende tilfælde fremgår det ikke af forelæggelsesafgørelsen, om den lavere godtgørelse for overarbejde til deltidsansatte hviler på objektivt begrundede hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn. Det tilkommer imidlertid den forelæggende ret at undersøge dette.

44 Følgelig skal det forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 141 EF skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser om aflønning af tjenestemænd som de i hovedsagen omhandlede, der dels definerer både fuldtids- og deltidsansatte tjenestemænds overarbejdstimer som de timer, de ansatte yder ud over deres individuelle arbejdstider, dels aflønner overarbejdstimer med en timesats, som er lavere end den timesats, der anvendes for arbejdstimer, som udføres inden for den individuelle arbejdstid, således at deltidsansatte tjenestemænd aflønnes dårligere end fuldtidsansatte tjenestemænd for så vidt angår de arbejdstimer, som udøves ud over den individuelle arbejdstid og op til den fuldtidsansatte tjenestemands pligtige timeantal, såfremt

- der blandt alle de arbeidstager, som er omfattet af de omhandlede nationale bestemmelser, er en væsentligt højere procentdel af kvinder end mænd, som påvirkes

og

- forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn.”

Ved dom af 19. oktober 2023 i sag C-666/20 (Lufthansa) tog EU-Domstolen stilling til forståelsen af § 4, stk. 1 og 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF om rammeaftalen om deltidsarbejde. Sagen angik en deltidsansat pilot, der skulle udføre det samme antal flyvetimer som sine fuldtidsansatte kolleger for at opnå overtidstillæg.

Forud for dommen afgav generaladvokat N. Emiliou en udtalelse af 1. december 2022. Af udtalelsen fremgår bl.a.:

”IV. Retlig bedømmelse

17. Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, hvorvidt bestemmelser som de omhandlede, der er fastsat i kollektive overenskomster, medfører en forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte, eftersom de to kategorier af arbejdstagere skal have nået den samme grænse hvad angår arbejdstimer med flyvetjeneste for at være berettiget til en forhøjet lønsats gældende for de arbejdstimer, som er ydet ud over disse grænseværdier.

18. Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, hvorvidt en forskelsbehandling af deltids- og fuldtidsansatte piloter, der følger af en ensartet anvendelse af disse grænser på de to kategorier af arbejdstagere, såfremt den anses for godtgjort, kan begrundes i formålet om at kompensere for en særlig arbejdsbyrde.

19. Efter anmodning fra Domstolen behandles i dette forslag til afgørelse alene det første spørgsmål.

20. Begrundelsen for dette spørgsmål, som vedrører vurderingen af, om der er tale om forskelsbehandling mellem arbejdstagere, er, at der efter den forelæggende rets opfattelse kan udledes to forskellige kriterier af Domstolens praksis, som ville kunne anvendes i denne forbindelse. De to kriterier kan medføre forskellige resultater afhængigt af, hvilket kriterium der anvendes, hvilket skaber usikkerhed om det korrekte svar.

21. For at besvare dette spørgsmål vil jeg først fremsætte nogle indledende bemærkninger om, hvorvidt rammeaftalen og den retspraksis, som den forelæggende ret har henvist til, finder anvendelse på den foreliggende sag (A). Jeg vil derefter foretage en analyse af denne retspraksis for at fastlægge det relevante kriterium, som kan udledes heraf (B). Endelig vil jeg foreslå, at det ud fra anvendelsen af dette

kriterium kan konkluderes, at den omhandlede situation ikke fører til forskelsbehandling (C).

A. Indledende bemærkninger

22. Den foreliggende sag vedrører fortolkningen af forbuddet mod forskelsbehandling af deltidsansatte, som er fastsat i rammeaftalens § 4. Det skal derfor undersøges, om rammeaftalen finder anvendelse på MK's situation (1), og, i så fald, om den retspraksis, som den forelæggende ret har henvist til, og som er blevet drøftet indgående af parterne i den foreliggende sag, finder anvendelse på situationer, der er omfattet af dette instrument (2).

...

2. Finder den retspraksis, hvortil den forelæggende ret har henvist, anvendelse?

26. Efter at have fastslået, at tvisten i hovedsagen er omfattet af rammeaftalens anvendelsesområde, skal jeg minde om, at det centrale spørgsmål i den foreliggende sag er spørgsmålet om, hvorvidt den situation, der er omhandlet i hovedsagen, udgør en tilsidesættelse af forbuddet mod forskelsbehandling af deltidsansatte, som er fastsat i denne aftales § 4.

27. For at fremhæve sin tvivl med hensyn til, hvilket kriterium der skal anvendes i den foreliggende sag, har den forelæggende ret nærmere bestemt henvist til tre domme afsagt af Domstolen: Helmig-dommen, Elsner-Lakeberg-dommen og Voß-dommen. Det bør anføres, at alle disse sager vedrører fortolkningen af princippet om lige løn til mænd og kvinder, der (nu) er fastsat i artikel 157 TEUF og/eller i ligelønsdirektivet. Selv om disse sager også vedrørte deltidsansatte, blev rammeaftalen ikke påberåbt.

28. Som allerede anført vedrører den foreliggende sag derimod fortolkningen af rammeaftalens § 4, stk. 1, som er et instrument, der specifikt har til formål at fremme deltidsarbejde og at fjerne forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte. I denne henseende opstiller den minimumsregler for beskyttelse.

29. Forbuddet mod forskelsbehandling af deltidsansatte er fastsat i § 4, stk. 1, der har følgende ordlyd: »Hvad angår ansættelsesvilkår, 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.« Rammeaftalens § 4, stk. 2, tilføjer, at »[h]vor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis«.

30. Jeg er enig med de parter i den foreliggende sag, som i retsmødet har anført, at den omstændighed, at den retspraksis, hvortil den forelæggende ret har henvist, udsprang af sager om lige løn til mænd og kvinder, ikke i sig selv har betydning for dens relevans for den foreliggende sag. Som den polske regering har anført, bestod Domstolens ræsonnement i Helmig-dommen, Elsner-Lakeberg-dommen og Voß-

dommen af to trin. Domstolen undersøgte den angivelige forskelsbehandling mellem en fuldtidsansat og en deltidsansat arbejdstager, hvorefter den undersøgte, hvorvidt denne forskel, når den blev fastslået, i højere grad berørte kvinder end mænd (idet denne vurdering blev overladt til den forelæggende ret).

31. Hvad der er vigtigere – og som den danske regering har gjort opmærksom på – er forbuddet mod forskelsbehandling i rammeaftalens § 4 og forbuddet mod forskelsbehandling i ligelønsdirektivet konkrete udtryk for det samme grundlæggende EU-retlige princip, nemlig det almindelige lighedsprincip, hvorefter sammenlignelige situationer ikke må behandles forskelligt, medmindre en forskelsbehandling er objektivt begrundet. Endelig er der efter min opfattelse ikke noget i ordlyden af rammeaftalens § 4, stk. 1, eller for den sags skyld i nogen anden bestemmelse i dette instrument, der ville kunne påvirke den ovennævnte retspraksis' relevans for den foreliggende sag.

32. Som jeg ganske kort var inde på ovenfor, gjorde Domstolen det klart, at udtrykket »ansættelsesvilkår«, der anvendes i rammeaftalens § 4, finder anvendelse på de økonomiske ansættelsesvilkår, idet princippet om pro rata temporis, som »i sagens natur kun kan finde anvendelse i relation til delelige ydelser, såsom dem, der følger af økonomiske ansættelsesvilkår, der f.eks. er knyttet til lønninger og pensioner, i modsat fald ville være uden betydning«. Domstolen tilføjede desuden, at princippet om forbud mod forskelsbehandling, som er fastsat i rammeaftalens § 4, skal anvendes både på de bestanddele, der indgår i lønnen, og niveauet for disse bestanddele.

33. Det fremgår af Domstolens praksis, at princippet om pro rata temporis udgør et »værktøj, som medlemsstaterne kan vælge«, til at nedsætte visse af deltidsansattes rettigheder forholdsmæssigt, så de står mål med den faktiske arbejdstid i forhold til fuldtidsansattes arbejdstid. Hensyntagen til en nedsat arbejdstid sammenlignet med arbejdstiden for en fuldtidsansat udgør nemlig et objektivt kriterium, der gør det muligt at foretage en forholdsmæssig nedsættelse af de pågældende arbejdstageres rettigheder.

34. Domstolen fastslog nærmere bestemt, at det var hensigtsmæssigt at anvende princippet om pro rata temporis ved en forholdsmæssig nedsættelse af varigheden af årlig ferie, pensionsbeløbet og børnetillæggets størrelse. Domstolen accepterede i denne sammenhæng ligeledes en tilpasning af et loft for det beløb, der skal betales til arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens, og fastslog, at regler, som med henblik på beregningen af en fuldtidsansats løn opgør det (mindste) tidsmæssige omfang af det arbejde, som en deltidsansat tidligere har udført, er forenelige med rammeaftalen.

35. I modsætning til, hvad der var tilfældet i disse situationer, synes det ikke at fremgå af sagsakterne, at MK's beskæftigelsesmæssige ydelser eller løn er blevet nedsat i forhold til de fuldtidsansatte piloters ydelser eller løn. Jeg forstår snarere MK's krav således, at det vedrører argumentet om, at hans situation som deltidsansat gør det vanskeligere for ham at nå de ensartede grænser og hermed få udbetalt et forhøjet vederlag for arbejdstimer med flyvetjeneste, som er udført ud over disse

grænser. Det spørgsmål, der skal besvares i denne sammenhæng, er derfor spørgsmålet om, hvorvidt forbuddet mod forskelsbehandling, der er fastsat i rammeaftalens § 4, også omfatter denne konkrete situation.

36. Inden jeg tager stilling til dette krav, vil jeg præcisere, hvilket kriterium der skal anvendes til at efterprøve, om der faktisk er tale om forskelsbehandling af deltidsansatte med hensyn til løn. Med dette for øje vil jeg i det følgende se nærmere på den retspraksis, som den forelæggende ret har henvist til.

B. Det kriterium, der følger af Helmig-dommen, Elsner-Lakeberg-dommen og Voß-dommen

37. Som tidligere nævnt er den relevante retspraksis i den foreliggende sammenhæng repræsenteret ved Helmig-dommen, Elsner-Lakeberg-dommen og Voß-dommen. Der er dog ikke enighed blandt parterne i den foreliggende sag med hensyn til, hvilke præcise konsekvenser disse domme har på vurderingen af, hvorvidt der er tale om forskelsbehandling hvad angår løn. For at afklare dette spørgsmål vil jeg redegøre for den gradvise udvikling, der var i disse tre domme (1), og fastlægge det kriterium, der følger heraf (2).

1. Fra Helmig-dommen til Elsner-Lakeberg-dommen og Voß-dommen

38. Den første dom, Helmig-dommen, der blev afsagt i 1994, vedrørte deltidsansatte, som krævede udbetaling af et overarbejdstillæg, såfremt de arbejdede ud over deres individuelle arbejdstid, selv om et sådant tillæg kun blev udbetalt, når de ansattes overarbejde overskred arbejdstiden for fuldtidsansatte. Domstolen fastslog, at der ikke forelå forskelsbehandling. Begrundelsen herfor var, at idet de deltidsansatte fik den almindelige timeløn for deres overarbejde (ud over deres arbejdstimer som deltidsansatte og op til arbejdstiden for fuldtidsansatte), fik de pågældende den samme løn som fuldtidsansatte for det samme antal præsterede arbejdstimer. I denne sammenhæng fastslog Domstolen i dommens præmis 26, at »der må antages at være tale om forskelsbehandling, når der for det samme antal timer, der præsteres som led i et ansættelsesforhold, *samlet udbetales en højere løn* til fuldtidsansatte end til deltidsansatte«. Resultatet heraf er et kriterium, der forbyder, at der udbetales en lavere løn for det samme antal arbejdstimer.

39. På grund af udtrykket »samlet«, der blev anvendt i Helmig-dommen, er tilgangen i denne dom blevet betegnet som kriteriet om »den samlede løn«. Isoleret set – når der ses bort fra de særlige omstændigheder i denne sag eller den sammenhæng, hvori den indgik – kan denne betegnelse efter min opfattelse være i nogen grad misvisende, eftersom det, Domstolen tog hensyn til, var »lønnen« for det samme antal arbejdstimer. Anvendelsen af udtrykket »samlet« afspejler efter min opfattelse den omstændighed, at sagsøgernes krav vedrørte betalingen for deres overarbejde som et specifikt element af deres løn. Dette udtryk betyder derimod ikke, at Domstolen besluttede at undlade at undersøge lønelementerne. Tværtimod var Domstolen opmærksom på disse forskellige elementer (det element, der aflønnes på grundlag af den almindelige sats, og det element, der er baseret på den forhøjede løn) og

fastslog på grundlag af denne undersøgelse, at den omhandlede situation ikke indebar forskellig behandling.

40. Den anden dom, Elsner-Lakeberg-dommen, der blev afsagt i 2004, vedrørte en deltidsansat lærer. I denne sag blev de tre første overarbejdstimer – for såvel deltidsansatte som fuldtidsansatte – ikke godtgjort som overarbejde. Edeltraud Elsner-Lakeberg, som var deltidsansat med 15 timer om ugen, havde overarbejde på 2,5 timer. På grund af anvendelsen af ovennævnte regel modtog hun ikke nogen yderligere godtgørelse for disse timer.

41. Domstolen fastslog, at denne situation udgjorde forskelsbehandling. Den kunne være nået frem til sin konklusion ved at anvende det kriterium, der blev fastlagt i Helmig-dommen, eftersom Edeltraud Elsner-Lakeberg for de samme arbejdstimer modtog mindre i godtgørelse end en fuldtidsansat (der også modtog godtgørelse for de 2,5 overarbejdstimer i henhold til fuldtidsordningen). Hun blev således behandlet på en mindre gunstig måde end en fuldtidsansat. Det var også det ræsonnement, som generaladvokat Jacobs anvendte.

42. Domstolen anvendte imidlertid en anden indfaldsvinkel til situationen. Den forklarede, at »en virkelig gennemskuelighed, der gør det muligt at udøve en effektiv kontrol, kun [er] garanteret, såfremt [ligelønsprincippet] gælder for hver enkelt del af [lønnen], idet det er udelukket at foretage en samlet vurdering af de ydelser, de berørte arbejdstagere modtager«.

43. Domstolen anvendte dette kriterium på de faktiske omstændigheder i sagen og bemærkede, at den omhandlede regel udgjorde en »større belastning« for en deltidsansat. Den omstændighed, at det antal yderligere undervisningstimer, som gav ret til overarbejdsbetaling, ikke var reduceret proportionalt i forhold til de deltidsansattes læreres arbejdstid, indebar, at der var tale om forskelsbehandling af disse lærere i forhold til fuldtidsansatte lærere.

44. Det fremgår af Domstolens ræsonnement, at den besluttede ikke at anvende det kriterium, der blev opstillet i Helmig-dommen, som på den ene side ville have ført til det samme generelle resultat med hensyn til spørgsmålet, om der var tale om forskelsbehandling, men på den anden side ville føre til et ganske andet specifikt resultat for sagsøgeren. Hvis Domstolen havde anvendt Helmig-kriteriet, ville Edeltraud Elsner-Lakeberg nemlig have haft ret til samme løn fra den første overarbejdstime, i stedet for at det antal arbejdstimer, som skulle præsteres uden at udløse en yderligere godtgørelse, blot blev nedsat forholdsmæssigt.

45. Domstolen besluttede imidlertid at anvende Helmig-kriteriet – igen – i Voß-dommen, som er den tredje dom, der er relevant for den foreliggende sag. Voß-sagen vedrørte en deltidsansat lærer, som arbejdede adskillige timer ud over sin deltidskontrakt. Disse yderligere timer blev aflønnet med en lavere timesats end den sats, der gjaldt for almindelige arbejdstimer. Den lavere sats fandt ligeledes anvendelse på de fuldtidsansattes overarbejdstid, når de arbejdede ud over deres timeantal som fuldtidsansatte.

46. Med henvisning til det kriterium, der blev anvendt i Helmig-dommen, bemærkede Domstolen, at Ursula Voß modtog en godtgørelse, som i forhold til den effektive arbejdstid var lavere end den godtgørelse, som en fuldtidsansat lærer modtog, for så vidt angår de undervisningstimer, hun ydede ud over sit timeantal som deltidsansat og op til den normale arbejdstid for fuldtidsarbejde. Derefter forklarede Domstolen, hvad der førte til denne situation, idet den foretog en »gennemgang af vederlagskomponenterne«, som i det pågældende tilfælde var antallet af arbejdstimer, der blev ydet af henholdsvis deltids- og fuldtidsansatte, og den omstændighed, at den lavere lønsats for såvel deltidsansatte lærere fandt anvendelse fra den første time, som overskred deres normale (deltids-)arbejdstid, hvorimod den for fuldtidsansatte lærere kun fandt anvendelse med hensyn til arbejdstimer, som er udført ud over niveauet for en fuldtidsansat.

2. Fra Voß-dommen tilbage til Helmig-dommen

47. Det skal anføres, at en stor del af drøftelserne mellem parterne i den foreliggende sag har drejet sig om, hvilket kriterium der skal udledes af Voß-dommen. Som det fremgår af ovenstående gennemgang, besluttede Domstolen at anvende det kriterium, der blev fastlagt i Helmig-dommen. Den henviste til dette kriterium og anvendte det.

48. Kommissionen er ikke enig heri og har i denne forbindelse gjort opmærksom på anvendelsen af adverbiet »derimod« i Voß-dommens præmis 32. Jeg vil her påpege, at Domstolen i denne præmis beskriver sin praksis og henleder opmærksomheden på de respektive forskelle i konklusionen i Helmig-dommen på den ene side og i Elsner-Lakeberg-dommen på den anden side: I den førstnævnte sag var der ikke tale om forskelsbehandling, men det var der »derimod« i den anden sag.

49. Kommissionens argument er derfor temmelig overraskende. Som den danske og den norske regering på overbevisende vis forklarede i retsmødet, indgår udtrykket »derimod« blot i Domstolens beskrivelse af sin egen tidligere praksis og viser ikke noget om Domstolens valg i Voß-dommen mellem de to tilgange, der følger af henholdsvis Helmig-dommen og Elsner-Lakeberg-dommen.

50. Det, der reelt viser noget om dette valg, er – som allerede anført – den omstændighed, at Domstolen i Voß-dommen henviste til det kriterium, der blev fastlagt i Helmig-dommen, og anvendte det på de faktiske omstændigheder i sagen.

51. Domstolen gik således videre endnu og tog indirekte afstand fra den metode, den tidligere havde anvendt i Elsner-Lakeberg-dommen, idet den ikke er helt korrekt i sin beskrivelse (i Voß-dommen) af sit eget ræsonnement, som den tidligere havde redegjort for i Elsner-Lakeberg-dommen. I stedet for at beskrive den metode med en »større belastning«, som Domstolen faktisk anvendte i Elsner-Lakeberg-dommen, forklarer Domstolen efterfølgende det resultat, som den kom frem til i denne sag, med en begrundelse, der stammer fra Helmig-dommen, men som slet ikke indgik i ræsonnementet i Elsner-Lakeberg-dommen.

52. Ikke desto mindre er det korrekt, at Domstolen i Voß-dommens præmis 36 efter *allerede* at have fastslået (ved at anvende den test, der blev fastlagt i Helmig-dommen), at der var tale om forskelsbehandling, foretager »en gennemgang af lønnens bestanddele« i den pågældende sag. Henvisningen til »lønnens bestanddele« medfører imidlertid ikke, at analysen ændres til en undersøgelse af den forholdsmæssige virkning af den »belastning«, som godtgørelsen baseret på en lavere lønsats ville udgøre for en deltidsansat. Henvisningen til lønnens bestanddele har snarere det simple formål at redegøre mere detaljeret for den tidligere konklusion hvad angår den lavere løn, som Ursula Voß modtog for de arbejdstimer, hun ydede ud over sin individuelle arbejdstid som deltidsansat.

53. Denne vigtige henvisning er efter min opfattelse udtryk for den tanke, som generaladvokat Jacobs tidligere havde været inde på i sit forslag til afgørelse i JämO-sagen, nemlig at »[d]en eneste måde at sikre sig ligebehandling [samt opnå gennemsigtighed og sikre en effektiv domstolsprøvelse] på er generelt at bedømme hver del af lønnen særskilt i forbindelse med lønsammenligningen«.

54. Hvor det er muligt at sammenligne de respektive bestanddele, har Domstolen foretaget en mere detaljeret analyse og afvist at anerkende, at visse bestanddele af lønnen kan kompensere gensidigt for hinanden. I denne retning afviste Domstolen i Barber-dommen at opveje de diskriminerende pensionsrettigheder med en højere fratrædelsesgodtgørelse, eftersom den situation, der fulgte heraf, stadig var mindre gunstig for den gruppe, der blev forskelsbehandlet. Ikke desto mindre kan der således foreligge omstændigheder, hvorunder en sådan undersøgelse ikke vil være mulig på grund af lønsystemets kompleksitet. Den eneste metode, der under sådanne omstændigheder vil gøre en sammenligning relevant, vil – for at gentage generaladvokatens ord – være en »helhedsvurdering«.

55. En sådan situation forelå imidlertid hverken i Helmig-dommen eller i Voß-dommen, og i begge disse domme undersøgte Domstolen implicit eller eksplicit de enkelte bestanddele af lønnen. Det er derfor ikke korrekt at sondre mellem disse to sager på den ene side og Elsner-Lakeberg-sagen på den anden på grundlag af den individuelle eller mindre individuelle tilgang, som Domstolen anvendte. Imidlertid er det netop denne synsvinkel, som nogle af parterne i den foreliggende sag har anlagt.

56. Der er således i den foreliggende sag blevet henvist til den anvendte tilgang i Elsner-Lakeberg-dommen som en tilgang, hvor der blev taget hensyn til lønnens »enkelte bestanddele«. En sådan karakteristik er temmelig misvisende, hvis formålet er at sondre mellem den anvendte metode og den metode, der blev anvendt i Helmig-dommen. Som jeg har redegjort for ovenfor, var den vurdering, der blev foretaget i Helmig-dommen og senere i Voss-dommen, ikke mindre detaljeret end vurderingen i Elsner-Lakeberg-dommen. I alle tre sager undersøgte Domstolen principielt vederlaget for de normale arbejdstimer og for overarbejdstimer. Den egentlige forskel mellem Helmig-dommen og Voß-dommen på den ene side og Elsner-Lakeberg-dommen på den anden side er, at Domstolen i Elsner-Lakeberg-dommen ikke krævede, at de samme arbejdstimer altid skal godtgøres med den samme

(og ikke en lavere) løn. I modsætning til Helmig-dommen (og senere Voß-dommen) anerkender denne dom indirekte, at den situation, hvor belastningen i form af en lavere (eller faktisk ingen) løn blot lettes for deltidsansatte i overensstemmelse med deres individuelle situation, ikke udgør en forskelsbehandling.

57. Det kunne muligvis gøres gældende, at såfremt Domstolen havde anvendt Helmig-kriteriet om, at »det samme antal arbejdstimer skal indebære den samme løn« i denne konkrete sammenhæng, ville det have ført til, at den omhandlede nationale regel blev uanvendelig i forhold til de deltidsansatte. Hvis det samme antal arbejdstimer altid skal indebære den samme løn, ville deltidsansatte således slet ikke kunne pålægges en pligt til at arbejde uden overtidsbetaling i adskillige timer om måneden eller i det mindste ikke, førend de var nået op på det antal arbejdstimer, der svarer til en fuldtidsansættelse. Dette skyldes, at en sådan forpligtelse, der blev pålagt, inden grænsen for fuld tid er nået, altid ville resultere i en lavere løn til deltidsansatte hvad angår »forskeltimerne« (dvs. de timer, der udgør forskellen mellem deltids- og fuldtidsbeskæftigelse).

58. Hvorom alting er, er det kriterium, der fulgte af Elsner-Lakeberg-dommen – med hensyn til det konkrete resultat – uforeneligt med det kriterium, der blev anvendt i Helmig-dommen. Da Domstolen traf afgørelse i Voß-sagen, skulle den således vælge mellem disse to tilgange og valgte Helmig-dommens tilgang. Efter min opfattelse kan dette valg bedst forklares på følgende måde.

59. For det første gør jeg opmærksom på, at kriteriet om »større belastning« synes at være temmelig vanskeligt at anvende uden for den specifikke faktuelle sammenhæng i Elsner-Lakeberg-sagen. I denne sag kom den pågældende »belastning« til udtryk i et fast antal arbejdstimer (som skulle udføres, inden overarbejdsbetalingen blev udløst). Det er ganske vist nemt at fastslå, hvilken procentsats denne »faste belastning« udgør i forhold til henholdsvis den givne deltidsordning og fuldtidsordningen. Denne udregning bliver imidlertid langt mere kompleks, hvis den samme logik skulle overføres på en sag som Voß-sagen. I denne sag ville det, der udgjorde »belastningen«, således være den nedsatte lønsats, der gjaldt for forskellen i timer mellem deltids- og fuldtidsbeskæftigelse (dvs. timerne ud over en deltidsansats arbejdstimer op til fuldtidsansattes arbejdstimer). Eftersom overarbejdstimer sandsynligvis varierer fra måned til måned, ville arbejdsgiveren således have med et mål, der hele tiden flytter sig, at gøre og skulle for hver måned beregne, hvor mange timer – inden for denne forskel – udført af en deltidsansat der kunne udløse en *mindre* godtgørelse sammenlignet med en fuldtidsansat.

60. For det andet – og vigtigere – er det min opfattelse, at Domstolen valgte at anvende Helmig-dommen for at bekræfte, at den mulighed, at en deltidsansat får *mindre* i løn end en fuldtidsansat for det samme antal arbejdstimer, ganske enkelt er udelukket. En forholdsmæssig nedsættelse af lønnen er ikke en valgmulighed, selv om det var muligt at udtænke en brugbar matematisk formel til dette formål. Det fremgår af Voß-dommens ræsonnement og faktiske resultat, at Domstolen besluttede at anvende en tilgang til forbuddet mod forskelsbehandling, som gav

deltidsansatte en mere omfattende beskyttelse end den beskyttelse, der fulgte af Elsnér-Lakeberg-dommen.

61. På grundlag af disse faktorer er det min opfattelse, at undersøgelsen af, hvorvidt der er tale om forskelsbehandling af deltidsansatte med hensyn til løn, skal bestå i efterprøvelsen af, om den deltidsansatte modtager den samme løn som en fuldtidsansat for det samme antal arbejdstimer (med det samme arbejde). Denne vurdering skal naturligvis omfatte en undersøgelse af lønnens bestanddele, når sådanne bestanddele foreligger (f.eks. lønnen for almindeligt arbejde og lønnen for overarbejdstimer, og medmindre lønstrukturen er for kompleks til, at den kan underkastes en legalitetskontrol), idet det forudsættes, at formålet med undersøgelsen af lønnens forskellige bestanddele er at efterprøve, om lønnen er den samme for det samme antal arbejdstimer.

62. På baggrund af disse præciseringer vil jeg nu se nærmere på den foreliggende sag.

C. Anvendelsen af kriteriet på den foreliggende sag

63. Jeg vil indlede dette afsnit med bemærkninger om den omhandlede deltidsansættelses særlige karakter (1). Dernæst vil jeg med udgangspunkt i den ovenstående del af dette forslag til afgørelse konkludere, at den omstændighed, at de omhandlede grænser, der udløser betaling af overtidsvederlag, er ensartede, ikke medfører forskelsbehandling af deltidsansatte som MK (2).

1. Den omhandlede deltidsansættelses særlige karakter

64. Det fremgår af sagsakterne, at MK's erhverv som »pilot« er temmelig specielt, idet der ikke er fastsat nogen faste arbejdstimer.

