

Deltidsloven med kommentarer

LO, juni 2004



Deltidsloven med kommentarer

Landsorganisationen i Danmark

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Forkortelser og litteratur	4
Deltidsloven	5
Bilag A: Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde	9
Bilag B: Aftale om implementering af deltidsdirektivet	13
Bilag C: Rammeaftale om deltidsarbejde	14
Bilag D: Rammeaftale om deltidsarbejde 1999	20
1. Deltidsdirektivet	26
1.1. Indledning om deltidsdirektivet	26
1.2. Forskelsbehandling	28
1.3. Kommentarer til lovens §§ 1-4	32
2. Ret til at aftale deltid	41
2.1. Indledning om ret til aftale om deltid	41
2.2. Kommentarer til § 4 a	42
2.3. Den fagretlige behandling	70
2.4. Ikrafttræden	72
Bilag 1: Deltidsdirektivet	73
Bilag 2: Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa, Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation, Det Europæiske Center for Offentlig Virksomhed. Rammeaftale om deltidsarbejde	78
Bilag 3: Nogle af udvalgets spørgsmål til beskæftigelsesministeren og dens svar herpå (vedr. L 104)	84
Bilag 4: ILO's Komite for Organisationsfrihed (konklusioner i sag 2178 vedrørende L 104)	103
Stikord	107

Forord

I foråret 2002 udkom ferieloven med kommentarer. Som det fremgik af forordet, har LO planer om at udarbejde kommentarer til vigtige ansættelsesretlige love. Denne bog er et led i denne plan.

Deltidsloven indeholder 2 forskellige regelsæt. Dels er der regler, der skal gennemføre et EU-direktiv om deltidsarbejde. Dels er der regler om adgang for en lønmodtager og en arbejdsgiver til at aftale deltidsarbejde uanset modstående overenskomstbestemmelser herom.

Hans Jensen

Forkortelser og litteratur

Forkortelser

- L 214: Forslag til lov om gennemførelse af deltidsdirektivet
- L 104: Forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af deltidsdirektivet

Kilder

- Agnete Andersen m.fl.: Ligestillingslovene (4. udg., 2001)
- Ole Hasselbalch: Deltid (2003)
- Ruth Nielsen: EU-arbejdsret (4. udg., 2003)

Deltidsloven

Bekendtgørelse af deltidslov

Herved bekendtgøres deltidslov, nr. 443 af 7. juni 2001 med de ændringer, der følger af lov nr. 433 af 10. juni 2002.

§ 1. For lønmodtagere, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, finder bestemmelserne i § 1, stk. 2, §§ 2-5, § 8, stk. 2, og § 9 i aftale af 9. januar 2001 om implementering af direktivet om deltidsarbejde, der er indgået mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, anvendelse, jf. dog § 2.

Stk. 2. Ved lønmodtager forstås i denne lov en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

Stk. 3. Som bilag A til loven er aftrykt aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde indgået den 9. januar 2001 mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, herefter kaldet Aftalen.

§ 2. For lønmodtagere ansat i staten og folkekirken, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de i § 1, stk. 1, nævnte rettigheder, anvendes bestemmelserne i §§ 1-3 i aftale af 2. september 1999 om implementering af deltidsdirektivet, der er indgået mellem Finansministeriet, Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation, i stedet for Aftalen. Det samme gælder for andre lønmodtagere, hvis løn- og ansættelsesvilkår aftales, fastsættes eller godkendes af finansministeren. Denne aftale er optrykt som bilag B til loven.

Stk. 2. For lønmodtagere, som ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de i § 1, stk. 1, nævnte rettigheder, og hvis løn- og ansættelsesforhold er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns kompetence, anvendes bestemmelserne i §§ 1-6 i rammeaftale af 24. juni 1999 om deltidsarbejde, der er indgået mellem Amsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, i stedet for Aftalen. Rammeaftalen er optrykt som bilag C til loven.

Stk. 3. For lønmodtagere, som ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de i § 1, stk. 1, nævnte rettigheder, og hvis løn- og ansættelsesforhold er omfattet af Hovedstadens Sygehusfællesskabs forhandlingskompetence, anvendes bestemmelserne i §§ 1-6 i rammeaftale af 13. oktober 1999 om deltidsarbejde, der er indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab, i stedet for Aftalen. Rammeaftalen er optrykt som bilag D til loven.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan efter ansøgning fra et fagforbund eller en hovedorganisation tillade, at medlemmer af dette forbund eller denne hovedorganisation, hvis arbejdsfunktioner ikke naturligt hører under det faglige område for Aftalen, i stedet for at anvende denne efter aftale med deres arbejdsgiver kan anvende en anden nærmere angivet kollektiv overenskomst, som gennemfører det i § 1, stk. 1, nævnte direktiv, og som i højere grad omfatter den pågældendes arbejdsfunktioner.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan efter ansøgning fra en arbejdsgiver tillade, at arbejdsgiveren kan træffe aftale med ansatte, hvis arbejdsfunktioner ikke naturligt hører under det faglige område for Aftalen, om i stedet for Aftalen at anvende en anden nærmere angivet kollektiv overenskomst, som gennemfører det i § 1, stk. 1, nævnte direktiv, og som i højere grad omfatter den pågældendes arbejdsfunktioner.

§ 3. I de tilfælde, hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, og hvor der ikke foreligger en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse, eller som i øvrigt regulerer spørgsmålet, anvendes til sammenligning de kollektive overenskomster, som sædvanligvis er gældende inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Stk. 2. Hvor det er hensigtsmæssigt, anvendes princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder for en deltidsansat, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

§ 4. Fortolkning og brud på Aftalen eller en af de i § 2 nævnte aftaler eller overenskomster afgøres efter de derom gældende fagretlige regler, medmindre lønmodtageren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Stk. 2. En lønmodtager, hvis sag i medfør af stk. 1 ikke afgøres efter fagretlige regler, og hvis rettigheder efter loven er krænket, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 3. En lønmodtager, hvis sag i medfør af stk. 1 ikke afgøres efter fagretlige

regler, og hvis løn i strid med loven er lavere end en sammenlignelig fuldtidsansats, har krav på forskellen.

Stk. 4. Afskediges en lønmodtager, hvis sag i medfør af stk. 1 ikke afgøres efter fagretlige regler, fordi denne har fremsat krav i henhold til denne lov, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Stk. 5. For lønmodtagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, kan sager om krænkelse af rettighederne efter §§ 1-3 sammenholdt med stk. 2-4, som ikke kan behandles ad fagretlig vej, afgøres af de civile domstole.

§ 4 a. Under ansættelsen har en lønmodtager og en arbejdsgiver ret til at aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid, uanset direkte eller indirekte hindringer eller begrænsninger i denne ret, fx i medfør af kollektiv overenskomst, sædvane eller praksis. Krav om en timegrænse på ikke over 15 timer ugentligt kan dog opretholdes.

Stk. 2. Det står en lønmodtager frit for, om lønmodtageren under forhandlinger med arbejdsgiveren om en eventuel deltidsansættelse ønsker at være ledsaget af en rådgiver.

Stk. 3. Afskediges en lønmodtager, fordi lønmodtageren har afslået at arbejde på deltid, eller fordi lønmodtageren har anmodet om at arbejde på deltid, har lønmodtageren ret til en godtgørelse.

Stk. 4. Hvis en lønmodtager påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen skyldes de i stk. 3 nævnte grunde, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen ikke skyldes, at lønmodtageren har afslået at arbejde på deltid, eller at lønmodtageren har anmodet om at arbejde på deltid.

Stk. 5. § 4, stk. 1 og 5, finder tilsvarende anvendelse på sager om overtrædelse af stk. 3.

Stk. 6. Bestemmelserne i Bilag A-D skal fortolkes i overensstemmelse med stk. 1 og 3.

§ 5. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.²⁾

§ 6. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 433 af 10. juni 2002 om ændring af lov om gennemførelse af deltid-direktivet (ændring af titel og indsættelse af § 4 a) indeholder følgende ikraft-trædelsesbestemmelser:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2002. For så vidt angår bestemmelser, sædvaner eller praksis i eller i medfør af kollektive overenskomster, har loven først virkning fra det tidspunkt, til hvilket den pågældende overenskomst kan opsiges til ophør.

Beskæftigelsesministeriet, den 26. september 2002

Claus Hjort Frederiksen
/E. Edelberg

Bilag A:

Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde

Landsorganisationen i Danmark Dansk Arbejdsgiverforening

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996 er der med virkning fra den 20. januar 2001 indgået følgende supplerende aftale for at implementere EF-direktiv nr. 97/81 af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (»deltidsdirektivet«).

Direktivet vedhæftes som bilag.

§ 1. Gyldighedsområde

Denne aftale omfatter deltidsansatte på DA/LO-området, som er omfattet af en kollektiv overenskomst inden for dette område, og som ikke ved gyldig aftale er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet.

Aftalen gælder med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.

§ 2. Aftalens formål

Aftalens formål er

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde,
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 3. Definitioner

I denne aftale forstås ved

1. »deltidsansat« en ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig

basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat,

2. »en sammenlignelig fuldtidsansat« en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse. Der tages ved sammenligningen hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller – hvis en sådan ikke foreligger – i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

§ 4. Princippet om ikkeforskelsbehandling

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.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder, jf. princippet om pro rata temporis, anvendes i forhold til de rettigheder, som følger af kollektive overenskomster.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan overenskomsterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikkeforskelsbehandling som anført i stk. 1 tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 2, og princippet om ikkeforskelsbehandling, jf. § 4, er der enighed om følgende:

Hvis overenskomsterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager såsom dem, der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. Anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§ 6. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 20. januar 2001.

§ 7. Ophør

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. juli. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

§ 8. Bestemmelser i kollektive overenskomster/implementeringsaftaler

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse samt bestemmelser i implementeringsaftaler har virkning forud for denne aftale, såfremt de gyldigt implementerer bestemmelserne i deltidsdirektivet.

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 9. Fagretlig behandling

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler. Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA og LO gældende norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

København, den 9/1-2001

Landsorganisationen i Danmark

Hans Jensen

sign.

Dansk Arbejdsgiverforening

Jørn Neergaard Larsen

sign.

Bilag B:

Aftale om implementering af deltidsdirektivet

Med henblik på implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (EFT nr. L 14, side 9), aftales følgende:

§ 1. Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, jf. bilag A, gælder inden for det område, der dækkes af aftaler og overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

§ 2. Deltidsansatte, der arbejder som løst ansatte, undtages fra rammeaftalens bestemmelser.

§ 3. Rammeaftalens anvendelsesområde, jf. § 2, samt betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår tages op til overvejelse i forbindelse med aftale- og overenskomstfornyelse, hvis en af parterne anmoder om det.

§ 4. Hvis der vedtages ændringer i relevant lovgivning, kan hver af parterne kræve forhandling om lovændringens eventuelle aftalemæssige konsekvenser.

§ 5. Aftalen har virkning fra 1. april 1999 og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst til 1. april 2002.

København, den 2. september 1999

Statsansattes Kartel
Niels Juul
Statstjenestemændenes Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen
Akademikernes Centralorganisation
Svend M. Christensen
Lærernes Centralorganisation
Annie Herfort Andersen
Overenskomstansattes Centralorganisation
Finn Busse Jensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Lisa Engmann

Bilag C:

Rammeaftale om deltidsarbejde

Kommunernes Landsforening
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Bemærkninger til aftalen

Almindelige bemærkninger til aftalen

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, Unice og EFS*) indgik den 6. juni 1997 en rammeaftale vedrørende deltidsarbejde. Rammeaftalen er en del af direktiv 97/18/EF, som EU's Ministerråd vedtog den 15. december 1997. I lighed med direktivet om forældreorlov er der således tale om en aftale indgået mellem arbejdsmarkedsparterne på europæisk plan.

Det kan i henhold til rådets direktiv artikel 2 overlades til arbejdsmarkedets parter på nationalt plan at implementere direktivet. (Amts)kommunerne og KTO har ønsket at benytte denne mulighed for at implementere direktivet - der har karakter af en rammeaftale - på det (amts)kommunale område i Danmark.

(Amts)kommunerne og KTO har i forbindelse med indgåelse af rammeaftalen om deltidsarbejde skullet sikre, at implementeringen, herunder formuleringerne i aftalen, er i overensstemmelse med gældende EU-ret.

Parterne forudsætter, at der i de enkelte overenskomster sker en henvisning til denne aftale, og at der i den forbindelse sker en tilretning i fornødent omfang, således at overenskomstbestemmelserne ikke er i strid med nærværende aftale. Efter § 6, 2, i de europæiske parter rammeaftale kan gennemførelsen af direktivet ikke begrunde en forringelse af forholdene i det enkelte medlemsland.

Specielle bemærkninger til aftalen

Såvel parterne på det europæiske arbejdsmarked som de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO lægger vægt på foranstaltninger, der letter adgangen til deltidsarbejde for mænd og kvinder med henblik på

- forberedelse til pensionering,
- at lette forening af arbejds- og familieliv samt
- at lette udnyttelse af uddannelsesmuligheder til forbedring af deres kvalifikationer og karrieremuligheder

til gensidig fordel for arbejdsgiver og arbejdstagere.

