

kan med en objektiv begrundelse gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som fx anciennitet, arbejdstid eller indtjening. Det er ikke i direktivet eller rammeaftalen nærmere begrundet, hvornår en forskelsbehandling er objektivt begrundet. Et eksempel herpå kunne være beskæftigelsesfremmende foranstaltninger på særlige vilkår som fx fleksjobs. Begrebet objektivt begrundet er anvendt i forbindelse med EF-Domstolens praksis i kønsligestillingsager, og det vil derfor være naturligt at drage paralleller til denne praksis. Det er fastslået i domstolens praksis, at det påhviler medlemsstaterne at bevise, at der er objektive grunde, der kan begrunde forskelsbehandlingen. Hvis det kan godtgøres, at de valgte midler er i overensstemmelse med et nødvendigt formål i medlemsstatens politik og er egnede og nødvendige til at nå formålet, er forskelsbehandlingen objektiv. Det fremgår blandt andet af domstolens praksis, at budgetmæssige hensyn eller stigning af omkostningerne ikke alene kan begrunde en forskelsbehandling, at en forskelsbehandling begrundet i, at reglen skulle sikre de ansattes motivation, engagement og arbejdsmoral, ikke var objektiv, og at en timegrænse begrundet i, at lønmodtagere, der var ansat med en arbejdstid under denne timegrænse, ikke havde en integrationsgrad og et økonomisk afhængighedsforhold, der kunne sammenlignes med andre arbejdstageres, ikke i sig selv kan være en objektiv begrundelse.

Ændringen i funktionærloven medfører ikke i sig selv, at der skal ske ændringer i andre aftale- eller

overenskomstfestsatte timegrænser, der måtte have betydning for en lønmodtagers løn- og arbejdsvilkår. Det fremgår af direktivet og rammeaftalen, at adgangen til særlige ansættelsesvilkår kan gøres afhængig af betingelser som blandt andet arbejdstid. Sådanne betingelser kan både opretholdes og indføres, hvis direktivets betingelser herfor er opfyldt, jf. ovenfor.

#### Til § 7

Til nr. 1.

I værnepligtsorlovslovens § 1, *litra a og c*, er der på samme måde som i funktionærloven stillet krav om, at lønmodtageren skal have været ansat i gennemsnit mindst 15 timer ugentligt hos arbejdsgiveren. I loven er der det yderligere krav, at ansættelsen samtidig skal have været uafbrudt i mindst 9 måneder. Som begrundelse for indsættelse af 15-timers grænsen, blev der henvist til den tilsvarende grænse i funktionærloven. Som en konsekvens af ændringen af funktionærlovens 15-timers grænse sammenholdt med vedtagelsen af deltidstidretivet foreslås det derfor, at timegrænsen i § 1, *litra a og c*, ændres, således at lønmodtageren alene skal arbejde i gennemsnit mere end 8 timer ugentligt hos arbejdsgiveren.

#### Til § 8

Det foreslås, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland.