

ansat lønmodtager, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, afgøres sagen af de civile domstole.

For at sikre størst mulig parallelitet mellem de fagretlige og de civilretlige sanktioner foreslås en række sanktioner, hvis lønmodtagerens rettigheder efter loven krænktes.

I *stk. 2* foreslås det, at hvis lønmodtagerens rettigheder efter loven er krænkede, kan lønmodtageren få tilkendt en godtgørelse. De krænkede rettigheder kunne fx være størrelsen af lønnen, herunder pension og overarbejdsbetaling, men i øvrigt ethvert ansættelsesvilkår sammenlignet med en fuldtidsansat.

Hvis den deltidsansattes løn uretmæssigt er lavere end en sammenlignelig fuldtidsansats, foreslås det i *stk. 3*, at den deltidsansatte har krav på forskellen. Med løn menes alle lønde, herunder pensionsbidrag.

I *stk. 4* foreslås det, at den lønmodtager, som afskediges efter at have fremsat krav på ligebehandling i forhold til en sammenlignelig fuldtidsansat, har ret til en godtgørelse fra arbejdsgiveren. Dette svarer til, hvad der allerede gælder på hovedparten af det overenskomstdækkede arbejdsmarked.

Lønmodtagere på de overenskomstdækkede områder vil oftest være beskyttet mod urimelige og usaglige afskedigelser, jf. fx Hovedaftalen mellem LO og DA. Da der kan tænkes tilfælde, hvor lønmodtageren ikke er beskyttet mod urimelige og usaglige afskedigelser, fx på grund af lav anciennitet, foreslås det i *stk. 5*, at den overenskomstdækkede lønmodtager får den samme ret som den ikke-overenskomstdækkede lønmodtager til at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse. Da der altså er tale om et krav, der ikke har hjemmel i overenskomsten, skal sager herom føres ved de civile domstole.

#### Til § 5

Da deltidsdirektivet skulle have været gennemført i dansk ret senest den 20. januar 2001, foreslås det, at loven, der gennemfører direktivet, træder i kraft hurtigst muligt, det vil sige dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Loven finder anvendelse på løbende ansættelsesforhold, og gælder dermed også for ansættelsesforhold, der er indgået inden lovens ikrafttræden.

#### Til § 6

Til nr. 1.

Det foreslås, at timegrænsen i funktionærlovens § 1, *stk. 2*, ændres, således at lønmodtageren er omfattet af funktionærloven, hvis den pågældende arbejder gennemsnitligt mere end 8 timer ugentligt hos arbejdsgiveren. Forslaget er begrundet i ønsket om på

dette punkt at gøre funktionærloven tidssvarende, samt af hensyn til at der vil være en meget væsentlig risiko for, at EF-Domstolen vil underkende 15-timers grænsen, fordi den ikke kan anses for forenelig med EF-traktatens artikel 141 og deltidsdirektivets krav om, at timegrænser skal være objektivt begrundede.

Diskussionen om 15-timers grænsens forenelighed med EF-traktatens artikel 141 (den tidligere artikel 119) om ligeløn opstod på baggrund af Rinner-Kühndommen (C-171/88 Samling af Afgørelser 1989 side 2743). Sagen handlede om en tysk kvinde, der normalt var beskæftiget 10 timer om ugen. Efter tysk lovgivning havde en lønmodtager ikke ret til løn under sygdom, hvis lønmodtagerens normale arbejdstid ikke oversteg 10 timer om ugen eller 45 timer om måneden. EF-Domstolen traf afgørelse om, at sådanne timegrænser var i strid med EF-traktatens artikel 119 (nu artikel 141) om ligeløn, hvis disse grænser ramte et langt større antal kvinder end mænd, medmindre det kunne godtgøres, at forskelsbehandlingen var begrundet i objektive faktorer, som intet havde at gøre med forskelsbehandling på grund af køn. Domstolen udtalte blandt andet, at hvis det kunne godtgøres, at de valgte midler (timegrænserne) var i overensstemmelse med et nødvendigt formål i medlemslandets politik og var egnede og nødvendige til at nå formålet, ville forskelsbehandlingen ikke være i strid med artikel 119 (nu artikel 141). Mens dommen medførte, at en række EU-lande afskaffede sådanne timegrænser, medførte den dog ikke dengang ændringer i den danske funktionærlov, fordi man vurderede, at der i Danmark ikke på tilsvarende måde var tale om, at et langt større antal kvinder end mænd var beskæftiget under 15 timer om ugen.

I en lignende sag fra 1997 (C-281/97, Krüger) antog domstolen, at artikel 141 skal forstås således, at en bestemmelse i en kollektiv overenskomst om, at der ikke skal betales en særlig bonus til personer, der normalt udøver en lønnet beskæftigelse under 15 timer om ugen, og som rammer et betydeligt større antal kvinder end mænd, er udtryk for indirekte diskrimination.

I Deutsche-Telecom-sagerne (bl.a. C-234/96 og C-235/96) antog EF-Domstolen tilsvarende, at udelukkelse af deltidsansatte fra pensionsordninger er indirekte forskelsbehandling af kvinder.

Deltidsdirektivet og den tilhørende rammeaftale indfører et princip om ikke-forskelsbehandling. En deltidsansat må for så vidt angår ansættelsesvilkår ikke behandles på en mindre gunstig måde end en sammenlignelig fuldtidsansat, udelukkende fordi vedkommende arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet. Medlemsstaterne