65. Sagsøgte har, uden at MK har bestridt dette, forklaret, at det i princippet vides, hvornår arbejdsdagen begynder, men at det er temmelig uforudsigeligt, hvornår den slutter. Dette skyldes for en stor dels vedkommende lufttrafikkens særlige karakter, som gør alle flyvninger til en vis grad uforudsigelige, da der kan opstå forsinkelser på grund af meteorologiske, operationelle eller tekniske forhold. Selv om alle flyvninger er planlagte, skal denne planlægning i de fleste tilfælde ændres. Dagligt registreres det således elektronisk, hvornår arbejdsdagen slutter. Dette indebærer, at den eneste måde, hvorpå en pilot som MK kan arbejde på deltid, er ved at han tildeles yderligere årlige fridage med en forholdsmæssig nedsættelse af hans månedlige løn til følge. På de faktiske arbejdsdage arbejder en deltidsansat pilot imidlertid på samme betingelser som en fuldtidsansat pilot for så vidt angår vedkommendes arbejdstimer med flyvetjeneste. I modsætning til andre erhverv er en pilot sjældent i stand til at forlade arbejdet på et bestemt tidspunkt på dagen og således regelmæssigt beskæftige sig med noget andet end arbejde.

66. Sagsøgte har nærmere forklaret, at der ikke findes nogen mindstekrav til arbejdstimer med flyvetjeneste, som en fuldtids- eller deltidsansat pilot skal opfylde,

men at der er visse maksimumgrænser, der skal overholdes. Selskabet har desuden forklaret, at det for hver enkelt pilot beregner den pågældendes individuelle månedlige grænse hvad angår arbejdstimer med flyvetjeneste, der tager hensyn til en eventuel deltidsansættelse og afspejler pilotens tilgængelighed med henblik på planlægningen af flyvningerne. Når en deltidsansat pilot når sin individuelle grænse for udførte arbejdstimer med flyvetjeneste, aflønnes den pågældende imidlertid stadig med en løn, der er baseret på den almindelige sats. Først når vedkommende når de pågældende grænser for udbetaling, aflønnes vedkommende på grundlag af den respektive forhøjede sats for timerne ud over denne grænse.

67. Således som jeg forstår det ovenstående, giver det derfor ikke megen mening i den foreliggende sammenhæng at sondre mellem arbejdstid udført af deltidsansatte, arbejdstid udført af fuldtidsansatte og overarbejdstimer, således som det ville være muligt i forbindelse med en arbejdstager med et fast timeantal i disse begrebers almindelige betydning. Der er ganske enkelt tale om arbejdstimer med flyvetjeneste, som aflønnes efter tre progressive forhøjede satser, når de omhandlede grænser for udbetaling overskrides.

2. Medfører de ensartede grænser for udbetaling forskelsbehandling af deltidsansatte piloter?

68. Det centrale spørgsmål i den foreliggende sag er, hvorvidt vederlaget for »arbejdstimer med flyvetjeneste« hvad angår de timer, der er udført ud over de omhandlede grænser, udgør forskelsbehandling af deltidsansatte piloter i forhold til fuldtidsansatte piloter, fordi disse grænser er ens for begge kategorier. Som anført ovenfor har den forelæggende ret knyttet dette spørgsmål sammen med undersøgelsen af, om der i vurderingen af den omhandlede situation bør tages hensyn til den »samlede løn« eller til lønnens bestanddele.

69. Der er i den foreliggende sag givet udtryk for forskellige synspunkter.

70. Ifølge MK skal der ved vurderingen tages hensyn til de enkelte lønelementer hver især. Den omstændighed, at grænserne for udbetaling ikke nedsættes i overensstemmelse med den deltidsfaktor, der gælder for ham, tilsidesætter forbuddet mod forskelsbehandling af deltidsansatte. Den tyske regering og Kommissionen er af den samme holdning.

71. Sagsøgte har gjort det modsatte gældende og har givet udtryk for det synspunkt, at vurderingen kan tage udgangspunkt i kriteriet om den samlede løn, som i den foreliggende sag fører til den konklusion, at de omhandlede ensartede grænser ikke medfører forskelsbehandling. Den danske, den polske og den norske regering har givet udtryk for den samme holdning. Disse regeringer har fremhævet, at deltids- og fuldtidsansatte piloter modtager den samme løn for det samme antal arbejdstimer med flyvetjeneste som krævet ifølge det kriterium, der blev fastlagt i Helmig-dommen og bekræftet i Voß-dommen. Endvidere har den danske regering udtrykt bekymring for de konsekvenser på tværs af arbejdsmarkedet, som en eventuel anden afgørelse ville have.

72. Jeg er enig med sagsøgte samt den danske, den polske og den norske regering i, at den foreliggende situation ikke medfører forskelsbehandling af deltidsansatte.

73. Hvad for det første angår den metode, der skal anvendes, gør jeg opmærksom på – i overensstemmelse med ovenstående analyse af retspraksis – at det ved vurderingen af den angivelige forskelsbehandling af en deltidsansat arbejdstager skal efterprøves, om deltidsansatte modtager den samme løn som fuldtidsansatte for det samme antal timer (med det samme arbejde). Som jeg ligeledes har anført, skal der i denne undersøgelse tages hensyn til de enkelte bestanddele af lønnen.

74. I denne forbindelse kan jeg tilslutte mig de generelle betragtninger, som både MK, den tyske regering og Kommissionen har fremsat, vedrørende nødvendigheden af at tage hensyn til disse elementer hver for sig. Det fremgår imidlertid af deres indlæg, at de alle, som anført ovenfor, i princippet knytter denne metode sammen med »kriteriet om den større belastning«, eftersom de alle synes at konkludere, at en manglende forholdsmæssig nedsættelse af de omhandlede grænser for udbetaling fører til forskelsbehandling.

75. Modsat taler den danske, den polske og den norske regering ganske vist for metoden med »den samlede løn«, men det fremgår af deres indlæg, at de anerkender, at der skal tages hensyn til de enkelte bestanddele af lønnen, såfremt denne hensyntagen stadig sker inden for rammerne af den generelle regel om, at det samme antal arbejdstimer skal aflønnes på samme måde, uden at der er pligt til at nedsætte de omhandlede grænser for udbetaling i overensstemmelse med deltidsfaktoren.

76. I lyset af disse præciseringer fremgår det af sagsakterne, at vederlaget for arbejdstimer med flyvetjeneste er ens for begge kategorier af ansatte for så vidt angår timer, der er udført under de grænser for udbetaling, som er fastsat på ensartet vis. Vederlaget forhøjes ligeledes på samme vis for så vidt angår timer, der er udført ud over disse grænser. Heraf følger, at der for hver af disse to bestanddele af vederlaget betales lige løn for det samme antal arbejdstimer i flyvetjeneste. Henset til dette ret enkle regnestykke kan jeg ikke se, at der er tale om forskelsbehandling af deltidsansatte piloter som MK.

77. Som sagsøgte har anført, fører de omhandlede bestemmelser – i modsætning til, hvad der var tilfældet i Voß-sagen – ikke til, at deltidsansatte får udbetalt mindre i løn end fuldtidsansatte for nogen af deres arbejdstimer med flyvetjeneste. Som den danske regering påpegede i retsmødet, svarer den omhandlede situation til de faktiske omstændigheder i Helmig-sagen, hvor Domstolen afviste at anse den situation, hvor deltidsansatte ikke modtog den løn, der var beregnet på grundlag af en forhøjet timesats, fra den første time ud over deres ansættelseskontrakt på deltid, for forskelsbehandling, når denne forhøjede sats kun gjaldt for deltidsansatte og fuldtidsansatte, såfremt den normale arbejdstid for fuldtidsansatte blev overskredet.

78. Både MK og Kommissionen har gjort gældende, at den omstændighed, at de omhandlede grænser ikke nedsættes forholdsmæssigt for deltidsansatte, har

negative indvirkninger på forholdet mellem deres udførelse af arbejdet og den modydelse, de modtager.

79. Jeg må indrømme, at jeg har vanskeligt ved at se, hvorledes den negative indvirkning helt præcist skal forstås, eftersom de to kategorier af piloter synes at blive kompenseret på samme måde – for så vidt angår compensation for timer med flyvetjeneste – for de faktisk udførte timer. Deres faktiske udførelse af arbejdet kompenseres således med den samme modydelse.

80. MK har navnlig gjort gældende, at der ikke er nogen objektiv grund til, at grænserne for udbetaling *ikke skulle nedsættes* i overensstemmelse med den omhandlede deltidsfaktor, eftersom bestemmelserne i de kollektive overenskomster, der fastsætter disse grænser, efter MK's opfattelse reelt ikke forfølger formålet om at kompensere for den særlige arbejdsbyrde, og at de værdier, der er valgt til disse grænser, ikke underbygges af objektive forhold. Den tyske regering har tilføjet, at MK oppebærer en løn, som reelt er lavere end en fuldtidsansat pilots løn, idet der på grund af hans deltidsansættelse er mindre sandsynlighed for, at han når grænserne for udbetaling.

81. Som svar på disse argumenter gør jeg for det første opmærksom på, at værdierne for de pågældende grænser følger af en aftale, der er indgået af arbejdsmarkedets parter. Med forbehold af overholdelsen af de gældende lovbestemte grænser tilkommer det ikke Domstolen at rejse tvivl om en sådan aftale eller det eventuelle medicinske grundlag for denne.

82. For det andet er jeg enig med den tyske regering i, at MK over en periode på et år synes at arbejde færre timer end en fuldtidsansat pilot. Dette vil sandsynligvis medføre, at der vil være færre måneder, hvor han når grænserne for udbetaling og derfor får udbetalt det forhøjede vederlag for de pågældende arbejdstimer.

83. Således som jeg har forstået det, afhænger dette i høj grad af tilrettelæggelsen af MK's årlige fridage. Som han bekræftede i retsmødet, har der reelt været måneder, hvor han var i stand til at nå de pågældende grænser. Selv om dette ikke var tilfældet, er det relevante spørgsmål i den foreliggende sag imidlertid stadig, hvorvidt MK for de faktisk udførte arbejdstimer med flyvetjeneste modtager det samme vederlag som en fuldtidsansat pilot, eller om han modtager mindre. Svaret på dette spørgsmål synes at være – med forbehold af den forelæggende rets efterprøvelse – at han modtager det samme vederlag for det samme antal udførte arbejdstimer.

84. Som sagsøgte, den danske, den polske og den norske regering har gjort gældende, ville det, hvis MK's synspunkt godtages, medføre, at deltidsansatte piloter blev behandlet bedre end fuldtidsansatte piloter hvad angår antallet af arbejdstimer med flyvetjeneste, der overskrider deres individuelle grænser, op til det antal arbejdstimer, der udløser den forhøjede sats for fuldtidsansatte piloter. Hvis der er tale om deltidsbeskæftigelse på 90 % af en fuldtidsansats arbejdstid, kan denne forskel være temmelig begrænset. Hvis der er tale om deltidsbeskæftigelse på 50 % af en fuldtidsansats arbejdstid, er forskellen mindre begrænset, men den samme

tankegang bør gælde. Selv om forskellen kun ville vedrøre vederlaget for én time med flyvetjeneste, er det relevante spørgsmål i den foreliggende sammenhæng under alle omstændigheder ikke, om der er nogen grund til, at deltidsansatte piloter ikke skulle få denne behandling som følge af en forholdsmæssig nedsættelse af de pågældende grænser, men om forbuddet mod forskelsbehandling af deltidsansatte, som er fastsat i rammeaftalens § 4, kræver en sådan forholdsmæssig nedsættelse og en sådan behandling.

85. Som allerede nævnt opstiller rammeaftalen regler for mindstebeskyttelse. Som jeg har redegjort for ovenfor, kræver dette mindsteniveau for beskyttelse, at lønnen er den samme – hverken lavere eller højere – for det samme antal arbejdstimer, hvad enten de udføres af deltidsansatte eller fuldtidsansatte.

86. Det fremgår af sagsakterne, at MK modtager den samme løn som en fuldtidsansat pilot for det samme antal arbejdstimer med flyvetjeneste. Efter min opfattelse behandles han derfor ikke på en mindre gunstig måde end en fuldtidsansat pilot.

V. Forslag til afgørelse

87. På baggrund af det ovenstående foreslår jeg, at Domstolen besvarer det første spørgsmål, som Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) har forelagt, således:

§ 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der er vedlagt som bilag til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS,

skal fortolkes således, at

denne bestemmelse ikke er til hinder for en bestemmelse i en kollektiv overenskomst, hvorefter et supplerende vederlag for deltidsansatte og fuldtidsansatte på ensartet vis afhænger af, at der sker en overskridelse af det samme antal arbejdstimer, såfremt det samme antal arbejdstimer, der udføres af deltidsansatte og fuldtidsansatte for det samme arbejde, aflønnes med samme løn.”

Af EU-Domstolens dom i Lufthansa-sagen fremgår bl.a.:

”Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

14 Sagsøgeren i hovedsagen har siden 2001 været ansat hos CLH som pilot og første andenpilot. Han har siden 2010 haft deltidsansættelse med 90 % arbejdstid i forhold til en pilot, som arbejder på fuld tid baseret på en firmaaftale om arbejdsvilkår indgået mellem CLH og selskabets samarbejdsudvalg. Sagsøgeren i hovedsagens grundløn, herunder skifteholdstillæg, er nedsat med 10 %, og han tildeles yderligere 37 dage årlig ferie. Antallet af arbejdstimer med flyvetjeneste på hans arbejdsdage er imidlertid ikke nedsat.

15 I henhold til gældende kollektive overenskomster er flyvetjenestetid en del af arbejdstiden, som aflønnes med grundlønnen. En arbejdstager modtager et vederlag for ekstra flyvetjenestetimer ud over denne grundløn (herefter »tillægsløn«), når den pågældende har udført et vist antal flyvetjenestetimer inden for en måned og har overskredet de tærskler, der er fastsat for »udløsning« af tillægslønnen. Med henblik herpå fastsætter disse kollektive overenskomster »tre på hinanden følgende forhøjelsessatser«, som er højere end den, fra hvilken grundlønnen beregnes.

16 Nærmere bestemt finder disse tre timesatser anvendelse ved beregningen af vederlaget for kortdistanceflyvninger, når den pågældende arbejdstager har leveret henholdsvis 106, 121 og 136 timers flyvetjeneste om måneden (herefter »udløsningstærsklerne«). Hvad angår langdistanceflyvninger finder reducerede udløsningstærskler på henholdsvis 93, 106 og 120 timers flyvetjeneste om måneden anvendelse.

17 De gældende kollektive overenskomster fastsætter imidlertid ikke en nedsættelse af disse udløsningstærskler for deltidsansatte i forhold til deres andel af arbejdstiden på deltid, idet de nævnte udløsningstærskler således er de samme for piloter, der arbejder på fuld tid, og piloter, der arbejder på deltid.

18 For så vidt angår sagsøgeren i hovedsagen anvender CLH, for at kunne fastsætte tillægslønnen, en beregning efter en individuel udløsningstærskel, der tager hensyn til den pågældendes deltidsarbejde. For de flyvetjenestetimer, som MK ydede ud over sin individuelle udløsningstærskel, modtog han den timeløn, som var fastsat på basis af hans grundløn. Det er kun, når den flyvetjenestetid, som sagsøgeren i hovedsagen har tilbagelagt, overstiger de udløsningstærskler, der finder anvendelse på fuldtidsansatte, at han oppebærer tillægslønnen.

19 Sagsøgeren i hovedsagen er af den opfattelse, at han har ret til tillægsløn, eftersom han ville overskride udløsningstærsklerne, hvis disse blev nedsat i forhold til hans deltidsbeskæftigelse, og han har nedlagt påstand om, at CLH betaler forskellen mellem den allerede udbetalte løn og den forhøjede løn på grundlag af de nedsatte udløsningstærskler for den ekstra flyvetjenestetid, som han har udført. Han har nærmere bestemt nedlagt påstand om betaling af denne lønforskel for perioden fra december 2014 til november 2018. Han har i denne forbindelse gjort gældende, at han behandles mindre gunstigt end en fuldtidsansat, at der ikke tages hensyn til princippet pro rata temporis, og at der ikke er nogen objektiv begrundelse for denne forskelsbehandling. Desuden har arbejdsmarkedets parter ved at fastsætte tillægslønnen ifølge sagsøgeren ikke haft til formål at kompensere for en særlig arbejdsbyrde, men alene at beskytte arbejdstagernes fritid.

20 CLH har afvist at skulle foretage den betaling, som sagsøgeren i hovedsagen har nedlagt påstand om, idet CLH er af den opfattelse, at der foreligger en objektiv begrundelse for den forskellige behandling af deltidsansatte og fuldtidsansatte. Tillægslønnen, der har til formål at kompensere for en særlig arbejdsbyrde, skal kun betales, når udløsningstærsklerne er overskredet.

21 I første instans gav Arbeitsgericht München (arbejdsretten i München, Tyskland) sagsøgeren i hovedsagen medhold. Landesarbeitsgericht München (den regionale appeldomstol i arbejdsretlige sager i München, Tyskland), som traf afgørelse i anden instans, gav imidlertid ikke sagsøger i hovedsagen medhold. Inden for rammerne af revisionsanken, der er blevet antaget til realitetsbehandling af sidstnævnte ret, har sagsøgeren i hovedsagen fastholdt nævnte påstand.

22 Den forelæggende ret er i tvivl om, hvorvidt afslaget på at nedsætte udløsningstærsklerne forholdsmæssigt i forhold til varigheden af sagsøgeren i hovedsagens arbejdstid er i overensstemmelse med rammeaftalens bestemmelser.

23 Den forelæggende ret har i denne henseende præciseret, at der i Domstolens praksis principielt kan sondres mellem to forskellige tilgange. På den ene side fastslog Domstolen inden for rammerne af en sådan første tilgang i dom af 15. december 1994, Helmig m.fl. (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 og C-78/93, EU:C:1994:415, præmis 26 ff.), at der foreligger forskelsbehandling, når der for det samme antal timer, der præsteres som led i et ansættelsesforhold, samlet udbetales en højere løn til fuldtidsansatte end til deltidsansatte. Ifølge den forelæggende ret ville en sådan sammenligning – hvis den blev anvendt på situationen i hovedsagen – af den samlede løn føre til den konstatering, at der ikke foreligger en »mindre gunstig« behandling af deltidsansatte, dvs. deltidsansatte piloter og fuldtidsansatte piloter, der modtager den samme løn for den flyvetjenestetid, der overskrider individuelle udløsningstærskler for deltidsansatte.

24 På den anden side krævede Domstolen ifølge en anden tilgang i dom af 27. maj 2004, Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320), som metode til kontrol af overholdelsen af princippet om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdstagere, at hvert enkelt lønelement skulle undersøges særskilt i forhold til dette princip, og at der ikke kun skulle foretages en samlet vurdering. Domstolen fastslog i denne dom, at deltidsansatte blev behandlet »mindre gunstigt«, idet antallet af overarbejdstimer, som gav ret til tillægsløn, ikke blev nedsat forholdsmæssigt i forhold til arbejdstiden.

25 Den forelæggende ret har præciseret, at såfremt denne anden tilgang blev anvendt i hovedsagen, ville dette føre til en konstatering af en forskelsbehandling, der følger af den omstændighed, at deltidsansatte piloter kun modtager tillægsløn, når de, uden løntillæg, har tilbagelagt de flyvetjenestetimer, der ligger mellem det første niveau af deres individuelle udløsningstærskel, som er nedsat i forhold til deres deltidsansættelsesandel, og de faste udløsningstærskler.

26 En deltidsansat modtager således ikke tillægslønnen fra den første time, hvor den individuelle udløsningstærskel overskrides, men kun når tærsklen for fuldtidsansatte overskrides. Dette gælder tilsvarende for det andet og det tredje niveau af udløsningstærsklerne. Eftersom tærsklen for, hvornår en ret opstår for deltidsansatte, ikke nedsættes i forhold til varigheden af deres individuelle arbejdstid, vil der opstå ugunstige konsekvenser for disse arbejdstagere for så vidt angår forholdet

mellem den leverede ydelse og modydelsen herfor, hvilket således medfører en forskellig behandling af de nævnte arbejdstagere i forhold til fuldtidsansatte.

27 Den forelæggende ret har præciseret, at den siden afsigelsen af dom af 19. december 2018, 10 AZR 231/18, har fulgt denne anden tilgang.

28 Andre retter og en del af den nationale retslitteratur har imidlertid givet udtryk for forbehold med hensyn til denne anden tilgang. Den forelæggende ret er derfor af den opfattelse, at den ikke længere kan antage, at der ikke foreligger nogen rimelig tvivl om dette spørgsmål.

29 På denne baggrund har Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Behandler en national lovgivning deltidsansatte på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte som omhandlet i [rammeaftalens] § 4, stk. 1, når den tillader, at retten til et supplerende vederlag for deltids- og fuldtidsansatte på ensartet vis afhænger af, at der sker en overskridelse af det samme antal arbejdstimer, og dermed giver mulighed for, at der tages udgangspunkt i det samlede vederlag og ikke i lønelementet i det supplerende vederlag?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende:

Er en national lovgivning, som giver mulighed for at lade retten til et supplerende vederlag være afhængig af, at deltids- og fuldtidsansatte på ensartet vis har overskredet det samme antal arbejdstimer, i overensstemmelse med § 4, stk. 1, og med princippet om pro rata temporis i § 4, stk. 2, i [rammeaftalen], når formålet med det supplerende vederlag er at kompensere for en særlig arbejdsbyrde?»

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

30 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at en national lovgivning, der på en ensartet vis gør betalingen af en tillægsløn til deltidsansatte og sammenlignelige fuldtidsansatte betinget af tilbagelæggelsen af mindst det samme antal arbejdstimer for en given aktivitet, såsom en pilots flyvetjeneste, skal anses for en »mindre gunstig« behandling af deltidsansatte som omhandlet i denne bestemmelse.

31 Det skal indledningsvis afgøres, om tvisten i hovedsagen er omfattet af rammeaftalens anvendelsesområde.

32 I denne henseende fremgår det af selve ordlyden af rammeaftalens § 2, stk. 1, hvorefter denne rammeaftale finder anvendelse »på alle deltidsansatte, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv

aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat«, at dens anvendelsesområde er defineret bredt (dom af 7.7.2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, præmis 37).

33 Desuden definerer § 3, stk. 1, i rammeaftalen en deltidsansat som »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«.

34 I det foreliggende tilfælde har sagsøgeren i hovedsagen en ansættelseskontrakt indgået med CLH, hvorpå de kollektive overenskomster, der er nævnt i denne doms præmis 10, finder anvendelse. Selv om sidstnævntes ugentlige arbejdstid ikke er fast på grund af hans erhvervs særlige karakter, er det ligeledes ubestridt, at han i henhold til denne ansættelseskontrakt arbejder færre timer om året end en fuldtidsansat pilot, eftersom han mod en lønned sættelse på 10 % tildeles yderligere 37 dages årlig ferie for at give ham en arbejdstidsnedsættelse. Sagsøgeren i hovedsagen skal derfor anses for at være »deltidsansat« som omhandlet i rammeaftalens § 3, stk. 1.

35 Det skal derfor fastslås, at tvisten i hovedsagen er omfattet af rammeaftalens anvendelsesområde.

36 Det skal hernæst med henblik på fortolkningen af rammeaftalens § 4 bemærkes, at denne tilsigter dels at fremme deltidsarbejde, dels at fjerne forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte (dom af 5.5.2022, Universiteit Antwerpen m.fl., C-265/20, EU:C:2022:361, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).

37 Forbuddet mod forskelsbehandling i denne rammeaftales § 4, stk. 1, er blot det konkrete udtryk for det almindelige lighedsprincip, som er et af EU-rettens grundlæggende principper (dom af 5.5.2022, Universiteit Antwerpen m.fl., C-265/20, EU:C:2022:361, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis).

38 Henset til disse mål skal denne bestemmelse anses for at være et udtryk for et socialretligt princip på unionsplan, der ikke kan fortolkes indskrænkende (dom af 7.7.2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, præmis 43 og den deri nævnte retspraksis).

39 I overensstemmelse med formålet om fjernelse af forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte er denne bestemmelse for så vidt angår ansættelsesvilkårene til hinder for, at deltidsansatte behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold (dom af 5.5.2022, Universiteit Antwerpen m.fl., C-265/20, EU:C:2022:361, præmis 43 og den deri nævnte retspraksis).

40 Domstolen har desuden fastslået, at denne bestemmelse tilsigter at bringe princippet om ikke-diskrimination i anvendelse på arbejdstagere med deltidsansættelse

for at forhindre, at en arbejdsgiver udnytter sådanne ansættelsesforhold til at fratage disse arbejdstagere rettigheder, der indrømmes fuldtidsansatte (jf. i denne retning dom af 22.1.2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis).

41 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt tillægslønnen i den foreliggende sag omfattes af begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, har Domstolen fastslået, at disse vilkår omfatter aflønningsvilkårene (dom af 7.4.2022, Ministero della Giustizia m.fl. (Italienske fredsdommeres status), C-236/20, EU:C:2022:263, præmis 36, og af 7.7.2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, præmis 52 og den deri nævnte retspraksis).

42 Ved fastsættelsen af både de bestanddele, der indgår i lønnen, og niveauet for disse bestanddele skal de kompetente nationale instanser desuden anvende princippet om forbud mod forskelsbehandling på deltidsansatte, således som dette princip er fastsat i rammeaftalens § 4 under hensyntagen til princippet om pro rata temporis, såfremt dette er relevant (dom af 7.7.2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, præmis 53).

43 Det må derfor fastslås, at tillægslønnen er omfattet af begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4.

44 For så vidt angår sammenligneligheden af forholdene for fuldtids- og deltidsansatte CLH-piloter såsom sagsøgeren i hovedsagen følger det af fast retspraksis, at det ved bedømmelsen af, om de berørte personer udfører samme eller tilsvarende arbejde i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i rammeaftalen, i henhold til rammeaftalens § 3, stk. 2, og § 4, stk. 1, skal undersøges, om disse personer, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation (jf. analogt dom af 15.12.2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri m.fl. (Universitetsforskere), C-40/20 og C-173/20, EU:C:2022:985, præmis 101 og den deri nævnte retspraksis).

45 Såfremt det fastslås, at deltidsansatte arbejdstagere udfører de samme opgaver for den samme arbejdsgiver som fuldtidsansatte arbejdstagere under deres ansættelse eller bestrider den samme stilling som disse, skal disse to kategorier af arbejdstagere principielt anses for at være sammenlignelige (jf. analogt dom af 15.12.2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri m.fl. (Universitetsforskere), C-40/20 og C-173/20, EU:C:2022:985, præmis 102 og den deri nævnte retspraksis).

46 Det fremgår således af anmodningen om præjudiciel afgørelse, at CLH's fuldtids- og deltidspiloter udfører det samme arbejde og navnlig den samme flyvetjeneste, således at situationen for sagsøgeren i hovedsagen som deltidsansat pilot er sammenlignelig med situationen for fuldtidsansatte piloter som omhandlet i TzBfG's § 4, stk. 1, sammenholdt med lovens § 2, stk. 1, tredje punktum, med forbehold af den prøvelse, som det tilkommer den forelæggende ret at foretage.

47 Hvad endelig angår spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger forskelsbehandling mellem en deltidsansat pilot, såsom sagsøgeren i hovedsagen, og fuldtidsansatte piloter, fremgår det af undersøgelsen af lønelementerne for de pågældende arbejdstagere, således som disse er beskrevet i den foreliggende anmodning om præjudiciel afgørelse, at en deltidsansat pilot ikke modtager tillægsløn for den første time, der overskrider det første niveau af den pågældendes individuelle udløsningstærskel, men udelukkende når det første niveau af udløsningstærsklen for fuldtidspiloter er overskredet. Dette gælder tilsvarende for det andet og det tredje niveau af udløsningstærsklerne. Den deltidsansatte pilot skal således udføre det samme antal flyvetjenestetimer som en fuldtidsansat pilot for at modtage denne tillægsløn, uden at denne tærskel nedsættes i forhold til varigheden af den pågældendes individuelle arbejdstid. Under disse omstændigheder når deltidsansatte piloter ikke de udløsende tærskler, der kræves for at modtage tillægslønnen, eller vil kun nå disse med en meget lavere grad af sandsynlighed.

