Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS KENDELSE (Niende Afdeling)

13. juni 2013 *

»Socialpolitik — direktiv 2003/88/EF — ret til årlig betalt ferie — rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde — fuldtidsansat arbejdstager, der ikke kunne gøre brug af sin ret til årlig betalt ferie i referenceperioden — denne arbejdstagers overgang til en ordning for deltidsarbejde — national bestemmelse eller praksis, der fastsætter en nedsættelse af antallet af dage med betalt ferie, som tidligere er optjent, i forhold til antallet af ugentlige arbejdsdage på deltid«

I sag C-415/12,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Arbeitsgericht Nienburg (Tyskland) ved afgørelse af 4. september 2012, indgået til Domstolen den 13. september 2012, i sagen:

Bianca Brandes

mod

Land Niedersachsen,

har

DOMSTOLEN (Niende Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, J. Malenovský, og dommerne M. Safjan og A. Prechal (refererende dommer),

generaladvokat: E. Sharpston

justitssekretær: A. Calot Escobar,

idet Domstolen, efter at have hørt generaladvokaten, har besluttet at træffe afgørelse ved begrundet kendelse i overensstemmelse med artikel 99 i Domstolens procesreglement,

afsagt følgende

Kendelse

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde, der er indgået den 6. juni 1997 (herefter »rammeaftalen om deltidsarbejde«), og som findes i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende

* Processprog: tysk.

deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT 1998 L 14, s. 9), som ændret ved Rådets direktiv 98/23/EF af 7. april 1998 (EFT L 131, s. 10), samt enhver anden bestemmelse i EU-retten, der måtte anses for relevant for tvisten i hovedsagen.

2 Anmodningen er indgivet under en sag mellem Bianca Brandes og Land Niedersachsen vedrørende ret til årlig betalt ferie for 2010 og 2011, hvor den berørte ikke kunne gøre brug af sin ret til årlig betalt ferie i disse år, der udgør referenceperioden.

Retsforskrifter

EU-retten

3 § 4 i rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde med overskriften »Princippet om ikke-forskelsbehandling« fastsætter i stk. 1 og 2:

»1. Hvad angår ansættelsesvilkår, 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.

2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis.«

4 Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden (EUT L 299, s. 9) bestemmer i artikel 7 med overskriften »Årlig ferie«:

»1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.«

Tysk ret

5 Den føderale ferielov (Bundesurlaubsgesetz) af 8. januar 1963 (BGBl. 1963, s. 2) bestemmer i § 3, stk. 1, at »den årlige ferie består af mindst 24 arbejdsdage«.

6 Nævnte føderale lovs § 11, stk. 1, har følgende ordlyd:

»Feriegodtgørelse beregnes på grundlag af den gennemsnitlige løn, som arbejdstageren har modtaget inden for de seneste 13 uger før feriens begyndelse, med undtagelse af supplerende udbetalt løn for overarbejde. [...]«

7 § 26, stk. 1, i overenskomst for offentligt ansatte funktionærer ved delstaterne (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) af 12. oktober 2006, som ændret ved ændringsoverenskomst nr. 4 af 2. januar 2012, har følgende ordlyd:

»De ansatte har krav på ferie i hvert kalenderår med fortsat betaling af løn (§ 21). Ved fordeling af den ugentlige arbejdstid på fem dage i en kalenderuge består feriekravet i hvert kalenderår af 26 arbejdsdage til personens fyldte 30. år, 29 arbejdsdage efter personens fyldte 40. år og 30 arbejdsdage til personens fyldte 40. år.

Arbejdsdage er alle kalenderdage, som den ansatte i henhold til vagtplan eller efter sædvanlig praksis skal arbejde eller skulle have arbejdet […]. Såfremt den ugentlige arbejdstid fordeles på en anden måde end på fem dage om ugen, forhøjes eller nedsættes feriekravet tilsvarende. Såfremt der ved beregningen er en brøkdel af ferien tilbage, der mindst udgør en halv feriedag, rundes denne op til en hel feriedag. Restferie, der er mindre end en halv feriedag, tages ikke i betragtning. […]«

8 Tysk ret regulerer ikke udtrykkeligt spørgsmålet om, hvilke konsekvenser en ændring af arbejdstiderne har for manglende afholdt ferie.

