

Butik

Nyhedsbrev

Maj 2025

Nr. 2



Kontakt

Mette Bisgaard

mbl@nnf.dk
38 18 70 56

Pernille Olsen

po@nnf.dk
38 18 72 79

Tommy Jakobsen

toja@nnf.dk
38 18 72 95

Steen M. Nielsen

smn@nnf.dk
38 18 70 25

Henrik Fredensborg

hf@nnf.dk
38 18 70 10

Kate Ziegler

kaz@nnf.dk
38 18 70 58

Denne gang bl.a. om:

- Nyt fra området
- EU-dom om overtidsbetaling (deltidsansættelse)
- Nye arbejdsmiljørepræsentanter
- Nye tillidsrepræsentanter
- Uddannelse i forbindelse med opsigelse
- Rigtig god sommer



**Fødevare
forbundet
NNF**



Nyt fra området

Kom, maj, du søde, milde! gør skoven atter grøn, og lad ved bæk og kilde violen blomstre skøn. Hvor ville jeg dog gerne, at jeg igen den så! Ak, kære maj! hvor gerne igen i marken gå. Butiksteamet tilføjer *og med under armen vores nyhedsbrev ligeså!*

I parentes bemærket bringer Højskolesangbogens nyeste udgave for første gang *Kom, maj, du søde, milde* i sin fulde længde. Konsekvensen af det er, at sangen nu i højere grad tematiserer længslen efter maj frem for at hylde maj. Da vi allerede nu kan nyde maj-måned, kan det kun være en længsel efter Butiksteamet nyhedsbrev, som Butiksteamet med glæde bringer hér.

EU-dom om overtidsbetaling (deltidsansættelse)

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

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

Det er velkendt, at betaling for overtid er omtvistet, når der er tale om deltidsansættelse, hvis det ikke er reguleret af en overenskomst. Skal der ydes overtidsbetaling fra første time ud over den normale arbejdstid eller efter det normerede ugentlige antal arbejdstimer for en fuldtidsmedarbejder.

EU-domstolen kom i en nyere sag frem til, at der var "en mindre gunstig behandling" af to deltidsansatte plejere, som først kunne få overarbejdsbetaling, når de havde arbejdet 38,5 timer om ugen, som var det antal timer, som var normen for fuldtidsmedarbejdere på området.

Hvad handlede sagen om

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

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

De to plejere var ansat på henholdsvis 40 pct. og 80 pct. af en fuldtidsansat medarbejdersarbejdstid, som altså for det konkrete område var 38,5 timer om ugen.

Hvad var der uenighed om

De to plejere krævede udbetaling af overarbejde, hvilket blev afvist af deres arbejdsgiver med argumentet om, at de først kunne få overtidsbetaling efter 38,5 timer om ugen, da det var arbejdstiden for fuldtidsmedarbejdere.

De to plejere valgte at indbringe sagen for en tysk domstol med argumenterne:

- 1) at den manglende udbetaling medførte mindre gunstig behandling sammenlignet med fuldtidsmedarbejdere, og
- 2) at behandlingen også var indirekte forskelsbehandling på grund af køn, da de fleste medarbejdere på deltid er kvinder.

Den tyske domstol besluttede at henvise spørgsmålet til EU-domstolen, da sagen handlede om fortolkning af EU-ret.

Hvad skulle EU-Domstolen tage stilling til:

- 1) Om nationale overenskomstmæssige bestemmelser, der kun betaler overtidstillæg for arbejdstimer ud over fuldtidsansattes arbejdstid, udgør *forskellig behandling af fuldtids- og deltidsansatte*,
- 2) Om en sådan forskellig behandling påvirker flere kvinder end mænd og dermed *udgør indirekte forskelsbehandling*, og

- 3) Om overenskomstparter forfølger et *legitimt formål* ved at fastsætte sådanne bestemmelser, der afholder arbejdsgiveren fra at anordne overarbejde og sikrer, at *fuldtidsansatte ikke behandles mindre gunstigt end deltidsansatte*.

EU-domstolens afgørelse:

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

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

Dommeren kom frem til, at der var en "mindre gunstig" behandling af deltidsansatte medarbejdere, da nationale bestemmelser kun gav deltidsansatte overtidstillæg for arbejdstimer ud over den normale arbejdstid for medarbejdere på fuld tid.