48 Hvis aflønningen pr. flyvetime for de to kategorier af piloter forekommer at være ens op til udløsningstærsklerne, skal det bemærkes, at disse identiske udløsningstærskler for så vidt angår de deltidsansatte piloter repræsenterer en længere flyvetjenestetid end for de fastansatte piloter i forhold til deres sammenlagte arbejdstid og dermed en større byrde end for de fastansatte piloter (jf. analogt dom af 27.5.2004, *Elsner-Lakeberg*, C-285/02, EU:C:2004:320, præmis 17). En sådan situation har således negative konsekvenser for deltidspiloter for så vidt angår forholdet mellem den leverede ydelse og modydelsen herfor.

49 Da deltidsansatte således meget sjældnere opfylder betingelserne for retten til tillægsløn, må det fastslås, at en deltidsansat pilot som sagsøgeren i hovedsagen er genstand for forskelsbehandling i forhold til sammenlignelige fuldtidsansatte piloter, der er forbudt i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, medmindre den er begrundet i et »objektivt forhold« som omhandlet i denne bestemmelse.

50 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at en national lovgivning, der på en ensartet vis gør betalingen af en tillægsløn til deltidsansatte og sammenlignelige fuldtidsansatte betinget af tilbagelæggelsen af mindst det samme antal arbejdstimer for en given aktivitet, såsom en pilots flyvetjeneste, udgør en »mindre gunstig« behandling af deltidsansatte som omhandlet i denne bestemmelse.

Det andet spørgsmål

51 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4, stk. 1 og 2, skal fortolkes således, at denne bestemmelse er til hinder for en national lovgivning, der på en ensartet vis gør betalingen af en tillægsløn til deltidsansatte og sammenlignelige fuldtidsansatte betinget af tilbagelæggelsen af mindst det samme antal arbejdstimer for en given aktivitet, såsom en pilots flyvetjeneste, med henblik på at kompensere for en arbejdsbyrde, der er særlig for denne aktivitet.

52 I overensstemmelse med formålet om fjernelse af forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte er rammeaftalens § 4, stk. 1, for så vidt angår ansættelsesvilkårene til hinder for, at deltidsansatte behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

53 Deltidsansattes løn skal dermed svare til en fuldtidsansats løn, med forbehold af anvendelsen af princippet om pro rata temporis i rammeaftalens § 4, stk. 2 (jf. dom af 10.6.2010, Bruno m.fl., C-395/08 og C-396/08, EU:C:2010:329, præmis 64).

54 I det foreliggende tilfælde følger det af betragtningerne i nærværende doms præmis 47-49, at de gældende kollektive overenskomster, der underlægger udbetalingen af tillægslønnen ens udløsningstærskler for deltids- og fuldtidspiloter og ikke anvender dette princip, udgør forskelsbehandling, der er forbudt i henhold til denne bestemmelses stk. 1 og 2, medmindre den er begrundet i et »objektivt forhold«.

55 Domstolen har inden for rammerne af artikel 267 TEUF ikke kompetence til at anvende de EU-retlige regler på et konkret tilfælde. Det tilkommer derfor den forelæggende ret at foretage de retlige kvalificeringer, som er nødvendige for afgørelsen af tvisten i hovedsagen. Det påhviler imidlertid Domstolen at give den forelæggende ret alle de nødvendige oplysninger med henblik på at vejlede den forelæggende ret ved denne bedømmelse (jf. i denne retning dom af 10.3.2022, Landkreis Gifhorn, C-519/20, EU:C:2022:178, præmis 47 og den deri nævnte retspraksis).

56 På denne baggrund tilkommer det den forelæggende ret under hensyntagen til alle de relevante forhold at afgøre, om den i hovedsagen omhandlede forskelsbehandling kan anses for at være begrundet i et »objektivt forhold«. I forbindelse med denne vurdering skal denne ret tage hensyn til følgende betragtninger.

57 I denne henseende bemærkes, at det følger af Domstolens faste praksis, at begrebet »objektive forhold« i den forstand, hvori det er anvendt i rammeaftalens § 4, stk. 1, skal forstås således, at en forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte ikke kan begrundes med, at denne forskel er fastsat ved en generel og abstrakt national retsforordning, såsom en lov eller en kollektiv overenskomst (dom af 1.3.2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, præmis 64 og den deri nævnte retspraksis).

58 Det nævnte begreb kræver tværtimod, at den konstaterede forskelsbehandling er begrundet i, at der foreligger præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner det ansættelsesvilkår, der er tale om, i den særlige sammenhæng, hvori det indgår, og på grundlag af objektive og gennemsigtige kriterier for at sikre sig, at denne ulige behandling rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og er nødvendig herfor. Disse omstændigheder kan bl.a. foreligge på grund af den særlige karakter af de opgaver, med henblik på hvis udførelse deltidsansættelseskontrakterne er blevet indgået, samt de hermed forbundne kendetegn eller i givet fald på grund af medlemsstatens forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål (jf. i denne retning dom af 1.3.2012, O'Brien C-393/10, EU:C:2012:110, præmis

64 og den deri nævnte retspraksis, samt kendelse af 15.10.2019, AEAT (Beregning af ancienniteten for vertikalt periodisk deltidsansatte), C-439/18 og C-472/18, EU:C:2019:858, præmis 47).

59 I det foreliggende tilfælde fremgår det af anmodningen om præjudiciel afgørelse, at CLH og den tyske regering med henblik på at begrunde den i hovedsagen omhandlede forskelsbehandling har påberåbt sig formålet om at kompensere for en særlig arbejdsbyrde for flyvetjenesten, der belaster piloternes helbred, og i tæt forbindelse med dette formål at afskrække luftfartsselskaberne fra at anvende piloter i urimeligt omfang.

60 Det skal imidlertid for det første bemærkes, at bestemmelserne i de gældende kollektive overenskomster ifølge den forelæggende ret ikke angiver noget objektivt formål med den i hovedsagen omhandlede forskelsbehandling, og at det er på grundlag af bestemmelsernes almindelige opbygning, at denne ret er af den opfattelse, at det formål, der forfølges af arbejdsmarkedets parter, kan være det af CLH og den tyske regering påberåbte formål, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

61 Selv om disse parter for det andet har fremhævet de begrænsninger, der er forbundet med flyveaktiviteten, som ikke desto mindre udgør en pilots hovedaktivitet, har de i retsmødet bekræftet, at de tærskler for udløsning af flyvetjenestetimer, der er fastsat i de gældende kollektive overenskomster, ikke er baseret på objektive fastsatte værdier, videnskabelig viden eller generelle forsøgsdata, f.eks. vedrørende virkningerne af akkumuleringen af det månedlige antal flyvetjenestetimer. Der synes således ikke at foreligge objektive og gennemsigtige kriterier, der gør det muligt at sikre, at den i hovedsagen omhandlede forskelsbehandling og anvendelsen af ensartede tærskler for deltidsansatte piloter såvel som for sammenlignelige fuldtidsansatte piloter opfylder et reelt behov i overensstemmelse med den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 58, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

62 For det tredje følger det af denne retspraksis, at ud over, at en sådan forskelsbehandling skal opfylde et reelt behov, skal den være egnet til at nå det forfulgte formål og være nødvendig herfor. Formålet skal desuden opnås på en sammenhængende og systematisk måde i overensstemmelse med kravene i Domstolens praksis (jf. i denne retning dom af 12.1.2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, præmis 53 og den deri nævnte retspraksis, og af 21.1.2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, præmis 32).

63 Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt den konstaterede forskelsbehandling er egnet til at nå det forfulgte formål, og om den er nødvendig med henblik herpå som omhandlet i den nævnte retspraksis, er der, som den forelæggende ret har anført, tvivl om, hvorvidt fastsættelsen af ensartede udløsningstærskler for piloter er hensigtsmæssig og sammenhængende med henblik på at modtage tillægslønnen, henset til formålet om beskyttelse af deres sundhed mod en uforholdsmæssig stor arbejdsbyrde. Fastsættelsen af ensartede udløsningstærskler indebærer nemlig principielt

en tilsidesættelse af de individuelle virkninger, der kan følge af arbejdsbyrden og de særlige begrænsninger, der er forbundet med flyvningen. Den indebærer ligeledes, at der ikke tages hensyn til de grunde, som ligger til grund for indførelsen af deltidsarbejde, såsom andre udgifter end arbejdsrelaterede udgifter for den pågældende pilot.

64 Det kan i øvrigt ikke udelukkes, at en ordning med genindvinding af arbejdstimer, hviledage eller endog fastsættelse af tærskler for flyvetjenestetimer pr. uge snarere end pr. måned i denne sammenhæng kan udgøre en mere hensigtsmæssig og sammenhængende foranstaltning end den i hovedsagen omhandlede med henblik på at nå det nævnte mål.

65 Fastsættelsen af ensartede udløsningstærskler for at opnå tillægsløn i stedet for indførelsen af udløsningstærskler, der er individualiseret på grundlag af ansættelseskontrakten, rejser desuden et problem i forhold til sammenhængen med hensyn til målet om at afskrække luftfartsselskaberne fra at lade piloter arbejde uforholdsmæssigt meget for så vidt angår deltidspiloter. Disse selskaber afholder nemlig kun tillægslønnen ud over udløsningstærsklen, der svarer til fuldtidspiloternes arbejdstid.

66 Endelig bemærkes det, at for så vidt som det er økonomiske overvejelser, der lægges til grund for vedtagelsen af den nationale lovgivning og for afslaget på at anvende princippet om pro rata temporis på situationen i hovedsagen, fremgår det af retspraksis, at en streng personaleadministration falder under budgetmæssige hensyn, som ikke kan begrunde forskel (jf. i denne retning dom af 22.4.2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, præmis 46 og den deri nævnte retspraksis).

67 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det andet spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1 og 2, skal fortolkes således, at denne bestemmelse er til hinder for en national lovgivning, der på en ensartet vis gør betalingen af en tillægsløn til deltidsansatte og sammenlignelige fuldtidsansatte betinget af tilbageleggelsen af mindst det samme antal arbejdstimer for en given aktivitet, såsom en pilots flyvetjeneste, med henblik på at kompensere for en arbejdsbyrde, der er særlig for denne aktivitet.”

Ved dom af 29. juli 2024 i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 (KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV. – Dialyse-dommen) tog EU-Domstolen stilling til forståelsen af § 4, stk. 1 og 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde i bilaget til deltidsdirektivet og til artikel 157 TEUF samt Rådets direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Sagen angik to kvindelige deltidsansatte, der først fik udbetalt

overtidstillæg for arbejdstimer, som blev præsteret ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte.

Af dommen fremgår bl.a.:

”1 Anmodningerne om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 157 TEUF, artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 4, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT 2006, L 204, s. 23) samt § 4, stk. 1 og 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997 (herefter »rammeaftalen«), og som er knyttet som bilag til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (EFT 1998, L 14, s. 9).

2 Anmodningerne er blevet indgivet i forbindelse med tvister mellem IK (sag C-184/22) og CM (sag C-185/22) på den ene side og deres arbejdsgiver, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V., på den anden side vedrørende betaling af et overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid, der er aftalt i deres ansættelseskontrakter.

Retsforskrifter

...

Tysk ret

...

15 § 4 i Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (lov om deltidsarbejde og tidsbegrænsede ansættelseskontrakter) af 21. december 2000 (BGBl. 2000 I, s. 1966) med overskriften »Forbud mod forskelsbehandling« bestemmer, i den affattelse, der finder anvendelse på tvisterne i hovedsagerne, følgende i stk. 1:

»En deltidsansat arbejdstager må ikke behandles på en mindre gunstig måde end en sammenlignelig fuldtidsansat arbejdstager på grund af den pågældendes deltidsansættelse, medmindre en forskellig behandling er objektivt begrundet. En deltidsansat arbejdstager skal tildeles løn eller en anden delelig ydelse, der kan opgøres i penge, og som mindst svarer til andelen af vedkommendes arbejdstid i forhold til en sammenlignelig fuldtidsansat arbejdstagers arbejdstid.«

16 Manteltarifvertrag (almindelig kollektiv overenskomst) (herefter »MTV«), der er indgået mellem Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eV (ver.di), der er service-sektorens fagforening, og sagsøgte i hovedsagerne, fastsætter følgende i § 10 med overskriften »Arbejdstid«:

»1. Den normale ugentlige arbejdstid for en fuldtidsansat arbejdstager er på gennemsnitligt 38,5 timer, eksklusive pauser.

[...]

Den normale daglige arbejdstid for en fuldtidsansat arbejdstager er på 7 timer og 42 minutter.

[...]

6. Kræver arbejdsmængden, at der præsteres overarbejde, skal dette principielt anordnes. [...] Overarbejde må kun anordnes i hastetilfælde og skal så vidt muligt fordeles ligeligt blandt alle arbejdstagere.

7. Overarbejde er arbejdstimer, der præsteres efter anordning og i henhold til vagtplan eller sædvanlig praksis, og som overskrider rammerne for den normale arbejdstid [...]. Der er pligt til at betale overtidstillæg som omhandlet i § 13, stk. 1, for arbejdstimer, der præsteres ud over en fuldtidsansats arbejdstid i en kalendermåned, og som i den kalendermåned, hvor arbejdet præsteres, ikke kan udlignes ved afspadsering.

[...]«

17 MTV's § 13 med overskriften »Betaling for overarbejde, tillæg og godtgørelse for arbejde på ubekvemme tidspunkter« bestemmer følgende:

»1. Godtgørelsen for overarbejde som omhandlet i MTV's § 10, stk. 7, udgør for hver overarbejdstime 1/167 af den overenskomstmæssige månedsløn. Overtidstillægget for overarbejde som omhandlet i § 10, stk. 7, andet punktum, er på 30 %.

[...]«

Twisterne i hovedsagerne og de præjudicielle spørgsmål

18 Sagsøgte i hovedsagerne yder ambulant dialysebehandling på hele Forbundsrepublikken Tysklands område.

19 IK og CM, der er ansat af KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV som plejere på deltid, skal i henhold til deres ansættelseskontrakter arbejde henholdsvis 40 % og 80 % af en fuldtidsansats normale ugentlige arbejdstid, som ved MTV's § 10 er fastsat til 38,5 timer.

20 Sagsøgerne i hovedsagerne var af den opfattelse, at sagsøgte i hovedsagerne skulle udbetale et overtidstillæg for deres overarbejde til dem i overensstemmelse med MTV's § 10, stk. 7, eller registrere overskydende timer svarende til det skyldige overtidstillæg i deres tidsregnskaber, og de anlagde derfor søgsmål ved Arbeitsgericht (arbejdsret, Tyskland) med påstand om tildeling af overskydende timer

svarende til det skyldige overtidstillæg og godtgørelse i henhold til AGG's § 15, stk. 2.

21 Sagsøgerne i hovedsagerne gjorde til støtte for deres søgsmål gældende, at sagsøgte i hovedsagerne ved ikke at udbetale et overtidstillæg til dem for overarbejde, der var præsteret ud over den arbejdstid, der var aftalt i deres ansættelseskontrakter, og ved ikke at registrere overskydende timer svarende til det skyldige overtidstillæg i deres tidsregnskaber, havde behandlet dem på en mindre gunstig måde end fuldtidsansatte, fordi de arbejdede på deltid. De var desuden blevet udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af køn, for så vidt som sagsøgte i hovedsagerne overvejende ansætter kvinder på deltid.

22 Arbeitsgericht (arbejdsret) gav ikke sagsøgerne i hovedsagerne medhold i disse søgsmål, og de iværksatte derfor appel til prøvelse af denne rets domme ved Landesarbeitsgericht Hessen (den regional appeldomstol i arbejdsretlige sager i Hessen, Tyskland), som pålagde sagsøgte i hovedsagerne at registrere overskydende timer svarende til de skyldige overtidstillæg for det overarbejde, som sagsøgerne i hovedsagerne havde præsteret, i deres tidsregnskaber, men forkastede deres påstand om godtgørelse i henhold til AGG's § 15, stk. 2.

23 Sagsøgerne i hovedsagerne har iværksat revisionsanke ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland), som er den forelæggende ret, med påstand om tilkendelse af denne godtgørelse. Sagsøgte i hovedsagerne har for sin del iværksat kontraanke ved samme domstol til prøvelse af afgørelsen om, at sagsøgte i hovedsagerne skal godskrive overskydende timer i deres tidsregnskaber.

24 Den forelæggende ret vurderer, at det for at træffe afgørelse om sagsøgerne i hovedsagernes ret til godtgørelse som omhandlet i AGG's § 15 er nødvendigt at vide, om de har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn i strid med AGG's § 7.

25 Den forelæggende ret finder ligeledes, at det for at kunne træffe afgørelse vedrørende den kontraanke, som er iværksat af sagsøgte i hovedsagerne til prøvelse af afgørelsen om godskrivning af overskydende timer i sagsøgerne i hovedsagernes timeregnskaber, er afgørende at vide, om de har været udsat for forskelsbehandling, fordi de er ansat på deltid.

26 På denne baggrund har Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål, der er affattet enslydende i de forenede sager C-184/22 og C-185/22.

»1) Skal artikel 157 TEUF og artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 4, [stk. 1], i direktiv [2006/54] fortolkes således, at nationale overenskomstmæssige bestemmelser, hvorefter der kun skal ydes betaling af overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den almindelige arbejdstid for en fuldtidsansat, indeholder en [forskellig behandling af] fuldtids- og deltidsansatte?

2) Såfremt Domstolen besvarer det første spørgsmål bekræftende:

a) Skal artikel 157 TEUF og artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 4, [stk. 1], i direktiv [2006/54] [da] fortolkes således, at det i et sådant tilfælde ikke er tilstrækkeligt til at fastslå, at [den forskellige behandling] påvirker væsentligt flere kvinder end mænd, at der er væsentligt flere kvinder end mænd blandt de deltidsansatte, men det herudover kræves, at der er væsentligt flere mænd eller en signifikant større andel af mænd blandt de fuldtidsansatte?

b) Eller følger der også med hensyn til artikel 157 TEUF og direktiv [2006/54] noget andet af Domstolens konstateringer i dom af 26. januar 2021[,] Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie [(C-16/19, EU:C:2021:64)], præmis 25-36, hvorefter en forskellig behandling, der finder sted inden for en gruppe af personer med handicap, ligeledes kan være omfattet af begrebet »forskelsbehandling« som omhandlet i artikel 2 i [Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16)]?

3) Såfremt Domstolen besvarer det første spørgsmål bekræftende og [det andet spørgsmål, litra a) og b),] således, at det i en situation som den i [hovedsagerne omhandlede] kan fastslås, at den lønmæssige [forskellige behandling] påvirker væsentligt flere kvinder end mænd[, s]kal artikel 157 TEUF og artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 4, [stk. 1], i direktiv [2006/54] [da] fortolkes således, at overenskomstparter forfølger et legitimt formål gennem en konkret regulering – som den, der nævnes i det første spørgsmål – når de herved ganske vist på den ene side forsøger at afholde arbejdsgiveren fra at anordne overarbejde og pålægge arbejdstagerne at arbejde mere end aftalt mod at betale et overtidstillæg, men på den anden side også forsøger at forhindre, at fuldtidsansatte behandles mere ufordelagtigt end deltidsansatte, og derfor fastlægger, at der kun er pligt til at betale tillæg for det antal [overarbejdstimer], der præsteres ud over en fuldtidsansats normale arbejdstid i en kalendermåned?

4) Skal § 4, [stk.] 1, i rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indeholdt i bilaget til direktiv [97/81], fortolkes således, at nationale overenskomstmæssige bestemmelser, hvorefter der kun betales overtidstillæg for arbejdstimer, der præsteres ud over den normale arbejdstid for en fuldtidsansat, indeholder en [forskellig behandling af] fuldtids- og deltidsansatte?

5) Såfremt Domstolen besvarer det fjerde spørgsmål bekræftende[, s]kal § 4, [stk.] 1, i rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indeholdt i bilaget til direktiv [97/81], [da] fortolkes således, at der kan være tale om en saglig begrundelse, når overenskomstparter gennem en regulering – som den, der nævnes i det fjerde spørgsmål – ganske vist på den ene side forsøger at afholde arbejdsgiveren fra at anordne overarbejde og pålægge arbejdstagerne at arbejde mere end aftalt mod at betale et overtidstillæg, men på den anden side også forsøger at forhindre, at fuldtidsansatte behandles mere ufordelagtigt end deltidsansatte, og derfor fastlægger, at

der kun er pligt til at betale tillæg for det antal [overarbejdstimer], der præsteres ud over en fuldtidsansats normale arbejdstid i en kalendermåned?»

27 Ved afgørelse truffet af Domstolens præsident den 19. april 2022 er sagerne C-184/22 og C-185/22 blevet forenet med henblik på retsforhandlingernes skriftlige og mundtlige del samt dommen.

Om de præjudicielle spørgsmål

Det fjerde og det femte spørgsmål

28 Med det fjerde og det femte spørgsmål, der skal behandles samlet og først, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om rammeaftalens § 4, stk. 1 og 2, skal fortolkes således, at nationale bestemmelser, hvorefter deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte, der befinder sig i en sammenlignelig situation, udgør en »mindre gunstig« behandling af deltidsansatte som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, og om en sådan behandling kan begrundes i forfølgelsen af dels det formål at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge arbejdstagerne at arbejde flere timer end individuelt aftalt i deres ansættelseskontrakter, dels det formål at undgå, at fuldtidsansatte behandles mindre gunstigt end deltidsansatte.

29 Indledningsvis skal det fastslås, at det i det foreliggende tilfælde ikke er bestridt, at sagsøgerne i hovedsagerne er deltidsansatte som omhandlet i rammeaftalens § 3. Det er ligeledes ubestridt, at MTV finder anvendelse på deres ansættelseskontrakter.

30 Med hensyn til fortolkningen af rammeaftalens § 4 skal det først bemærkes, at denne tilsigter dels at fremme deltidsarbejde, dels at fjerne forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte, således som det udtrykkeligt fremgår af aftalens § 1, litra a) (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).

31 Henset til disse mål skal rammeaftalens § 4 anses for at være et udtryk for et socialretligt princip på unionsplan, der ikke kan fortolkes indskrænkende (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).

32 I overensstemmelse med formålet om fjernelse af forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte, der er fastsat i rammeaftalens § 1, litra a), er denne aftales § 4 for så vidt angår ansættelsesvilkårene til hinder for, at deltidsansatte behandles på en »mindre gunstig« måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis).

33 Domstolen har desuden fastslået, at denne paragraf tilsigter at bringe princippet om ikkediskrimination i anvendelse på arbejdstagere med deltidsansættelse for at forhindre, at en arbejdsgiver udnytter sådanne ansættelsesforhold til at fratage disse arbejdstagere rettigheder, der indrømmes fuldtidsansatte (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).

34 Hvad for det første angår spørgsmålet om, hvorvidt overtidstillægget for overarbejde i den foreliggende sag er omfattet af begrebet »ansættelsesvilkår« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, bemærkes, at Domstolen allerede har fastslået, at dette begreb omfatter aflønningsvilkårene (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).

35 For det andet skal det hvad angår sammenligneligheden af forholdene for personer, der arbejder som plejere på fuldtid, og personer, der arbejder som plejere på deltid, såsom sagsøgerne i hovedsagerne, bemærkes, at det følger af fast retspraksis, at det ved bedømmelsen af, om de berørte personer udfører samme eller tilsvarende arbejde i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i rammeaftalens § 3, nr. 2), skal undersøges, om disse personer, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 44 og den deri nævnte retspraksis).

36 Såfremt det fastslås, at deltidsansatte arbejdstagere udfører de samme opgaver for den samme arbejdsgiver som fuldtidsansatte arbejdstagere under deres ansættelse eller bestrider den samme stilling som disse, skal disse to kategorier af arbejdstagere principielt anses for at være sammenlignelige (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 45 og den deri nævnte retspraksis).

37 I denne forbindelse skal det imidlertid bemærkes, at det tilkommer den nationale ret, der alene har kompetence til at vurdere de faktiske omstændigheder, at afgøre, om det arbejde, der udføres af de pågældende arbejdstagere, henset til dets konkrete karakter, kan tillægges samme værdi (dom af 3.6.2021, Tesco Stores, C-624/19, EU:C:2021:429, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis).

38 Med forbehold af den forelæggende rets efterprøvelse synes sagsøgte i hovedsagerne i det foreliggende tilfælde ikke at bestride, at de ydelser, der præsteres af sagsøgerne i hovedsagerne, er sammenlignelige med dem, der præsteres af de arbejdstagere, som sagsøgte i hovedsagerne beskæftiger på fuldtid.

39 For det tredje fremgår det hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger en forskellig behandling af personer, der arbejder som plejere på deltid, såsom sagsøgerne i hovedsagerne, og personer, der arbejder som plejere på fuldtid, af forelæggelsesafgørelserne, at en deltidsansat plejer kun modtager overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale ugentlige arbejdstid for en person, der arbejder som plejer på fuldtid, hvilken i det foreliggende tilfælde ifølge MTV's § 10, stk. 1, er 38,5 timer.

40 En person, der arbejder som plejer på deltid, skal således erlægge det samme antal arbejdstimer som en person, der arbejder som plejer på fuldtid, for at nyde godt af overtidstillægget for overarbejde, uden hensyntagen til længden af den normale arbejdstid, der er individuelt aftalt i den ansættelseskontrakt, som er indgået med denne person, der arbejder som plejer på deltid, således at vedkommende ikke, eller kun med en meget lavere grad af sandsynlighed end en person, der arbejder som plejer på fuldtid, kan nå op på det antal arbejdstimer, der kræves for at opnå det nævnte overtidstillæg.

41 Selv om overarbejdsbetalingen som anført af den forelæggende ret synes ens for personer, der arbejder som plejere på deltid, og for personer, der arbejder som plejere på fuldtid, for så vidt som retten til et sådant tillæg for samtlige disse personer først opstår ved arbejde ud over tærsklen på 38,5 timer om ugen, skal det dog bemærkes, at fastsættelsen af en denne ens tærskel for både personer, der arbejder som plejere på fuldtid, og personer, der arbejder som plejere på deltid, for sidstnævnte personer, henset til den normale arbejdstid, der er fastsat i deres kontrakter, indebærer en større byrde, for så vidt som i hvert fald en del af de arbejdstimer, som de erlægger ud over denne normale arbejdstid, godt nok udløser løn, men ikke ret til et tillæg. Personer, der arbejder som plejere på fuldtid, modtager nemlig et overtidstillæg fra og med allerførste arbejdstime, der præsteres ud over deres normale arbejdstid, nemlig 38,5 timer om ugen, hvorimod personer, der arbejder som plejere på deltid, ikke får tillæg for arbejdstimer, som går ud over den normale arbejdstid, der er aftalt i deres ansættelseskontrakter, men som ligger inden for den normale arbejdstid, der er fastsat for personer, der arbejder som plejere på fuldtid.

42 Personer, der arbejder, som plejere på deltid, og som erlægger arbejdstimer, der går ud over den normale arbejdstid, der er aftalt i deres ansættelseskontrakter, uden at have ret til et overtidstillæg, forskelsbehandles derfor i forhold til personer, der arbejder som plejere på fuldtid, og som modtager tillæg for de arbejdstimer, der erlægges ud over 38,5 timer om ugen (jf. i denne retning dom af 27.5.2004, *Elsner-Lakeberg*, C-285/02, EU:C:2004:320, præmis 17).

43 Det bemærkes, at deltidsansattes løn ifølge fast retspraksis skal svare til en fuldtidsansats løn, med forbehold af anvendelsen af princippet om pro rata temporis i rammeaftalens § 4, stk. 2 (jf. dom af 19.10.2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 53 og den deri nævnte retspraksis).