9 § 4, stk. 1, i lov om deltidsarbejde og tidsbegrænsede ansættelseskontrakter af 21. december 2000 bestemmer:

»En deltidsansat arbejdstager må ikke stilles dårligere end en sammenlignelig fuldtidsansat arbejdstager, medmindre en forskellig behandling er objektivt begrundet. En deltidsansat arbejdstager skal mindst tildeles arbejdsvederlag eller en anden delelig ydelse, der kan opgøres i penge, i et omfang, som andelen af hans arbejdstid svarer til i forhold til en sammenlignelig fuldtidsansat arbejdstagers arbejdstid.«

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

10 Bianca Brandes var fuldtidsansat hos Land Niedersachsen på grundlag af en tidsubegrænset ansættelseskontrakt, der blev indgået i 2009.

11 I 2010 fik Bianca Brandes forbud mod at arbejde på grund af graviditet indtil fødslen, der fandt sted den 22. december 2010. Efter endt barselsorlov den 17. februar 2011 fik hun forældreorlov, der blev afsluttet den 21. december 2011.

12 Fra 22. december 2011 arbejdede Bianca Brandes i overensstemmelse med en aftale, som hun havde indgået med Land Niedersachsen, på deltid med tre arbejdsdage pr. uge.

13 Det er ubestridt, at Bianca Brandes i 2010 og 2011 som følge af forbuddet mod at arbejde på grund af hendes graviditet, efterfulgt af først barselsorlov og derefter af den forældreorlov, som hun tog, ikke kunne afholde henholdsvis 22 og 7 betalte årlige feriedage, beregnet på grundlag af hendes fuldtidsarbejde.

14 I forbindelse med tvisten i hovedsagen, som Arbeitsgericht Nienburg er forelagt, har Bianca Brandes nedlagt påstand om, at hendes ret til de 29 betalte feriedage, der er nævnt ovenfor, anerkendes, hvilke feriedage blev optjent, mens hun arbejdede på fuld tid.

15 Land Niedersachsen har for at nægte at efterkomme den nævnte påstand henvist til en afgørelse af 28. april 1998 fra Bundesarbeitsgericht, hvoraf fremgår, at i tilfælde af ændringer i en arbejdstagers arbejdstid, skal vedkommendes ret til allerede optjent ferie tilpasses forholdsmæssigt på grundlag af forholdet mellem det nye og det gamle antal arbejdsdage. Det følger ifølge Land Niedersachsen heraf, at Bianca Brandes har ret til en feriesaldo på 17 dage, nemlig 29 dage divideret med 5 dage multipliceret med 3 dage, hvilket i alt giver 17,4 dage, der afrundes til 17 dage.

16 Land Niedersachsen har bl.a. gjort gældende, at en sådan forholdsmæssig beregning af feriedagene har en neutral virkning på varigheden af Bianca Brandes ferie, for så vidt som denne varighed udtrykt i ferieuger forbliver uændret efter den nævnte beregning. Det skal i denne henseende tages i betragtning, at den berørte under sine nye deltidsarbejdsordning har brug for færre feriedage for at opnå en friuge. Hvis antallet af feriedage derimod ikke blev beregnet forholdsmæssigt i forhold til

arbejdsdage, ville dette indebære, at Bianca Brandes ville være i stand til at tage ferie i flere uger, end hun ville have haft ret til, hvis hun fortsat havde arbejdet på fuld tid, hvilket ville resultere i en uberettiget fordel for hende i forhold til en arbejdstager, som er fuldtidsansat.

17 Ifølge Land Niedersachsen adskiller den tvist, der er forelagt den forelæggende ret, sig i denne henseende fra den sag, der gav anledning til dom af 22. april 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (sag C-486/08, Sml. I, s. 3527), for så vidt som sidstnævnte sag omhandlede en regel på ferieområdet, der udtrykte denne ferie i timer. Mens arbejdstageren i den foreliggende sag som følge af den omstændighed, at der anvendes en referenceperiode, der er udtrykt i uger, ikke lider nogen ulempe hvad angår omfanget af den ferie, som tilkommer vedkommende, var dette ikke tilfældet i den nævnte sag, eftersom enhver ændring af arbejdstiden havde en direkte indvirkning på feriens varighed, da denne ferie blev udtrykt i timer.

