
Ansættelsesadvokater
17. September 2013

Kommentar til U 2013.448 H

Advokat Karen-Margrethe Schebye, SJ  LAW

Advokat Niels Henrik Nielsen,  LETT

Advokat Niels Banke, **Kammeradvokaten**

--	--

Faktum i sagen – hvorfor opstod sagen ?

KMS: Uddannelsesforbundet mente, at en række medlemmers arbejdsområder hos en arbejdsgiver og tilknytningen til arbejdsgiveren var anderledes end den sædvanlige for den pågældende type arbejdsgiver, og at arbejdet bedre kunne sammenlignes med det arbejde, der udføres for andre arbejdsgivere. Arbejdsgiverens organisationsform var nok arbejdsgiverens valg, men ret og pligt afgøres af de faktiske forhold og ikke organisationsform.

NHN: Arbejdsgiverens organisationsform var identisk med den tidligere arbejdsgivers organisationsform, og arbejdet, som medarbejderne udførte, havde ikke forandret sig. Det var lovreguleret hvilke løn- og ansættelsesvilkår den pågældende arbejdsgiver skulle honorere for at opnå offentligt tilskud

NB: Der eksisterer en i henhold til loven udstedt bekendtgørelse om løn og ansættelsesvilkår.

--	--	--

Parternes argumenter

KMS: Deltidsloven og lov om tidsbegrænset ansættelse forskriver mulighed for på ikke overenskomstregulerede områder at foretage sammenligning med vilkår for sammenligneligt arbejde på arbejdsmarkedet i øvrigt = ophøjelse af kollektive overenskomsters vilkår til at gælde erga omnes. Sammenlignelighed er spørgsmål om at finde ud af, om der er en overvejende grad af lighed - ikke det samme som at arbejdet er identisk.

NHN: Lovbundne ansættelsesvilkår kan ikke fraviges, når disse er lovbundne - lex specialis princippet. Der er ikke tale om sammenlignelighed mellem de, der mener sig diskrimineret og den gruppe, der sammenlignes med. Deltidsloven kan ikke bringes i anvendelse, da der i gruppen de facto er fuldtidsbeskæftigede, som har samme løn- og ansættelsesvilkår som de deltidsansatte. Lov om tidsbegrænset ansættelse kan ikke bringes i anvendelse, da arbejdsgiveren slet ikke kan ansætte tidsbegrænset.

NB: Der eksisterer en i henhold til loven udstedt bekendtgørelse om løn og ansættelsesvilkår. Det er berettiget, at der er fastsat særlige regler for lønmodtagere i folkeoplysende foreninger. Ministeriet støttede tillige, at daghøjskoler ikke er sammenlignelige. Sammenligner man for bredt, kompromitterer man den danske model.

Hvad har vi så lært af denne sag ?

KMS: Lovbundne ansættelsesvilkår skal overholde lovkrav om ikke-forskelsbehandling

Overenskomster kan komme til at virke erga omnes.

Sammenlignelighed vurderes efter en samlet bedømmelse af bl.a. karakteren af arbejdet, kvalifikationer og de vilkår som arbejdet udføres under - især det sidste giver anledning til overvejelse.

NHN: Arbejdsgiveren er ikke home-safe blot fordi loven overholdes.

Arbejdsgiveren skal være opmærksom på - selv i ikke overenskomstdækkede virksomheder, der ikke har forskellige typer af ansatte - at der kan opstå forskelsbehandlingssager.

Vigtigt at dokumentere hvor forskellene til det der sammenlignes med er.

NB: Højesteret har ved denne sag og Udenrigsministerie-sagen U.2011.1308H anlagt en snæver vurdering af, hvornår der foreligger sammenlignelige stillinger. Domstolenes anvendelse af vidnebeviset ved vurdering af om der er tale om sammenlignelighed