44 Med forbehold af den forelæggende rets efterprøvelse fremgår det følgelig, at for så vidt som det antal arbejdstimer, ud over hvilke personer, der arbejder som plejere på deltid, såsom sagsøgerne i hovedsagerne, modtager et overtidstillæg, ikke er nedsat pro rata temporis i forhold til den arbejdstid, der er individuelt aftalt i deres ansættelseskontrakter, udsættes disse personer i forhold til personer, der arbejder som plejere på fuldtid, for en »mindre gunstig« behandling, som er forbudt ved rammeaftalens § 4, stk. 1, medmindre denne forskellige behandling er begrundet i et »objektivt forhold« som omhandlet i denne paragraf (jf. i denne retning dom af 19.10.2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 49 og den deri nævnte retspraksis).

45 I denne henseende tilkommer det den forelæggende ret under hensyntagen til alle de relevante forhold at afgøre, om den forskellige behandling, som den har konstateret i hovedsagerne, kan anses for at være begrundet i et »objektivt forhold«.

46 I dette perspektiv bemærkes, at selv om Domstolen inden for rammerne af artikel 267 TEUF ikke har kompetence til at bedømme de faktiske omstændigheder og anvende de EU-retlige regler på et konkret tilfælde, påhviler det den at give den forelæggende ret alle de nødvendige oplysninger med henblik på at vejlede den ved denne bedømmelse (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 55 og den deri nævnte retspraksis).

47 I denne henseende bemærkes, at begrebet »objektive forhold« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, kræver, at den konstaterede forskelsbehandling er begrundet i, at der foreligger præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner det ansættelsesvilkår, der er tale om, i den særlige sammenhæng, hvori det indgår, og på grundlag af objektive og gennemsigtige kriterier for at sikre sig, at denne ulige behandling rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og er nødvendig herfor. Disse omstændigheder kan bl.a. foreligge på grund af den særlige karakter af de opgaver, med henblik på hvis udførelse deltidsansættelseskontrakterne er blevet indgået, samt de hermed forbundne kendetegn eller efter omstændighederne på grund af medlemsstatens forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål (dom af 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, præmis 58 og den deri nævnte retspraksis).

48 I det foreliggende tilfælde ønsker den forelæggende ret oplyst, om dels formålet om at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge arbejdstagerne at arbejde flere timer end den arbejdstid, der er individuelt aftalt for disse arbejdstagere, dels formålet om at undgå, at fuldtidsansatte behandles mindre gunstigt end deltidsansatte, kan udgøre »objektive forhold« som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1.

49 Hvad angår det første af disse formål bemærkes, at anvendelsen af de nationale bestemmelser, der er omhandlet i hovedsagerne, betyder, at de timer, som deltidsansatte arbejder ud over den normale arbejdstid, der er aftalt i deres ansættelseskontrakter, uden at overskride den normale arbejdstid, som er fastsat for en fuldtidsansat, nemlig 38,5 timer om ugen, eftersom der ikke betales tillæg for disse timer, udgør en mindre tung økonomisk byrde for arbejdsgiveren end det samme antal overarbejdstimer erlagt af en fuldtidsansat. For deltidsansatte har disse bestemmelser således den modsatte virkning af den tilsigtede, da de, således som den forelæggende ret har anført, i realiteten tilskynder arbejdsgiveren til at pålægge de deltidsansatte snarere end de fuldtidsansatte overarbejdstimer.

50 Det følger heraf, at fastsættelsen af en ens tærskel for deltidsansatte og fuldtidsansatte med hensyn til, hvornår der tildeles overtidstillæg for overarbejde, ikke hvad angår deltidsansatte kan opfylde formålet om at afholde arbejdsgiverne fra at pålægge arbejdstagerne overarbejde.

51 Hvad angår det andet af de formål, der er nævnt i denne doms præmis 48, bemærkes, at dette tager sigte på at undgå en angiveligt ufordelagtig behandling af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte. Ræsonnementet bag dette formål er baseret på den betragtning, at såfremt en arbejdsgiver, der pålægger en deltidsansat overarbejde, skal betale et overtidstillæg for overarbejde til denne arbejdstager fra og med den første arbejdstime, som denne præsterer ud over den arbejdstid, der er individuelt aftalt i den pågældendes ansættelseskontrakt, på samme måde, som arbejdsgiveren gør det for fuldtidsansatte, vil de fuldtidsansatte blive behandlet mindre gunstigt. Denne betragtning er imidlertid fejlagtig, eftersom de fuldtidsansatte i en sådan situation for så vidt angår overarbejdstimer behandles på samme måde som deltidsansatte, med forbehold af anvendelsen af princippet om pro rata temporis.

52 Det følger heraf, at det andet formål heller ikke kan begrunde den forskellige behandling, der er omhandlet i hovedsagerne.

53 Henset til det ovenstående skal det fjerde og det femte spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 4, stk. 1 og 2, skal fortolkes således, at nationale bestemmelser, hvorefter deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte, der befinder sig i en sammenlignelig situation, udgør en »mindre gunstig« behandling af deltidsansatte som omhandlet i rammeaftalens § 4, stk. 1, som ikke kan begrundes i forfølgelsen af dels det formål at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge arbejdstagerne at arbejde flere timer end individuelt aftalt i deres ansættelseskontrakter, dels det formål at undgå, at fuldtidsansatte behandles mindre gunstigt end deltidsansatte.”

EU-Domstolen tog herefter stilling til det første til det tredje spørgsmål, der angik forskelsbehandling på grund af køn. Domstolen udtalte herom bl.a.:

”Det første til det tredje spørgsmål

54 Med det første til det tredje spørgsmål, der skal behandles samlet og hernæst, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 157 TEUF samt artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 4, stk. 1, i direktiv 2006/54 skal fortolkes således, at nationale bestemmelser, hvorefter deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidsstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte, der befinder sig i en sammenlignelig situation, for det første udgør en indirekte forskelsbehandling på grund af køn, også selv om der er en betydeligt større andel af kvinder end af mænd blandt de fuldtidsansatte, og at en sådan forskelsbehandling for det andet kan begrundes i forfølgelsen af formålet om at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge arbejdstagerne at arbejde flere timer end individuelt aftalt i deres ansættelseskontrakter og formålet om at undgå, at fuldtidsansatte behandles mindre gunstigt end deltidsansatte.

...

71 Såfremt den forelæggende ret på grundlag af de statistiske oplysninger, som sagsøgte i hovedsagerne har fremlagt, og efter omstændighederne på grundlag af andre relevante faktiske oplysninger, måtte nå til den konklusion, at de i hovedsagerne omhandlede nationale bestemmelser stiller kvindelige arbejdstagere særlig ufordelagtigt i forhold til mandlige arbejdstagere, er sådanne bestemmelser for det tredje i strid med artikel 2, stk. 1, litra b), i direktiv 2006/54, medmindre de er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige (dom af 3.10.2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, præmis 49).

72 I denne henseende bemærkes, at det fremgår af denne doms præmis 44-52, at en »mindre gunstig« behandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte som følge af bestemmelser som de nationale bestemmelser, der er omhandlet i hovedsagerne, ikke kan begrundes i forfølgelsen af dels formålet om at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge arbejdstagerne at arbejde flere timer end individuelt aftalt i deres ansættelseskontrakter, dels formålet om at undgå, at fuldtidsansatte behandles mindre gunstigt end deltidsansatte. Denne fortolkning gælder mutatis mutandis for så vidt angår begrundelsen for en indirekte forskelsbehandling på grund af køn som omhandlet i artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 4, stk. 1, i direktiv 2006/54, der følger af de nævnte bestemmelser.

73 Det følger af det ovenstående, at det første til det tredje spørgsmål skal besvares med, at artikel 157 TEUF samt artikel 2, stk. 1, litra b), og artikel 4, stk. 1, i direktiv 2006/54 skal fortolkes således, at nationale bestemmelser, hvorefter deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte, der befinder sig i en sammenlignelig situation, for det første udgør en indirekte forskelsbehandling på grund af køn, hvis det er godtgjort, at disse bestemmelser stiller en betydeligt større andel af kvinder end mænd ufordelagtigt, uden at det også er nødvendigt, at gruppen af arbejdstagere, som ikke stilles ufordelagtigt af disse bestemmelser, nemlig fuldtidsansatte, udgøres af et væsentligt højere antal mænd end kvinder, og at en sådan forskelsbehandling for det andet ikke kan begrundes i forfølgelsen af formålet om at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge arbejdstagerne at arbejde flere timer end individuelt aftalt i deres ansættelseskontrakter og formålet om at undgå, at fuldtidsansatte behandles mindre gunstigt end deltidsansatte.”

8. Forklaringer

Louise Brasen har forklaret bl.a., at hun er uddannet jurist. Hun har i de sidste 4 ½ år været ansat i Dansk Sygeplejeråd, hvor hun er forhandlingsleder.

Det er et fællestræk ved de overenskomster på det kommunale og regionale område, som denne sag angår, at en deltidsansat først får ret til overtidsbetaling, når den pågældende har udført arbejde svarende til fuldtidsnormen. Overtidsbetalingen er typisk timelønnen

+ 50 % uden pension og feriegodtgørelse. I overenskomsterne er der forskellige fuldtids-tærskler.

Den fuldtidsnorm, som den deltidsansatte skal overskride for at få overtidsbetaling, kan afhængig af den enkelte overenskomst opgøres pr. dag, pr. uge, pr. måned eller pr. år.

Merarbejde, som udføres i spændet op til fuldtidsnormen, honoreres som merarbejde med timeløn + pension og feriegodtgørelse.

Det beror som udgangspunkt på arbejdsgiveren, om merarbejde eller overarbejde skal afspadseres eller honoreres ved betaling. I overenskomsterne er der ofte fastsat en frist for, hvornår afspadsering skal have fundet sted. Ellers sker der betaling. En times merarbejde svarer til en afspadseringstime (1:1). En times overarbejde svarer til 1,5 afspadseringstimer (1:1,5).

Reglerne om deltid i overenskomsterne stammer fra tiden før deltidsdirektivet fra 1999. Det har i overenskomsterne altid været sådan, at fuldtidsnormen skulle overskrides, før der blev udløst overtidsbetaling typisk i form af timelønnen + 50 %. Implementeringen af deltidsdirektivet indebærer ikke nogen ændring af overenskomsterne. I 2024 blev der på grund af den såkaldte Dialyse-dom fra EU-Domstolen taget et forbehold. Det skete i revideringsfasen ca. et halvt år efter, at overenskomsterne var blevet fornyet.

Af det fremlagte materiale fremgår, at en leder inden for det sociale og beskæftigelses-mæssige område skal have sagt, at han eller hun hellere vil have 6 medarbejdere på 30 timer end 5 på 37 timer, fordi vagtplanerne jo skal gå op. Dette har hun hørt primært på det kommunale område.

Der har været nogle sager, som blev løst lokalt, om misbrug af deltidsreglerne på den måde, at en arbejdsgiver ansatte to personer på deltid i stedet for en person på fuld tid for derved at få mulighed for kun at honorere for merarbejde (1:1), når de to deltidsansatte medarbejdere arbejdede i spændet op til fuldtidsnormen.

Det var en del af trepartsaftalen fra 2023, at arbejdsgiverne fik en pligt til at ansætte på fuld tid i stedet for på deltid. Målet var at skabe en fuldtidskultur på arbejdspladserne

såvel i forhold til arbejdsgiverne som medarbejderne. I trepartsaftalen er der flere indsatser for at opnå, at flere medarbejdere arbejder på fuld tid. Arbejdsmiljøet skal forbedres, og medarbejderne skal motiveres til at gå over på fuld tid. Trepartsaftalen affødte goder for sygeplejerskerne, hvilket førte til, at flere sygeplejersker vendte tilbage til faget. Det har ikke været en del af drøftelserne i forbindelse med trepartsaftalen, at det var væsentligt, at der kun skulle ske overtidsbetaling, når fuldtidsnormen blev overskredet.

Også før trepartsaftalen har der været projekter om at få flere på fuld tid – både på det kommunale og det regionale område.

Epinion har udarbejdet en analyse fra 2020 af arbejdstid blandt social- og sundhedspersonale på ældreområde. Her er det anført, at næsten en tredjedel af medarbejderne oplever, at der ikke er mulighed for at øge timetallet på arbejdspladsen, hvis man ønsker det, og at 31 % ikke ved, om det er en mulighed. FOA har i en analyse af 27. marts 2023 konkluderet, at 58 % af dem, der gerne vil gå op i tid, har forsøgt at tale med deres arbejdsgiver om det, men har fået afslag på at få flere timer. Hun kan godt genkende dette. Det kan være vanskeligt for de deltidsansatte at få flere timer på det kommunale område.

Det er sædvanligt inden for sygeplejeområdet, at de deltidsansatte arbejder i 8 timers vagter. Dette gør sig også gældende på andre områder.

På nogle områder er det vigtigt, at der kommer flere medarbejdere på fuld tid, og der er også områder, hvor der mangler personale. Men det gælder ikke alle områder.

I 2025 blev der optaget 8 % færre studerende på sygeplejeuddannelsen end i 2024, og i en rapport fra 2021 fra Damvad Analytics er det anført, at der forventes at mangle ca. 8.200 sygeplejersker i 2030, svarende til 14 % af det samlede antal sygeplejersker i arbejdsstyrken i 2018. Hun synes, at udviklingen er bekymrende.

Heidi Højer Nygaard har forklaret bl.a., at hun er seniorkonsulent i FOA. Hun arbejder bl.a. med sager om arbejdstid, herunder sager om døgnarbejdstid, og sager om løntjek for medlemmerne. Hun ved mest om kommunernes regler for overtidsarbejde.

På kommunernes område har de fuldtidsansatte typisk en timetærskel for, hvornår overarbejdsbetaling udløses, og betalingen udgør typisk timelønnen med tillæg af 50 % eller i nogle tilfælde 100 %. Afspadsering sker for deltidsansatte typisk med en time pr. times merarbejde, mens fuldtidsansatte afspadserer med 1 ½ time pr. times overarbejde. Der er også den forskel, at fuldtidsansatte typisk har ferie med løn.

Der er ikke på kommunernes område en sondring mellem merarbejde/overarbejde. Der sondres heller ikke mellem overarbejde, der er pålagt eller frivilligt.

Især i hjemmeplejen og ældreplejen planlægger kommunerne typisk med kortere vagter for de deltidsansatte, f.eks. fra kl. 7-13, når vagterne for de fuldtidsansatte er fra kl. 7-15. Det er arbejdsgiveren, der planlægger arbejdet.

Det er også normalt arbejdsgiveren, der bestemmer om merarbejde og overarbejde skal afspadseres eller udbetales. Medarbejderne kan anmode om, at der sker udbetaling eller afspadsering, men på nogle områder er der lokale aftaler herom. Hvis medarbejderne skal afspadsere overtid, ender det imidlertid ofte med, at overtiden i stedet må udbetales, idet afspadsering ikke kan nås inden for den frist, der er fastsat herfor.

På kommunernes område er der mange ansat på deltid. Op mod 50 % af de ansatte er deltidsansatte, jf. også KL's opgørelse af antal deltidsansatte månedslønnede i kommunerne, hvor de deltidsansatte i 2025 udgjorde 45 %. Tal, der er trukket af FOA for nylig, viser, at der er ca. 77 % af de ansatte, der er på deltid, svarende til ca. 50.000 ansatte. De ansattes ønske om deltid skyldes ofte arbejdets karakter og arbejdsbelastningen samt hensynet til familietid.

FOA deltager i kommunerne i fuldtidsprojekter, jf. trepartsaftalen, med henblik på at få flere ansatte til at arbejde på fuld tid. Det er FOA's ønske, at flere skal på fuld tid. Hvis der er mange deltidsansatte, er det svært at få vagtplanerne fyldt op. Mange deltidsansatte forringer også arbejdsmiljøet på arbejdspladserne, bl.a. ved at der bliver for meget arbejde for alle de ansatte.

Mette Sigfusson har forklaret bl.a., at hun er uddannet skolelærer. Hun har de sidste 8 år været ansat som konsulent i Danmarks Lærerforening, hvor hun bl.a. beskæftiger sig med arbejdstidsaftaler på det regionale og kommunale område.

For skolelærere er arbejdstiden normalt fastsat som en årsnorm på 1.924 timers arbejde. Normen anvendes for perioder fra den 1. august til den 31. juli, og arbejdet planlægges for et år ad gangen af skolelederen ved slutningen af sommerferien. Arbejdet for lærerne fordeles på bl.a. undervisning, forberedelse, skole/hjem samarbejde, tilsyn, ekskursioner og lejrskoler. Arbejdstiden for lærere varierer meget, idet de kan have mange timer nogle dage, f.eks. når der skal udføres skole/hjem samarbejde eller afholdes lejrskoler.

Når året er gået, opgøres merarbejde/overarbejde, og arbejdsgiveren bestemmer, om der skal ske afspadsering eller udbetaling. Satsen er den samme for afspadsering som for udbetaling.

Ca. 17 % af lærerne er på deltid, og der er typisk tale om, at de pågældende selv ønsker dette. Lærerforeningen er ikke en del af trepartsaftalen. Udgangspunktet er dog, at skoleledere ikke selv kan oprette deltidstillinger, bortset fra tilfælde, hvor der er et antal rest-timer, eller hvis skolen har en vis størrelse.

Der er lærermangel, sådan som det også fremgår af analysen fra september 2025 "Fremskrivning af arbejdsmarkedet for skolelærere". Løsningen må være at uddanne flere lærere, og det er ikke realistisk at få lærere, der nu er ansat på deltid, til i stedet at arbejde på fuld tid.

Hun ved ikke, hvilket antal timer de deltidsansatte normalt har. En del af deltidsarbejdet skyldes, at lærere, når de er fyldt 60 år, har krav på at gå 175 timer ned i forhold til årsnormen på 1.924 timer.

Henrik Højrup har forklaret bl.a., at han er sekretariatsleder i SKAF (Stats og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab), som er et forhandlingsfællesskab for Lærernes Centralorganisation og Centralorganisationen af 2010 (CO10).

På det statslige område indeholder overenskomster og aftaler typisk en 37 timers arbejdsnorm, således at deltidsansatte først får overtidbetaling, når de har udført mere end 37 timers arbejde på en uge. På undervisningsområdet i staten er ca. 20 % af medarbejderne ansat på deltid, når man ser bort fra de timelønsansatte undervisere på universiteterne.

Det statslige område, hvor der er i alt ca. 190.000 ansatte, er det offentlige område, der har det største antal fuldtidsansatte, idet ca. 80 % af de ansatte er på fuld tid. De deltidsansatte er oftest HK'ere eller 3F'ere på rengøringsområdet eller på kirkeområdet, hvor f.eks. arbejdet som kordegn eller korsanger ikke er fuldtidsarbejde.

Inden for politiet er ca. 4 % deltidsansatte, og ca. 7 % af de i alt 2.500-3.000 fængselsbetjente er deltidsansatte. Han har ikke tal for de deltidsansatte i forsvaret, men gætter på, at der er meget få på deltid på dette område. Der er i øvrigt ikke store rekrutteringsproblemer på det statslige område, når man ser bort fra forsvaret og fængselsvæsenet.

På det statslige område har de ikke projekter, der skal fremme andelen af ansatte på fuld tid. Det statslige område er en del af trepartsaftalen, men der er efter denne aftale, der omfatter et beløb på i alt 6,7 mia. kr., kun afsat ca. 60 mio. kr. til det statslige område.

Kristian Heunicke har forklaret bl.a., at han er direktør hos KL. Han har ansvaret for bl.a. overenskomstområdet. På KL's område er der over 100 overenskomster, som er meget forskelligartede. Overenskomsterne gælder for ca. 500.000 ansatte.

Når det gælder deltidsansatte, er den almindelige ordning i overenskomsterne, at der ved merarbejde ud over den aftalte arbejdstid betales almindelig timeløn med feriegodtgørelse og pension op til fuldtidsnormen. Hvis en deltidsansat arbejder mere end fuldtidsnormen, som typisk er 37 timer pr. uge, betales der timeløn med et overtidstillæg.

Der har ikke i forbindelse med overenskomstforhandlinger været rejst krav fra Forhandlingsfællesskabet eller Akademikerne om ændring af denne ordning. Der har været sporadiske ønsker fra andre arbejdstagerorganisationer om ændringer inden for mindre, geografisk afgrænsede overenskomstområder. Men det er ikke blevet til noget.

Det har på intet tidspunkt været problematiseret, hvordan vilkårene var for deltidsansatte, før arbejdstagersiden i forbindelse med OK24 tog forbehold på baggrund af EU-Domstolens dom i Dialyse-sagen. Ved OK24 blev der på sædvanlig vis fastlagt en økonomisk ramme, som der blev forhandlet inden for. Rammen var 8,8 % og lidt mere, som blev afsat til særlige formål. Rammen blev altovervejende brugt til løn.

Ved trepartsaftalen fra 2023 blev der aftalt en fuldtidsindsats, og der blev afsat 6,8 mia. kr. for at styrke rekrutteringen til kommunerne og også til regionerne. Inden da havde der været forskellige projekter med samme formål. Det har gennem årene været ”en sten i skoen”, at der var så mange deltidsansættelser i kommunerne.

Flere på fuld tid har været et bredt ønske hos arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationerne, men det har været svært at løfte opgaven med at få flere over på fuld tid. På nogle områder har der været tendens til det modsatte. Bl.a. er der flere lærere, som er begyndt at ville på deltid. Lærerområdet var ellers tidligere et af de sikre områder med hensyn til fuldtidsansættelse.

Da KL i 2024 spurgte kommunerne til status, var meldingerne, at kun 2-3 % af de deltidsansatte havde ytret, at de eventuelt ville gå op i tid.

Det blev besluttet, at stillinger i kommunerne skulle slås op på fuld tid, men det har ikke rigtigt ændret noget. Det er nogenlunde samme procentdel, der i dag ønsker at være på deltid.

Fuldtidsansættelse rummer mange fordele. Sygefraværet er mindre. Der er en større følelse af kollektivitet, og der investeres mere i arbejdspladsen. Arbejdsmiljøet forbedres også. Endvidere er der positive effekter for borgerne, som ikke skal forholde sig til så mange forskellige ansatte.

Det var bl.a. af disse grunde, at det i trepartsaftalen fra 2023 anføres, at aftaleparterne er enige om, at det skal være normen at arbejde fuldtid.

Kommunerne har rekrutteringsudfordringer bredt og særligt inden for bestemte områder. Alle velfærdsområder er i forskellig grad udfordret, men sosu-området er især udfordret.

Som det fremgår af den KL-rapport, som er fremlagt i sagen, er prognosen, at der i 2035 vil mangle 24.000 sosu'er. På det pædagogiske område går det dårligt med søgningen til uddannelsen, og her kigger man også ind i mangel på arbejdskraft.

KL er bekymret for den fremtidige rekruttering. Den danske arbejdsstyrke vokser ikke, og den demografiske udvikling vil kræve flere ansatte på velfærdsområdet. Hvis kommunerne skal betale et overtidstillæg på 50 % for merarbejde ud over den aftalte arbejdstid for deltidsansatte, vil det have en effekt på arbejdsstyrken.

KL registrerer ikke, hvor stor en del af mer- og overtidsarbejde, som afspadseres. Det er forskelligt, hvordan man i den enkelte kommune forholder sig til afspadsering. Der er meget lidt pålagt afspadsering. Det gælder også i relation til deltidsansattes merarbejde, ikke mindst på de områder, hvor der er mangel på arbejdskraft. Hvis ingen ansatte stiller op og påtager sig merarbejde, tager kommunerne en vikar.

Indtil videre har 40.000 deltidsansatte inden for kommunerne rejst krav om efterbetaling vedrørende merarbejde udført ud over den aftalte arbejdstid.

Hvis klagerne gives medhold, vil nogle selvejende institutioner måske ikke kunne fortsætte. KL frygter, at hvis klagerne vinder sagen, vil flere gå på deltid, idet man som ansat herved vil kunne opnå en højere indtjening. Det er korrekt, at det normale ikke er, at den deltidsansatte selv kan bestemme, om man vil arbejde mere end den aftalte arbejdstid. Men der er mange arbejdsområder, hvor behovet for at få løst opgaverne gør, at man vil kunne byde sig til og tage frivillige vagter.

Ud fra en forhandlingsbetragtning giver det god mening, hvis virkningstidspunktet for en eventuel ændring af den gældende overenskomstordning for honorering af deltidsansatte fastsættes til OK26. Det vil være i den danske models ånd.

Henrik Larsen har forklaret bl.a., at han siden 1992 har været ansat i sygehusvæsenet. Han er i dag hospitalsdirektør på Randers Sygehus, hvor der er lidt under 2.000 ansatte til at servicere 230.000 borgere. Af de ansatte er ca. 30 % på deltid. Det omfatter alle

faggrupper, herunder også akademikere. Men det er primært inden for pleje og service, dvs. sygeplejersker og sosu'er, at der er deltidsansatte.

Randers Sygehus kigger ligesom sygehusvæsenet generelt ind i en demografi, hvor den ældre del af befolkningen bliver større, og hvor der bliver færre til at servicere denne markante udvikling.

Han er enig i de betragtninger, som fremgår af den fremlagte rapport fra Damvad og kan ikke genkende til det anførte på s. 5 om, at der må forventes at mangle ca. 8.200 sygeplejersker i 2030 svarende til 14 % af det samlede antal sygeplejersker i arbejdsstyrken i 2018. Der kommer til at mangle medarbejdere, især i relation til den akutte behandling af ældre medicinske patienter.

Det er besluttet at forstærke debatten på sygehusene om at arbejde på fuld tid. Man har talt om det i flere år, uden at det rigtigt har rykket sig, men det tager tid med en kulturforandring. Lederne skal derfor tage diskussionen lokalt.

For at skubbe på udviklingen er det besluttet, at alle stillinger i regionerne skal slås op på fuld tid.

Hvis en leder på Randers Sygehus vil slå en stilling op på deltid, skal lederen konkret begrunde det over for HR-chefen, som skal sige god herfor. De går benhårdt efter at få fuldtidsbeskæftigelse.

Den seneste trepartsaftale har i høj grad haft betydning for fuldtidssituationen. De fokuserede lønstigninger til sygeplejerskerne, som blev aftalt, har medført, at nogle af dem, der var mistet, er vendt tilbage til sygehuset. Det har løst bemandingsproblemer på kort sigt, men det ændrer ikke ved de udfordringer, som vil følge af den demografiske udvikling.

Aarhus Universitet foretog i 2011 en undersøgelse af deltidsbeskæftigelse på regionale arbejdspladser. Det korrekt, at undersøgelsen viste, at en stor andel af lederne så det som en fordel ved deltidsansættelse, at der er flere medarbejdere til rådighed, når vagtplanen skal laves. Dermed blev det også lettere at imødekomme medarbejdernes ønsker til frihed.

Mellemlidergruppen på sygehuset har af den grund ikke været glade for, at de i ledelsen har strammet skruen med hensyn til deltidsansættelse, da det har gjort planlægningen vanskeligere.

I indeværende år er alle stillinger på Randers Sygehus slået op på fuld tid. 25 % af stillingerne er endt med at blive besat med medarbejdere på nedsat tid, ellers kunne sygehuset ikke få stillingen besat.

Anbefaling 10 i Robusthedskommissionens rapport – om at flere skal op i tid – peger på, at det bl.a. vil indebære afledte effekter som f.eks. højere kvalitet i opgaveløsningen. Dette gælder i høj grad på sygehusene. For mange patientgrupper, f.eks. kronikere og kræftpatienter, bliver behandlingen bedre, hvis de mødes af de samme sundhedspersoner.

For deltidsansatte gælder det normalt, at de har en fuld arbejdsdag, når de er på arbejde, og at de så har en fridag inden for en planlagt arbejdsuge. Hvis klagerne får medhold, vil der kunne være et incitament til at gå fra fuldtid til deltid, idet man så kan få overtidsbetaling for arbejde på fridagen, hvis der er behov for yderligere arbejde.