18 Arbeitsgericht Nienburg har anført, at den er overbevist om, at det klart kan udledes af dommen i sagen Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, at en forholdsmæssig fastsættelse af retten til en årlig ferie, der allerede er optjent af en arbejdstager, som er fuldtidsansat, således som den, Land Niedersachsen agter at foretage, strider mod EU-retten. Denne ret finder bl.a., at en sådan fastsættelse medfører en forskelsbehandling mellem fuldtidsansatte arbejdstagere og deltidsansatte arbejdstagere, hvilket et forbudt i medfør af § 4 i rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde.

19 Hvad angår Land Niedersachsens argumentation, der er gengivet i denne kendelses præmis 16, finder Arbeitsgericht Nienburg, at den hviler på en sammenblanding af tid, der anvendes til »ferie«, og tid, hvor vedkommende »er fraværende fra virksomheden«. Arbeitsgericht Nienburg har ligeledes bemærket, at den omstændighed, at der ikke er adgang til at nedsætte retten til betalt ferie, der allerede er optjent i den foregående periode, omfatter to aspekter, når denne periode undersøges korrekt, nemlig varigheden af ferien og feriegodtgørelsen.

20 Arbeitsgericht Nienburg finder imidlertid navnlig i betragtning af den praksis fra Bundesarbeitsgericht, der er nævnt i denne kendelses præmis 15, at det er nødvendigt at indhente en præcisering fra Domstolen vedrørende disse spørgsmål.

21 På denne baggrund har Arbeitsgericht Nienburg besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal den relevante EU-ret, navnlig § 4, [stk. 1 og 2], i rammeaftalen om deltidsarbejde […], fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser i lov eller kollektive aftaler eller praksis, hvorefter – ved en ændring af omfanget af arbejdstagerens arbejdstid, som er forbundet med en ændring af antallet af ugentlige arbejdsdage – varigheden af endnu ikke afholdt ferie, som arbejdstageren ikke havde mulighed for at tage i referenceperioden, tilpasses på en sådan måde, at feriens omfang udtrykt i uger ganske vist forbliver uændret, mens feriens omfang udtrykt i dage omregnes på grundlag af den nye arbejdstid?«

Om det præjudicielle spørgsmål

22 Det følger af artikel 99 i Domstolens procesreglement, at såfremt et præjudicielt spørgsmål er identisk med et spørgsmål, Domstolen allerede har afgjort, såfremt besvarelsen af et sådant spørgsmål klart kan udledes af retspraksis, eller såfremt besvarelsen af det præjudicielle spørgsmål ikke giver anledning til nogen rimelig tvivl, kan Domstolen til enhver tid på forslag fra den refererende dommer og efter at have hørt generaladvokaten beslutte at træffe afgørelse ved begrundet kendelse.

23 Denne processuelle bestemmelse skal bringes i anvendelse i denne sag.

24 Med sit spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om den relevante EU-ret, navnlig § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde, skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser eller praksis, som de i hovedsagen omhandlede, hvorefter antallet af årlige betalte feriedage, som en fuldtidsansat arbejdstager ikke har haft mulighed for at afholde i referenceperioden, som følge af den omstændighed, at arbejdstageren er overgået til en ordning om deltidsarbejde, er genstand for en nedsættelse, der er proportional med forskellen mellem antallet af dage, som arbejdstageren arbejder ugentligt, før og efter en sådan overgang til deltid.

25 Selv om den forelæggende ret således rent formelt mere specifikt i sit spørgsmål har henvist til § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde, er en sådan omstændighed ikke til hinder for, at Domstolen forsyner den nationale ret med alle de elementer til fortolkning af EU-retten, som kan være til nytte ved pådømmelsen af den for retten verserende sag, uanset om retten har henvist hertil ved affattelsen af sit spørgsmål (jf. i denne retning dommen i sagen Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, præmis 49 og den deri nævnte retspraksis). Det bemærkes i øvrigt, at den forelæggende ret selv har henvist til hele den relevante EU-ret i spørgsmålet.

26 Indledningsvis bemærkes, at den EU-ret, der er relevant for besvarelsen af det af den forelæggende ret forelagte spørgsmål, navnlig omfatter direktiv 7 i direktiv 2003/88 om årligt betalt ferie, således som både Bianca Brandes, den tyske regering og Europa-Kommissionen har bemærket.

27 Som det fremgår af Domstolens faste praksis, som den forelæggende ret i øvrigt selv har henvist til, skal denne ret til årlig betalt ferie for alle arbejdstagere anses for et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning (jf. bl.a. dommen i sagen Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis).