Foranstaltningerne skal understøtte udviklingen af arbejdspladsen.

§ 1

Formål

Stk. 1. Formålet med nærværende rammeaftale er

a) at skabe grundlag for at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte og at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde samt

b) at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos (amts)kommunerne og lønmodtagerne.

§ 2

Anvendelsesområde

Stk. 1. Rammeaftalen omfatter (amts)kommunalt ansatte samt ansatte ved selvejende institutioner mv., hvor (amts)kommunale overenskomster/aftaler mv. gælder.

Aftalen omfatter ikke løst ansatte. Med hensyn til definitionen af sådanne ansættelser henvises til de enkelte overenskomster eller gældende praksis.

§ 3

Definitioner

Stk. 1. Deltidsansat: en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Stk. 2. En sammenlignelig fuldtidsansat: en fuldtidsansat i samme (amts)kommune/ansættelsessted, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme (amts)kommune/ansættelsessted, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive overenskomst/aftale, som er den sædvanligt gældende for tilsvarende arbejde. Hvis der ikke findes en kollektiv overenskomst/aftale, skal sammenligningen ske i forhold til praksis på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

§ 4

Princippet om ikkeforskelsbehandling

Stk. 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.

Stk. 2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder.

Bemærkning:

I § 4, 1, i direktivet (bilaget) fremgår det: »Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis«.

Pro rata temporis indebærer, at rettigheder udmøntes i forhold til arbejdstiden.

Parterne er enige om, at dette princip normalt er gældende for såvel størrelsen af lønnen som øvrige rettigheder.

Dette vil f.eks. sige, at en medarbejder ansat 10 timer pr. uge er berettiget til en løn svarende til $\frac{10}{37}$ i forhold til en sammenlignelig medarbejder på fuld tid.

Stk. 3. For deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 10 timer og derover gælder tilsvarende bestemmelser som for en sammenlignelig fuldtidsansat, dog således at hidtidige regler om forholdsmæssige rettigheder (herunder aflønning) i den enkelte overenskomst/aftale gælder.

Stk. 4. Deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 10 timer om ugen bevarer deres rettigheder i henhold til gældende bestemmelser/praksis.

§ 5

Muligheder for deltidsarbejde

Stk. 1. De (amts)kommunale arbejdsgivere og de enkelte organisationer er forpligtede til at gennemgå de enkelte overenskomster/aftaler og identificere eventuelle hindringer for deltidsarbejde, samt, hvor sådanne hindringer foreligger, at lette muligheden for og udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis, jf. §§ 1.b og 5 i de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om deltidsarbejde.

Bemærkning:

Rammeaftalens parter er enige om, at der i alle overenskomster bør åbnes mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og udefrakommende bør kunne opnå deltidbeskæftigelse.

Stk. 2.

a) Nedsættelsen af tærskelværdien til 10 timer medfører, at overenskomster og aftaler ændres i overensstemmelse hermed. Det indebærer, at eksisterende bestemmelser, der bygger på denne tærskelværdi, tilsvarende tilrettes.

b) De lokale parter bør identificere og tage op til overvejelse, om der er lokale hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og, hvor det er hensigtsmæssigt, at fjerne sådanne hindringer.

Stk. 3. En ansats afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse. Dette bør ikke berøre muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med de gældende afskedigelsesregler eller praksis af andre årsager såsom dem, der måtte opstå som følge af (amts)kommunale driftskrav.

Stk. 4. Så vidt muligt bør den enkelte (amts)kommune/arbejdsgiver tage følgende op til overvejelse:

a) Anmodning fra den ansatte om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde/-

stilling, der bliver ledig i (amts)kommunen/ansættelsesstedet,

b) anmodning fra den ansatte om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde/stilling eller om en forøgelse af dennes arbejdstid, hvis muligheden opstår,

c) at tilvejebringe rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i (amts)kommunen/ansættelsesstedet med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,

d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i (amts)kommunen/ansættelsesstedet, herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og, hvor det er hensigtsmæssigt, til lettelse af deltidsansatte adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,

e) at tilvejebringe hensigtsmæssig information om mulighederne for deltidsarbejde i (amts)kommunen/ansættelsesstedet i samarbejds- og MED-udvalgene.

§ 6

Twister

Stk. 1. Uoverensstemmelser om denne aftale kan rejses efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte af 17. maj 1991.

§ 7

Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse

Stk. 1. Aftalen træder i kraft den 1. januar 2001.

For ansatte, der ikke er omfattet af kollektive overenskomster/aftaler, træder denne rammeaftale ligeledes i kraft den 1. januar 2001.

Stk. 2. Anvendelsesområdet, jf. § 2, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser med henblik på at fastlægge, om de objektive grunde for afgrænsningen stadig er til stede.

Stk. 3. Deltidsansættelsesvilkår, jf. § 4, stk. 3, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser under hensyn til princippet om ikkeforskelsbehandling, jf. § 4, stk. 1.

Stk. 4. Denne aftale bør ved næste overenskomstrevision tages op til fornyet drøftelse.

Parterne er enige om at tage aftalen op i forbindelse med næste overenskomstfornyelse med henblik på en økonomisk genovervejelse af § 4, stk. 3 og 4 og en genovervejelse af § 5 mv.

Stk. 5. Aftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Selv om aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København den 24. juni 1999

For Kommunernes Landsforening
Ole Andersen
Kent Lassen

For Amtsrådsforeningen
Benny C. Hansen
Per Korshøj

For Københavns Kommune
Jan Tønners
Anne-Grete Veraae

For Frederiksberg Kommune
Lars Due Østerbye
Allan Graversen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Poul Winckler
Signe F. Nielsen

Bilag D:

Rammeaftale om deltidsarbejde 1999

Bemærkninger til rammeaftale om deltidsarbejde

Almindelige bemærkninger

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, Unice og EFS) indgik den 6. juni 1997 en rammeaftale vedrørende deltidsarbejde. Rammeaftalen er en del af direktiv 97/18/EF, som EU's Ministerråd vedtog den 15. december 1997. I lighed med direktivet om forældreorlov er der således tale om en aftale indgået mellem arbejdsmarkedsparterne på europæisk plan.

Det kan i henhold til Rådets direktiv artikel 2 overlades til arbejdsmarkedets parter på nationalt plan at implementere direktivet. FHS og H:S har ønsket at benytte denne mulighed for at implementere direktivet - der har karakter af en rammeaftale - i H:S.

H:S og FHS har i forbindelse med indgåelse af rammeaftalen om deltidsarbejde skullet sikre, at implementeringen, herunder formuleringerne i aftalen, er i overensstemmelse med gældende EU-ret.

Parterne forudsætter, at der i de enkelte overenskomster sker en henvisning til denne aftale, og at der i den forbindelse sker en tilretning i fornødent omfang, således at overenskomstbestemmelserne ikke er i strid med nærværende aftale. Efter § 6, 2, i de europæiske parter rammeaftale kan gennemførelsen af direktivet ikke begrunde en forringelse af forholdene i det enkelte medlemsland.

Specielle bemærkninger til aftalen

Såvel parterne på det europæiske arbejdsmarked som H:S og FHS lægger vægt på foranstaltninger, der letter adgangen til deltidsarbejde for mænd og kvinder med henblik på

- forberedelse til pensionering,
- at lette forening af arbejds- og familieliv samt
- at lette udnyttelse af uddannelsesmuligheder til forbedring af deres kvalifikationer og karrieremuligheder

til gensidig fordel for arbejdsgiver og arbejdstagere.

Foranstaltningerne skal understøtte udviklingen af arbejdspladsen.

H:S Direktionen, den 18. februar 2000

Med venlig hilsen
Erik Møller

Rammeaftale om deltidsarbejde

§ 1. Formål

Formålet med nærværende rammeaftale er

- a. at skabe grundlag for at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte og at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde samt
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene på H:S- institutionerne og hos lønmodtagerne.

§ 2. Anvendelsesområde

Rammeaftalen omfatter ansatte

- i H:S med tilhørende institutioner
- ved Amager Hospital
- ved selvejende institutioner, hvormed H:S har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke H:S med bindende virkning kan indgå aftaler om løn- og ansættelsesvilkår.

Aftalen omfatter ikke løst ansatte. Med hensyn til definitionen af sådanne ansættelser henvises til de enkelte overenskomster eller gældende praksis.

§ 3. Definitioner

Deltidsansat: en ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Stk. 2. En sammenlignelig fuldtidsansat: en fuldtidsansat på samme ansættelsessted/i H:S, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat på samme ansættelsessted/i H:S, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive overenskomst/aftale, som er den sædvanligt gældende for tilsvarende arbejde. Hvis der ikke findes en kollektiv overenskomst/aftale, skal sammenligningen ske i forhold til praksis på det øvrige offentlige arbejdsmarked.

§ 4. Princippet om ikkeforskelsbehandling

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.

Stk. 2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder.

Bemærkning:

I § 4, 1, i direktivet (bilaget) fremgår det: »Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis«.

Pro rata temporis indebærer, at rettigheder udmøntes i forhold til arbejdstiden.

Parterne er enige om, at dette princip normalt er gældende for såvel størrelsen af lønnen som øvrige rettigheder.

Dette vil f.eks. sige, at en medarbejder ansat 10 timer pr. uge er berettiget til en løn svarende til ¹⁰/₃₇ i forhold til en sammenlignelig medarbejder på fuld tid.

Stk. 3. For deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 10 timer og derover gælder tilsvarende bestemmelser som for en sammenlignelig fuldtidsansat, dog således at hidtidige regler om forholdsmæssige rettigheder (herunder aflønning) i den enkelte overenskomst/aftale gælder.

Stk. 4. Deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 10 timer om ugen bevarer deres rettigheder i henhold til gældende bestemmelser/praksis.

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

H:S og de enkelte organisationer er forpligtede til at gennemgå de enkelte overenskomster/aftaler og identificere eventuelle hindringer for deltidsarbejde, samt, hvor sådanne hindringer foreligger, at lette muligheden for og udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis, jf. §§ 1b og 5 i de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om deltidsarbejde.

Bemærkning:

Rammeaftalens parter er enige om, at der i alle overenskomster bør åbnes mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og udefrakommende bør kunne opnå deltidsbeskæftigelse.

Stk. 2.

a) Nedsættelsen af tærskelværdien til 10 timer medfører, at overenskomster og aftaler ændres i overensstemmelse hermed. Det indebærer, at eksisterende bestemmelser, der bygger på denne tærskelværdi, tilsvarende tilrettes.

b) De lokale parter bør identificere og tage op til overvejelse, om der er lokale hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og, hvor det er hensigtsmæssigt, at fjerne sådanne hindringer.

Stk. 3. En ansats afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse. Dette bør ikke berøre muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med de gældende afskedigelsesregler eller praksis af andre årsager såsom dem, der måtte opstå som følge af H:S' driftskrav.

Stk. 4. Så vidt muligt bør H:S/den enkelte H:S-institution tage følgende op til overvejelse:

a. Anmodning fra den ansatte om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde/-stilling, der bliver ledig i H:S/H:S-institutionen,

b. anmodning fra den ansatte om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde/-stilling eller om en forøgelse af dennes arbejdstid, hvis muligheden opstår,

c. at tilvejebringe rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i H:S/H:S-institutionen med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,

d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i H:S/H:S-institutionen, herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og, hvor det er hensigtsmæssigt, til lettelse af deltidsansatte adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,

e. at tilvejebringe hensigtsmæssig information om mulighederne for deltidsarbejde i H:S/H:S-institutionerne i samarbejdsudvalgene.

§ 6. Tvister

Uoverensstemmelser om denne aftale kan rejses efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem FHS og H:S.

§ 7. Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2001.

For ansatte der ikke er omfattet af kollektive overenskomster/aftaler træder denne rammeaftale ligeledes i kraft den 1. januar 2001.

Stk. 2. Anvendelsesområdet, jf. § 2, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser med henblik på at fastlægge, om de objektive grunde for afgrænsningen stadig er til stede.

Stk. 3. Deltidsansættelsesvilkår, jf. § 4, stk. 3, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser under hensyn til princippet om ikkeforskelsbehandling, jf. § 4, stk. 1.

Stk. 4. Denne aftale bør ved næste overenskomstrevison tages op til fornyet drøftelse.

Parterne er enige om at tage aftalen op i forbindelse med næste overenskomstfornyelse med henblik på en økonomisk genovervejelse af § 4, stk. 3 og 4 og en genovervejelse af § 5 mv.

Stk. 5. Aftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Selv om aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København den 13. oktober 1999

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:
Niels Paludan

For Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab:
Poul Winckler / Signe F. Nielsen

1. Deltidsdirektivet

1.1. Indledning om deltidsdirektivet

1. del af deltidsloven (L 214) har til formål at gennemføre EU-direktivet om deltid. 2. del af deltidsloven (L 104) har en ren dansk oprindelse og var en del af VK-regeringens såkaldte "frihedspakke".

Loven (L 214) gennemfører Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Sammenlutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (Unice), Det Europæiske Center for Offentlig Virksomhed (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS). Direktivet er optrykt som bilag 1.

Den 6. juni 1997 indgik Unice, CEEP og EFS en rammeaftale om deltidsarbejde. Rammeaftalen er optrykt som bilag 2. Den 23. juli 1997 fremsatte Kommissionen forslag til direktiv vedrørende rammeaftalen. Direktivet blev vedtaget den 15. december 1997. Direktivets formål er at iværksætte den rammeaftale om deltidsarbejde, som arbejdsmarkedets parter på europæisk plan indgik.

Deltid er defineret i rammeaftalens § 3, nr. 1, hvor følgende er fastsat:

"I denne aftale forstås ved

1) »deltidsansat« en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat."

Se herom også ministerens svar på spørgsmål 158 under afsnit 2.2., pkt. 3.

Rammeaftalen fastlægger de generelle principper og minimumsforskrifter i relation til deltidsarbejde. Aftalen vedrører ansættelsesvilkårene for deltidsansatte. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte, forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov. Ifølge indledningen til rammeaftalen skal denne endvidere yde et bidrag til den overordnede europæiske beskæftigelsesstrategi. Endvidere skal henvises til pkt. 5 i rammeaftalens generelle betragtninger, hvorefter parterne lægger vægt på foranstaltninger, der letter adgangen til deltidsarbejde for mænd og

kvinder med henblik på forberedelse til pensionering, forening af arbejds- og familieliv samt udnyttelse af uddannelsesmuligheder med henblik på forbedring af deres kvalifikationer og karrieremuligheder.

Rammeaftalen gælder for *alle lønmodtagere*, der er deltidsansatte, jf. § 2, stk. 1. Der er dog efter § 2, stk. 2, mulighed for af objektive grunde helt eller delvist at undtage deltidsansatte, der arbejder som løst ansatte. Denne mulighed er ikke udnyttet i loven, men kan udnyttes i de kollektive overenskomster, der gennemfører direktivet.

I rammeaftalen er der indført et princip om *ikke-forskelsbehandling*, jf. § 4. 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, jf. nærmere under afsnit 1.2.

For at sikre en tilstrækkelig gennemførelse af direktivet, er det nødvendigt med supplerende lovgivning, der sikrer rettighederne for de deltidsansatte lønmodtagere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, som gennemfører deltidsdirektivet. Det er lovens system, jf. § 1, stk. 1, at *DA's og LO's aftale* om implementering af deltidsdirektivet, *udstrækkes* til at gælde for de dele af det private arbejdsmarked, hvor der ikke er eller fremover bliver indgået overenskomster, der gennemfører deltidsdirektivet.

For lønmodtagere, hvis arbejdsfunktioner ikke naturligt hører under LO/DA-aftalen, kan ministeren efter § 2, stk. 4 og 5, godkende, at det aftales med arbejdsgiveren, at en overenskomst, som gennemfører deltidsdirektivet, og som i højere grad omfatter denne lønmodtagers arbejdsfunktioner, skal finde anvendelse på arbejdsforholdet i stedet for LO/DA-aftalen.

I det omfang en lønmodtager på det offentlige arbejdsmarked ikke allerede måtte være omfattet af en kollektiv overenskomst, der gennemfører deltidsdirektivet, udstrækkes aftalerne herom på henholdsvis det statslige, det (amts)kommunale område, samt på Hovedstadens Sygehusfællesskabs område til at gælde for disse lønmodtagere.

De fire aftaler er optrykt som bilag A - D til loven. Og det er bestemmelserne i disse bilag, der skal anvendes i de i §§ 1 og 2 nævnte situationer. Såfremt parterne senere måtte blive enige om ændringer, vil disse ændringer alene få virkning for de lønmodtagere, der direkte er omfattet af aftalen.

1.2. Forskelsbehandling

Det egentlige indhold af denne del af loven er at sikre, at deltidsansatte ikke diskrimineres i forhold til fuldtidsansatte.

Bestemmelsen herom findes i § 4 i rammeaftalen om deltid.

Af § 4 fremgår:

”§ 4: Princippet om ikke-forskelsbehandling

- 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.*
- 3. Gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af denne artikel defineres af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til fællesskabsret, national ret, kollektive aftaler og praksis.*
- 4. Når det er berettiget af objektive grunde, kan medlemsstaterne, efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis, og/eller arbejdsmarkedets parter kan, hvor det er hensigtsmæssigt, gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser såsom anciennitet, arbejdstid eller indtjening. Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår bør tages op til overvejelse med jævne mellemrum under hensyntagen til princippet om ikkeforskelsbehandling som anført i § 4, stk. 1.”*

Det fremgår heraf, at en deltidsansat skal sammenligne sine vilkår med en fuldtidsansat. Er der herefter forskelle, skal disse være begrundet i objektive forhold.

Rammeaftalens § 3 fastsætter, hvad der forstås ved en *heltidsansat* henholdsvis en *deltidsansat*. I bestemmelsen hedder det:

”§ 3: Definitioner

I denne aftale forstås ved

- 1. »deltidsansat« en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat*
- 2. »en sammenlignelig fuldtidsansat« en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder. Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller – hvis en sådan ikke foreligger – i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.”*

Det afgørende spørgsmål er imidlertid, hvornår eventuelle forskelle er *objektivt* begrundede, jf. rammeaftalens § 4, stk. 1. Hasselbalch anfører side 48, at man i dansk retssprog nok ville tale om, ”at grunden skal være saglig i relation til regelsættets formål.”

Desværre er der hverken i rammeaftalen eller direktivet nogen redegørelse for, hvilke forhold der kan begrunde en forskelsbehandling. Opmærksomheden henledes imidlertid her på betragtning i nr. 16 i deltidsskiftedirektivet, hvor det hedder om fastlæggelsen af det nærmere indhold af rammeaftalens begreber:

”(16) med hensyn til de begreber, der anvendes i rammeaftalen, uden at de er nøje defineret der, overlades det efter dette direktiv til medlemsstaterne at definere disse begreber i overensstemmelse med national ret og/eller praksis, som det er tilfældet med andre direktiver, der er vedtaget på det sociale område, og hvor der anvendes tilsvarende begreber, under forudsætning af at de pågældende definitioner er i overensstemmelse med rammeaftalens indhold.”

I bemærkningerne til lovforslagets § 6, er der om spørgsmålet anført:

” Deltidsskiftedirektivet 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 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 kønsligestillingssager, 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 arbejdsta- geres, ikke i sig selv kan være en objektiv begrundelse.”

Forarbejderne henviser altså til EF-domstolens *praksis på ligebehandlingsområdet*. En tilsvarende henvisning findes i bemærkningerne til § 4, stk. 1, i loven om tidsbegrænset ansættelse. Om denne praksis henvises til Ligestillingslovene side 47 ff.

Der er heller ikke i de implementeringsaftaler, der som følge af lovens §§ 1 og 2 er en del af loven, nogen vejledning om hvilke forhold, der kan begrunde en forskelsbehandling. I aftalerne er der dog henvist til princippet om forholdsmæssighed, jf. herom også lovens § 3, stk. 2, der behandles nedenfor. Har en fuldtidsansat 37 timers arbejdsuge, er den deltidsansatte, der arbejder 10 timer pr. uge og får 10/37 ugeløn, naturligvis ikke udsat for forskelsbehandling.

Hasselbalch sammenfatter side 46 forskelsbegrebet således:

”Samlende kan således siges, at forskelsbehandling i reglernes forstand foreligger, såfremt den deltidsbeskæftigede forskelsbehandles i videre udstrækning, end hvad der er den tekniske konsekvens af selve den omstændighed, at arbejdstiden er reduceret med deraf følgende reduceret indsats, tilstedeværelse, indtjening, erfaringsoparbejdelse m.v. Det er derimod ikke forskelsbehandling i reglernes forstand at forskelsbehandle p.g.a. deltidsansættelsen i henseender, hvor den deltidsansatte ikke yder en indsats eller kvalificerer sig på linje med den fuldtidsansatte.”

Ruth Nielsen er side 143 af den opfattelse, at forskelsbehandlingsbegrebet synes at være mindre vidtgående end ved de øvrige diskrimineringsforbud,

der kendes. Denne opfattelse begrundes med, at der i § 4, stk. 1, i rammeaftalen anvendes udtrykket "udelukkende". Ved andre diskrimineringsforbud er det imidlertid tilstrækkeligt, at der er tale om en medvirkende faktor. I så fald er forholdet ulovligt. Det er imidlertid et spørgsmål, om der har været tilsigtet en sådan forskel.

Givet er det, at forskelsbehandling er en *undtagelse* fra princippet om ikke-forskelsbehandling. Undtagelser har et begrænset anvendelsesområde.

Der kan herom henvises til ministerens svar på spørgsmål 11, hvori der anføres:

"Regeringens overvejelser bygger alene på den gennemgang af retspraksis som er gengivet i lovforslagets bemærkninger, og hvoraf fremgår, at EF-Domstolen sætter overordentlig snævre grænser for, hvornår en given forskelsbehandling kan anses for at være objektivt begrundet. Domstolens praksis vedrører direkte alene sager om kønsdiskrimination, men kan herudover give en vejledning m.h.t., hvad der ville kunne anses for objektive grunde i sager om forskelsbehandling på grund af deltid, som ikke samtidig indeholdt et element af kønsdiskrimination."

Det påhviler en arbejdsgiver at *godtgøre*, at der ved en forskelsbehandling er de fornødne objektive (saglige eller driftsmæssige) grunde. Dvs. godtgøre, at forskelsbehandlingen for det første er i overensstemmelse med et nødvendigt formål, og for det andet er egnede og nødvendige til at nå formålet.

I forbindelse med behandlingen af L 104 har ministeren i flere svar på spørgsmål stillet i Arbejdsmarkedsudvalget beskæftiget sig med forskelsbehandling. Der henvises til kommentarerne til § 4 a, stk. 1, under litra a om betaling, litra k om fleksibel arbejdstid og litra O om mobile arbejdspladser.

1.3. Kommentarer til lovens §§ 1-4

§ 1. For lønmodtagere, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, finder bestemmelserne i § 1, stk. 2, §§ 2-5, § 8, stk. 2, og § 9 i aftale af 9. januar 2001 om implementering af direktivet om deltidsarbejde, der er indgået mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, anvendelse, jf. dog § 2.

Stk. 2. Ved lønmodtager forstås i denne lov en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

Stk. 3. Som bilag A til loven er aftrykt aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde indgået den 9. januar 2001 mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, herefter kaldet Aftalen.

Af *stk. 1* fremgår, at loven *viger for kollektive overenskomster*, der gennemfører direktivet. Loven finder kun anvendelse på den lønmodtager, der ikke i medfør af en kollektiv overenskomst mindst opnår den beskyttelse, der fremgår af deltidsdirektivet. Det er ligegyldigt, om den kollektive overenskomst er indgået før lovens ikrafttræden eller på et senere tidspunkt.

En overenskomst kan kun træde i stedet for loven, hvis overenskomsten lever op til direktivets mindstekrav. Direktivet gennemfører imidlertid blot rammeaftalen (bilag 2). Rammeaftalens § 6, stk. 3, indeholder imidlertid følgende bestemmelse:

”3. Denne aftale berører ikke arbejdsmarkedets parter ret til på det relevante plan, herunder på europæisk plan, at indgå aftaler om tilpasning og/eller supplerings af bestemmelserne heri på en måde, der tager højde for de berørte parter specifikke behov.”

Som det ses her, gives der arbejdsmarkedets parter et vist spillerum; afhængig af ”de berørte parter specifikke behov”. Hasselbalch anfører side 9 utvivlsomt med rette, at der dog er grænser for, hvilke afvigende aftaler, der kan indgås til ulempe for arbejdstagerne.

Det fremgår endvidere, at hvis en lønmodtager på det private arbejdsmarked ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gennemfører deltidsdirektivet, finder LO/DA-aftalen anvendelse på ansættelsesforholdet, medmindre betingelserne i § 2 for at anvende en anden gennemførelsesoverenskomst er

opfyldt. Dermed fastslår loven, at lønmodtagere på det private arbejdsmarked som udgangspunkt er omfattet af LO/DA-aftalen med mindre de er omfattet af en kollektiv overenskomst, som gennemfører direktivet. Samme princip gælder på det offentlige arbejdsmarked, blot med de offentlige aftaleparters implementeringsaftale som grundlag.

Stk. 2 indeholder en definition af *lønmodtagerbegrebet*. Definitionen svarer ifølge bemærkningerne til den sædvanlige definition i den arbejdsretlige lovgivning, jf. ferieloven og lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Hasselbalch finder side 2 f, at det er uberettiget at tillægge lønmodtagerbegrebet et fast indhold. Se om at arbejdstagerbegrebet også Ruth Nielsen, side 111 ff.

Særligt om lønmodtagerbegrebet og § 4 a, stk. 1, om ret til at aftale deltid henvises til afsnit 2.2. pkt. 3, litra p.

I stk. 3 henvises til lovens bilag A, hvor Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde, som Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening har indgået den 9. januar 2001, er optrykt.

I Arbejdsmarkedsudvalget blev der i spørgsmål 26 anmodet om en redegørelse for det tilfælde, at *aftalen* i bilaget mellem LO og DA opsiges og udløber eller hvis denne aftale opsiges, genforhandles og *ændres*.

Ministeren svarede:

”Det fremgår af lovforslagets § 1, stk. 1, at § 1, stk. 2, §§ 2-5, § 8, stk. 2, og § 9 i aftalen mellem LO og DA af 9. januar 2001 finder anvendelse for lønmodtagere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gennemfører deltidsdirektivet, eller er omfattet af lovforslagets § 2.

Det er disse regler, der vil være gældende for lønmodtagere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gennemfører deltidsdirektivet eller er omfattet af lovforslagets § 2, uafhængigt af om LO og DA på et senere tidspunkt måtte ændre i aftalen af 9. januar 2001.”

Det er altså den oprindelige aftale, der fortsat vil gælde for disse lønmodtagere.

§ 2. For lønmodtagere ansat i staten og folkekirken, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de i § 1, stk. 1, nævnte rettigheder, anvendes bestemmelser-

ne i §§ 1-3 i aftale af 2. september 1999 om implementering af deltidsdirektivet, der er indgået mellem Finansministeriet, Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation, i stedet for Aftalen. Det samme gælder for andre lønmodtagere, hvis løn- og ansættelsesvilkår aftales, fastsættes eller godkendes af finansministeren. Denne aftale er optrykt som bilag B til loven.

Stk. 2. For lønmodtagere, som ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de i § 1, stk. 1, nævnte rettigheder, og hvis løn- og ansættelsesforhold er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns kompetence, anvendes bestemmelserne i §§ 1-6 i rammeaftale af 24. juni 1999 om deltidsarbejde, der er indgået mellem Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, i stedet for Aftalen. Rammeaftalen er optrykt som bilag C til loven.

Stk. 3. For lønmodtagere, som ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de i § 1, stk. 1, nævnte rettigheder, og hvis løn- og ansættelsesforhold er omfattet af Hovedstadens Sygehusfællesskabs forhandlingskompetence, anvendes bestemmelserne i §§ 1-6 i rammeaftale af 13. oktober 1999 om deltidsarbejde, der er indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab, i stedet for Aftalen. Rammeaftalen er optrykt som bilag D til loven.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan efter ansøgning fra et fagforbund eller en hovedorganisation tillade, at medlemmer af dette forbund eller denne hovedorganisation, hvis arbejdsfunktioner ikke naturligt hører under det faglige område for Aftalen, i stedet for at anvende denne efter aftale med deres arbejdsgiver kan anvende en anden nærmere angivet kollektiv overenskomst, som gennemfører det i § 1, stk. 1, nævnte direktiv, og som i højere grad omfatter den pågældendes arbejdsfunktioner.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan efter ansøgning fra en arbejdsgiver tillade, at arbejdsgiveren kan træffe aftale med ansatte, hvis arbejdsfunktioner ikke naturligt hører under det faglige område for Aftalen, om i stedet for Aftalen at anvende en anden nærmere angivet kollektiv overenskomst, som gennemfører det i § 1, stk. 1, nævnte direktiv, og som i højere grad omfatter den pågældendes arbejdsfunktioner.

Af stk. 1 fremgår, at hvis en lønmodtager, der er ansat i staten eller folkekirken, ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gennemfører deltidsdirektivet, udstrækkes aftalen, der er indgået mellem Finansministeriet

og de statslige lønmodtagerorganisationer om implementering af deltidsdirektivet, til at finde anvendelse på ansættelsesforholdet i stedet for LO/DA-aftalen.

Af stk. 2 fremgår, at hvis en (*amts*)kommunalt ansat lønmodtager ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gennemfører deltidsdirektivet, udstrækkes rammeaftalen om deltidsarbejde, der er indgået mellem de (*amts*)kommunale arbejdsgivere og lønmodtagere, til også at finde anvendelse på ansættelsesforholdet i stedet for LO/DA-aftalen.

Af stk. 3 fremgår, at de ansatte lønmodtagere i *Hovedstadens Sygehusfællesskab*, der ikke måtte være omfattet af en kollektiv overenskomst, der gennemfører deltidsdirektivet, bliver omfattet af den rammeaftale, der er indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab, skal finde anvendelse på disse lønmodtagere.

Stk. 4 og 5 skal sikre, at kollektive overenskomster, som gennemfører deltidsdirektivet, og som finder anvendelse på arbejdsfunktioner på det private arbejdsmarked uden for LO/DA-området, også kan finde anvendelse på ansættelsesvilkårene for *ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere*, hvis arbejdsfunktioner ikke naturligt er omfattet af LO/DA-aftalen. Lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale, at en sådan overenskomst kan anvendes i stedet for LO/DA-aftalen. Forinden skal enten den pågældendes fagforbund, hovedorganisation eller arbejdsgiver have fået tilladelse fra ministeren til, at den ønskede kollektive overenskomst kan finde anvendelse på ansættelsesforholdet. Arbejdsfunktioner, der ikke naturligt hører under LO/DA-aftalens faglige område, kan fx være lederfunktioner.

Om anvendelsesområdet for stk. 4 har ministeren som svar på spørgsmål 24 og 25 oplyst følgende:

"Muligheden for at få en tilladelse efter § 2, stk. 4, er begrundet i, at ikke alle privatansattes arbejdsfunktioner naturligt hører under LO/DA-aftalen. Der kan fx være tale om læger eller ingeniører. I den situation kan et fagforbund eller en hovedorganisation få tilladelse til, at deres medlemmer i stedet bruger en anden overenskomst, som i højere grad omfatter deres medlemmers arbejdsfunktioner.

Når arbejdsministeren har givet denne tilladelse, kan lønmodtageren aftale med arbejdsgiveren, at denne anden overenskomst skal finde anvendelse.

Da det afgørende i § 2, stk. 4, er lønmodtagerens arbejdsfunktioner, vil der i denne konkrete situation være mulighed for at anvende også en offentlig overenskomst, forudsat at denne overenskomst i højere grad omfatter lønmodtagerens arbejdsfunktioner end tilfældet er med LO/DA-aftalen.”

Det afgørende er altså de pågældendes arbejdsfunktioner sammenlignet med de arbejdsfunktioner, der udføres under LO/DA-aftalen.

§ 3. I de tilfælde, hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, og hvor der ikke foreligger en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse, eller som i øvrigt regulerer spørgsmålet, anvendes til sammenligning de kollektive overenskomster, som sædvanligvis er gældende inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Stk. 2. Hvor det er hensigtsmæssigt, anvendes princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder for en deltidsansat, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

I stk. 1 fastsættes hvem, der er en sammenlignelig fuldtidsansat, hvis der ikke findes en sådan person i den virksomhed, hvor den deltidsansatte er ansat, og der derudover ikke er en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, eller den kollektive overenskomst, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, ikke definerer sammenligningspersonen i dette tilfælde. Det fremgår af rammeaftalen, § 3, nr. 2, 2. led, at sammenligningen i en sådan situation skal ske i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis. Det fastsættes, at der i den situation til sammenligning anvendes de kollektive overenskomster, som sædvanligvis er gældende inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, hvor sikkerhedsrepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde, som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Om denne bestemmelse henviser Hasselbalch, Tillidsmandsret (2. udg., 1999) side 426 ff.

En tilsvarende bestemmelse findes i § 3, stk. 5, i lov om tidsbegrænsede ansættelser.

Af stk. 2 fremgår, at princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder anvendes for en deltidsansat, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, i det omfang det er hensigtsmæssigt. Er

man ansat på halv tid og får halvdelen af den løn, en fuldtidsansat på 37 timer får, er dette fx ikke udtryk for forskelsbehandling. Hvis en fuldtidsansat efter 6 måneders opsigelse opnår et opsigelsesvarsel på 3 måneder, kan man derimod ikke henvise den halvtidsansatte til at opnå en anciennitet på 12 måneder, før opsigelsesvarslet udgør 3 måneder.

En tilsvarende regel findes i § 4, stk. 2, i loven om tidsbegrænsede ansættelser.

Reglen i stk. 2 fastslår, at der i disse tilfælde ikke er tale om, at den deltidsansatte bliver behandlet mindre gunstigt end den sammenlignelige fuldtidsansatte, hvis der alene er tale om, at den deltidsansattes rettigheder proportionalt svarer til den fuldtidsansattes. For en deltidsansat, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, fremgår det fx af LO/DA-aftalens § 4, stk. 2, at princippet om forholdsmæssige rettigheder anvendes i forhold til de rettigheder, som følger af kollektive overenskomster.

Ruth Nielsen anfører om princippet side 143 følgende:

"Deltidsloven og deltidsdirektivet synes at acceptere pro rata temporisprincippet. Det må i den forbindelse erindres, at EU Domstolen i sager om indirekte forskelsbehandling pga køn kun fuldt ud accepterer dette princip i ligelønssager, men ikke i ligebehandlingssager. I Kording og Gerster antog EU Domstolen således, at art 3 i ligebehandlingsdirektivet er til hinder for en national lovgivning, der bestemmer, at en beskæftigelsesperiode, der var en betingelse for fritagelse for et eksamenskrav, i tilfælde af deltidsbeskæftigelse med en arbejdstid på mindst halvdelen af den normale arbejdstid forlænges tilsvarende, såfremt bestemmelserne rammer et betydeligt større antal kvindelige arbejdstagere end mandlige arbejdstagere, medmindre den pågældende lovgivning er berettiget af objektive grunde, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn.

I sager om forskelsbehandling pga køn har EU Domstolen kun accepteret anciennitet som et objektive kriterium i tilfælde, hvor det var konkret jobrelevant."

Ruth Nielsens synspunkt synes at være, at princippet om forholdsmæssige rettigheder skal fortolkes som ved kønsdiskrimination, og at princippet derfor kun kan slå fuldt igennem i relation til rene lønvilkår.

Loven og rammeaftalen henviser til, at princippet om forholdsmæssighed skal anvendes, hvor det er hensigtsmæssigt. Retspraksis vil vise, om princippet i forhold til deltidsansatte begrænses til betalingspørgsmål.

§ 4. Fortolkning og brud på Aftalen eller en af de i § 2 nævnte aftaler eller overenskomster afgøres efter de derom gældende fagretlige regler, medmindre lønmodtageren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Stk. 2. En lønmodtager, hvis sag i medfør af stk. 1 ikke afgøres efter fagretlige regler, og hvis rettigheder efter loven er krænket, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 3. En lønmodtager, hvis sag i medfør af stk. 1 ikke afgøres efter fagretlige regler, og hvis løn i strid med loven er lavere end en sammenlignelig fuldtidsansats, har krav på forskellen.

Stk. 4. Afskediges en lønmodtager, hvis sag i medfør af stk. 1 ikke afgøres efter fagretlige regler, fordi denne har fremsat krav i henhold til denne lov, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Stk. 5. For lønmodtagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, kan sager om krænkelse af rettighederne efter §§ 1-3 sammenholdt med stk. 2-4, som ikke kan behandles ad fagretlig vej, afgøres af de civile domstole.

Af *stk. 1* fremgår, at fortolkning og brud på LO/DA-aftalen eller på andre kollektive overenskomster, der finder anvendelse efter § 2, afgøres efter de fagretlige regler herom, medmindre lønmodtageren *ikke er omfattet* af en kollektiv overenskomst.

Hvis en deltidsansat lønmodtager på det private arbejdsmarked *er omfattet* af en kollektiv overenskomst, der ikke gennemfører deltidsdirektivet, og LO/DA-aftalen eller eventuelt en anden overenskomst, jf. § 2 - i medfør af loven - finder anvendelse på ansættelsesforholdet, afgøres sagen således alligevel efter fagretlige regler.

Der er ikke med bestemmelsen tilsigtet nogen ændringer i de fagretlige regler eller praksis herom. Herefter afgøres sager om *fortolkning* af kollektive overenskomster ved faglig voldgift og *brud* på en kollektiv overenskomst afgøres ved Arbejdsretten, der kan ikende en bod.

Ved en deltidsansat lønmodtager, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, må forstås en uorganiseret lønmodtager eller en lønmodtager, der er organiseret i en anden faglig organisation end den, der har overenskomsten. For disse afgøres sagen af de civile domstole. De civile domstole kan ikke idømme arbejdsgiveren en bod. Sanktionerne er alene en godtgørelse efter *stk. 2* eller et forskelsbeløb efter *stk. 3*.

Efter *stk. 2* kan lønmodtageren, hvis rettigheder efter loven er krænkede, få tilkendt en *godtgørelse*. De krænkede rettigheder kunne fx være størrelsen af lønnen, herunder pension og overarbejdsbetaling. Men bestemmelsen sigter i øvrigt mod ethvert ansættelsesvilkår sammenlignet med en fuldtidsansat. Tilsvarende regler findes i ligebehandlingslovens § 14 og forskelsbehandlingslovens § 7. Se herom Ligestillingslovene side 245 og 403. Praxis efter disse bestemmelser vil have interesse for fortolkningen af nærværende bestemmelse.

Se endvidere kommentarerne til § 4 a, stk. 3.

Stk. 3 fastsætter, at hvis den deltidsansattes løn uretmæssigt er lavere end en sammenlignelig fuldtidsansats, har den deltidsansatte krav på *forskellen*. Med løn menes alle løndelev, herunder pensionsbidrag. Se om *lønbegrebet* Ligestillingslovene side 90 ff.

En lignende bestemmelse findes i § 2 i ligelønsloven og § 2, stk. 3, i forskelsbehandlingsloven. Se herom Ligestillingslovene side 131 ff og 393 f. Bestemmelsen skal fortolkes i overensstemmelse med disse regler.

Hvis sagen om forskelsløn føres ved Arbejdsretten, vil lønforskellen være indeholdt i den bod, retten fastsætter.

Stk. 4 regulerer det forhold, at en lønmodtager afskediges efter at have fremsat krav på ligebehandling i forhold til en sammenlignelig fuldtidsansat. En sådan lønmodtager har ret til en *godtgørelse* fra arbejdsgiveren.

En lignende bestemmelse findes i ligelønslovens § 3, stk. 1, og i ligebehandlingslovens § 15, stk. 1. Se herom Ligestillingslovene side 134 ff og side 247 f. Praxis efter disse bestemmelser (om viktimisering) vil have interesse for fortolkningen af nærværende bestemmelse. En tilsvarende bestemmelse findes endvidere i § 8, stk. 3, i loven om tidsbegrænset ansættelse. Bestemmelsen er ledsaget af følgende bemærkninger:

"Hvis lønmodtageren bliver afskediget, fordi han eller hun har rejst et krav i henhold til loven, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse, der fastsættes ud fra omsættelighederne i den konkrete sag. Godtgørelse for usaglig afskedigelse kendes også fra fx funktionærloven, kønsligestillingslovene og deltidsloven. Muligheden for at få godtgørelse i henhold til denne bestemmelse medfører dog ikke, at en lønmodtager, der også opfylder betingelserne for ret til godtgørelse for usaglig afskedigelse i fx funktionærloven, får ret til godtgørelse efter flere regelsæt."

Man kan altså ikke få godtgørelse - for samme forhold - i medfør af flere regelsæt.

Se endvidere kommentarerne til § 4a, stk. 3.

Stk. 5 skal sikre den lønmodtager, der uanset overenskomsten ikke i forvejen er beskyttet mod urimelige og usaglige afskedigelser, fx på grund af for lav anciennitet. DA/LO-hovedaftalens § 4, stk. 3, kræver her 9 måneders anciennitet, og funktionærlovens § 2 b kræver 1 års anciennitet. En sådan overenskomstdækket lønmodtager får her den samme ret som den ikke-overenskomstdækkede lønmodtager efter stk. 2 til, at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse. Da der er tale om et krav, der ikke støttes på en overenskomst, skal sager herom føres ved de civile domstole. De civile domstole behandler således krav, der støttes på lovgivningen og den individuelle ansættelsesaf-tale.

2. Ret til at aftale deltid

2.1. Indledning om ret til aftale om deltid

1. del af deltidsloven (L 214) har til formål at gennemføre EU-direktivet om deltid. 2. del af deltidsloven (L 104) har en ren dansk oprindelse og var en del af VK-regeringens såkaldte "frihedspakke".

Som begrundelse for denne del af loven er der i de almindelige bemærkninger til L 104 anført følgende:

" Lovforslaget indfører en ret for den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver til at aftale, at lønmodtageren kan arbejde på deltid, uanset at der måtte være hindringer eller begrænsninger i medfør af fx en kollektiv overenskomst eller sædvaner. Forslaget er et led i regeringens frihedspakke på arbejdsmarkedet. Forslaget skal sikre, at den enkelte lønmodtager får mulighed for at arbejde på deltid efter aftale med sin arbejdsgiver.

.....

Lønmodtageren kan kun arbejde på deltid, hvis lønmodtageren og arbejdsgiveren er enige om det. Hverken lønmodtageren eller arbejdsgiveren kan derfor ensidigt kræve, at lønmodtageren går på deltid.

....."

Som det ses heraf, giver loven *ikke* lønmodtageren nogen *ret til deltidsarbejde*. Arbejdsgiveren skal godkende lønmodtagerens ønske herom. Arbejdsgiveren kan af en hvilken som helst grund - herunder usaglig - afslå ønsket. Loven giver heller *ikke* den deltidsansatte nogen *ret til fuldtidsarbejde*, herunder til at vende tilbage til fuldtidsarbejde efter en periode på deltid.

Det bør nævnes, at ILO's Komite for Organisationsfrihed har fastslået, at L 104 ved sit indgreb i de gældende overenskomster er i strid med ILO's grundlæggende konventioner nr. 87 og 98 om organisationsfrihed og retten til at føre kollektive forhandlinger. Disse konventioner er begge ratificeret af Danmark. Komiteens afgørelse, hvis konklusioner i oversættelse er medtaget som bilag 4, fremkom efter en klage fra LO, FTF og AC.

2.2. Kommentarer til § 4 a

»§ 4 a. Under ansættelsen har en lønmodtager og en arbejdsgiver ret til at aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid, uanset direkte eller indirekte hindringer eller begrænsninger i denne ret, f.eks. i medfør af kollektiv overenskomst, sædvane eller praksis. Krav om en timegrænse på ikke over 15 timer ugentligt kan dog opretholdes.

Stk. 2. Det står en lønmodtager frit for, om lønmodtageren under forhandlinger med arbejdsgiveren om en eventuel deltidsansættelse ønsker at være ledsaget af en rådgiver.

Stk. 3. Afskediges en lønmodtager, fordi lønmodtageren har afslået at arbejde på deltid, eller fordi lønmodtageren har anmodet om at arbejde på deltid, har lønmodtageren ret til en godtgørelse.

Stk. 4. Hvis en lønmodtager påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen skyldes de i stk. 3 nævnte grunde, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen ikke skyldes, at lønmodtageren har afslået at arbejde på deltid, eller at lønmodtageren har anmodet om at arbejde på deltid.

Stk. 5. § 4, stk. 1 og 5, finder tilsvarende anvendelse på sager om overtrædelse af stk. 3.

Stk. 6. Bestemmelserne i Bilag A-D skal fortolkes i overensstemmelse med stk. 1 og 3.«

I det følgende henvises til de spørgsmål, som ministeren besvarede under behandlingen i Arbejdsmarkedsudvalget. Der henvises om spørgsmål og svar til bilag 3.

Ad stk. 1

1. Lovens virkning

Om lovens virkning er det vigtigt at være opmærksom på, at den vedtagne lov ikke gør generelle overenskomstbestemmelser om deltid ugyldige. Derved adskiller den vedtagne § 4 a, stk. 1, sig fra forslaget i L 104 til bestemmelsen. Man behøver derfor ikke – på grund af loven – fjerne bestemmelser om deltid i sin overenskomst. Man kan derimod overveje om man – på grund af loven – vil supplere overenskomsten.

Således gælder fx et overenskomstforbud mod deltid fortsat for to grupper af lønmodtagere:

- de, der skal ansættes og
- de, der allerede er ansat og ikke selv ønsker deltidsansættelse uanset arbejdsgiverens forslag herom.

2. Ved nyansættelser

Som nævnt er alle overenskomstmæssige begrænsninger om deltid bevaret uændret ved nyansættelser af medarbejdere. Kun allerede ansatte berøres af bestemmelsen.

I bemærkningerne til forslaget, der først kom ind under udvalgsbehandlingen, hedder det herom:

”Det foreslås derfor, at det alene er under ansættelsen, at en lønmodtager og en arbejdsgiver har ret til at aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid, uanset modstridende bestemmelser herom i fx den kollektive overenskomst. Det vil sige, at direkte eller indirekte hindringer eller begrænsninger fx i medfør af kollektiv overenskomst, sædvane eller praksis, der begrænser denne ret under ansættelsen er ugyldige, mens bestemmelser, der begrænser denne ret til at aftale deltid ikke er ugyldige i ansættelsessituationen.

En arbejdsgiver vil derfor ikke i strid med fx en kollektiv overenskomst kunne opslå stillinger på deltid eller i ansættelsessituationen kunne aftale deltid med en lønmodtager, der er til ansættelsessamtale. En arbejdsgiver er i forbindelse med en nyansættelse bundet af fx den kollektive overenskomsts bestemmelser om deltid. Det gælder fx bestemmelser, der regulerer det maksimale antal af deltidsansatte på virksomheden, at oprettelse af en deltidsstilling kræver, at antallet af fuldtidsstillinger ikke samtidig reduceres, eller at oprettelse af en deltidsstilling skal forhandles med tillidsrepræsentanten. Hvis arbejdsgiveren i medfør af den kollektive overenskomst ikke ensidigt kan beslutte at opslå deltidsstillinger, kan arbejdsgiveren heller ikke afskedige en lønmodtager for derefter at opslå stillingen med et lavere ugentligt timetal. (Udhævet her)”

Om bestemmelsen udtalte ministeren yderligere under 2. behandlingen i Folketinget:

”Der er altså med ændringsforslaget sikret, at en arbejdsgiver ikke i strid med overenskomsten kan opslå stillinger på deltid. Arbejdsgiveren kan heller ikke lave en aftale om deltid med lønmodtageren til ansættelsessamtalen, heller ikke selv om lønmodtageren selv beder om deltid. Lovforslaget giver altså kun mulighed for den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver til under ansættelsen at aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid. Det får lønmodtageren og arbejdsgiveren mulighed for, selv om der er forskellige hindringer eller begrænsninger i overenskomsten som f.eks., at allerede fuldtidsansatte ikke kan blive deltidsansatte, at besættelse af en deltidsstilling ikke må betyde, at antallet af fuldtidsstillinger falder, eller at maxi-

malt 25 pct. af de ansatte må arbejde på deltid. Muligheden for at fravige overenskomstens bestemmelser gælder kun i forhold til den konkrete lønmodtager, der indgår aftalen med arbejdsgiveren. Hvis lønmodtageren selv siger op eller lønmodtageren bliver sagt op, kan arbejdsgiveren ikke tilbyde deltidsstillingen til en anden. Aftalen om deltid kan altså ikke videreføres til en ny lønmodtager, og arbejdsgiveren kan derfor ikke opslå stillingen som en deltidsstilling, hvis overenskomsten er til hinder herfor.”

Det fremgår heraf, at en arbejdsgiver i strid med en overenskomsts bestemmelser fx om forbud mod deltid, hverken kan opslå deltidsstillinger eller under ansættelsessamtalen aftale deltid. Dette gælder uanset, om lønmodtageren er interesseret heri. Ophører en ansat, der lovligt havde aftalt deltid under ansættelsen, kan der i dette tilfælde heller ikke ansættes en anden på deltid.

Spørgsmålet er, om der er noget til hinder for *kort efter ansættelsen* at indgå en aftale om deltid herunder om det kan ske allerede i prøvetiden. Herom udtalte ministeren under 2. behandlingen i Folketinget:

”For mig vil det være helt klart, at det vil være en omgåelse af overenskomsten, hvis man dag ét, efter at man var blevet ansat på fuld tid, traf en aftale om deltid. Det ville helt klart være en omgåelse. Tillidsmanden skulle med det samme gribe ind og begynde at køre en faglig voldgift på det spørgsmål, fordi omstændighederne er så suspekte i forbindelse med det.

Så kan man rejse det berettigede spørgsmål: Hvornår så? Det er jeg jo ikke i stand til at give noget svar på. Det kan være, at 1 måned senere indtræder nogle omstændigheder for lønmodtageren, f.eks. at ægtefællen bliver syg, hvor det kan være berettiget, men det kan da også være 3 år efter. Jeg kan ikke angive nogen periode, men er der nogen mistanke om, at der er noget, der stinker ved en sådan aftale, ja, så er det jo helt klart en omgåelse af overenskomsten.”

Ministerens svar på spørgsmål 228 og 233 berører også spørgsmålet. Det hedder heri bl.a.:

”Det følger af lovforslaget, at overenskomstmæssige begrænsninger i lønmodtagernes og arbejdsgivernes adgang til at aftale deltid under ansættelsen er ugyldige. Overenskomstmæssige begrænsninger i adgangen til at aftale deltid i ansættelsessituationen kan derimod opretholdes, jf. det ved 2. behandlingen vedtagne ændringsforslag.

Som jeg gentagne gange bemærkede under 2. behandlingen, vil en aftale om deltidsansættelse dag ét efter ansættelsen efter min vurdering helt klart være en

omgåelse af overenskomsten, hvis der i overenskomsten er begrænsninger i adgangen til at aftale deltid i ansættelsessituationen. Jo hurtigere lønmodtageren og arbejdsgiveren efter ansættelsen måtte indgå aftale om deltid, jo større sandsynlighed vil der være for, at der er tale om omgåelse af overenskomsten. Sager om fortolkning af overenskomsten eller brud på overenskomsten behandles fagretligt. Hvis der er tale om en omgåelse af overenskomsten, vil aftalen også være i strid med loven, idet loven alene giver adgang til at aftale deltid under ansættelsen.

...”

”Jeg kan henvise til besvarelsen af spørgsmål nr. 228 og derudover tilføje, at hvis en arbejdsgiver dagen efter ansættelsen tilbyder et deltidsjob, vil der efter al sandsynlighed være tale om en omgåelse af overenskomsten og dermed et brud på denne. Det vil der helt åbenbart være tale om, hvis der er en hemmelig aftale mellem de to om at handle på denne måde, men selvom det ikke er tilfældet, kan arbejdsgiveren selvfølgelig ikke handle på denne måde i den hensigt at omgå overenskomsten.

Dette kan også være tilfældet, hvis der går længere tid. Men andre forhold vil også spille ind i en konkret afgørelse af, om der er tale om en omgåelse af overenskomstens regler om begrænsning eller forbud mod deltid. Hvis fx en ansættelse er aftalt til at vare 2 måneder, kan arbejdsgiveren efter min vurdering ikke komme med forslag om deltid uden at komme i strid med overenskomsten. I den situation må man kunne stille krav om, at arbejdsgiveren kan vurdere arbejdskraftbehovet og tilrettelæggelsen af arbejdet i hvert fald de 2 måneder frem. Omvendt hvis ansættelsen er varig, og arbejdspladsen efter fx 2 måneder ændrer måden at tilrettelægge arbejdet på. I den situation vil der formentlig ikke være tale om omgåelse af overenskomstens forbud mod deltid, hvis arbejdsgiveren spørger en lønmodtager om denne vil arbejde på deltid.”

Som det fremgår heraf, skal arbejdsgiveren kunne påvise en indtrådt driftsmæssig begrundelse for en ændring af arbejdstiden i forhold til situationen ved ansættelsesaftalens indgåelse. Ved tidsbegrænsede ansættelser vil det være svært. Jo hurtigere en aftale om deltid indgås efter ansættelsesaftalen, jo mere tyder på en utilladelig omgåelse.

3. Allerede ansatte

Bestemmelsens betydning begrænser sig som nævnt til de allerede ansatte. Disse skal - uanset modstående overenskomstmæssige bestemmelser - frit kunne aftale en kortere egentlig arbejdstid end 37 timer. I bemærkningerne hedder det herom:

”Hvis en allerede ansat lønmodtager ønsker at gå på deltid – herunder yderligere ned i tid – er det en følge af lovforslaget, at lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale dette, uanset en kollektiv overenskomsts bestemmelser om fx maksimale antal deltidstillinger, at antallet af fuldtidsstillinger ikke må reduceres, eller at spørgsmålet skal forhandles med tillidsrepræsentanten. Det samme gælder arbejdsgiverens adgang til at foreslå en allerede ansat deltidsansættelse.”

Hvis lønmodtageren ikke ønsker at indgå nogen aftale om deltid, er overenskomsterne uberørte i forhold til ham eller hende. I svaret på spørgsmål 22 hedder det herom:

”Hvis lønmodtageren ikke ønsker at indgå en sådan aftale, falder situationen udenfor lovens anvendelsesområde. Det vil sige, at så finder overenskomstens bestemmelser om deltid anvendelse. Hvis overenskomsten ikke giver adgang til deltid, vil arbejdsgiveren heller ikke i strid med overenskomsten ensidigt kunne beslutte, at én eller alle de ansatte sættes ned i tid. Hvis overenskomsten giver begrænset adgang til deltid, vil arbejdsgiveren skulle følge overenskomstens regler med hensyn til deltid og vil ikke i strid med overenskomsten ensidigt kunne beslutte, at én eller alle de ansatte sættes ned i tid. Hvis overenskomsten giver fri adgang til deltid, vil arbejdsgiveren ensidigt kunne ændre arbejdstiden for de ansatte med det efter loven eller overenskomsten gældende varsel,”

Om *formkrav* for aftalen mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren hedder det i svaret på spørgsmål 68:

”I princippet gælder der ingen særlige formkrav til aftaler om deltid mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren. Den aftalte ugentlige arbejdstid skal fremgå af ansættelsesbeviset, jf. Lov om arbejdsgiverens pligt til at oplyse lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, § 2, stk. 2, nr. 9.

Loven er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse (eller individuel aftale) om, at en deltidsansat kan kræve at komme op på fuld tid igen, eller at en deltidsansat, som ikke kan tilbydes fuldtidsarbejde, kan sige op uden varsel (svar på spørgsmål 138 og 140).

Aftaler, der giver bestemte lønmodtagergrupper fortrinsret til deltid, fx som et led i senioraftaler, er gyldige (svar på spørgsmål 124).

I svaret på spørgsmål 158 er der følgende *definition på en deltidsansat*:

”Der er ikke forskel på forståelsen af henholdsvis at arbejde på deltid og være del-

tidsansat. I direktivet er en deltidsansat defineret som "en ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat", og at arbejde på deltid vil derfor sige, at den normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat."

I det følgende gennemgås de *overenskomstmæssige bestemmelser, der kan tænkes berørt af bestemmelsen*. Man må være opmærksom på, at § 4 a, stk. 1, ikke blot omfatter hindringer i en kollektiv overenskomst men tillige hindringer, der følger af sædvane og praksis. Endvidere griber bestemmelsen ind over for ikke blot direkte hindringer men også indirekte hindringer. Om disse forhold er der nærmere anført i bemærkningerne:

"Hindringerne eller begrænsningerne kan fremgå klart af de kollektive overenskomster eller lokalaftaler. Hindringerne eller begrænsningerne kan også vise sig ved, at den manglende eller begrænsede adgang til deltid følger af sædvane eller praksis på overenskomstområdet. På områder, der er overenskomstdækkede, skabes en del af retstilstanden mellem overenskomstens parter i den sædvane eller praksis, der foregår mellem parterne - ofte kaldet den arbejdsretlige kutyme. Det er derfor nødvendigt i lovforslaget også at tage højde for den uskrevne ret, der eksisterer på området.

Lovforslaget sikrer, at hindringer eller begrænsninger i adgangen til at aftale deltid er Det kan fx være bestemmelser om, at der ikke er mulighed for at arbejde på deltid, Overenskomstfastsatte lønbestemmelser kan derimod ikke anses for at udgøre hindringer eller begrænsninger i adgangen til at aftale deltid.

Det foreslås, at overenskomstfastsatte minimumstimegrænser på ikke over 15 timer ugentligt, ikke er at anse som direkte eller indirekte hindringer eller begrænsninger i retten til at aftale deltid. I nogle overenskomster kan der være fastsat minimumstimegrænser for at sikre, at lønmodtagerne mindst opnår et ugentligt timetal, der sikrer, at lønmodtageren er omfattet af en given minimumstimegrænse i medfør af lov eller overenskomst. Eksisterende overenskomstfastsatte minimumstimegrænser, der ikke ligger over forslagens grænse, kan derfor fortsat bestå. Desuden vil minimumstimegrænser, der ligger over forslagens timegrænse, skulle fortolkes i overensstemmelse med forslagens timegrænse. Forslaget sikrer samtidig, at det fortsat vil være muligt for arbejdsmarkedets parter at indgå sådanne aftaler om timegrænser.

.... En direkte hindring kan være, at det fremgår af overenskomsten, herunder

fortolkningen af denne, eller af sædvane eller praksis, at lønmodtagere kun kan ansættes på fuld tid. En direkte begrænsning kan være, at arbejdsgiveren kun kan aftale deltid med en lønmodtager i forbindelse med lønmodtagerens ansættelse på virksomheden. En sådan bestemmelse medfører, at hvis lønmodtageren først er blevet ansat på fuld tid, kan arbejdsgiveren ikke på et senere tidspunkt aftale med lønmodtageren, at lønmodtageren arbejder på deltid.

At en hindring eller begrænsning i adgangen til deltid er indirekte vil sige, at hindringen eller begrænsningen medfører, at retten til at aftale deltid gøres illusorisk. Et eksempel på en indirekte hindring i adgangen til at aftale deltid kan være en bestemmelse i en overenskomst, hvorefter en lønmodtager kun kan gå på deltid, hvis der ikke samtidig sker en reduktion i antallet af fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere på virksomheden. En sådan bestemmelse kan betyde, at arbejdsgiveren skal oprette en ny fuldtidsstilling, hvis arbejdsgiveren aftaler med en fuldtidsansat lønmodtager, at lønmodtageren går på deltid. Et eksempel på en indirekte begrænsning kan være, at arbejdsgiveren kun kan oprette deltidsstillinger efter forhandlinger med tillidsrepræsentanten.(Udhævet her)”

Som det fremgår heraf, skal 15 timers grænsen sikre imod omgåelse af sociale goder, jf. også under litra d).

Ved sædvaner og praksis forstås arbejdsretlige kutymer. Se herom nærmere Per Jacobsen, Kollektiv arbejdsret (5. udg., 1994) side 62 ff. Som det fremgår heraf side 65, er det næppe sandsynligt, at der skulle være opstået kutymer vedrørende deltidsarbejde.

Som eksempel på indirekte hindringer nævnes 2 tilfælde. Dels henvises der til bestemmelsen i § 11, stk. 3, i Industriens overenskomst. Heri er fastsat:

”Stk. 3

Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede medarbejdere i forbindelse med etablering af deltidsbeskæftigelse, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.”

Endvidere henvises der til, at en forhandlingspligt med tillidsrepræsentanten skulle kunne være en indirekte hindring. Synspunktet kritiseres med rette af Hasselbalch, side 21. Se yderligere herom under litra c.

a) Betaling – herunder for overtid

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at overenskomstfastsatte lønbestemmelser helt generelt ikke kan anses som hindringer for deltidsarbejde. Hasselbalch finder side 27, at synspunktet er uberettiget generaliserende. Det kan man for så vidt være enig i. Imidlertid er der tale om bindende fortolkningsbidrag.

Ministeren har som svar på spørgsmål 51 uddybet synspunktet:

”Det kan helt generelt fastslås, at overenskomstfastsatte lønbestemmelser ikke kan anses for at udgøre direkte eller indirekte hindringer eller begrænsninger i adgangen til at aftale deltid.

Overenskomstfastsatte lønbestemmelser skal dog være i overensstemmelse med deltidsloven i øvrigt. Det vil sige, at hvis den deltidsansattes løn også forholdsmæssigt er lavere end den sammenlignelige fuldtidsansattes, kan dette være i strid med deltidslovens og direktivets ikke-diskriminationsprincip, hvorefter deltidsansatte ikke må behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.”

Efter svaret er der ikke noget til hinder for en højere timebetaling for deltidsansatte end for fuldtidsansatte.

Det er almindeligt, at en deltidsansat, der arbejder over, først efter fuld tid kan få overarbejdsbetaling. Loven hindrer imidlertid ikke bestemmelser om *overtidsbetaling* allerede for arbejde ud over den fastsatte deltid.

I svar på spørgsmål 2 (ad 15) hedder det således:

”Lovforslaget er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse om, at deltidsansatte skal have overtidstillæg for timer ud over det aftalte garanterede timetal, der er angivet på ansættelsesbeviset, og fordelt på en vagtplan.”

Det er normalt, at der for arbejde særligt tidligt, fx før kl. 06.00 eller sent fx efter kl. 18.00, ydes et særligt tillæg. Loven hindrer ikke sådanne overenskomstbestemmelser om *forskudttidstillæg*. (svar på spørgsmål 61).

b) Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter har ingen særlig retsstilling i forhold til loven.

Herom hedder det nemlig i svaret på spørgsmål 23:

”Lovforslaget medfører, at en tillids- eller sikkerhedsrepræsentant ligesom andre lønmodtagere altid har ret til at indgå en aftale om deltid. Tillids- eller sikkerhedsrepræsentanter kan altså gå på deltid, hvis de bliver enige med arbejdsgiveren om det. Det er den eneste konsekvens, som lovforslaget har for tillids- eller sikkerhedsrepræsentanter.”

Noget andet er, om et fagforbund vil acceptere, at dets repræsentant på arbejdspladsen kun i begrænset omfang er til rådighed for kollegerne.

Spørgsmålet beroede på en frygt for, at en arbejdsgiver skulle kunne chikanere en tillidsrepræsentant ud af arbejdspladsen ved at sætte denne på nedsat tid. Hertil erindres om, at tillidsrepræsentantbeskyttelsen – typisk ”tvingende grunde” – omfatter ikke blot afsked men også ændringsopsigelser. Se nærmere DA/LO Hovedaftalens § 8, stk. 5, og Hasselbalch, Tillidsmandsret (2 udg.) side 315 ff.

c) Forhandlingsregler

Mange overenskomster kræver, at tillidsrepræsentanten eller lønmodtagerens organisation skal inddrages i forbindelse med oprettelse af en deltidsstilling. Flere spørgsmål drejer sig om sådanne forhandlingsregler. Svarene er mere vildledende end oplysende. Hertil kommer, at der under udvalgsbehandlingen mellem 2. og 3. behandling blev indsat den neden for omtalte bestemmelsen i § 4 a, stk. 2.

I lovforslagets bemærkninger hedder det som tidligere refereret herom:

”Et eksempel på en indirekte begrænsning kan være, at arbejdsgiveren kun kan oprette deltidsstillinger efter forhandlinger med tillidsrepræsentanten.”

Ministeren har som svar på spørgsmål 29 oplyst, at en bestemmelse om, at ”planlægning af deltid bør ske i samarbejde med tillidsrepræsentanten” ikke berøres af forslaget.

Som svar på spørgsmål 176 anfører ministeren, at en lønmodtager altid selv

kan vælge at tage en tillidsrepræsentant med til en samtale om deltid. Den faglige organisation og overenskomstens indhold har blot ikke indflydelse på, om den enkelte kan indgå en aftale om deltid med arbejdsgiveren.

I tilknytning hertil hedder det i svaret på spørgsmål 34 (ad 3):

"Hvis den enkelte lønmodtager ønsker at inddrage sin faglige organisation i forbindelse med indgåelse af en aftale om deltid, er lovforslaget ikke til hinder herfor."

Af interesse er endvidere spørgsmål nr. 48, hvor ministeren skulle redegøre for på hvilken måde en foreskrevet forhandling med en tillidsrepræsentant, som angivet i bemærkningerne, skulle kunne være en indirekte begrænsning for deltidsansættelse.

Ministerens svarede herpå:

"En forhandling med en tillidsrepræsentant er ikke nødvendigvis en indirekte begrænsning for deltidsansættelse. Derimod er det en indirekte begrænsning i lønmodtagerens og arbejdsgiverens adgang til at aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid, hvis arbejdsgiveren kun kan oprette deltidsstillinger efter forhandlinger med tillidsrepræsentanten."

Det er ikke klart, hvad der ligger heri. En adgang til en forhandling eller til at blive hørt er jo ikke nogen veto. Det er derfor vanskeligt at forstå, hvorfor regler herom skulle være ugyldige. Se også Hasselbalch side 21.

I yderligere ministersvar hedder det herom:

"Et krav om at tillidsrepræsentanten altid skal inddrages og måske ligefrem har veto, når en lønmodtager gerne vil på deltid, vil kun være gyldig i det omfang, det respekteres, at lønmodtageren og arbejdsgiveren altid har en individuel adgang til at aftale deltid. Tillidsrepræsentanten har ikke veto. Men det står selvfølgelig frit for både lønmodtageren og arbejdsgiveren at inddrage tillidsrepræsentanten i overvejelserne."

Bestemmelser om, at arbejdsgiveren i forbindelse med større nedskæringer i en virksomhed skal drøfte muligheder for deltid, arbejdsfordeling eller lignende kan godt bestå, så længe de ikke hindrer muligheden for at lave individuelle aftaler mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren. Men arbejdsgiveren har ikke pligt til først at forhandle med tillidsrepræsentanten, før han taler med de enkelte lønmodtagere. På den anden side ændrer forslaget ikke ved de generelle bestemmel-

ser om, at en arbejdsgiver i givet fald skal orientere eller drøfte væsentlige forhold på virksomheden med tillidsrepræsentanten eller i SU. Det gælder også den situation, hvor arbejdsfordelingsordninger efter gældende regler kan komme på tale.

.....” (Svar på spørgsmål S 505)

”.....

Generelle overenskomstbestemmelser om, at en arbejdsgiver skal orientere om eller drøfte væsentlige forhold på virksomheden med tillidsrepræsentanten eller i SU gælder fortsat. En generel ændring af virksomhedens ansættelsespolitik vil naturligt falde herind under. Det gælder også, selvom politikændringen kun påtænkes for fremtidige ansættelser.

Lovforslaget betyder alene, at den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver altid har ret til at indgå en aftale om deltid.” (Svar på spørgsmål 7.)

Det er særdeles vanskeligt at sammenfatte dette virvar af uklare svar. Med sikkerhed tør det antages, at loven griber ind over for overenskomstbestemmelser, der giver den faglige organisation eller tillidsrepræsentant vetoret over for aftaler mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver om deltid. Bestemmelser, der fratager den enkelte lønmodtager retten til selv (herunder på egen hånd) at forhandle deltid med arbejdsgiveren, er formentlig også en indirekte hindring. At det derimod skulle være en indirekte hindring, hvis overenskomsten pålægger arbejdsgiveren at forhandle deltidsspørgsmålet med tillidsrepræsentanten – herunder at forhandle med denne før der forhandles med den pågældende lønmodtager – er vanskeligt at forstå. En forhandlingsret er jo netop ingen vetoret. Se som nævnt også § 4 a, stk. 2.

d) 15 timer pr. uge

Det oprindelige udkast til lovforslaget om ret til at aftale deltid indeholdt ikke nogen mindstegrænse for deltidsbeskæftigelse. Som det fremgår ovenfor under indledningen til pkt. 3, er der imidlertid både i lovgivningen fx ATP-loven og i de enkelte overenskomstbestemmelser, der giver en lønmodtager rettigheder fx til pension, mindste timegrænser for opnåelse af disse goder. 15 timers grænsen i § 4 a, stk. 1, skal sikre mod omgåelse af sådanne sociale rettigheder.

Man kan derfor opretholde bestemmelser, der giver en mindste arbejdstid på 15 timer pr. uge eller mindre, fx 10 timer. Man kan også indgå nye overenskomster om en mindste arbejdstid på op til 15 timer pr. uge.

e) Arbejdstidens placering

Mange overenskomster har som en del af reglerne om arbejdstid bestemmelser om, hvornår arbejdstiden skal placeres. Dette gælder både inden for døgnet og inden for arbejdsugen.

Ministeren har som svar på spørgsmål 57 angivet, at loven ikke berører bestemmelser om arbejdstidens placering. I svaret hedder det:

”Det kan ikke bekræftes, at det vil være en direkte eller indirekte hindring eller begrænsning i retten for en lønmodtager og en arbejdsgiver at aftale deltid, såfremt en kollektiv aftale indeholder bestemmelser om, at arbejdstiden skal placeres indenfor tidsrummet kl. 8.00 til 16.00 på ugens første hverdage. Bestemmelsen om arbejdstidens længde er noget andet end bestemmelsen om arbejdstidens placering.”

f) Mindste daglige arbejdstid

For at sikre, at den enkelte lønmodtager ikke skal bruge uforholdsmæssig megen tid på transport samt for at sikre en vis minimumsindtjening indeholder mange overenskomster regler om mindste daglig arbejdstid.

Loven berører ikke sådanne bestemmelser om mindste timetal for den daglige arbejdstid eller vagt (svar på spørgsmål nr. 58)

Tilsvarende gælder for bestemmelsen om, at arbejdstiden skal placeres samlet (svar på spørgsmål nr. 65). Som svar på spørgsmål 163 hedder det yderligere

”at lovforslaget ikke er til hinder for fx overenskomstbestemmelser, der vedrører forbud mod at dele den daglige arbejdstid i to perioder.”

g) Arbejdsfordeling

Har en virksomhed en midlertidig ordrenedgang kan man ved at fordele arbejdet mellem de ansatte fastholde disse i virksomheden. Sådanne arbejdsfordelingsordninger er ofte reguleret i overenskomsterne. Regler herom findes fx i bilag 2 til Industriens overenskomst.

Der har været udtrykt frygt for, at arbejdsgivere ved ordrenedgang ville udnytte reglerne til at lave tvungne arbejdsfordelingsordninger. Dette forhold er berørt i flere spørgsmål. Ministeren har endvidere under 2. behandlingen i Folketinget anført:

....”at der skal være tale om et reelt valg mellem at sige ja og nej. Derfor skal arbejdsgiveren ikke i forbindelse med ordredgangssituation spørge sine lønmodtagere, om de vil gå på deltid, men han skal holde sig til overenskomstens bestemmelser om arbejdstidsordninger eller lignende.”

Ministeren har endvidere i svaret på spørgsmål 31 anført:

”Hvis en virksomhed er i økonomiske vanskeligheder som beskrevet er det rigtigt, at den efter lovforslaget kan spørge de enkelte ansatte om de er villige til at gå ned i tid evt. for en periode. Hvis svaret er benægtende og virksomheden derfor er nødt til at foretage afskedigelser, skal berettigelsen heraf vurderes på det sædvanlige grundlag. Virksomheden kan også som nævnt i henvendelsen søge at få etableret en arbejdsfordelingsordning. Dette vil også skulle ske efter de sædvanlige regler.”

I svaret på spørgsmål 175 hedder det bla.:

”I tilfælde af ordredgang, hvor virksomheden i en periode har mindre brug for arbejdskraft, vil tillidsrepræsentanten og virksomheden kollektivt kunne aftale en arbejdsfordeling.

Den lønmodtager, der individuelt indgår en aftale med arbejdsgiveren om deltid, vil ganske rigtigt ikke være berettiget til supplerende dagpenge, men det skyldes alene, at vedkommende selv har været interesseret i at indgå aftalen. Med hensyn til risikoen for at nogen vil blive tvunget på deltid henviser jeg til, at Dansk Metal selv skriver i henvendelsen, at arbejdsgiveren jo heller ikke er interesseret i et dårligt samarbejde på arbejdspladsen. (Udhævet her)”

Spørgsmål nr. 187, der drejer sig om overenskomsternes arbejdsfordelingsordninger, lyder:

”Når en virksomhed har et midlertidigt fald i ordremængden, kan den i stedet for at afskedige et antal medarbejdere vælge at etablere en arbejdsfordelingsordning, hvor de, der omfattes af ordningen, sættes ned i tid. I dag er der i de enkelte overenskomster taget højde for denne situation og fastsat regler for arbejdstiden og dens placering. Det betyder, at arbejdsfordelingsordninger, der er omfattet af en overenskomst, altid matcher lovgivningens regler for dagpenge under arbejdsfordeling.”

Ministeren bedes oplyse, om han er enig i ovenstående, og om han finder, at overenskomstens bestemmelser om arbejdsfordeling fremover vil kunne blive tilsidesat af deltidsloven således, at medarbejderne ikke vil kunne få dagpenge under en fordelingsordning.”

Svaret herpå lyder:

"Med lovforslaget ændres der hverken på reglerne om dagpenge til forsikrede ledige eller i overenskomstaftaler om arbejdsfordelingsordninger.

Lovforslaget forudsætter, at der på frivillig basis kan opnås enighed mellem arbejdsgiveren og den ansatte om deltidarbejde, og lovforslaget rummer ingen bestemmelser, der gør det muligt at tilsidesætte overenskomstbestemmelser om arbejdsfordeling."

I yderligere ministersvar hedder det herom i svaret på spørgsmål 222:

Det er vigtigt, at der er et reelt frit valg mellem at sige ja eller nej til deltid. Derfor skal en arbejdsgiver ikke spørge sine medarbejdere, om de vil på deltid i en situation med svigtende ordretilgang. I stedet kan han bruge overenskomstens bestemmelser om arbejdsfordeling eller tilsvarende ordninger.

I forbindelse med ordredgang på en virksomhed ser jeg heller ikke nogen grund til, at en arbejdsgiver skulle foretrække at spørge de ansatte om de vil gå på deltid. Hvis arbejdsgiveren i den situation har valget mellem at indgå en arbejdsfordelingsaftale eller at indgå en række individuelle aftaler om deltid, hvad skulle da være arbejdsgiverens incitament til at vælge den løsning, der fjerner retten til supplerende dagpenge fra de berørte medarbejdere, frem for at der blev indgået aftaler om arbejdsfordeling? (Udhævet her)"

Det fremgår af disse svar, at loven ikke med sikkerhed udelukker, at en arbejdsgiver i tilfælde af ordredgang forsøger at overbevise hver enkelt ansat om, at en nedsættelse af arbejdstiden er en god ide. Lykkes dette ikke, gælder overenskomstens regler om arbejdsfordeling fortsat. Indgår lønmodtageren en individuel aftale om deltid, vil det kunne få dagpengemæssige konsekvenser.

h) Holddrift

I mange virksomheder arbejdes i 2- eller 3-holdsdrift. Dette kræver særlige regler i overenskomsten. I Industriens overenskomst findes disse regler i § 15. Om skifteholdsarbejde hedder det i § 15, stk. 1:

"Stk. 1 Skifteholdsarbejde

Skifteholdsarbejde forudsætter, at der arbejdes på forskellige daglige arbejdstider efter en forud aftalt arbejdsplan. Der kan dog, såfremt der er enighed herom, arbejdes på faste hold på alle 3 skift.

Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem.”