9. Anbringender

9.1. Forhandlingsfællesskabet og Ledernes Hovedorganisation samt CO10 – Centralorganisationen af 2010, Lærernes Centralorganisation (LC), Akademikerne (AC) og Offentlige Ansattes Organisationer (OAO) – Det statslige område

Forhandlingsfællesskabet og Ledernes Hovedorganisation samt CO10 – Centralorganisationen af 2010, Lærernes Centralorganisation, Akademikerne og Offentlige Ansattes Organisationer – Det statslige område har anført navnlig, at det er i strid med deltidsdirektivet og den dertil knyttede rammeaftales § 4, stk. 1, at deltidsansatte kun får overtidsbetaling for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte.

Dette følger af EU-Domstolens domme i Lufthansa-sagen og Dialyse-sagen. Dommene fastslår således det generelle princip, at det udgør forskelsbehandling af deltidsansatte, når overtidshonorering først kan opnås, når den overenskomstfastsatte timegrænse, der er

identisk for deltids- og fuldtidsansatte, overskrides. Dette princip kan overføres direkte på de overenskomster og aftaler, der er omfattet af den foreliggende sag.

Overenskomstbestemmelserne i Lufthansa-sagen og Dialyse-sagen og overenskomstbestemmelserne i denne sag har nemlig det fællestræk, at der gælder identiske/samme timegrænser for deltids- og fuldtidsansatte, og at opnåelse af denne timegrænse giver ret til overtidshonorering. Dommene i Lufthansa-sagen og Dialyse-sagen udgør en bekræftelse af en allerede eksisterende EU-retlig praksis, som går ud på, at der ved vurdering af potentiel forskelsbehandling i strid med deltidsdirektivet først skal foretages en vurdering ud fra Elsner-Lakeberg-kriteriet. Hvis det kriterium ikke kan anvendes, f.eks. på grund af overenskomstens særlige lønstruktur, anvendes Helmig-kriteriet. Denne retspraksis har – i modsætning til hvad mange troede i Danmark – været gældende EU-ret siden Elsner-Lakeberg-dommen.

At normperioderne i de overenskomster, som EU-Domstolen tog stilling til i Lufthansa-sagen og Dialyse-sagen, ikke svarer til normperioderne i samtlige de overenskomster, som denne sag angår, kan ikke tillægges betydning. Det er det generelle princip, der som nævnt ovenfor kan udledes af EU-dommene, som er afgørende for, om der er tale om forskelsbehandling i strid med deltidsdirektivet og rammeaftalen – og ikke den konkrete længde af overenskomstens normperioder/timegrænser. Ingen af de fem domme vedrørende deltidsansattes adgang til overtidsbetaling, som EU-Domstolen har afsagt, beskæftiger sig med længden af normperioder. Det ville da også medføre en arbitrær retsstilling, hvis normperioden var det afgørende moment i relation til vurdering af, om en deltidsansat blev udsat for forskelsbehandling.

Der foreligger ikke objektive forhold, som kan begrunde forskelsbehandling af deltidsansatte. De indklagede har ikke løftet deres bevisbyrde herfor.

Forskelsbehandling af deltidsansatte med hensyn til overtidshonorering kan efter EU-Domstolens praksis ikke begrundes med, at forskellen er fastsat i en kollektiv overenskomst. Det kan heller ikke begrundes med, at reglerne for honorering af over- og merarbejde har det objektive formål at sikre kompensation for overskridelse af den overenskomstmæssigt fastsatte fuldtidsnorm. Dette følger af Lufthansa-dommen.

Det bestrides ikke, at rekrutteringsudfordringer kan udgøre et legitimt formål, og at det på visse af de relevante overenskomstområder er muligt, at de indklagede vil være i stand til at løfte bevisbyrden for, at der inden for visse geografiske områder i Danmark kan være rekrutteringsudfordringer. De indklagede har imidlertid ikke på tilstrækkelig præcis, aktuel og konkret måde påvist en rekrutteringsudfordring, der kan udgøre objektive forhold i en generel sag, som den foreliggende. Objektivitetstesten, hvorefter et legitimt formål skal forfølges på en hensigtsmæssig måde og være proportionalt, er ikke opfyldt, selv hvis voldgiftsretten måtte finde, at de indklagede måtte have løftet bevisbyrden for, at der foreligger et legitimt formål. De indklagede har således ikke påvist, at forskelsbehandling af deltidsansatte reelt kan opfylde et behov for at imødegå rekrutteringsudfordringer, eller at forskelsbehandling er den mest effektive måde at imødegå disse udfordringer på, og at andre tiltag ikke i samme eller højere grad ville kunne imødegå udfordringen.

De indklagede har ikke dokumenteret, at princippet om, at deltidsansattes merarbejde først honoreres med overtidstillæg, hvis de overskrider den overenskomstfastsatte fuldtidsnorm, skulle have til hensigt at imødegå mangel på arbejdskraft og rekrutteringsproblemer. Princippet blev indført for 50 år siden, hvor der ikke var mangel på arbejdskraft.

Som også anført af AC er der ved vurderingen af, om der sker forskelsbehandling af deltidsansatte, ikke grundlag for at skelne mellem overtidshonorering i form af udbetaling og i form af afspadsering.

Da der ikke er nedlagt påstand om efterbetaling, er det ikke relevant for voldgiftsretten at tage stilling til, om der sker forskelsbehandling, fordi deltidsansatte modtager pension og ferietillæg ved kontant honorering af deres merarbejde efter de nugældende regler i modsætning til, hvad fuldtidsansatte modtager. Der er i øvrigt ikke tale om, at de deltidsansatte i relation til pension og feriebetaling bliver behandlet gunstigere efter de nugældende overenskomstregler, men derimod om, at de behandles på lige fod med sammenlignelige fuldtidsansatte efter de nugældende regler.

Der foreligger ikke bristede forudsætninger hos de indklagede, som kan begrunde, at de omhandlede overenskomstbestemmelser om overtidshonorering i det hele anses for bortfaldet.

Hvis voldgiftsretten finder, at der foreligger forskelsbehandling af deltidsansatte i strid med EU-retten, skal dette efter EU-Domstolens praksis have retsvirkning fra tidspunktet for gennemførelsen af deltidsdirektivet og rammeaftalen. Det bemærkes herved, at EU-retten har direkte virkning på det offentlige overenskomstområde. Sagen rejser dog efter de indklagedes påstande spørgsmål, om det er muligt at begrænse det EU-retlige virkningstidspunkt i medfør af dansk ret, og hvornår virkningstidspunktet i givet fald skal indtræde. Det må være op til den faglige voldgift at afgøre dette spørgsmål.

9.2. Akademikerne (AC)

AC har anført navnlig, at det er i strid med deltidsdirektivet og den dertil knyttede rammeaftales § 4, stk. 1, at deltidsansatte kun får overtidsbetaling for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte.

Sådanne ordninger, som er indeholdt i kommunale, regionale og statslige overenskomster, udgør efter EU-Domstolens praksis uretmæssig forskelsbehandling, jf. dommene i Lufthansa-sagen og Dialyse-sagen. De to domme udgør en bevidst og tilsigtet ændring i relation til Helmig-dommen og må læses som udtryk for, at ikke-forskelsbehandlingsprincippet er til hinder for enhver form for negativ forskelsbehandling af deltidsansatte, dvs. at de hverken må modtage lavere løn for samme arbejdstid som fuldtidsansatte, eller modtage lavere løn for de timer, de arbejder ud over den aftalte arbejdstid, end fuldtidsansatte gør for de timer, de arbejder over.

EU-direktivet og rammeaftalen har vertikal direkte virkning, hvorfor det påhviler offentlige arbejdsgivere at undlade at anvende en overenskomstbestemmelse, som ikke er i overensstemmelse hermed. Der er endvidere en vidtgående forpligtelse til at fortolke og anvende overenskomstbestemmelserne, således at EU-retten efterleves.

Der foreligger ikke objektive forhold, som kan begrunde forskelsbehandling af deltidsansatte. Forskelsbehandling af deltidsansatte med hensyn til overtidshonorering kan efter EU-Domstolens praksis ikke begrundes med, at forskellen er fastsat i en kollektiv overenskomst. Det kan heller ikke efter EU-praksis begrundes med et ønske om ikke at udsætte fuldtidsansatte for negativ forskelsbehandling.

EU-Domstolen ses ikke at have taget direkte stilling til, om mangel på kvalificeret arbejdskraft kan udgøre et objektivi forhold. Hvis dette måtte blive lagt til grund, skal midlet til at opnå formålet, dvs. de omtvistede offentlige overenskomster og aftaler, i så fald efter EU-domstolens praksis udgøre præcise og konkrete omstændigheder, som opfylder et reelt behov, er egnede til at nå det tilsigtede formål, og er nødvendige for opnåelse af dette formål.

De indklagede har anført, at fuldtidsansættelse skal gøres mere attraktivt, og at det vil modvirke fuldtidsansættelse, hvis deltidsansatte får ret til overtidsbetaling for arbejde præsteret ud over den aftalte arbejdstids. Det er ikke op til den ansatte at vælge deltidsansættelse, og arbejdsgiveren kan således i kraft af ledelsesretten afgøre, om en given stilling skal besættes med en person på fuld tid eller deltid. Det er desuden udelukkende arbejdsgiveren, der afgør, om overarbejde skal udføres. Der er, som overenskomstbestemmelserne i dag anvendes, incitament for arbejdsgiverne til at ansætte flere deltidsansatte, idet man herved kan pålægge deltidsansatte overtid, uden at skulle honorere overtidstillæg for timerne op til fuldtidsnormen. Dette er ikke blot en teoretisk mulighed, men tværtimod en problematik, som arbejdstagerorganisationerne møder i praksis. Overenskomstbestemmelserne er derfor ikke egnede til at opnå det tilsigtede formål om at modvirke manglen på kvalificeret arbejdskraft – tværtimod. Hertil kommer, at det umuligt kan være et objektivi forhold, som er foreneligt med deltidsdirektivet og rammeaftalen, at gøre det vanskeligere at arbejde på deltid – forstået som at opretholde en forskelsbehandling – idet et sådant formål i sig selv vil være i strid med formålet med deltidsdirektivet, som er bl.a. at medvirke til at fremme mulighederne for deltidsarbejde.

De indklagede har endvidere ikke bevist, at det er nødvendigt for at fremme fuldtidsbeskæftigelsen, at deltidsansatte forskelsbehandles med hensyn til honorering af overtid. Allerede fordi imødegåelse af en arbejdsmangel ikke udelukkende kan ske gennem et øget fokus på fuldtidsansættelse, men i høj grad også gennem at gøre deltidsansættelse attraktivt, har det formodningen imod sig, at det tilstræbte mål ikke kunne være nået ved hjælp af et middel, der er lige så egnet, men mindre indgribende. Det angivne mål om at opnå en højere grad af fuldtidsansættelse ville endvidere kunne opnås ved f.eks., at arbejdsgiverne udviser større villighed til og stiller krav om, at ansættelse sker på fuld tid.

Ligeledes vil formålet kunne nås gennem at øge arbejdsmotivationen, øge medarbejderindflydelse og ved at bidrage til at ændre arbejdskulturen. Det kan konstateres, at parterne rent faktisk har adresseret udfordringen via trepartsaftalen, hvorfor det må lægges til grund, at der findes andre løsninger. De indklagede har ikke dokumenteret, at et eller flere af disse tiltag ikke kan/ville kunne virke i samme grad – eller bedre – i relation til at motivere til fuldtidsansættelse end forskelsbehandling i forhold til honorering af overtid. Den forskelsbehandling, som de omtvistede overenskomstbestemmelser medfører, er således heller ikke nødvendig.

Ved vurderingen af, om der sker forskelsbehandling, er der ikke grundlag for at skelne mellem overtidshonorering i form af udbetaling og i form af afspadsering. Optjening og afvikling af afspadsering er et ansættelsesvilkår, og det vil åbenlyst udgøre en forskelsbehandling, hvis vilkåret om afspadsering er mindre gunstigt for en deltidsansat end for en sammenlignelig fuldtidsansat. I både Lufthansa-sagen og Dialyse-sagen indeholdt de omtvistede overenskomster regler om, at overarbejde kunne afspadseres. Der er derfor intet belæg for at antage, at dommene i de to sager skulle kunne fortolkes sådan, at de ikke finder anvendelse i relation til overenskomster, hvor overarbejde kan afspadseres.

De omtvistede overenskomstbestemmelser indebærer på denne baggrund retsstridig forskelsbehandling af deltidsansatte.

Voldgiftsretten har efter procesaftalerne ikke kompetence til at tage stilling til de indklagedes synspunkt om bristede forudsætninger. Synspunktet er reelt en påstand, som man ”forklæder” som et anbringende. Anbringendet støtter ikke de påstande, som de indklagede har nedlagt om tidsmæssig virkning, men har et selvstændigt indhold, som medfører bortfald af overtidshonorering med overtidstakst for alle medarbejdere, som er omfattet af de pågældende overenskomstbestemmelser. Der må derfor ses bort fra synspunktet, som desuden ikke har noget for sig. Der foreligger således ikke bristede forudsætninger hos de indklagede, som kan begrunde, at de omhandlede overenskomstbestemmelser om overtidshonorering i det hele – dvs. også for fuldtidsansatte – anses som bortfaldet.

Når AC ikke har nedlagt påstande om den tidsmæssige virkning af sine påstande, er det, fordi dette spørgsmål som udgangspunkt skal afgøres i relation til konkrete

efterbetalingssager, som måtte blive rejst. AC har heller ikke nedlagt påstand om den tidsmæssige virkning af voldgiftsrettens kendelse. Ingen af de EU-domme, som parterne har påberåbt sig, indeholder en tidsmæssig begrænsning af dommenes virkning. Udgangspunktet er derfor, at EU-Domstolens domme i Lufthansa-sagen og Dialyse-sagen skal tillægges virkning *ex tunc*. Det falder uden for voldgiftsrettens kompetence at tillægge EU-Domstolens fortolkning af deltidsdirektivet og rammeaftalen en anden tidsmæssig virkning. Dette kan dog eventuelt ske efter almindelige formueretlige regler.

9.3. Kommunernes Landsforening (KL)

KL har anført navnlig, at deltidsdirektivet og rammeaftalen ikke skal forstås som hævdet af klagerne, og at deltidsansatte ikke udsættes for uretmæssig forskelsbehandling.

De aftalte regler i de kommunale overenskomster sikrer en ensartet behandling af fuldtids- og deltidsbeskæftigede. Begge medarbejdergrupper honoreres således på samme vis op til fuldtidsnormen, ligesom begge medarbejdergrupper honoreres på samme vis, når de arbejder ud over fuldtidsnormen. I EU-Domstolens dom i Helmig-sagen er det eksplicit fastslået, at den model med mer- og overtidshonorering, som anvendes på det kommunale område, ikke udgør forskelsbehandling. Efterfølgende har EU-Domstolens domme i Lufthansa-sagen og Dialyse-sagen, som fremstår noget uklare, givet anledning til tvivl om konklusionerne i Helmig-dommen. Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen kan næppe forstås som hævdet af klagerne, idet en sådan forståelse vil være udtryk for en ganske vidtgående retsanvendelse, som er direkte i strid med hidtidig retspraksis fra EU-Domstolen.

I det lys er der ikke med baggrund i de to domme belæg for at hævde, at de kommunale regler om mer- og overtidshonorering er i strid med deltidsdirektivet.

Hvis voldgiftsretten imidlertid måtte mene, at reglerne om mer- og overtidshonorering på det kommunale område efter omstændighederne kan være udtryk for forskelsbehandling i EU-rettens forstand, kan denne forskelsbehandling begrundes i objektive forhold.

Det er klagerne, der har valgt at anlægge disse sager med afsæt i påstande om generel overenskomstfortolkning og med et synspunkt om, at de i overenskomsterne aftalte bestemmelser om mer- og overtidshonorering helt generelt og på tværs af landet må anses som værende ulovlige. Hvis voldgiftsretten skal nå til en sådan generel konklusion, må klagerne løfte bevisbyrden herfor. Denne bevisbyrde er ikke løftet.

En eventuel forskelsbehandling af deltidsansatte kan for det første begrundes med et legitimt ønske om ikke at behandle fuldtidsansatte ringere end deltidsansatte. Hvis deltidsansatte måtte have krav på at modtage overtidshonorering for merarbejde, således som klagerne gør gældende, vil dette skabe en situation, hvor deltidsansatte time for time vil modtage en højere honorering end fuldtidsansatte i intervallet fra deltidsnormen til fuldtidsnormen.

En eventuel forskelsbehandling kan for det andet begrundes med, at arbejdsugen i Danmark traditionelt er på 37 timer, hvorfor arbejde herudover normalt af de faglige organisationer er blevet opfattet som noget særligt byrdefuldt, som man har aftalt at honorere særskilt. Fra lønmodtagersiden har man løbende haft et ønske om at værne om den i overenskomsterne fastsatte fuldtidsnorm. Ved overenskomstforhandlingerne har det derfor været en prioritet at indsnævre arbejdsgivernes incitamenter til at lade medarbejdere udføre arbejde, som ligger ud over fuldtidsnormen. Dette udgør et objektivt forhold i deltidsdirektivets forstand. De i overenskomsterne aftalte regler om mer- og overtidshonorering er egnede til at nå det ønskede formål, og reglerne er nødvendige og proportionale. Det skøn, som er kommet til udtryk i de mellem arbejdsmarkedets parter indgåede overenskomster, må respekteres.

For det tredje kan en eventuel forskelsbehandling begrundes med, at kommunerne har betydelige rekrutteringsmæssige udfordringer. At rekrutteringsudfordringer kan udgøre et objektivt forhold, som kan begrunde forskelsbehandling, kan udledes af en række afgørelser fra EU-Domstolen.

At der er mangel på arbejdskraft i kommunerne er dokumenteret ved det fremlagte omfattende materiale, herunder også i sagerne fra det statslige og regionale område. Overenskomstparterne har igennem en årrække løbende søgt at skabe incitamenter for

medarbejdere til at arbejde på fuld tid, ligesom man løbende har søgt at skabe incitamenter for kommunerne til at ansætte medarbejdere på fuld tid. Ikke desto mindre er der mangel på arbejdskraft, og som det fremlagte materiale viser, er prognoserne, at der også i fremtiden vil være mangel på arbejdskraft i kommunerne. Manglen vil tilmed blive større i løbet af de kommende 10 år.

Hvis klagerne måtte få medhold, vil det øge lønmodtagernes incitamenter til at gå på deltid og dermed svække det arbejde, som parterne i fællesskab har gjort for at få flere medarbejdere på fuld tid.

Man må grundlæggende respektere det fælles skøn, som arbejdsmarkedsparterne har foretaget i overenskomsterne, herunder med henblik på at sikre den nødvendige kvalificerede arbejdskraft til landets kommuner for derigennem at sikre, at kommunerne kan opretholde et tilstrækkeligt højt serviceniveau og i øvrigt leve op til deres forsyningspligt på de centrale velfærdsområder. Overenskomstparterne har i så henseende et vidt skøn.

Det må i relation til de konkrete overenskomster respekteres, at overenskomstparterne har valgt en ensartet behandling på tværs af en række overenskomstområder og på tværs af landet som helhed, hvilket er helt sædvanligt i kollektive overenskomster.

Selv hvis voldgiftsretten måtte lægge til grund, at bevisbyrden for, at der foreligger objektive forhold, påhviler KL, må denne bevisbyrde på denne baggrund anses for løftet.

I hvert fald det nævnte andet og tredje forhold har således til formål at opfylde reelle behov, og disse forhold er egnede til at nå de forfulgte formål og nødvendige herfor. Så meget desto mere må dette gælde, når de nævnte tre forhold anskues samlet.

Det må i hvert fald lægges til grund, at der i relevant omfang foreligger sådan arbejdsmangel med hensyn til social- og sundhedspersonale, pædagoger og ufaglært pædagogisk personale, dagplejere, lærere, sygeplejersker og socialrådgivere, at der er grundlag for at opretholde de nugældende overenskomstbestemmelser for disse medarbejdergrupper. Der har igennem en årrække tillige været udbredt arbejdsmangel inden for tandlægeområdet og beredskabsområdet.

Hvis voldgiftsretten imidlertid måtte mene, at der foreligger forskelsbehandling af deltidssansatte i strid med EU-retten, er der grundlag for at begrænse den tidsmæssige virkning af voldgiftsrettens afgørelse – både bagud i tid og med virkning for fremtiden.

Der er ikke grundlag for at afvise KL's påstand 1.1. og 1.2., jf. herved de indgåede procesaftaler.

Det er korrekt, at det normale udgangspunkt er, at EU-domme har virkning *ex tunc*, ligesom det normale udgangspunkt er, at EU-Domstolen selv afgrænser sine domme til at have virkning for fremtiden, hvis der EU-retligt er grundlag herfor. Hvis Lufthansa- og Dialyседommene måtte skulle læses som angivet af klagerne, er de udtryk for en helt anden retstilstand end den, der blev fastlagt i Helmig-dommen. Det kan konstateres, at synspunkter om tidsmæssig afgrænsning ikke blev gjort gældende i sagerne, hvorfor EU-Domstolen ikke fik lejlighed til at forholde sig hertil. Selv om hverken Lufthansa-dommen eller Dialyse-dommen blev afgrænset i tid, er der derfor grundlag for at gøre dette i den foreliggende sag.

Det skal herved også holdes for øje, at almindelige danske juridiske principper, herunder principperne i dansk obligationsret og arbejdsret, gælder ved siden af EU-retten. Det anerkendes i dansk fagretlig praksis, at konsekvenserne af en faglig voldgiftskendelse efter omstændighederne kan afgrænses tidsmæssigt. I lyset heraf er der, hvis klager gives medhold i, at der foreligger ulovlig forskelsbehandling, grundlag for at afgrænse voldgiftsrettens afgørelse tidsmæssigt, således at afgørelsen først tillægges virkning fra overenskomstfornyelsen i 2026, subsidiært at afgørelsen alene tillægges virkning for fremtiden, og mere subsidiært at afgørelsen tillægges virkning fra tidspunktet for udtagelse af klageskrifterne eller fra EU-Domstolens afsigelse af Dialyse-dommen eller Lufthansa-dommen.

Det kan lægges til grund, at overenskomsternes regler om overtidshonorering er indgået ud fra den væsentlige, kendelige og relevante forudsætning, at overtidshonorering alene skulle komme til udbetaling ved udførelse af arbejde, som erlægges ud over fuldtidsnormen. Det kan endvidere lægges til grund, at overenskomsterne gentagne gange er fornyet ud fra denne væsentlige, kendelige og relevante forudsætning. Først i 2024 satte klagerne

spørgsmålstegn ved bestemmelsernes lovlighed. Dette skete imidlertid først i forbindelse med underskrivelsen af overenskomsterne og således efter, at overenskomsterne reelt var fornyet. Det kan derfor lægges til grund, at forudsætningerne for de nugældende regler er bristet, hvis klagerne måtte få medhold i deres fortolkning af EU-retten. Det bemærkes herved, at nærværende sager vil kunne få meget store konsekvenser, som i sig selv taler for at tilsidesætte reglerne om overtidshonorering som følge af bristede forudsætninger, hvis klagerne får medhold. Der er på nuværende tidspunkt således samlet set fremsat krav på vegne af ca. 40.000 medarbejdere.

KL's påstand 2-4 holder sig inden for parternes procesaftale, og påstandene har alene subsidiær karakter i forhold til klagernes påstande, idet de vedrører delvis frifindelse. Påstandene kan derfor tages under påkendelse.

For så vidt angår påstand 2 bemærkes, at der ikke er grundlag for at sammenligne frivilligt merarbejde med overarbejde, ligesom der ikke er grundlag for at sammenligne frivilligt merarbejde med det arbejde, som en fuldtidsansat er forpligtet til at udføre som led i sin fuldtidsnorm. Frivilligt merarbejde er netop frivilligt og er således af en anden karakter end arbejde, som medarbejdere har pligt til at udføre som følge af pålæg, jf. også EU-Domstolens dom i Wippel-sagen. De objektive forhold, som gør sig gældende i forhold til den i overenskomsterne aftalte skelnen mellem merarbejde og overarbejde, gælder så meget desto mere i forhold til frivilligt merarbejde, hvor der ikke er de samme beskyttelsesmæssige hensyn.

For så vidt angår påstand 3 bemærkes, at overtidshonorering til deltidsansatte i givet fald skal nedsættes i henhold til princippet om pro rata temporis. Dette følger af både EU-rammeaftalen og KL-rammeaftalen. Nedsættelse af overtidshonorering efter princippet om pro rata temporis vil modsvare, at overtidshonorering udløses på et tidligere tidspunkt end for fuldtidsansatte. Derved "prorateres" således både udløsningstidspunktet og selve tillægget.

For så vidt angår påstand 4 bemærkes, at en række af de kollektive overenskomster på det kommunale område indeholder regler om, at mer- og overarbejde efter omstændighederne afspadseres. Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen vedrørte ikke afspadsering,

men alene udbetaling af overtidstillæg. Resultatet fra Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen kan i lyset heraf ikke – selv hvis disse domme skal forstås som hævdet af klagerne – overføres til den situation, hvor optjent merarbejde afspadseres. De regler i overenskomsterne, der vedrører afspadsering i forholdet 1:1, er ikke i strid med deltidsdirektivet.

9.4. Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN)

RLTN har anført navnlig, at de bestemmelser om overtidshonorering af deltidsansatte, som fremgår af kollektive overenskomster og aftaler inden for det regionale område, ikke indebærer en EU-stridig forskelsbehandling af deltidsansatte.

Det har helt frem til Dialyse-dommen været overenskomstparternes fælles forståelse af gældende ret såvel i forhold til EU-retten som i forhold til national dansk ret, at det ikke indebar forskelsbehandling af deltidsbeskæftigede, hvis disse ifølge kollektiv overenskomst ikke havde krav på overtidsbetaling, før de bevægede sig ud over fuldtidsbeskæftigedes normale arbejdstid. EU-Domstolens domme i Lufthansa-sagen og Dialyse-sagen indeholder ikke nogen bemærkning om forholdet til Helmig-dommen. Der er således ikke fra EU-Domstolens side givet anden forklaring på, hvorfor man i de to domme fastslår, at der forelå forskelsbehandling, end at Domstolen nu – i modsætning til, hvad den fastslog i Helmig-afgørelsen – antager, at det er en større byrde for en deltidsansat at arbejde ud over sin normale arbejdstid, men inden for fuldtidsnormen, end det er for den fuldtidsansatte at udføre sit arbejde i det samme timeantal inden for fuldtidsnormen.

RLTN kan tilslutte sig det, som er anført af KL om, hvorfor dommene i Lufthansa-sagen og Dialyse-sagen ikke kan tillægges betydning.

Hvis voldgiftsretten imidlertid måtte mene, at der med de to domme er sket en ændring af den EU-retlige fortolkning af rammeaftalens § 4, stk. 1, således at deltidsansatte i relation til honorering af merarbejde behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, så foreligger der objektive forhold, som kan begrunde forskelsbehandlingen.

Om der foreligger objektive omstændigheder må afgøres på tidspunktet for anvendelsen af den pågældende overenskomstbestemmelse, og der kan således foreligge objektive omstændigheder, som begrunder forskelsbehandling på et overenskomstområde i en periode, mens dette ikke er tilfældet i en anden periode, jf. herved også EU-rammeaftalens § 4, stk. 4.

Der har i en længere årrække, og herunder også i de seneste 5 år, foreligget en beskæftigelsessituation med betydelige rekrutteringsudfordringer generelt og i særdeleshed på sundheds- og ældreområdet. I modsætning til, hvad der var tilfældet på tidspunktet for gennemførelsen af deltidsdirektivet, er situationen i dag, at der de facto ikke er ledighed. Alle dele af den arbejdsduelige arbejdsstyrke er beskæftiget, og samtidig er der behov for yderligere arbejdskraft.

Parterne på det offentlige arbejdsmarked har som følge heraf i enighed igennem en lang årrække søgt at fremme fuldtidsbeskæftigelse frem for deltidsansættelse for derved at sikre, at de nødvendige arbejdskraftressourcer var til rådighed på de respektive overenskomstområder.