28 Domstolen har ligeledes gentagne gange fremhævet, at retten til årlig betalt ferie, der tilkommer alle arbejdstagere, i denne egenskab af princip i Unionens sociallovgivning udtrykkeligt fremgår af artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, som i medfør artikel 6, stk. 1, TEU har samme juridiske værdi som traktaterne (jf. bl.a. dom af 8.11.2012, forenede sager C-229/11 og C-230/11, Heimann og Toltschin, præmis 22 og den deri nævnte retspraksis).

29 Det fremgår i øvrigt af den nævnte retspraksis, at retten til årlig betalt ferie ikke kan fortolkes indskrænkende (jf. bl.a. dommen i sagen Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, præmis 29, og dommen i sagen Heimann og Toltschin, præmis 23 og den deri nævnte retspraksis).

30 Som både den forelæggende ret, Bianca Brandes og Kommissionen har fremhævet, har Domstolen i denne sammenhæng allerede fastslået i præmis 32 i dommen i sagen Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, at afholdelse af ferie i en periode, der ligger senere end referenceperioden, ikke har nogen sammenhæng med arbejdstagerens arbejdstid i denne efterfølgende periode, og at en ændring af arbejdstiden, og særligt en nedsættelse af denne ved at arbejdstageren overgår fra fuldtidsansættelse til deltidsansættelse, således ikke kan nedsætte den ret til årlig ferie, som arbejdstageren har optjent i den periode, hvor han arbejdede på fuld tid.

31 Hvad angår § 4 i rammeaftalen om deltidsarbejde, er det i det foreliggende tilfælde tilstrækkeligt at bemærke, at Domstolen i præmis 33 i dommen i sagen Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ligeledes har fremhævet vedrørende princippet pro rata temporis, der er fastsat i § 4, stk. 2, at det er ubestridt, at dette princip skal finde anvendelse på tildelingen af årlig ferie i en periode med deltidsansættelse. I en sådan periode er nedsættelsen af retten til årlig ferie i forhold til den, der tildeles for en periode med fuldtidsansættelse, begrundet i objektive forhold. Det pågældende princip kan derimod ikke finde anvendelse ex post på retten til årlig ferie optjent under en periode med fuldtidsansættelse.

32 Domstolen udtalte afslutningsvis på baggrund af det ovenstående, at det ikke kan udledes hverken af de relevante bestemmelser i direktiv 2003/88 eller af § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, at en national lovgivning blandt betingelserne for gennemførelse af retten til årlig ferie kan medtage den delvise fortabelse af en ret til ferie optjent i en referenceperiode, idet den herved fastslog, at denne konklusion alene er gældende, når arbejdstageren faktisk ikke har haft mulighed for at gøre brug af denne ret (dommen i sagen Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, præmis 34).

33 Domstolen fastslog således i sin afgørelse vedrørende det præjudicielle spørgsmål, som den var forelagt i den sag, der gav anledning til nævnte dom, at den relevante EU-ret, og særligt § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovbestemmelse, hvorefter endnu ikke afholdt ferie skal tilpasses den nye arbejdstid i tilfælde af, at en arbejdstagers arbejdstid ændres, hvilket indebærer, at en arbejdstager, som nedsætter sin arbejdstid fra fuldtid til deltid, får nedsat den ret til årlig betalt ferie, som han har optjent som fuldtidsansat, men som han ikke har haft mulighed for at gøre brug af, eller at han kun kan afholde denne ferie med nedsat feriegodtgørelse (dommen i sagen Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, præmis 35).

34 Således som den forelæggende ret selv har bemærket, og som Bianca Brandes og Kommissionen ligeledes har gjort gældende, indebærer betragtningerne i denne kendelses præmis 27-33 åbenbart, at der skal gives et analogt svar på det spørgsmål, der er forelagt i forbindelse med den foreliggende anmodning om præjudiciel afgørelse.

35 Det er således ubestridt i den foreliggende sag, at Bianca Brandes har en suspenderet ret til årlig betalt ferie, som hun ikke havde mulighed for at gøre brug af i de omhandlede referenceperioder, hvor hun arbejdede på fuld tid, som følge af en periode med forbud mod arbejde på grund af hendes graviditet og herefter følgende barselsorlov, der selv blev efterfulgt af en forældreorlov. Den forelæggende ret og parterne i hovedsagen anser det desuden for at ligge fast, at såfremt Bianca Brandes var forblevet fuldtidsansat efter sin forældreorlov, ville den årlige betalte ferie, der var genstand for en sådan suspendering, som hun ville have haft ret til, have været på 29 dage.