Denne behandling kunne ikke begrundes med formålene om at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge medarbejderne flere timer end aftalt og at undgå at behandle fuldtidsansatte medarbejdere mindre gunstigt.

Derudover fandt dommeren, at nationale bestemmelser om, at deltidsansatte medarbejdere kun får udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte, udgør indirekte forskelsbehandling på grund af køn, hvis det kan dokumenteres, at disse bestemmelser ufordelagtigt påvirker en betydeligt større andel af kvinder end mænd. Det er ikke nødvendigt, at fuldtidsansatte udgør en væsentligt højere andel af mænd. En sådan forskelsbehandling kan ikke begrundes med formålene om at afholde arbejdsgiveren fra at pålægge medarbejderne flere timer end aftalt og om at undgå, at fuldtidsansatte medarbejdere behandles mindre gunstigt.

I forbindelse med Ok25 blev der på gennembrudsforliget (DI og CO-Industri) indgået af protokollat om procesaftale vedrørende deltid.

Eftersom parterne ikke kunne opnå enighed om, hvorvidt overenskomsterne, efter afsigelse af ovennævnte dom, er forenelige med deltidsdirektivet, er parterne enige om, at dette spørgsmål snarest muligt skal afgøres ved en faglig voldgift.

Fødevareforbundet NNF afventer udfaldet af disse inden vi eventuelt indbringer en sag for faglig voldgift, hvilket der er indgået aftale med Dansk Erhverv om.

Nye arbejdsmiljørepræsentanter (AMR)

Det er forhåbentligt velkendt, at Butiksteamet løbende arbejder på at få valgt tillidsrepræsentanter. Så meget desto mere er det dobbelt glædeligt, når en tillidsrepræsentant også påtager sig hvervet som arbejdsmiljørepræsentant.

Vi siger tillykke til:

Isabel Vincent Paulsen, Føtex, Roskilde Stationscenter, valgt 28. april 2025, og

Bianca Methmann Christensen, Vennelyst Bageri, valgt 17. marts 2025.

I takt med at vi i forbindelse med OK25 indgik aftale om et årligt vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter, som er medlem af Fødevareforbundet NNF, har vi modtaget de første tilkendegivelser fra arbejdsmiljørepræsentanter, som enten er nyvalgte eller tidligere valgt.

Vi opfordrer alle arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Fødevareforbundet NNF til at give os besked, så den pågældende kan blive registreret og dermed er inkluderet, når vi skal udarbejde en liste med dem, der skal have et vederlag.

Nye tillidsrepræsentanter (TR)

Det er også glædeligt at kunne sige tillykke med valget til:
Mike Dønvild Espiritu, regionstillidsrepræsentant, Lagkagehuset Vest, valgt 11. april 2025, og

Luise Fogtmann, Kohberg Haderslev, valgt 5. maj 2025.

Vi arbejder hele tiden på at få valgt flere, og glæder os til at berette om disse i kommende nyhedsbreve.

Uddannelse i forbindelse med opsigelse

I forbindelse med OK25 blev der i butiksoverenskomsterne indgået aftale om uddannelse i forbindelse med afskedigelse.

Medarbejdere, der opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst seks måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til to ugers kursusdeltagelse i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelse af forlængelsen.

Vi opfordrer til at benytte denne ret.

Hvis du mod forventning oplever problemer eller i øvrigt har spørgsmål, er du selvfølgelig meget velkommen til at kontakte os.

God sommerferie, når du kommer dertil

Butiksteamet ønsker dig en rigtig god sommerferie, når tiden er kommet så vidt. Snart er det midsummer, og vi kan se tilbage på et travlt OK25 forår, som for Butiksteamet vedkommende nærmer sig en afslutning efter forhandlingerne med BA og efterfølgende afstemning er gennemført mv.

Vi fortsætter butiksbesøgene og øvrige kontakt samt hjælp til vores medlemmer med fokus på rådgivning og sparring på højt fagligt niveau til gavn og glæde for alle medlemmer.

Rigtig god sommer -

Venlig hilsen

Mette Bisgaard