Således som beskæftigelsessituationen er og på et velunderbygget datagrundlag forventes at blive i de kommende år inden for den regionale del af arbejdsmarkedet, er der et reelt og påtrængende nødvendigt behov for at prioritere incitamenter til fuldtidsansættelse. Den forskelsbehandling, der derved opstår i forhold til deltidsansatte, er således både egnet og nødvendig for at opfylde et reelt og målbart behov for arbejdskraft.

Den demografiske udvikling vil øge behovet for medarbejdere i velfærden inden for en række områder.

Denne analyse er baseret på objektive data og har fundet tilslutning hos arbejdsmarkedets parter i form af bl.a. den i december 2023 indgåede trepartsaftale og den senere udmøntning heraf i de kollektive overenskomster. Trepartsaftalen og grundlaget herfor dokumenterer, at der er de fornødne objektive grunde til at opretholde de tidligere aftalte overenskomstbestemmelser om merarbejde for deltidsansatte i overenskomsterne fra 2024.

Det vil direkte modvirke bestræbelserne på at løse de nævnte rekrutteringsproblemer, hvis de hidtil gældende regler om deltidsansattes aflønning for merarbejde skulle ændres, således at deltidsansatte ved merarbejde inden for fuldtidsnormen kunne opnå en højere aflønning end fuldtidsansatte for de samme timers præsteret arbejde. På et arbejdsmarked, hvor der er betydelig mangel på arbejdskraft, vil sådanne ordninger kunne tilskynde lønmodtagere til at søge deltidsansættelse frem for fuldtidsansættelse. Dette vil svække muligheden for at sikre, at den nødvendige arbejdskraft er til stede.

Det følger af EU-Domstolens praksis, at socialpolitiske formål, såsom beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, efter rammeaftalens § 4, stk. 1, er legitime formål af almen interesse. Opretholdelse af de hidtil gældende og bredt anerkendte regler om aflønning af deltidsmedarbejdere ligger klart inden for rammerne af den skønsmæssige beføjelse, som medlemsstaterne ifølge EU-Domstolens praksis har med hensyn til valg af midler til at forfølge lovlige socialpolitiske formål. Det bør herved også tages i betragtning, at det på det danske arbejdsmarked ikke er tilladt at iværksætte systematisk overarbejde, og at alle ansatte på det regionale område har ret til at overgå til fuldtidsansættelse, ligesom der i henhold til overenskomsterne er mulighed for afspadsering af merarbejde, hvorved indgrebet i fritiden som følge af pålagt merarbejde afbødes.

Skulle voldgiftsretten imidlertid mene, at der foreligger en forskelsbehandling af deltidsansatte, som ikke kan begrundes i objektive forhold, bør den tidsmæssige virkning af voldgiftsrettens afgørelse begrænses til datoen for afsigelsen af kendelsen. I hvert fald bør virkningstidspunktet tidligst være fra EU-Domstolens dom i Dialyse-sagen. Det er rigtigt, at domme fra EU-Domstolen som udgangspunkt har virkning ex tunc, men når det drejer sig om en dom, som i givet fald måtte indebære en 180 graders vending i forhold til hidtil gældende EU-ret, jf. Helmig-dommen, kan der ikke med mening være tilbagevirkende kraft til tiden før Dialyse-dommen.

RLTN tilslutter sig KL's synspunkter om, at reglerne om overtidshonorering for arbejde ud over fuldtidsnormen må anses for bortfaldet som følge af bristede forudsætninger, hvis klagerne får medhold i, at der foreligger EU-stridig forskelsbehandling. Herved opnås den ønskede ligestilling mellem merarbejde og overarbejde.

9.5. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har anført navnlig, at de omtvistede statslige overenskomster og aftaler ikke er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling i § 4, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde.

Klager har ikke løftet sin bevisbyrde for, at deltidsansatte behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid.

EU-Domstolens praksis kan ikke forstås sådan, at dette skulle være tilfældet. Der er ikke, som anført af klagerne, grundlag for at forstå EU-Domstolens praksis forud for dommene i Lufthansa-sagen og Dialyse-sagen sådan, at der ved vurderingen af, om der foreligger forskelsbehandling af deltidsansatte i relation til honorering af merarbejde, skal anvendes to metoder ("Helmig-kriteriet" og "Elsner-Lakeberg-kriteriet"), som ikke udelukker, men supplerer hinanden. Det forskellige udfald i Helmig-sagen og Elsner-Lakeberg-sagen skyldtes forskellige faktiske forhold, og EU-Domstolen anvendte da også "Helmig-kriteriet" ved afgørelsen af Voss-sagen.

Det er uklart, om EU-Domstolen med dommene i Lufthansa-sagen og Dialyse-sagen har anlagt en ny fortolkning af, hvornår en deltidsansat "behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte", eller om resultatet i de to domme alene er begrundet i et grundlæggende anderledes faktum end det, som forelå i de tidligere afsagte domme.

De bestemmelser i statslige overenskomster og aftaler, som sagen angår, hviler på anderledes forudsætninger end de ordninger, som EU-Domstolen tog stilling til i Lufthansa-sagen og Dialyse-sagen, hvorfor konklusionen i de to domme ikke uden videre kan overføres til den foreliggende sag. Det skyldes tre forhold, nemlig for det første at der i de statslige overenskomster og aftaler i udgangspunktet er mulighed for afspadsering, hvorimod EU-dommene alene vedrørte betaling, for det andet at visse af overenskomsterne og aftalerne opgør overarbejde ved overskridelse af en daglig, ugentlig eller kvartalsvis fuldtidsnorm, hvorimod EU-dommene vedrørte måneds- og årsnorm, og for det tredje at flere af overenskomsterne og aftalerne indeholder andre bestemmelser, som er mere

gunstige for deltidsansatte, idet deltidsansatte f.eks. får både pension og ferietillæg af merarbejdsbetaling, hvilket fuldtidsansatte ikke gør i relation til overarbejdsbetaling, og hvilket ikke var tilfældet i EU-dommene.

Selv hvis den faglige voldgift måtte mene, at der foreligger mindre gunstig behandling af deltidsansatte i forhold til sammenlignelige fuldtidsansatte, foreligger der objektive forhold, som kan begrunde, at deltidsansatte medarbejdere ikke har ret til samme honorering for overarbejde, som fuldtidsansatte medarbejdere har.

Efter EU-Domstolens praksis tilkommer det de nationale domstole at efterprøve, om forskelsbehandling er begrundet i objektive forhold og står i rimeligt forhold til disse. Forskelsbehandling kan bl.a. være begrundet i medlemsstatens forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål. Ved forfølgelsen af dette formål har medlemsstaterne en vid skønsmargin. Det gælder også for arbejdsmarkedets parter ved gennemførelsen af EU-retlige forpligtelser.

En eventuel forskelsbehandling kan for det første begrundes med, at reglerne for honorering af over- og merarbejde har det objektive formål at sikre kompensation for overskridelse af den overenskomstmæssigt fastsatte fuldtidsnorm, idet overskridelse af denne norm er særligt byrdefuld for medarbejderne. Formålet er således at beskytte medarbejdere mod den byrde, der er forbundet med overskridelse af fuldtidsnormen, som gælder på hele det danske arbejdsmarked efter fælles konsensus mellem arbejdsmarkedets parter. Den særlige honorering for overarbejde er med andre ord udtryk for en arbejdstidsregulering. At regulere og beskytte fuldtidsnormen ligger da også i naturlig forlængelse af de pligter, som følger af EU's arbejdstidsdirektiv.

For det andet kan en eventuel forskelsbehandling begrundes med, at reglerne har til hensigt at imødegå mangel på arbejdskraft og rekrutteringsudfordringer. Ordningerne for honorering af mer- og overarbejde, som følger af de omtvistede overenskomster og aftaler, har til hensigt at modvirke incitamenter, der gør det mere attraktivt at arbejde på deltid end på fuldtid, idet der generelt på det danske arbejdsmarked er mangel på arbejdskraft.

De omtvistede overenskomsters og aftalers regulering af mer- og overtidsbetaling er hensigtsmæssig og egnet til at opnå de anførte to formål.

Hvis voldgiftsretten imidlertid måtte mene, at der foreligger EU-stridig forskelsbehandling, må overenskomstbestemmelserne om overtidsbetaling anses for bortfaldet som følge af bristede forudsætninger, hvorved ligestilling mellem merarbejde og overarbejde opnås.

EU-Domstolens fortolkning af EU-retten, herunder rammeaftalen vedrørende deltid, har i udgangspunktet virkning *ex tunc*, medmindre EU-Domstolen efter anmodning beslutter at begrænse den tidsmæssige virkning. EU-Domstolen er dog ikke blevet anmodet herom, og klagerne kan således ikke berettiget antage, at EU-Domstolen ville have fastslået den tidsmæssige virkning *ex tunc*. I alle tilfælde kan udgangspunktet om *ex tunc* fraviges i denne sag inden for rammerne af nationale arbejdsretlige og formueretlige principper.

Virkningstidspunktet bør begrænses, således at voldgiftsrettens afgørelse tidligst gives virkning fra afsigelsen, da det først er fra dette tidspunkt, at det i givet fald er fastslået, at de omtvistede overenskomster og aftaler er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling af deltidsansatte. Virkningstidspunktet bør i hvert fald tidligst være fra EU-Domstolens afgørelse i Dialyse-sagen, da retsstillingen først blev klar med denne dom.

10. Opmændenes begrundelse og resultat

10.1. Baggrund og problemstillinger

På baggrund af to domme fra EU-Domstolen – dom af 19. oktober 2023 i sag C-666-20 (Lufthansa-dommen) og dom af 29. juli 2024 i sagerne C-184/22 og C-185-22 (Dialyse-dommen) – drøftede parterne, om en række overenskomstbestemmelser på det kommunale, regionale og statslige område vedrørende deltidsarbejde er forenelige med direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsdirektivet (deltidsdirektivet).

Parterne kunne ikke opnå enighed og indgik en procesaftale om at lade spørgsmålet afgøre ved faglig voldgift med udvidet formandskab. De overenskomstbestemmelser, som

uenigheden angår, er medtaget som bilag A til denne kendelse, i det omfang der er henvist hertil i klagerne påstande.

Fælles for uenigheden mellem klagerne og de indklagede er forenklet sagt, om det er i strid med deltidsdirektivet, at deltidsansatte efter de omhandlede overenskomstbestemmelser ikke modtager overtidsbetaling for arbejde i spændet mellem deres individuelle arbejdstid (deltidsnormen) og arbejdstidsnormen for fuldtidsansatte (fuldtidsnormen), men først når de har udført arbejde ud over fuldtidsnormen. Arbejdet i spændet mellem deltidsnormen og fuldtidsnormen aflønnes med sædvanlig løn – i lighed med timerne op til deltidsnormen. Fuldtidsansatte modtager overtidstillæg, når de udfører overarbejde, dvs. arbejde ud over fuldtidsnormen.

I lyset af de to nævnte domme fra EU-Domstolen er det klagerne hovedsynspunkt, at deltidsansatte bliver forskelsbehandlet i forhold til sammenlignelige fuldtidsansatte i strid med deltidsdirektivet, fordi de deltidsansatte ikke får overtidsbetaling, når de arbejder i spændet mellem deltidsnormen og fuldtidsnormen. De indklagede er overordnet uenig heri.

Dette hovedspørgsmål behandler vi i afsnit 10.2. Det bemærkes herved, at vi som forudsætning for vores afgørelse uprøvet har lagt til grund, at deltidsansattes arbejde i spændet mellem den individuelle arbejdstid (deltidsnormen) og fuldtidsnormen ikke honoreres med overtidsbetaling. Dette har parterne da også forudsat i procesaftalerne vedrørende de omhandlede overenskomstbestemmelser, og dette er også forudsat i klagerne påstande.

Vi finder dog anledning til at bemærke, at det i forbindelse med konkrete sager om bl.a. efterbetaling må vurderes, om der er forskelsbehandling i den konkrete situation efter den enkelte overenskomstbestemmelse, og om der er andre objektive faktorer i den konkrete situation end dem, som vi behandler generelt i disse sager, der kan retfærdiggøre forskelsbehandlingen.

I forlængelse heraf behandler vi i afsnit 10.3 en række spørgsmål, som de indklagede har rejst.

Herefter behandler vi i afsnit 10.4 spørgsmålet om den tidsmæssige virkning af en afgørelse, der giver klagerne medhold. Spørgsmålet er her navnlig, om afgørelsen først skal gælde fra voldgiftsrettens kendelse eller fra et tidligere tidspunkt efter voldgiftsrettens skøn (men lang tid efter deltidsdirektivets ikrafttræden).

Vores samlede konklusion fremgår af afsnit 10.5.

Vi har i afsnit 9 redegjort nærmere for parternes anbringender, og det er inden for denne retlige og faktiske ramme, at vi behandler parternes påstande. For at lette læsningen gengiver vi som udgangspunkt ikke parternes anbringender i forbindelse med det spørgsmål, vi tager stilling til i præmisserne.

Det følger af artikel 267 i TEUF, at EU-Domstolen har kompetence til at afgøre præjudicielle spørgsmål om fortolkning af traktaterne og om gyldigheden af og fortolkningen af retsakter udstedt af bl.a. Unionens institutioner. Det følger endvidere af bestemmelsen, at der er pligt for en national ret til at indbringe sagen for EU-Domstolen, hvis den nationale rets afgørelser ikke kan appelleres. En faglig voldgiftsret som den foreliggende anses efter praksis for en national ret i henhold til denne bestemmelse, jf. dom af 17. oktober 1989 i sag C-109/88 (Danfoss), præmis 7-9, og dom af 31. maj 1995 i sag 400/93 (Royal Copenhagen), og vores afgørelse kan ikke appelleres. Efter praksis fra EU-Domstolen er der imidlertid ikke nogen forelæggelsespligt, hvis Domstolen har afklaret det pågældende EU-retlige spørgsmål i en tidligere afgørelse ("acte éclairé"), og der er heller ikke nogen forelæggelsespligt, hvis der ikke foreligger nogen rimelig tvivl om de rejste EU-retlige spørgsmål ("acte clair"), jf. bl.a. Niels Fenger og Morten Broberg, *Præjudicielle forelæggelser for EF-Domstolen* (2008), s. 165 ff.

Vi finder, således som det vil fremgå af de følgende afsnit, at forståelsen af deltidsdirektivet eller EU-retten i øvrigt – af betydning for afgørelsen af denne sag – er afklaret af EU-Domstolen i tidligere afgørelser eller ikke giver anledning til rimelig tvivl. Der er derfor ikke grundlag for at forelægge præjudicielle spørgsmål for EU-Domstolen.

10.2. Forskelsbehandling i strid med deltidsdirektivet

10.2.1. Reglerne i deltidsdirektivet og rammeaftale

Deltidsdirektivet har til formål at iværksætte rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde indgået den 6. januar 1997 mellem de generelle tværfaglige organisationer (Unice, CEEP og EFS).

Det fremgår af rammeaftalens § 4, stk. 1, at deltidsansatte, hvad angår ansættelsesvilkår, ikke må behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Efter § 4, stk. 2, gælder princippet om pro rata temporis, hvor det er hensigtsmæssigt.

Ifølge deltidsdirektivets artikel 2 sætter medlemsstaterne de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme direktivet senest den 20. januar 2000, eller de sikrer sig senest denne dato, at arbejdsmarkedets parter har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej. Medlemsstaterne kan om nødvendigt for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse af kollektive overenskomster disponere over maksimalt et år yderligere.

10.2.2. Mindre gunstig behandling af deltidsansatte efter Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen

EU-Domstolen har som nævnt både i Lufthansa-dommen og i Dialyse-dommen taget stilling til spørgsmålet om forskelsbehandling af deltidsansatte.

Lufthansa-dommen drejede sig om en pilot, der var ansat i Lufthansa på 90 % af fuld tid. Deltidsansættelsen indebar, at piloten var tildelt yderligere fridage i forhold til fuldtidsansatte. Både fuldtidsansatte og deltidsansatte piloter i Lufthansa kunne opnå et tillæg til grundlønnen, når de havde udført et vist antal flyvetjenestetimer inden for en måned og dermed havde overskredet de tærskler, der var fastsat for at få dette tillæg. Ved kortidsflyvninger var tærsklerne 106, 121 eller 136 timers flyvetjeneste om måneden. Ved langdistanceflyvninger var tærsklerne 93, 106 eller 120. Tillægget steg afhængig af, hvilken tærskel piloterne opnåede.

EU-Domstolen konkluderede i præmis 50, at rammeaftalens § 4, stk. 1, skal fortolkes således, at en national lovgivning, der på ensartet vis gør betalingen af en tillægsløn til deltidsansatte og sammenlignelige fuldtidsansatte betinget af, at der tilbagelægges mindst samme antal arbejdstimer for en given aktivitet såsom en pilots flyvetjeneste, udgør en ”mindre gunstig” behandling af deltidsansatte som omhandlet i denne bestemmelse.

Forinden havde Domstolen i præmis 48-49 anført følgende:

”48 Hvis aflønningen pr. flyvetime for de to kategorier af piloter forekommer at være ens op til udløsningstærsklerne, skal det bemærkes, at disse identiske udløsningstærskler for så vidt angår de deltidsansatte piloter repræsenterer en længere flyvetjenestetid end for de [fuldtidsansatte piloter] i forhold til deres sammenlagte arbejdstid og dermed en større byrde end for de [fuldtidsansatte] piloter (jf. analogt dom af 27.5.2000, *Elsner-Lakeberg* (C-285/02 ...), præmis 17). En sådan situation har således negative konsekvenser for deltidspiloter for så vidt angår forholdet mellem den leverede ydelse og modydelsen herfor.

49 Da deltidsansatte således meget sjældnere opfylder betingelserne for retten til tillægsløn, må det fastslås, at en deltidsansat pilot som sagsøgeren i hovedsagen er genstand for forskelsbehandling i forhold til sammenlignelige fuldtidsansatte piloter, der er forbudt i henhold til rammeaftalens § 4, stk. 1, medmindre den er begrundet i et ”objektivt forhold” som omhandlet i denne bestemmelse.”

Dialyse-dommen drejede sig om to kvindelige plejere, som var ansat på deltid på henholdsvis 40 % og 80 % af den overenskomstmæssige fuldtidsnorm på 38,5 timer pr. uge. Plejerne havde udført arbejde ud over deres individuelle arbejdstid (deltidsnormen), men ikke ud over fuldtidsnormen. Det fulgte af overenskomsten, at der for arbejdstimer, der præsteres ud over en fuldtidsansats arbejdstid i en kalendermåned, skulle ske honorering med grundtimeløn plus et overtidstillæg på 30 %. Honoreringen kunne enten ske i form af kontant betaling eller i form af registrering af timerne (svarende til grundlønnen plus overtidstillægget) i tidsregnskabet med mulighed for afspadsring. De to kvindelige plejere havde ikke fået udbetalt overtidstillæg for arbejde i spændet mellem deres individuelle arbejdstid og fuldtidsnormen.

EU-Domstolen konkluderede i præmis 53, at rammeaftalens § 4, stk. 1 og 2, skal fortolkes således, at nationale bestemmelser, hvorefter deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for

fuldtidsansatte, der befinder sig i en sammenlignelig situation, udgør ”mindre gunstig” behandling af deltidsansatte omfattet af rammeaftalens § 4, stk. 1.

Forinden havde Domstolen i præmis 40-42 anført følgende:

”40 En person, der arbejder som plejer på deltid, skal således erlægge det samme antal arbejdstimer som en person, der arbejder som plejer på fuldtid, for at nyde godt af overtidstillægget for overarbejde, uden hensyntagen til længden af den normale arbejdstid, der er individuelt aftalt i den ansættelseskontrakt, som er indgået med denne person, der arbejder som plejer på deltid, således at vedkommende ikke, eller kun med en meget lavere grad af sandsynlighed end en person, der arbejder som plejer på fuldtid, kan nå op på det antal arbejdstimer, der kræves for at opnå det nævnte overtidstillæg.

41 Selv om overarbejdsbetalingen som anført af den forelæggende ret synes ens for personer, der arbejder som plejere på deltid, og for personer, der arbejder som plejere på fuldtid, for så vidt som retten til et sådant tillæg for samtlige disse personer først opstår ved arbejde ud over tærsklen på 38,5 timer om ugen, skal det dog bemærkes, at fastsættelsen af ... denne ens tærskel for både personer, der arbejder som plejere på fuldtid, og personer, der arbejder som plejere på deltid, for sidstnævnte personer, henset til den normale arbejdstid, der er fastsat i deres kontrakter, indebærer en større byrde, for så vidt som i hvert fald en del af de arbejdstimer, som de erlægger ud over denne normale arbejdstid, godt nok udløser løn, men ikke ret til et tillæg. Personer, der arbejder som plejere på fuldtid, modtager nemlig et overtidstillæg fra og med allerførste arbejdstime, der præsteres ud over deres normale arbejdstid, nemlig 38,5 timer om ugen, hvorimod personer, der arbejder som plejere på deltid, ikke får tillæg for arbejdstimer, som går ud over den normale arbejdstid, der er aftalt i deres ansættelseskontrakter, men som ligger inden for den normale arbejdstid, der er fastsat for personer, der arbejder som plejere på fuldtid.

42 Personer, der arbejder, som plejere på deltid, og som erlægger arbejdstimer, der går ud over den normale arbejdstid, der er aftalt i deres ansættelseskontrakter, uden at have ret til et overtidstillæg, forskelsbehandles derfor i forhold til personer, der arbejder som plejere på fuld tid, og som modtager tillæg for de arbejdstimer, der erlægges ud over 38,5 timer om ugen (jf. i denne retning dom af 27.5.2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, ... præmis 17).”

10.2.3. Forholdet til tidligere domme

EU-Domstolen har behandlet spørgsmålet om forskelsbehandling af deltidsansatte i tre domme forud for Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen. Det skete i forbindelse med vurderingen af spørgsmålet om forskelsbehandling af deltidsansatte med hensyn til

ligeløn mellem mænd og kvinder, idet sagerne angik forhold, der fandt sted forud for fristen for deltidsdirektivets implementering i de enkelte medlemsstater.

Den første dom af 15. december 1994 i sagerne C-399/92, C-425/92, C-50/93 og C-78/93 (Helmig-dommen) vedrørte deltidsansatte, som krævede udbetaling af et overarbejdstillæg, hvis de arbejdede ud over deres individuelle arbejdstid, selv om et sådant tillæg kun blev udbetalt, når de ansattes overarbejde overskred arbejdstiden for fuldtidsansatte. Domstolen fastslog, at der ikke forelå forskelsbehandling, fordi forskelsbehandling forudsatte, at der for det samme antal timer, der blev præsteret i et ansættelsesforhold, samlet blev udbetalt en højere løn til fuldtidsansatte end til deltidsansatte, og fordi de deltidsansatte i det foreliggende tilfælde i forhold til den effektive arbejdstid modtog den samme samlede løn som de fuldtidsansatte, jf. dommens præmis 26 og 27.

Den anden dom af 27. maj 2004 i sag C-285/04 (Elsner-Lakeberg-dommen) vedrørte en kvindelig deltidsansat lærer. I denne sag blev der ikke betalt løn for de tre første overarbejdstimer – hverken for deltidsansatte eller fuldtidsansatte. Elsner-Lakeberg, som var deltidsansat med 15 undervisningstimer om ugen, havde overarbejde på 2,5 timer. Fuldtidsansattes arbejdstid var på 24,5 undervisningstimer om ugen. På grund af anvendelsen af den ovennævnte regel modtog hun ikke nogen løn for de 2,5 overarbejdstimer. Domstolen fastslog, at denne situation udgjorde forskelsbehandling.

Domstolen kunne være nået frem til sin konklusion ved at anvende det kriterium, der blev fastlagt i Helmig-dommen, jf. forslag til afgørelse af 16. oktober 2003 fra generaladvokat F.G. Jacobs, præmis 20, og forslag til afgørelse af 1. december 2002 fra generaladvokat N. Emiliou i Lufthansa-sagen, præmis 41. Som det fremgår her, kunne Helmig-kriteriet have været anvendt, fordi Elsner-Lakeberg for de samme arbejdstimer modtog mindre i løn end en fuldtidsansat, der også modtog løn for de 2,5 arbejdstimer i henhold til fuldtidsordningen. Den fuldtidsansatte modtog løn for 24,5 arbejdstimer svarende til fuldtidsnormen, og først herefter var der for en fuldtidsansat tale om overarbejde, hvor de tre første arbejdstimer var uden løn.

Domstolen anvendte imidlertid en anden indfaldsvinkel. Domstolen fastslog i præmis 15, at en virkelig gennemskuelighed, der gjorde det muligt at udøve en effektiv kontrol, kun

var garanteret, hvis ligelønsprincippet gjaldt for hver enkelt del af den løn, mænd og kvinder modtog. Det var udelukket at foretage en samlet vurdering af de ydelser, de berørte arbejdstagere modtog. Lønnen for den almindelige arbejdstid og lønnen for overarbejde skulle således vurderes hver for sig. Herefter anførte Domstolen i præmis 16-17:

”16 I tvisten i hovedsagen udgør overarbejdsbetalingen en lønfordel, som delstaten Nordrhein-Westfalen udbetaler til de omhandlede lærere på grund af deres ansættelsesforhold.

17 Uanset denne godtgørelsesordning for så vidt forekommer at være i overensstemmelse med ligebehandlingsprincippet, som såvel fuldtidsansatte som deltidsansatte først har ret til overarbejdsbetaling efter 3 overarbejdstimer, skal det påpeges, at 3 overarbejdstimer udgør en større belastning for en deltidsansat end for en fuldtidsansat. Hvis en fuldtidsansat skal arbejde 3 timer mere end sine månedlige 98 timer, er det nemlig en stigning på ca. 3 % for at modtage overarbejdsbetaling, hvorimod det for en deltidsansat, der skal arbejde 3 timer mere end sine månedlige 60 timer, er en stigning på ca. 5 %. Eftersom det antal overarbejdstimer, som giver ret til overarbejdsbetaling, ikke reduceres proportionelt i forhold til de deltidsansatte læreres arbejdstid, er der tale om forskelsbehandling af disse lærere i forhold til fuldtidsansatte lærere hvad angår overarbejdsbetaling.”

Den tredje dom af 6. december 2007 i sag C-300/06 (Voss-dommen) vedrørte en deltidsansat lærer, som arbejdede adskillige timer ud over sin deltidskontrakt. Disse yderligere timer blev aflønnet med en lavere timesats end den sats, der gjaldt for almindelige arbejdstimer. Den lavere sats fandt ligeledes anvendelse på fuldtidsansattes overarbejdstid, når de arbejdede ud over deres timetal for fuldtidsansatte. Domstolen fastslog med henvisning til Helmig-dommen, at der var tale om forskelsbehandling, idet den løn, som en deltidsansat lærer modtog i forhold til den effektive arbejdstid, var lavere end den løn, en fuldtidsansat lærer modtog, for så vidt angik de undervisningstimer, der blev ydet ud over den individuelle arbejdstid for deltidsansatte op til den normale arbejdstid for fuldtidsarbejde, jf. præmis 34-37.

EU-Domstolen har i Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen med henvisning til Elsner-Lakeberg-dommen anvendt den indfaldsvinkel på spørgsmålet om forskelsbehandling af deltidsansatte, at lønnen for den almindelige arbejdstid og lønnen for overarbejde skal vurderes hver for sig. Efter dommene er det ikke – som i Helmig-dommen og Voss-dommen – afgørende for spørgsmålet om forskelsbehandling, om den deltidsansatte modtager

den samme samlede løn som de fuldtidsansatte for det samme antal arbejdstimer. Dialyse-dommen angår da også i realiteten samme situation som Helmig-dommen, men fik et andet udfald. I Lufthansa-sagen pegede den forelæggende ret som begrundelse for præjudiciel forelæggelse på, at der i Domstolens praksis kunne sondres mellem to forskellige tilgange med hensyn til bedømmelsen af, om der forelå forskelsbehandling, og henviste i den forbindelse til på den ene side Helmig-dommen og på en anden side Elsner-Lakeberg-dommen, jf. Lufthansa-dommens præmis 23-28. I Lufthansa-sagen foreslog generaladvokaten, at sagen skulle afgøres efter kriteriet i Helmig-dommen, jf. præmis 87 i forslag til afgørelse af 1. december 2022, men dette forslag blev ikke fulgt af Domstolen

10.2.4. Opgørelsesperioden for overarbejde

De indklagede er af den opfattelse, at Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen ikke uden videre kan overføres til de overenskomster, der er omfattet af de foreliggende sager, bl.a. fordi visse af overenskomsterne opgør overarbejde ved overskridelse af en daglig eller ugentlig fuldtidsnorm, mens EU-dommene opgjorde overarbejdet på månedsbasis. Det kan således være nemmere for en deltidsansat at opnå ret til overtidstillæg efter nogle af de omhandlede overenskomster end efter de ordninger, som Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen angik.