36 Under disse omstændigheder, og som det bl.a. fremgår af dommen i sagen Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, hvis relevante præmisser er omtalt i denne kendelses præmis 30-33, kan nedsættelsen af Bianca Brandes arbejdstid, der fulgte af en overgang fra fuldtidsansættelse til deltidsansættelse, ikke ledsages af en delvis fortabelse ex post af retten til årlig betalt ferie, der tidligere er optjent, som den, der følger af den i hovedsagen omhandlede nationale regel, idet der bl.a. savnes en objektiv grund af nogen art, der kan begrunde en sådan fortabelse.

37 Hvad angår det argument, som Land Niedersachsen har påberåbt sig, hvorefter den ret til årlig betalt ferie, som Bianca Brandes tidligere har optjent, ikke nedsættes, eftersom den opgjort i ferieuger forbliver identisk før og efter den berørtes overgang til deltidsansættelse, er det indlysende, at denne argumentation ikke kan tiltrædes, således som både den forelæggende ret og Kommissionen har anført.

38 Den omstændighed, at en deltidsansat arbejdstager, der normalt arbejder tre fulde dage om ugen, i løbet af en bestemt uge er fraværende fra virksomheden, indebærer på ingen måde, i modsætning til det af Land Niedersachsen anførte, at vedkommende på denne måde har opnået, hvad der svarer til fem feriedage, som, idet de er optjent, mens vedkommende arbejdede på fuld tid, skal betragtes som fem fulde dage, hvori den berørte er fritaget for den forpligtelse til at arbejde, som vil påhvile vedkommende i mangel af en sådan ferie.

39 Idet arbejdstageren opnår en »uges« ferie i forbindelse med sin fremtidige deltidsansættelse på grund af tre fulde dages arbejdsaktivitet pr. uge, er det indlysende, at arbejdstageren fremover kun er fritaget for den forpligtelse til at arbejde, der påhviler vedkommende, i tre fulde dage.

40 Den tyske regerings analoge argumentation, som denne regering i øvrigt allerede påberåbte sig i forbindelse med den sag, der gav anledning til dommen i sagen Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, hvorefter den i hovedsagen omhandlede nationale regel ikke strider mod EU-retten, da en arbejdstager, der ikke længere er forpligtet til at udføre arbejde alle dage i ugen, bør befries for sine forpligtelser i et mindre antal dage for at kunne opnå en hvilepause, der er lige så lang som før, må ligeledes forkastes.

41 En sådan argumentation forveksler således den hvilepause, der svarer til et tidsrum med effektiv ferie, med en sædvanlig arbejdsfri periode i et tidsrum, under hvilken arbejdstageren ikke forudsættes at arbejde i medfør af det arbejdsforhold, der forbinder vedkommende med sin arbejdsgiver.

42 Henset til alle de ovenstående overvejelser skal det forelagte spørgsmål besvares med, at den relevante EU-ret, navnlig artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88 og § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser eller praksis, som de i hovedsagen omhandlede, hvorefter antallet af årlige betalte feriedage, som en fuldtidsansat arbejdstager ikke har haft mulighed for at afholde i referenceperioden, som følge af den omstændighed, at arbejdstageren er overgået til en ordning om deltidsarbejde, er genstand for en nedsættelse, der er proportional med forskellen mellem antallet af dage, som arbejdstageren arbejder ugentligt, før og efter en sådan overgang til deltid.

Sagens omkostninger

43 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Niende Afdeling) for ret:

Den relevante EU-ret, navnlig artikel 7, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden og § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der er indgået den 6. juni 1997, og som findes i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, som ændret ved Rådets direktiv 98/23/EF af 7. april 1998, skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale bestemmelser eller praksis som de i hovedsagen omhandlede, hvorefter antallet af årlige betalte feriedage, som en fuldtidsansat arbejdstager ikke har haft mulighed for at afholde i referenceperioden, som følge af den omstændighed, at arbejdstageren er overgået til en ordning om deltidsarbejde, er genstand for en nedsættelse, der er proportional med forskellen mellem antallet af dage, som arbejdstageren arbejder ugentligt, før og efter en sådan overgang til deltid.

Underskrifter