

EU-Domstolen kaster lys over deltidsansattes rettigheder

EU-Domstolen har i afgørelsen i to forenede sager C-184/22 og C-185/22 præciseret, hvordan arbejdsgivere skal håndtere overtidsbetaling for deltidsansatte. Dommen vil få betydning for både arbejdsgivere og arbejdstagere og kan føre til ændringer i praksis på danske arbejdspladser.



Sagen drejede sig om to kvindelige medarbejdere, der arbejdede som plejere med ansvar for ambulante dialysebehandling i Tyskland. De var begge ansat på deltid med en arbejdsuge på henholdsvis 40% og 80% af en fuldtidsstilling, hvor fuldtidsnormen var fastsat til 38,5 timer om ugen.

Ifølge den gældende overenskomst havde medarbejderne ofte overtidstillæg for timer, der oversteg de 38,5 ugentlige timer. Timer, der lå mellem den aftalte arbejdstid og fuldtidsnormen, blev dog kun aflønnet med almindelig timeløn.

De to deltidsansatte indbragte sagen for den tyske arbejdsret, hvor de gjorde gældende, at de blev behandlet mindre favorabelt end deres fuldtidsansatte kolleger. De modtog ikke overtidstillæg for timer ud over deres individuelle aftalte arbejdstid, men først efter at have arbejdet mere end 38,5 timer på en uge. Derudover fremførte de to medarbejdere, at reglen om overtidstillæg udgjorde indirekte forskelsbehandling på baggrund af køn, da majoriteten af virksomhedens deltidsansatte var kvinder.

EU-Domstolen vurderede, at denne praksis udgjorde mindre gunstig behandling af deltidsansatte, som ikke kunne begrundes i objektive forhold. EU-Domstolen fastslog, at de deltidsansatte havde krav på overtidsbetaling for alt arbejde ud over deres aftalte arbejdstid uanset fuldtidsnormen. Desuden understregede EU-Domstolen, at en sådan forskelsbehandling også kunne udgøre indirekte diskrimination på grund af køn, hvis det kan påvises, at reglerne uforholdsmæssigt rammer et køn.

Hvad betyder det for danske arbejdspladser?

Arbejdsgivere skal tilpasse deres interne retningslinjer for både overtidsbetaling og andre personalegoder, så deltidsansatte ikke behandles mindre gunstigt end deres fuldtidsansatte kollegaer. Da arbejdsgivere skal tilpasse deres praksis for fx overarbejdsbetaling, vil det føre til øgede omkostninger for virksomheden.

De nye domme kan desuden medføre, at danske overenskomster skal justeres. Særligt reglerne for overtidsbetaling skal revurderes, da den nuværende praksis i Danmark ikke fuldt ud lever op til EU-Domstolens krav.

Vil du vide mere?

NJORD Law Firm har mange års erfaring med ansættelses- og arbejdsret. Vi opfordrer til, at virksomheder søger rådgivning, hvis der er tvivl om, hvordan dommene påvirker virksomheden. Du og din virksomhed er altid velkommen til at kontakte os, hvis du har brug for hjælp til at opdatere ansættelseskontrakter, personalepolitikker, eller hvis du har spørgsmål i forbindelse med en konkret sag.

Tag på kursus og bliv klogere

Torsdag den 9. januar 2025 klokken 10-12 kan du deltage i vores kursus "Året der gik".

Her kan du høre meget mere om dommen og alle andre nye ting, der er sket på den ansættelsesretlige front i 2024.

Læs mere om kurset og tilmeld dig her.

På HR eBogen kan du finde svar på dine juridiske HR-spørgsmål. HR eBogen er opbygget som et opslagsværk, hvor du let kan orientere dig om alle aspekter indenfor ansættelsesretten, heriblandt om ansættelseskontrakter, fravær i form af sygdom, barsel eller ferie, opsigelser, fratrædelsesaftaler og personalepolitikker.

Se mere om HR eBogen



LARS LOKDAM
ADVOKAT (L), PARTNER

LL@NJORDLAW.COM



TINA DAHLMANN JORDT
ADVOKAT (ORLOV)

(+45) 77 40 10 47
TDJ@NJORDLAW.COM