I Lufthansa-dommen skulle piloterne for at få overtidstillæg nå tærsklerne, som ved kortidsflyvninger var 106, 121 og 136 timers flyvetjeneste om måneden, og som ved langtidsflyvninger var 93, 106 og 120 timers flyvetjeneste om måneden. I dommens præmis 49 er det som begrundelse for, at der var tale om forskelsbehandling, anført, at deltidsansatte meget sjældnere opfyldte betingelserne for retten til tillægsløn. Dette forhold er dog ikke gentaget i konklusionen, jf. præmis 50, og det kan efter vores opfattelse også udledes af dommens præmis 64, at sandsynligheden for at opfylde betingelserne for retten til tillægsløn ikke er afgørende for, at der foreligger forskelsbehandling.

Her udtalte Domstolen, at det i øvrigt ikke kunne udelukkes, at en ordning med genindvinding af arbejdstimer, hviledage eller endog fastsættelse af tærskler for flyvetjenestetimer pr. uge snarere end pr. måned kunne udgøre en mere hensigtsmæssig og sammenhængende foranstaltning med henblik på at nå målet om at beskytte piloternes sundhed

mod en uforholdsmæssig stor arbejdsbyrde. Præmissen forudsætter analytisk set, at der i den nævnte situation også er tale om forskelsbehandling, idet det ellers ikke giver mening at nævne spørgsmålet om mulig retfærdiggørelse af en forskelsbehandling ved lavere tærskler for at opnå tillægsløn.

I Dialyse-dommen blev overtidstillægget udløst, når medarbejderen – hvad enten det var en deltidsansat eller en fuldtidsansat – havde arbejdet over en fuldtidsansats arbejdstid i en kalendermåned. Det er anført i præmis 40, at en deltidsansat kun med en meget lavere grad af sandsynlighed end en person, der arbejdede på fuld tid, kunne nå op på det antal arbejdstimer, der krævedes for at opnå overtidstillæg. I præmis 41 er det anført, at tærsklen for overtidstillæg i form af arbejde over fuldtidsnormen opgjort pr. måned indebar en større byrde for de deltidsansatte end for de fuldtidsansatte. Men dette skyldtes, at en del af de arbejdstimer, som de deltidsansatte erlagde ud over den normale arbejdstid, godt nok udløste løn, men ikke ret til overtidstillæg. I konklusionen (præmis 44) er det ikke som begrundelse for forskelsbehandlingen anført, at deltidsansatte sjældnere opfyldte betingelserne for overtidstillæg med henvisning til, at opgørelsen over overarbejde skete pr. måned.

Vi finder – i lyset af den indfaldsvinkel for bedømmelse af forskelsbehandling, der ligger bag Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen sammenholdt med Elsner-Lakeberg-dommen og i lyset af præmisserne i Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen – at det ikke har afgørende retlig betydning for, om der foreligger forskelsbehandling af deltidsansatte, om overarbejde opgøres pr. dag, pr. uge, pr. måned eller pr. år. Det afgørende er ud fra en retlig synsvinkel, om den deltidsansatte ved arbejde i spændet mellem den individuelle arbejdstid (deltidsnormen) og fuldtidsnormen ikke opnår overtidsbetaling, mens den fuldtidsansatte opnår overtidsbetaling, når den pågældende udfører arbejde ud over fuldtidsnormen.

Opgørelsesmetoden for overarbejde har alene den faktiske virkning, at forskelsbehandlingen mellem den deltidsansatte og den fuldtidsansatte kan blive mindre omfattende, hvis opgørelsen f.eks. sker pr. dag eller pr. uge i stedet for pr. måned eller pr. år. Men det udelukker retligt set ikke forskelsbehandling, at forskellen i økonomisk henseende kun er af mindre omfang som følge af opgørelsesmetoden for overarbejde.

10.2.5. Sammenlignelig situation

Som nævnt følger det af rammeaftalens § 4, stk. 1, at deltidsansatte, hvad angår ansættelsesvilkår, ikke må behandles på en mindre gunstig måde end ”sammenlignelige fuldtidsansatte”, udelukkende fordi de arbejder på deltid.

I rammeaftalens § 3, nr. 2, er det defineret, at en sammenlignelig fuldtidsansat er en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet og kvalifikationer/færdigheder. Hvis der ikke er nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller – hvis en sådan ikke foreligger – i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

Det fremgår af præmis 44 i Lufthansa-dommen, at det med hensyn til sammenligneligheden mellem fuldtidsansatte og deltidsansatte piloter skulle undersøges, om disse personer, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold, kunne anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation. Af dommens præmis 45 fremgår, at deltidsansatte og fuldtidsansatte arbejdstagere principielt må anses for sammenlignelige, hvis deltidsansatte arbejdstagere udfører de samme opgaver for den samme arbejdsgiver som fuldtidsansatte arbejdstagere under deres ansættelse eller bestrider den samme stilling som disse. I dommens præmis 46 er det anført, at fuldtids- og deltidspiloter ifølge anmodningen om præjudiciel forelæggelse udførte det samme arbejde og navnlig den samme flyvetjeneste, således at situationen som deltidsansat pilot var sammenlignelig med situationen for fuldtidsansatte piloter.

I Dialyse-dommens præmis 35-36 har EU-Domstolen givet udtryk for tilsvarende synspunkter.

Det anførte indebærer sammenfattende, at deltidsansatte, som – i spændet mellem deltidsnormen og fuldtidsnormen – udfører de samme arbejdsopgaver for den samme arbejdsgiver som fuldtidsansatte, principielt befinder sig i en sammenlignelig situation.

De indklagede er ikke fremkommet med noget, som kan føre til et andet resultat. Det bemærkes særligt, at muligheden for (eller pligten til) at afspadsere arbejde i spændet mellem deltidsnormen og fuldtidsnormen og muligheden for (eller pligten til) at afspadsere overarbejde, dvs. arbejde ud over fuldtidsnormen, ikke ændrer ved, at der er tale om en sammenlignelig situation. Om afspadsering henvises i øvrigt til afsnit 10.3.2 nedenfor.

10.2.6. Delkonklusion

Efter det, som er anført i afsnit 10.2.2-10.2.5 ovenfor, er det vores opfattelse, at deltidsansatte behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, når de deltidsansatte udfører arbejde i spændet mellem deltidsnormen og fuldtidsnormen uden at modtage overtidstillæg.

Vi bemærker over for det, som Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har anført, at vi ikke har grundlag for at fastslå, at den bedømmelse af spørgsmålet om forskelsbehandling af deltidsansatte, som fremgår af Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen, er uden betydning, hvis fuldtidsansatte, der udfører overarbejde, måtte modtage overtidsbetaling uden pension eller ferietillæg, mens deltidsansatte måtte modtage både pension og ferietillæg, når de udfører arbejde i spændet mellem deltidsnormen og fuldtidsnormen.

10.2.7. Objektive forhold

10.2.7.1. Rammeaftalen sammenholdt med Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen

Efter rammeaftalens § 4, stk. 1, må deltidsansatte ikke behandles på mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Som anført i Lufthansa-dommens præmis 57 følger det af Domstolens praksis, at begrebet ”objektive forhold” i den forstand, hvori det anvendes i rammeaftalens § 4, stk. 1, skal forstås således, at en forskelsbehandling ikke kan begrundes med, at forskellen er fastsat ved en generel og abstrakt national retsforskrift, så som en lov eller en kollektiv overenskomst.

Det følger af Lufthansa-dommens præmis 58 og Dialyse-dommens præmis 47, at en forskelsbehandling kan retfærdiggøres af objektive forhold, hvis forskelsbehandlingen er begrundet i, at der foreligger præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner det ansættelsesvilkår, der er tale om. Bedømmelsen skal foretages i den særlige sammenhæng, hvori de nævnte omstændigheder indgår, på grundlag af objektive og gennemsigtige kriterier for at sikre, at den ulige behandling rent faktisk opfylder et reelt behov, er egnet til at nå det forfulgte formål og er nødvendig herfor. Disse omstændigheder kan bl.a. foreligge på grund af medlemsstaternes forfølgelse af et lovligt socialpolitisk formål.

Af Lufthansa-dommen fremgår, at Lufthansa og den tyske regering med henblik på at begrunde forskelsbehandlingen havde påberåbt sig formålet om at kompensere for en særlig arbejdsbyrde for flyvetjenesten, der belastede piloternes helbred, og i tæt forbindelse med dette formål at afskrække luftfartsselskaberne fra at anvende piloter i urimeligt omfang, jf. dommens præmis 59. EU-Domstolen afviste, at disse formål kunne retfærdiggøre forskelsbehandlingen, jf. præmis 61-66.

Domstolen udtalte, at der ikke syntes at foreligge objektive og gennemsigtige kriterier, der gjorde det muligt at sikre, at forskelsbehandlingen og anvendelse af ensartede tærskler for deltidsansatte piloter og for sammenlignelige fuldtidsansatte piloter opfyldte et reelt behov. Domstolen pegede i den forbindelse på, at de tærskler for udløsning af flyvetjenestetimer, der var fastsat i de kollektive overenskomster, ikke var baseret på objektivt fastsatte værdier, videnskabelig viden eller generelle forsøgsdata, f.eks. vedrørende virkningerne af akkumuleringen af det månedlige antal flyvetjenestetimer, jf. præmis 61.

Med hensyn til spørgsmålet, om forskelsbehandlingen var egnet til at nå målet og nødvendig herfor, og om formålet kunne opnås på en sammenhængende og systematisk måde, udtalte Domstolen, at den forelæggende ret havde anført, at der var tvivl om, hvorvidt fastsættelsen af ensartede udløsningstærskler for piloter – henset til formålet om beskyttelse af piloternes sundhed mod en uforholdsmæssig stor arbejdsbyrde – var hensigtsmæssige og sammenhængende med henblik på at modtage tillægslønnen. Fastsættelsen af ensartede tærskler indebar nemlig principielt en tilsidesættelse af de individuelle virkninger, der kunne følge af bl.a. arbejdsbyrden. Der blev endvidere ikke taget hensyn til de grunde, som lå til grund for indførelsen af deltidsarbejde, jf. præmis 63.

I sammenhæng med dette udtalte Domstolen som tidligere nævnt, at det i øvrigt ikke kunne udelukkes, at en ordning med genindvinding af arbejdstimer, hviledage eller endog fastsættelse af tærskler for flyvetjenestetimer pr. uge snarere end pr. måned kunne udgøre en mere hensigtsmæssig og sammenhængende foranstaltning med henblik på at nå målet, jf. præmis 64.

Fastsættelse af ensartede udløsningstærskler for at opnå tillægsløn i stedet for tærskler, der var individualiseret på grundlag af ansættelseskontrakten, rejste ifølge Domstolen desuden et problem for deltidsansatte piloter i forhold til målet om at afskrække luftfartsselskaberne fra at lade piloter arbejde uforholdsmæssigt meget. Det skyldtes, at tillægslønnen kun blev afholdt ”ud over udløsningstærsklen, der svarede til fuldtidspiloternes arbejdstid”, jf. præmis 65.

Endelig udtalte Domstolen med hensyn til de eventuelle økonomiske overvejelser, der måtte ligge bag forskelsbehandlingen, at en streng personaleadministration faldt under budgetmæssige hensyn, som ikke kunne begrunde forskelsbehandling, jf. præmis 66.

I Dialyse-dommen blev det også afvist, at forskelsbehandlingen kunne begrundes i objektive forhold. Der var påberåbt to formål: Dels formålet om at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge arbejdstagerne at arbejde flere timer end den arbejdstid, der var individuelt aftalt for disse arbejdstagere, dels formålet om at undgå, at fuldtidsansatte behandles mindre gunstigt end deltidsansatte, jf. dommens præmis 48. EU-Domstolen anførte i præmis 49-51:

”49 Hvad angår det første af disse formål bemærkes, at anvendelsen af de nationale bestemmelser, der er omhandlet i hovedsagerne, betyder, at de timer, som deltidsansatte arbejder ud over den normale arbejdstid, der er aftalt i deres ansættelseskontrakter, uden at overskride den normale arbejdstid, som er fastsat for en fuldtidsansat, nemlig 38,5 timer om ugen, eftersom der ikke betales tillæg for disse timer, udgør en mindre tung økonomisk byrde for arbejdsgiveren end det samme antal overarbejdstimer erlagt af en fuldtidsansat. For deltidsansatte har disse bestemmelser således den modsatte virkning af den tilsigtede, da de, således som den forelæggende ret har anført, i realiteten tilskynder arbejdsgiveren til at pålægge de deltidsansatte snarere end de fuldtidsansatte overarbejdstimer.

50 Det følger heraf, at fastsættelsen af en ens tærskel for deltidsansatte og fuldtidsansatte med hensyn til, hvornår der tildeles overtidstillæg for overarbejde, ikke hvad angår deltidsansatte kan opfylde formålet om at afholde arbejdsgiverne fra at pålægge arbejdstagerne overarbejde.

51 Hvad angår det andet af de formål, der er nævnt i denne doms præmis 48, bemærkes, at dette tager sigte på at undgå en angiveligt ufordelagtig behandling af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte. Ræsonnementet bag dette formål er baseret på den betragtning, at såfremt en arbejdsgiver, der pålægger en deltidsansat overarbejde, skal betale et overtidstillæg for overarbejde til denne arbejdstager fra og med den første arbejdstime, som denne præsterer ud over den arbejdstid, der er individuelt aftalt i den pågældendes ansættelseskontrakt, på samme måde, som arbejdsgiveren gør det for fuldtidsansatte, vil de fuldtidsansatte blive behandlet mindre gunstigt. Denne betragtning er imidlertid fejlagtig, eftersom de fuldtidsansatte i en sådan situation for så vidt angår overarbejdstimer behandles på samme måde som deltidsansatte, med forbehold af anvendelsen af princippet om pro rata temporis.”

10.2.7.2. Vurdering

Det er de indklagede, som skal bevise, at forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold og dermed ikke er i strid med deltidsdirektivet. Vi har ikke grundlag for at vende bevisbyrden om, hvilket efter vores opfattelse i givet fald vil være i strid med deltidsdirektivet.

10.2.7.2.1. At fremme fuldtidsbeskæftigelse

Det fremgår efter det oplyste ikke udtrykkeligt af de omhandlede overenskomster, hvorefter deltidsansatte først har ret til overtidsbetaling, når de har nået fuldtidsnormen, hvad formålet med reglerne er.

Efter de foreliggende oplysninger lægger vi imidlertid til grund, at formålet navnlig er at fremme fuldtidsbeskæftigelse, hvilket efter vores opfattelse må anses for et legitimt og sagligt formål inden for rammerne af deltidsdirektivet.

Dette hænger sammen med to overordnede forhold, der er indbyrdes forbundne. For det første er der mangel på arbejdskraft og betydelige rekrutteringsmæssige udfordringer i store dele af den offentlige sektor. For det andet har det danske samfund gennem mange årtier været indrettet på den måde, at alle borgere i den arbejdsdygtige alder så vidt muligt

skal arbejde på fuld tid (37 timer om ugen) for i videst mulige omfang at bidrage til opretholdelse af velfærdssamfundet, herunder ved betaling af skat. Dette gælder også forældre i børnefamilier, idet samfundet har stillet institutioner til rådighed, hvor børnene kan blive passet, mens forældrene er på arbejde.

Vi mener, at det ikke ændrer ved, at der er tale om et legitimt og sagligt formål, at parterne bag rammeaftalen ”lægger vægt på foranstaltninger, der letter adgangen til deltidsarbejde for mænd og kvinder med henblik på forberedelse til pensionering, forening af arbejds- og familieliv samt udnyttelse af uddannelsesmuligheder med henblik på forbedring af deres kvalifikationer og karrieremuligheder til gensidig fordel for arbejdsgivere og arbejdstagere og på en måde, som understøtter virksomhedernes udvikling” (præamblen, punkt 5). Vi finder dog, at dette udsagn må indgå i proportionalitetsvurderingen.

EU-Domstolen har givet udtryk for, at medlemsstaterne og i givet fald arbejdsmarkedets parter har et vidt skøn ved valget af de foranstaltninger, hvormed målene for deres social- og beskæftigelsespolitik kan realiseres, jf. (i relation til ligebehandling af mænd og kvinder) bl.a. dom af 19. december 2024 i sag C-531/23 (Loredas-dommen), præmis 59, og (i relation til forskelsbehandling på grund af alder) dom af 12. oktober 2010 i sag C-45/09 (Rosenbladt-dommen), præmis 41.

EU-Domstolen har dog anført, at det skøn, som medlemsstaterne råder over på det socialpolitiske område, ikke kan have den virkning, at gennemførelsen af et så grundlæggende princip i fællesskabsretten som princippet om ligebehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere gøres illusorisk, jf. f.eks. dom af 11. september 2003 i sag C-77/02 (Steinicke-dommen), præmis 63. Generelle udsagn om, at den pågældende ordning var egnet til at fremme ansættelse, var hverken tilstrækkelig til at godtgøre, at formålet med den anfægtede bestemmelse intet havde at gøre med køn, eller egnet til at støtte den konklusion, at der var rimelig grund til at antage, at de valgte midler var eller kunne være egnet til at opfylde dette formål, jf. præmis 64. Se i samme retning (for så vidt angår arbejdskraftens frie bevægelighed) dom af 11. januar 2007 i sag C-208/05 (ITC-dommen), præmis 40-41.

Med hensyn til spørgsmålet om at retfærdiggøre forskelsbehandlingen af deltidsansatte i de foreliggende sager bemærker vi herefter følgende:

Hvis formålet om at fremme fuldtidsbeskæftigelse bruges til at retfærdiggøre forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til sammenlignelige fuldtidsansatte vedrørende løn for arbejde i spændet mellem deltidsnormen og fuldtidsnormen, vil det betyde, at den beskyttelse mod forskelsbehandling af deltidsansatte, som er fastslået i Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen, reelt sættes ud af kraft.

Forskelsbehandlingen giver endvidere arbejdsgiverne et økonomisk incitament til at pålægge deltidsansatte at arbejde ud over deres individuelle deltidsnorm og op til fuldtidsnormen, da det er billigere end at lade fuldtidsansatte udføre overarbejde. Dette er direkte i modstrid med målsætningen om at fremme fuldtidsbeskæftigelse.

Der kan være forskellige årsager til, at medarbejdere ønsker at være på deltid, således som det også er anført i præamblen til rammeaftalen (punkt 5). F.eks. er nogle medarbejdere på deltid, fordi de er under uddannelse, mens andre medarbejdere er på deltid af helbredsmæssige grunde, eller fordi de føler sig udslidt. Yngre medarbejdere, der er blevet forældre, vil gerne have mere tid sammen med børnene, mens de er små, mens ældre medarbejdere, der har været på arbejdsmarkedet i mange år, gerne vil trappe gradvis ned, inden de går på pension. Det kan derfor ikke lægges til grund, at medarbejdere generelt vil foretrække at arbejde på deltid for derved at kunne opnå overtidsbetaling, når de arbejder i spændet mellem deres deltidsnorm og fuldtidsnormen.

Hertil kommer, at det er arbejdsgiveren, der som led i ledelsesretten bestemmer, hvem af medarbejderne der skal udføre overarbejde. De deltidsansatte vil således ikke selv kunne planlægge at udføre overarbejde med den virkning, at de opnår overtidsbetaling for arbejde i spændet mellem deres individuelle arbejdstid og fuldtidsnormen.

Der er endelig andre måder end den nævnte forskelsbehandling, hvorved arbejdsgiverne kan fremme fuldtidsbeskæftigelse. Det kan f.eks. ske ved hjælp af et godt arbejdsmiljø, ved at fremme en fuldtidskultur hos medarbejderne og arbejdsgiverne og ved at slå ledige stillinger op på fuld tid, når der er grundlag for det. Mangel på arbejdskraft kan desuden

i visse tilfælde søges afhjulpet ved, at stillingerne eventuelt på fuld tid besættes med medarbejdere fra andre lande, f.eks. inden for EU.

Sammenfattende finder vi, at de indklagede ikke har godtgjort, at den nævnte forskelsbehandling må anses for egnet til og nødvendig for at realisere målsætningen om at fremme fuldtidsbeskæftigelse.

10.2.7.2.2. Andre faktorer

Vi finder det ikke godtgjort, at der er andre objektive faktorer, der indebærer, at forskelsbehandlingen må anses for retfærdiggjort. Vi bemærker herom følgende:

Forskelsbehandlingen kan ikke begrundes i et ønske om, at fuldtidsansatte ikke behandles ufordelagtigt, jf. Dialyse-dommens præmis 51. Budgetmæssige hensyn, herunder ønsket om at spare lønomkostninger, kan heller ikke begrunde forskelsbehandlingen, jf. Luft-hansa-dommen, præmis 66.

Vi finder ikke grundlag for at fastslå, at forskelsbehandlingen er retfærdiggjort, fordi den skal sikre kompensation for overskridelse af den overenskomstmæssigt fastsatte fuldtidsnorm og derved varetage arbejdsmiljømæssige hensyn, jf. artikel 6 i arbejdstidsdirektivet (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden). Medlemsstaterne skal efter denne bestemmelse sikre, at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode ikke må overstige 48 timer, inkl. overarbejde. Direktivet har således ikke en maksimal ugentlig arbejdstid på 37 timer. Hvad væsentligere er, foreligger der ikke objektive og gennemsigtige kriterier, der gør det muligt at sikre, at forskelsbehandlingen opfylder et reelt behov for at beskytte medarbejdernes helbred, jf. herved også Lufthansa-dommens præmis 61. Det findes endvidere ikke godtgjort, at forskelsbehandlingen af de deltidsansatte med hensyn til overtidsbetaling er egnet til og nødvendig for at sikre kompensation for overskridelse af den overenskomstmæssigt fastsatte fuldtidsnorm og varetagelse af arbejdsmiljømæssige hensyn. Dette kan også sikres, hvis de deltidsansatte kompenseres for arbejde i spændet mellem deres deltidsnorm og fuldtidsnormen.

10.2.8. Samlet delkonklusion

Efter det, som er anført i afsnit 10.2.2-10.2.7, er det vores samlede vurdering, at klagerne som udgangspunkt skal have medhold i deres påstande om, at de omhandlede bestemmelser er i strid med deltidsdirektivet, når de fører til, at deltidsansatte, for hvem der findes sammenlignelige fuldtidsansatte, kun skal have overtidshonorering for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte.

Spørgsmålet er herefter, om der er grundlag for – helt eller delvist – at modificere dette udgangspunkt under hensyn til de yderligere spørgsmål, som de indklagede har rejst. Dette tema behandler vi i det følgende afsnit 10.3.

10.3. Andre spørgsmål

10.3.1. Frivilligt arbejde op til fuldtidsnormen

KL har anført, at det ikke er i strid med deltidsdirektivet, at deltidsansatte efter de omhandlede overenskomster ikke modtager overtidshonorering i spændet mellem deltidsnormen og fuldtidsnormen, når der er tale om frivilligt arbejde, dvs. arbejde, som ikke er pålagt.

Spørgsmålet har efter vores opfattelse en sådan sammenhæng med klagerne påstande, at der ikke er grundlag for at afvise at tage stilling til spørgsmålet.

Vi har under behandlingen af disse sager ikke til opgave at fortolke de omhandlede overenskomster med hensyn til spørgsmålet om honorering af frivilligt arbejde i spændet mellem deltidsnormen og fuldtidsnormen og af frivilligt arbejde ud over fuldtidsnormen. Som sagerne er forelagt og procederet, har vi heller ikke et fyldestgørende grundlag herfor. Under hovedforhandlingen fik vi imidlertid på direkte forespørgsel oplyst af advokaten for KL, at fuldtidsansatte, som frivilligt udfører arbejde ud over fuldtidsnormen, efter overenskomsterne honoreres herfor med overtidsbetaling. Denne oplysning lægger vi uprøvet til grund.

Vi finder i lyset af Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen, at deltidsansatte, der frivilligt udfører arbejde i spændet mellem deltidsnormen og fuldtidsnormen, må anses for at være i en sammenlignelig situation med fuldtidsansatte, der frivilligt udfører arbejde ud over fuldtidsnormen. EU-Domstolens dom af 12. oktober 2004 i sag C-313/02 (Wippel-dommen) kan ikke føre til en anden vurdering, idet den situation, der blev sammenlignet med, var en anden, jf. dommens præmis 59-61. Da deltidsansatte i den foreliggende situation ikke modtager overtidshonorering, er der tale om en mindre gunstig behandling af de deltidsansatte i forhold til sammenlignelige fuldtidsansatte. KL har efter vores opfattelse ikke godtgjort, at objektive faktorer retfærdiggør denne forskelsbehandling, som således må anses for at være i strid med deltidsdirektivet. Vi henviser til afsnit 10.2.7 ovenfor vedrørende objektive faktorer.

Det tilføjes for en god ordens skyld, at deltidsansatte, der udfører frivilligt arbejde ud over fuldtidsnormen, efter det anførte også (så meget desto mere kan man sige) er i en sammenlignelig situation med fuldtidsansatte, der udfører overarbejde.

Vi har herefter ikke grundlag for at modificere det udgangspunkt, der er nævnt i afsnit 10.2.8 ovenfor.

10.3.2. Afspadsering

KL har anført, at deltidsdirektivet ikke er til hinder for, at deltidsansatte afspadserer arbejde i spændet mellem deltidsnormen og fuldtidsnormen i forholdet 1:1.

I lighed med det, som vi anførte i afsnit 10.3.1, finder vi, at dette spørgsmål har en sådan sammenhæng med klagernes påstande, at der ikke er grundlag for at afvise at tage stilling til spørgsmålet.

Som vi har forstået det, afspadserer fuldtidsansatte overarbejde, dvs. arbejde ud over fuldtidsnormen, normalt i forholdet 1:1,5 (eller eventuelt i forholdet 1:2 afhængig af det overtidstillæg, der er hjemlet i den pågældende overenskomst).

Da de deltidsansatte som nævnt afspadserer arbejde i spændet mellem deltidsnormen og fuldtidsnormen i forholdet 1:1, finder vi i lyset af Lufthansa-dommen og Dialyse-

dommen, at de deltidsansatte bliver behandlet på en mindre gunstig måde end fuldtidsansatte med hensyn til afspadsering, som må anses for et ansættelsesvilkår i rammeaftalens forstand. De indklagede har ikke peget på objektive faktorer, som retfærdiggør denne forskelsbehandling, som således må anses for at være i strid med deltidsdirektivet. Vi henviser til afsnit 10.2.7 foran vedrørende objektive faktorer.

Vi har herefter ikke grundlag for at modificere det udgangspunkt, der er nævnt i afsnit 10.2.8 ovenfor.

10.3.3. Pro rata temporis

KL har anført, at overtidsbetaling til deltidsansatte skal nedsættes i henhold til princippet om pro rata temporis.

Det fremgår af rammeaftalens § 4, stk. 2, at princippet om pro rata temporis gælder, hvor det er hensigtsmæssigt. I overensstemmelse hermed gav Domstolen i Dialyse-dommens præmis 44 udtryk for, at princippet om pro rata temporis kunne anvendes i den situation, som sagen omhandlede.

Princippet om pro rata temporis hænger nøje sammen med den konkrete honorering af arbejde i spændet mellem deltidsnormen og fuldtidsnormen i henhold til de forskellige overenskomster. Klagerne har imidlertid ikke under disse sager nedlagt betalingspåstande vedrørende arbejde udført i spændet mellem deltidsnormen og fuldtidsnormen, og det fremgår ikke af KL's påstand, hvordan princippet om pro rata temporis konkret skal anvendes i de enkelte tilfælde. Påstanden er generelt formuleret, og det ses ikke, hvilken uenighed mellem parterne der reelt vil blive afklaret ved at give KL medhold i påstanden.

Vi finder herefter, at den nærmere udmøntning af princippet om pro rata temporis må ske i forbindelse med konkrete sager om betaling (eller afspadsering) for arbejde i dette spænd i henhold til de forskellige overenskomster.

Vi tager herefter ikke påstanden vedrørende pro rata temporis under påkendelse, men tager klagernes påstand om afvisning til følge.

10.3.4. Bristede forudsætninger

De indklagede har anført, at de omhandlede overenskomstbestemmelser om overtidshonorering for arbejde ud over fuldtidsnormen må anses for bortfaldet som følge af bristede forudsætninger med virkning *ex tunc*, dvs. fra parternes implementering af deltidsdirektivet. Herved vil den ønskede ligestilling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte i relation til overtidshonorering opnås.

Spørgsmålet om bristede forudsætninger har sammenhæng med klagernes påstande om, at de omhandlede overenskomstbestemmelser, hvorefter de deltidsansatte medarbejdere, for hvem der findes sammenlignelige fuldtidsansatte, kun skal have overtidshonorering, når der præsteres arbejdstimer ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte, er i strid med deltidsdirektivet. Spørgsmålet om bristede forudsætninger har også sammenhæng med spørgsmålet om den tidsmæssige virkning af Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen, som vi behandler i afsnit 10.4. Spørgsmålet om den tidsmæssige virkning er ifølge procesaftalerne et spørgsmål, som skal behandles af voldgiftsretten. Vi finder herefter ikke grundlag for at afvise behandlingen af spørgsmålet om bristede forudsætninger. Vi har dog fundet det hensigtsmæssigt at foretage behandlingen i dette afsnit – og ikke i afsnit 10.4.

På det statslige område blev deltidsdirektivet implementeret ved aftale af 2. september 1999. I et protokollat til aftalen er det anført, at parterne lægger til grund, at de pr. 1. april 1999 gældende aftaler og overenskomster er i overensstemmelse med deltidsdirektivet.

På det kommunale og amtskommunale (nu regionale) område blev deltidsdirektivet implementeret ved rammeaftaler fra 1999 og senere. Det fremgår af rammeaftalerne, at parterne i forbindelse med indgåelsen skulle sikre, at implementeringen var i overensstemmelse med gældende EU-ret. Det fremgår endvidere, at parterne forudsatte, at der i de enkelte overenskomster skete en henvisning til aftalerne, og at der i den forbindelse også skete en tilretning i fornødent omfang, så overenskomsterne ikke var i strid med rammeaftalerne.

Som det fremgår, har formålet med parternes aftaler været at sikre en korrekt implementering af deltidsdirektivet, herunder rammeaftalens § 4, stk. 1 og 2, vedrørende princippet om ikke-forskelsbehandling. Parterne gik i den forbindelse (og i forbindelse med den senere fornyelse af aftalerne på det kommunale og regionale område) ud fra, at reglerne i de dagældende overenskomster, herunder om, at deltidsansatte ikke havde krav på overtidshonorering ved arbejdet i spændet mellem deltidsnormen og fuldtidsnormen, ikke var i strid med deltidsdirektivet. Men dette må anses som et udtryk for parternes daværende vurdering af, om deres overenskomster var i strid med deltidsdirektivet. Parterne var selv sagt klar over, at de ikke havde det sidste ord med hensyn til fortolkning af deltidsdirektivet, idet denne kompetence henhører under EU-Domstolen. De må derfor have haft som forudsætning, at implementeringsaftalerne indebærer, at overenskomsterne skal fortolkes og anvendes i overensstemmelse med deltidsdirektivet som fastslået af EU-Domstolen.

Der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at fastslå, at nogen af parterne ved indgåelsen af implementeringsaftalerne (eller fornyelsen på det kommunale og regionale område) havde en forudsætning om, at reglerne om overtidshonorering ved arbejde ud over fuldtidsnormen skulle bortfalde, hvis det måtte vise sig, at deltidsansatte for at undgå forskelsbehandling i forhold til sammenlignelige fuldtidsansatte i strid med deltidsdirektivet skulle have overtidshonorering for arbejde i spændet mellem deres deltidsnorm og fuldtidsnormen.

Det vil være en meget vidtgående konsekvens at lade overtidshonoreringen ved arbejde ud over fuldtidsnormen bortfalde for at undgå forskelsbehandling af deltidsansatte, der arbejder i spændet mellem deres deltidsnorm og fuldtidsnormen. Det vil også være i strid med de økonomiske forudsætninger, der lå til grund for parternes overenskomstforhandlinger gennem årene. At lade overtidsbetalingen ved arbejde ud over fuldtidsnormen bortfalde ud fra bristede forudsætninger må derfor i hvert fald kræve, at parterne havde en fælles forudsætning herom ved implementeringsaftalernes indgåelse eller fornyelse (på det kommunale og regionale område), hvilket det ikke er godtgjort, at de havde.

Efter det anførte finder vi, at der ikke er grundlag for at fastslå, at honoreringen af arbejde ud over fuldtidsnormen skal bortfalde på grund af bristede forudsætninger. Overholdelsen af deltidsdirektivet som fortolket af EU-Domstolen i Lufthansa-dommen og Dialyse-

dommen må derimod i overensstemmelse med formålet med parternes implementeringsaftaler ske ved, at deltidsansatte modtager overtidshonorering ved arbejde udført i spændet mellem deres deltidsnorm og fuldtidsnormen.

Vi har herefter ikke anledning til at udtale os om, hvorvidt bortfald ex tunc af reglerne om overtidshonorering ved arbejde ud over fuldtidsnormen på grund af bristede forudsætninger vil sikre fornøden ligestilling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte. De fuldtidsansatte har hidtil modtaget overtidshonorering for sådant overarbejde, og denne honorering vil ikke kunne kræves tilbage, jf. reglerne om *condictio indebiti*. De deltidsansatte har derimod ikke modtaget overtidshonorering for arbejde i spændet mellem deltidsnormen og fuldtidsnormen.

10.3.5. Sammenfattende konklusion

Der er efter det, som vi har anført i afsnit 10.3.1-10.3.4, ikke under hensyn til de yderligere spørgsmål, de indklagede har rejst, grundlag for at ændre på den samlede delkonklusion i afsnit 10.2.8, hvorefter der foreligger forskelsbehandling i strid med deltidsdirektivet, således at klagerne skal have medhold i deres påstande.

10.4. Den tidsmæssige virkning

De indklagede har nedlagt påstande om, at der skal foretages en tidsmæssig begrænsning af virkningen af den fortolkning af deltidsdirektivet, som EU-Domstolen har fastslået i Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen.

Det fremgår af EU-Domstolens praksis, at den fortolkning, som Domstolen anlægger af en EU-retlig regel, belyser og præciserer betydningen og rækkevidden af den pågældende regel, således som den skal forstås og anvendes, henholdsvis burde have været forstået og anvendt fra sin ikrafttræden. Heraf følger, at den således fortolkede regel kan og skal anvendes af retten i forbindelse med retsforhold, der er stiftet og består, før der afsiges dom vedrørende fortolkningsanmodningen, jf. bl.a. præmis 60 i EU-Domstolens dom af 3. oktober 2019 i sag C-274/18 (Schuch-Ghannadan-dommen).

Domstolen vil kun undtagelsesvis i henhold til et almindeligt retssikkerhedsprincip, der er sikret i Unionens retsorden, finde anledning til at begrænse borgernes mulighed for at påberåbe sig den således fortolkede bestemmelse med henblik på anfægtelse af tidligere i god tro stiftede retsforhold. For at der kan træffes bestemmelse om en sådan begrænsning, skal to hovedbetingelser være opfyldt, nemlig at de berørte parter skal være i god tro, og at der skal være fare for alvorlige forstyrrelser, jf. den forannævnte dom, præmis 61.

Konkret har Domstolen kun truffet en sådan bestemmelse under ganske bestemte omstændigheder, hvor der ellers var risiko for alvorlige økonomiske følger, navnlig fordi der var stiftet mange retsforhold i god tro i henhold til de pågældende retsforskrifter, som blev anset for at være lovligt i kraft, og fordi det fremgik, at borgerne og de nationale myndigheder var blevet tilskyndet til at følge en adfærd, som ikke var i overensstemmelse med EU-retten, på grund af en objektiv og betydelig usikkerhed vedrørende de EU-retlige bestemmelsers rækkevidde, en usikkerhed, som de øvrige medlemsstater eller Kommissionen eventuelt selv har bidraget til med den af dem fulgte adfærd, jf. den nævnte doms præmis 62.

Det fremgår af retspraksis, at en eventuel tidsmæssig begrænsning kun kan tillades af Domstolen i selve den dom, hvori der træffes afgørelse om den fortolkning, der er anmodet om, jf. bl.a. dom af 17. maj 1990 i sag C-262/88 (Barber-dommen), præmis 41, og dom af 6. marts 2007 i sag C-292/04 (Meilicke-dommen), præmis 36. Som anført i den sidstnævnte doms præmis 37 er det nødvendigt at have et bestemt tidspunkt for fastsættelse af den tidsmæssige virkning af den fortolkning, som Domstolen foretager af en fællesskabsretlig regel. Princippet om, at en begrænsning kun antages at bestå på grundlag af selve den dom, der afgør fortolkningsspørgsmålet, sikrer ligebehandling af medlemsstaterne og de øvrige retssubjekter og opfylder derved endog de krav, der følger af retssikkerhedsprincippet.

Hverken Lufthansa-dommen eller Dialyse-dommen indeholder en tidsmæssig begrænsning af den fortolkning af deltidsdirektivet, som Domstolen anlagde. Fortolkningen gælder herefter principielt fra deltidsdirektivets ikrafttræden.

På denne baggrund finder vi, at det vil være i strid med EU-retten, hvis vi under denne sag – ud fra obligationsretlige og arbejdsretlige grundsætninger eller lignende – begrænser (fremadrettet eller bagudrettet) den tidsmæssige virkning af den fortolkning af deltidsdirektivet, som Domstolen anlagde i Lufthansa-dommen og Dialyse-dommen.

Resultatet i Dialyse-dommen afveg fra resultatet i Helmig-dommen fra 1994, selv om situationen i realiteten var den samme. Hverken i Lufthansa-dommen eller i Dialyse-dommen synes Domstolen imidlertid – uanset det, som generaladvokaten gav udtryk for i forslaget til afgørelse af 1. december 2022 i Lufthansa-sagen – at mene, at der var tale om en ny fortolkning af deltidsdirektivet. Domstolen henviste da også til støtte for sin fortolkning til Elsner-Lakeberg-dommen fra 2004.

Vi finder, som vi allerede mere generelt gav udtryk for i afsnit 10.1, at der ikke er grundlag for at forelægge Domstolen præjudicielle spørgsmål vedrørende tidsmæssig begrænsning af virkningen af den fortolkning af deltidsdirektivet, som Domstolen anlagde i Lufthansa-dommen og gentog i Dialyse-dommen.

Vi tager sammenfattende ikke de indklagedes påstande om tidsmæssig begrænsning til følge. Vi tager derimod påstand 2A og 2B fra Forhandlingsfællesskabet mv. til følge. For så vidt påstand 2B over for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen foretager vi den præcisering, at den tidsmæssige virkning begrænses til at gælde fra den 20. januar 2000, hvor deltidsdirektivet senest skulle være implementeret. Inden dette tidspunkt var det ikke i strid med deltidsdirektivet at opretholde reglerne i de omhandlede overenskomster om overtidshonorering, selv om implementeringsaftalen blev indgået med virkning fra den 1. april 1999.

Det tilføjes, at vi med det anførte ikke har taget stilling til spørgsmålet om forældelse af eventuelle krav om efterbetaling.

10.5. Samlet konklusion

Vi tager efter det, der er anført i afsnit 10.2-10.4, klagernes påstande til følge som nedenfor bestemt.

KL's subsidiære selvstændige påstande KL 1.1 og KL 1.2, KL 2 og KL 4 samt den subsidiære selvstændige påstand fra RLTN tages ikke til følge.

KL's subsidiære selvstændige påstand KL 3 afvises.

Thi bestemmes:

Kommunernes Landsforening og Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal over for Forhandlingsselskabet for en række medlemsorganisationer og Ledernes Hovedorganisation anerkende, at det er i strid med direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, at deltidsansatte medarbejdere, for hvem der findes sammenlignelige fuldtidsansatte, efter de i kendelsens bilag A angivne bestemmelser kun skal have overtidshonorering for arbejdstimer, der præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte (påstand 1).

Kommunernes Landsforening og Regionernes Lønnings- og Takstnævn skal over for Forhandlingsselskabet for en række medlemsorganisationer og Ledernes Hovedorganisation anerkende, at den tidsmæssige udstrækning af påstand 1 gælder fra den 1. januar 2001.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal over for CO10 – Centralorganisationen af 2010, Lærernes Centralorganisation (LC), Akademikerne (AC) og Offentligt Ansattes Organisation (OAO) – Det statslige område anerkende, at det er i strid med direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, at deltidsansatte medarbejdere, for hvem der findes sammenlignelige fuldtidsansatte, efter de i kendelsens bilag A angivne bestemmelser kun skal have overtidshonorering for arbejdstimer, der præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte (påstand 1).

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal over for CO10 – Centralorganisationen af 2010, Lærernes Centralorganisation (LC), Akademikerne (AC) og Offentligt Ansattes Organisation (OAO) – Det statslige område anerkende, at den tidsmæssige udstrækning af påstand 1 gælder fra den 20. januar 2000.

Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) skal over for Akademikerne (AC) anerkende, at det er i strid med direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen

vedrørende deltidsarbejde, at deltidsansatte, for hvem der findes sammenlignelige fuldtidsansatte, i henhold til følgende bestemmelser kun skal have overtidshonorering for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte:

- a. § 29 i Overenskomst for underordnede læger (OK 33.06.1) indgået mellem RLTN og Yngre Læger
- b. § 13 i Overenskomst vedrørende professionsbachelorere på det tekniske område (OK 33.18.1) indgået mellem RLTN og Konstruktørforeningen
- c. § 14 i Arbejdstidsaftale (OK 33.21.3) indgået mellem RLTN, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og Jordemoderforeningen
- d. § 14 i Overenskomst for tandlæger indgået mellem RLTN og Tandlægeforeningen.

Kommunernes Landsforening (KL) skal over for Akademikerne (AC) anerkende, at det er i strid med direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, at deltidsansatte, for hvem der findes sammenlignelige fuldtidsansatte, i henhold til følgende bestemmelser kun skal have overtidshonorering for arbejdstimer, som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte:

- a. § 16 i Overenskomst for bygningskonstruktører indgået mellem KL og Konstruktørforeningen
- b. § 16 i Overenskomst for tandlæger indgået mellem KL, ATO og Tandlægeforeningen
- c. § 12 i Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - Ergo- og Fysioterapeuter indgået mellem KL, Danske Fysioterapeuter og Ergoterapeutforeningen
- d. § 15 i Overenskomst for beredskabspersonale i chef- og lederstillinger indgået mellem KL og Ingeniørforeningen, IDA

KL's subsidiære selvstændige påstande KL 1.1 og KL 1.2, KL 2 og KL 4 samt den subsidiære selvstændige påstand fra RLTN tages ikke til følge.

KL's subsidiære selvstændige påstand KL 3 afvises.

Parterne skal afholde egne omkostninger, og klagerne og de indklagede på henholdsvis det kommunale, regionale og statslige område skal hver betale halvdelen af opmændenes honorar.

København, den 4. februar 2026

Hanne Schmidt

Oliver Talevski

Kristian Korfits Nielsen

1. Det kommunale område

- 30.11 – Overenskomst for administration og IT mv. indgået mellem KL og HK Kommunal, § 24
- 6.30.11 – Overenskomst for ansatte i Frederiksberg Kommune inden for Frederiksberg Kommunalforenings forhandlingsområde indgået mellem KL og Frederiksberg Kommunalforening, § 21
- 6.30.15 – Overenskomst for ansatte i Frederiksberg Kommune inden for HK Kommunals forhandlingsområde indgået mellem KL og HK Kommunal, § 17
- 30.31 – Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere indgået mellem KL, HK og Dansk Socialrådgiverforening, § 17
- 5.30.21 – Overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune indgået mellem KL og HK, § 17
- 32.01 – Overenskomst for bygningskonstruktører indgået mellem KL og Teknisk Landsforbund og Konstruktørforeningen, § 16
- 32.11 – Overenskomst med Teknisk Landsforbund – inden for byggeri, miljø, energi og kultur indgået mellem KL og Teknisk Landsforbund, § 18 og protokollat 1, § 7
- 33.01 – Overenskomst og aftale for beredskabs- og ambulancepersonale indgået mellem KL, FOA og DOBL, § 15
- 33.03 – Overenskomst og aftale for beredskabspersonale i chef-/lederstillinger indgået mellem KL, DOBL, IDA og TL, § 15
- 35.11 – Overenskomst for laboratorie og miljøpersonale indgået mellem KL og HK, § 20

- 40.01 – Overenskomst for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte chauffører m.fl. indgået mellem KL og 3F, § 14
- 5.40.01/6.40.01 – Overenskomst for specialarbejdere i Københavns og Frederiksberg-kommuner indgået mellem KL, FOA og 3F, § 14
- 40.11 – Overenskomst for håndværkere indgået mellem KL, Dansk Metal m.fl., § 14
- 40.21 – Overenskomst og aftale for assistenter, mestre og driftsledere m.fl. indgået mellem KL, Dansk Metal m.fl., § 13
- 40.31 – Overenskomst og aftale for arbejdsformænd, vejformænd, faglærte gartnerformænd m.fl. indgået mellem KL, FOA og Dansk Formandsforening, § 14
- 40.41 – Forhandlingskartellets Fællesoverenskomst, § 15
- 5.40.61 – Overenskomst og aftale for kedel-, maskin- og motorpassere indgået mellem KL og FOA, § 13
- 41.01 – Overenskomst og aftale for teknisk service indgået mellem KL, FOA og 3F, § 13
- 41.21 – Overenskomst for rengøringsassistenter indgået mellem KL og 3F, § 13
- 41.41 – Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign. indgået mellem KL, FOA og 3F, § 13
- 41.71 – Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og -elever indgået mellem KL, FOA og 3F, § 13
- 41.91 – Overenskomst og aftale for trafikkontrollører og driftsassistenter indgået mellem KL og FOA, § 13

- 42.01 – Overenskomst og aftale for maritimt personale indgået mellem KL og FOA, § 13
- 42.03 – Overenskomst og aftale for havnechefer, maritime chefer, havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder, havneassistenter m.fl. indgået mellem KL og Lederne Søfart, § 15
- 42.11 – Overenskomst for flyvepladsledere og AFIS-operatører m.fl. ved kommunale lufthavne og flyvepladser indgået mellem KL og FPU, § 13
- 42.20 – Overenskomst for sikkerhedsmedarbejdere ved kommunale lufthavne og flyvepladser samt ejendomsfunktionærer, museumsbetjente, tilsynsførende i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune m.fl. indgået mellem KL og Serviceforbundet, § 13A
- 50.01 – Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne indgået mellem KL og LC, protokollat 3, § 6,
- 50.32 – Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne indgået mellem KL og Lærernes Centralorganisation, § 13
- 51.11 – Overenskomst for musikskolelærere indgået mellem KL og FMM, protokollat 3, § 7
- 52.01 – Overenskomst for professionsbachelorere i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde indgået mellem KL og LC, § 15 og protokollat 2, § 6
- 53.21 – Overenskomst for tandklinikassistenter indgået mellem KL og HK Kommunal, § 19
- 55.21 – Overenskomst for teknisk personale ved landsdelsorkestre indgået mellem KL, Dansk Musiker Forbund og Teknisk Landsforbund, § 15
- 5.60.01 – Overenskomst for pædagoger ved kommunale daginstitutioner mv. i Københavns kommune (Almenområdet) indgået mellem KL og FOA, protokollat 3, § 13

- 60.11 – Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv. indgået mellem KL, BUPL og FOA, § 11 og protokollat 1, § 4, og protokollat 2, § 4
- 61.01 – Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter indgået mellem KL og FOA, protokollat 3, § 3
- 64.01 – Overenskomst for socialpædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. indgået mellem KL og SL, protokollat 1, § 6
- 64.11 – Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – pædagogisk område indgået mellem KL, Socialpædagogerne, FOA og 3F, § 12
- 66.01 – Overenskomst for dagplejere indgået mellem KL og FOA, § 17
- 67.01 – Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser i Aarhus og Københavns kommuner indgået mellem KL og FOA, § 15
- 70.01 – Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelor i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl. indgået mellem KL og Danske Tandplejere, protokollat 6, § 2
- 75.01 – Overenskomst for husassistenter indgået mellem KL og FOA, protokollat 2, § 2
- 78.01 – Overenskomst for handicapledsagere indgået mellem KL, 3F og FOA, § 13
- 79.01 – Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – social- og sundhedspersonale indgået mellem KL og FOA, § 12
- 79.03 – Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – syge/sundhedsplejersker og kostfagligt personale indgået mellem KL, Dansk Sygeplejeråd og Kost og Ernæringsforbundet, § 12

- Overenskomst for buschauffører ved Midttrafik – Aarbus og Bornholms Regionskommune – BAT indgået mellem KL og 3F, § 14
- Overenskomst for bane-, lokomotiv-, stations- og togpersonale ved lokalbanerne indgået mellem KL og Dansk Jernbaneforbund, protokollat 1, § 10
- Overenskomst for ledende personale, administrativt personale m.v. ved lokalbanerne indgået mellem KL og HK Kommunal, protokollat 1, § 10
- Overenskomst og aftale for ansatte i Gentofte Kommune inden for Gentofte Kommunalforenings forhandlingsområde indgået mellem KL og Gentofte Kommunalforening, 22

2. *Det regionale område*

- Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (OK 11.05.4.1) indgået mellem RLTN, Socialpædagogerne, FOA og 3F, § 13 og § 14
- Arbejdstidsaftale for husassistenter m.fl., rengøringsassistenter m.fl. og fotografer (OK 11.05.7.1) indgået mellem RLTN, FOA, 3F og Dansk Journalistforbund, § 14
- Arbejdstidsaftale (11.05.9.1) indgået mellem RLTN, Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere, Kost og Ernæringsforbundet, Danske Tandplejere og Farmakonomforeningen, § 14
- Arbejdstidsaftale (11.05.11.1) indgået mellem RLTN, FOA, HK Kommunal, DL-Patient/administration/kommunikation, § 14
- Overenskomst for administration- og IT-personale m.fl. (OK32.01.1) indgået mellem RLTN og HK Kommunal, § 18
- Overenskomst for grafisk beskæftiget personale (OK 34.05.1) indgået mellem RLTN og HK Kommunal, § 10

- Overenskomst om løn- og ansættelsesforhold for regions- og skolebetjente m.fl. (OK 32.15.1) indgået mellem RL TN og FOA, § 16
- Overenskomst for håndværkere, herunder montører, elektronikteknikere, elektronikfagteknikere, datafagteknikere, frisører, bagere, konditorsvende, ørepropteknikere og kokke (OK 32.23.1) indgået mellem RL TN, Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk Elforbund, Dansk Metal, 3F, Fødevareforbundet NFF, Malerforbundet i Danmark og Serviceforbundet, § 14
- Overenskomst for socialrådgivere (OK 32.32.1) indgået mellem RL TN og Dansk Socialrådgiverforening, § 15
- Aftale om arbejdstid for undervisningsområdet i regionerne (OK 32.34.5) indgået mellem RL TN og LC, § 11
- Overenskomst for ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder (OK 32.40.1) indgået mellem RL TN, FOA, Lederne og Socialpædagogerne, § 11
- Overenskomst for vagtcentralpersonale (OK 32.43.1) indgået mellem RL TN, FOA og HK Kommunal, § 14
- Overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for ambulanceuddannet personale (OK 32.44.1) indgået mellem RL TN og FOA, bilag 1, § 7
- Overenskomst for socialpædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (OK 32.38.1) indgået mellem RL TN og Socialpædagogerne, § 12
- Overenskomst for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat i regioner (OK 34.03.1) indgået mellem RL TN og 3F, § 12
- Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for piccoliner ansat ved regionale institutioner (OK 34.04.1) indgået mellem RL TN og FOA, § 7

- Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter (OK 34.06.1) indgået mellem RL TN, 3F og Socialpædagogerne, § 12
- Overenskomst vedrørende professionsbachelorere på det tekniske område (OK 33.18.1) indgået mellem RL TN, Maskinmestrenes Forening og Konstruktørforbundet, § 13

3. Det statslige område

- Statens arbejdstidsaftale indgået mellem Skatteministeriet og CO10 – Centralorganisationen af 2010, Lærernes Centralorganisation, Akademikerne og Offentligt Ansattes Organisation (OAO) – Det statslige område, § 8, stk. 2
- Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten indgået mellem Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og Lærernes Centralorganisation og CO10 – Centralorganisationen af 2010, § 15, stk. 2
- Organisationsaftale for undervisningskonsulenter og tegnsprogsassistenter ved tegnsprogs- og skrivetolkeuddannelsen ved Københavns Professionshøjskole indgået mellem Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og Lærernes Centralorganisation, § 13, stk. 2 (implicit)
- Organisationsaftale for ansatte i staten med en læreruddannelse indgået mellem Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og Lærernes Centralorganisation, § 7
- Protokollat til fællesoverenskomst for Det Kongelige Teaters kunstneriske personale (Repetitører) indgået mellem Det Kongelige Teater, Dansk Musikerforbund og CO10 – Centralorganisationen af 2010, punkt 4, stk. 2 og 3 (implicit)
- Organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og It-medarbejdere indgået mellem HK Stat og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, bilag 9 ”Protokollat om laboranters deltagelse i togter/feltarbejde”
- Organisationsaftale mellem Banedanmark og HK Stat indgået mellem HK Stat og Banestyrelsen, § 5

- Protokollat vedr. løn og ansættelsesvilkår for HK og Socialpædagoger Røde Kors Asylafdeling indgået mellem HK Stat, Socialpædagogernes Landsforening og Røde Kors Asylafdeling, § 7
- Organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere indgået mellem 3F Fagligt Fælles Forbund og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, § 12 og § 13
- Overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde indgået mellem 3F Fagligt Fælles Forbund og By-, Land- og Kirkeministeriet, § 26
- Organisationsaftale for Det Kongelige Teaters tekniske personale tilsluttet OAO indgået mellem 3F Fagligt Fælles Forbund og Det Kongelige Teater, § 9 og II. Del – Supplementsbestemmelser X1, Protokollat § 11 og § 18. Tillæg, arbejdstid, overtid mv. og § 20
- Organisationsaftale for undervisningsassistenter ved fodterapeutuddannelsen indgået mellem FOA – Fag og Arbejde og Børne- og Undervisningsministeriet, § 11
- Organisationsaftale for køkkenmedarbejdere i Røde Kors Asylafdeling indgået mellem FOA – Fag og Arbejde og Røde Kors Asylafdeling, § 7
- Overenskomstaftale for konstabelgruppen af linjen og reserven, konstabelelever samt korporaler af linjen og reserven i Hæren indgået mellem Hærens Konstabel- og Korporalforening og Forsvarsministeriets Personalestyrelse, § 13
- ”Vejledende bestemmelser”, Aftalen er gældende for det uniformerede personale i Kriminalforsorgen indgået mellem Fængselsforbundet, Foreningen af Fængselsinspektører, Vicefængselsinspektører og Økonomichefer og Direktoratet for Kriminalforsorgen, afsnit A-5-1
- Overenskomst for ansatte læger i staten indgået mellem Yngre Læger og Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, bilag 4 Reservelæger ved Københavns fængsler, punkt 3