Andre holddriftsaftaler findes imidlertid også.

Arbejdsmarkedets aftaler om holddrift bliver berørt af loven.

Ministeren har som svar på spørgsmål 88 om § 1 i Holddriftsaftalen mellem AHTS og SID nemlig udtalt:

”Den citerede overenskomstbestemmelse bygger øjensynligt på en forudsætning om fuldtidsarbejde og kan derfor ikke uden videre anvendes på deltidsarbejde. Hvad angår spørgsmålet om lokal enighed vedrørende arbejdstidstilrettelæggelsen, er der intet i vejen for at opretholde dette krav, når det blot ikke forhindrer selve deltidsansættelsen.”

Om industriens holddriftsaftale svarer ministeren på spørgsmål 95:

”Holddriftsaftalen bygger øjensynligt på en forudsætning om, at de henholdsvis 37 timer og 34 timer udgør den faste ugentlige arbejdstid.

Hvis holddriftsaftalen skal forstås således, at der ikke er adgang til at arbejde under henholdsvis 37 og 34 timer, sikrer lovforslaget en ret til, at lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale en lavere arbejdstid – dog ikke under 15 timer ugentligt.

I øvrigt kan holddriftsaftalen videreføres. De tilpasninger som en aftale om deltid måtte kræve i forhold til bestemmelserne i holddriftsaftalen, kan enten ske via den individuelle aftale om deltid, eller parterne kan aftale nye bestemmelser, der tager højde for lovens krav til at kunne aftale deltid.”

Der er altså adgang til for ansatte i holddrift at arbejde på deltid, hvis arbejdsgiveren mener at kunne få holdet ”fyldt op” med anden arbejdskraft.

i) Weekend-arbejde

Industrioverenskomstens regler om weekend-arbejde findes i § 10. Disse regler foreskriver, at man ved lokalaftale kan blive enige om at arbejde i 2 hold af 24 timer på lørdage og søndage. Bestemmelserne bliver berørt af loven.

Dette fremgår af ministerens svar på spørgsmål nr. 96:

”Så vidt jeg er bekendt følger det af industrioverenskomstens bestemmelser om weekend-arbejde, at weekend-arbejdere er ansat til at arbejde 24 timer pr. weekend.

Lovforslaget sikrer, at en lønmodtager, der ønsker at arbejde på deltid, har mulighed for dette, hvis arbejdsgiveren er enig, uanset modstridende bestemmelser herom i overenskomster. Ugentlige timegrænser på op til 15 timer kan dog opretholdes.

Aftalen om weekend-arbejde bygger øjensynligt på en forudsætning om, at den faste ugentlige arbejdstid er på 24 timer.

Hvis industrioverenskomstens bestemmelse skal forstås således, at alle weekend-arbejdere har den samme arbejdstid og ikke kan gå under dette timekrav, sikrer lovforslaget en ret til, at lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale en lavere arbejdstid. Alene timegrænser på op til 15 timer ugentligt kan opretholdes.

I øvrigt kan aftalen videreføres. De tilpasninger som en aftale om deltid måtte kræve i forhold til bestemmelserne i aftalen, kan enten ske via den individuelle aftale om deltid, eller parterne kan aftale nye bestemmelser, der tager højde for lovens krav til at kunne aftale deltid.”

j) Variabel ugentlig arbejdstid

Ikke alle overenskomster kræver den samme arbejdstid, fx 37 timer hver uge. Arbejdstiden kan variere fx over 8 uger, således at den gennemsnitligt set bliver 37 timer pr. uge. Regler herom findes fx i § 9, stk. 2, i Industriens overenskomst.

Loven hindrer ikke aftaler om variabel ugentlig arbejdstid (svar på spørgsmål 116).

k) Fleksibel arbejdstid

Ved fleksibel arbejdstid (fleksid) overlades det til den enkelte i et vist omfang selv at bestemme sin arbejdstid. Der kan fx være frihed til at møde mellem kl. 8-10 og kl. 14-18, mens arbejdstiden mellem kl. 10-14 er fast (fikstid). Regler om fleksid findes fx i § 12 i Industriens overenskomst.

Loven hindrer ikke aftaler om fleksibel arbejdstid (svar på spørgsmål 117).

Efter frisørfagets overenskomst er der adgang til flekstid for fuldtidsansatte, men ikke for deltidsansatte.

Om denne bestemmelse svarede ministeren (svar på spørgsmål 137):

”Det fremgår af den gældende deltidsdirektivlov, at deltidsansatte for så vidt angår ansættelsesvilkår ikke må behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fuldtidsansatte, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet. Hvis der er objektive grunde til at deltidsansatte på dette punkt må behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fuldtidsansatte kan en sådan bestemmelse selvsagt heller ikke anses for at være en hindring eller begrænsning i retten til at aftale deltid. Hvis der ikke er objektive grunde hertil, er bestemmelsen allerede af den grund ugyldig.”

Om forskelsbehandling henvises til afsnittet ovenfor under 1.2.

l) Overarbejde og deltid

I nogle aftaler er det af beskæftigelsesmæssige grunde fastsat, at der ikke kan indgås individuelle aftaler om deltid, hvis der samtidig forekommer et vist overarbejde på området. Spørgsmålet er, om loven berører sådanne aftaler.

Ministerens svarede herpå (svar på spørgsmål nr. 123):

”Lovforslaget sikrer, at en lønmodtager og en arbejdsgiver har ret til at aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid, og at direkte eller indirekte hindringer eller begrænsninger i denne ret, fx i medfør af kollektiv overenskomst, sædvane eller praksis, er ugyldige. På den baggrund ses den ovenfor nævnte aftale at være ugyldig.”

Svaret er altså, at loven kan berøre de nævnte aftaler.

m) Forbud mod flere jobs

I § 11, stk. 1, i Industriens overenskomst er det fastsat, at der kan træffes aftale om deltidsbeskæftigelse under forudsætning af, at de pågældende ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid.

På spørgsmålet om dette forbud mod flere jobs i overenskomsten kan oprettholdes, svarede ministeren (svar på spørgsmål 199):

”Industriens overenskomst forudsætter bl.a., at der ikke kan træffes aftale om deltidsbeskæftigelse, hvis lønmodtageren i forvejen er beskæftiget på fuld tid i en anden virksomhed. Et sådant forbud mod flere jobs ses ikke at være i strid med lovforslagets formål, der er at sikre, at lønmodtageren og arbejdsgiveren har ret til at aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid.”

En sådan bestemmelse kan altså opretholdes.

n) Vagtplaner

Ved variabel ugentlig arbejdstid er der behov for, at lønmodtagere frem i tiden kender sin arbejdstid. Overenskomsten indeholder derfor krav om arbejdsplaner, fx 4 eller 8 uger frem i tiden.

Loven berører ikke sådanne overenskomstmæssige bestemmelser om arbejds- eller vagtplaner.

I svaret på spørgsmål 2 (ad 12) hedder det således:

"Lovforslaget er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse om, at den fastansatte på deltid lige som fuldtidsansatte har krav på at kende sin arbejdstids begyndelse og afslutning på en vagtplan, der minimum omfatter 4 uger."

o) Mobile arbejdspladser

Deltid på mobile arbejdspladser indebærer særlige problemer. Det er nemlig her svært at få glæde af en øget frihed, fx på en olieplatform.

I et spørgsmål til ministeren og svaret herpå hedder det om sådanne arbejdspladser.

"Spørgsmål nr. 231:

Ministeren bedes uddybe udsagnet fra 2. behandling om søfarende, langturschauffører og arbejdere på olieplatforme:

"Hvis hele den øgede frihed skulle afvikles på boreplatformen, vil det efter min mening være et vilkår, der ikke er i overensstemmelse med princippet om ikke-diskrimination i deltidsloven. Men deltidsansættelsen kan jo også bestå i, at lønmodtageren får mere fritid i land."

Svar:

Deltidsloven og det bagvedliggende EU-direktiv går kort fortalt ud på, at deltidsansatte ikke må behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fuldtidsansatte. Hvis en arbejdsgiver derfor i forbindelse med indgåelse af en deltidsaftale krævede, at den øgede fritid blev tilbragt ombord, ville det efter min opfattelse stille den

deltidsansatte mindre gunstigt end den fuldtidsansatte. Diskussionen er i øvrigt temmelig abstrakt, fordi lønmodtageren jo blot kan afslå at indgå en sådan aftale.”

Ministerens svar må forstås således, at det vil stride mod deltidsdirektivet, at give personer på mobile arbejdspladser (øget) deltid og dermed mere fritid på arbejdspladsen. Der henvises til ovenfor under afsnit 1.2 om forskelsbehandling.

p) Deltid for særlige lønmodtagergrupper

Lovens § 1, stk. 2, fastsætter, jf. kommentaren hertil ovenfor, lønmodtagerbegrebet. Imidlertid giver spørgsmålet om retten til at aftale deltid anledning til tvivl om, hvorvidt særlige lønmodtagergrupper, er omfattet af denne ret. Det gælder erhvervsuddannelseselever, samt personer i aktiveringstilbud herunder

- i jobtræning
- i puljejob
- under aktivering eller
- revalidering
- i fleks- og skånejob
- i servicejob

samt andre med offentlige løntilskud.

Om *elever* har ministeren som svar på spørgsmål 229 og 235 udtalt:

”Undervisningsministeriet oplyser, at retten til under ansættelsen at aftale deltid også vil finde anvendelse inden for erhvervsuddannelserne, jf. § 56 i erhvervsuddannelsesloven, hvorefter de bestemmelser, der ved kollektive overenskomster eller i lovgivningen er fastsat om arbejdstagers ansættelses- og arbejdsvilkår også gælder for elever med uddannelsesaftale, i det omfang det er foreneligt med uddannelsen.

Deltidspraktik anses iht. erhvervsuddannelseslovens § 58 og den hertil knyttede praksis for at være forenelig med uddannelsen efter loven. Det er dog forudsat, at skoledelen af uddannelsen gennemføres på fuld tid.

Hvis en elev har nedsat arbejdstid, kan eleven og virksomheden indgå aftale om forlængelse af uddannelsesperioden med et bestemt tidsrum. Medfører en sådan aftale, at uddannelsesperioden forlænges med mere end differencen mellem fuld arbejdstid og den aftalte arbejdstid i praktiktiden, er aftalen kun gyldig, hvis det faglige

udvalg for uddannelsen godkender den. Der henvises til § 58, stk. 1 og stk. 2, i erhvervsuddannelsesloven.”

Svaret er altså, at deltid er mulig for elever med hensyn til praktikkdelen men ikke med hensyn til skoledelen.

For så vidt angår de *øvrige* lønmodtagergrupper, er som svar på spørgsmål 244 anført:

”De af Grete Schødt under 2. behandlingen nævnte løntilskudsordninger er alle karakteriseret ved, at indhold og betingelser for deltagelse i ordningen er reguleret i lov. Det betyder, at deltagernes rettigheder og pligter nøje er fastlagt og afgrænset i de relevante love.

L 104 omhandler alene forhold, der er dækket i overenskomst. Den lovgivning, der dækker de nævnte ordninger, bliver derfor ikke påvirket af L 104.”

Svaret er altså, at disse lønmodtagergruppers retsstilling ikke påvirkes af loven.

4. Hvad kan opretholdes ?

En række forhold omkring deltid kan – også for allerede ansatte – fortsat helt uændret reguleres uanset loven. Det gælder fx:

- a) Betaling for deltid, herunder overtids- og forskudttidstillæg,
- b) en mindste ugentlig arbejdstid – dog højst 15 timer pr. uge,
- c) en mindste og en længste daglig arbejdstid,
- d) regler om, at arbejdstiden skal være samlet i en bestemt periode,
- e) placering af daglig arbejdstid,
- f) regler om ret til tilbagevenden til fuld tid,
- g) at en aftale om deltid kun kan indgås gyldigt, hvis den er skriftlig,
- h) at kopi af aftalen sendes til tillidsrepræsentanten og
- i) at tillidsrepræsentanten skal orienteres om alle deltidsaftaler.

5. Lovens konsekvenser

Loven medfører – i forhold til allerede ansatte, der indgår en deltidsaftale med arbejdsgiveren – følgende indgreb over for

- a) forbud mod deltidsarbejde,
- b) forbud mod en mindste arbejdstid mellem 16 og 37 timer,
- c) bestemmelser om, at et vist overarbejde i en virksomhed skal udelukke deltidsbeskæftigelse,

- d) bestemmelser om, at antallet af fuldtidsstillinger ikke må reduceres ved en lønmodtagers overgang til deltidsansættelse,
- e) bestemmelser om, at der kun må være deltid i en bestemt andel af fuldtidsstillinger i en virksomhed,
- f) holddriftsaftaler,
- g) weekend-aftaler,
- h) bestemmelser, der giver en organisation eller en tillidsrepræsentant vetoet over for deltid samt en ubetinget ret til at være til stede, når arbejdsgiveren ønsker at drøfte deltid, og
- i) bestemmelser, der giver tillidsrepræsentanten forhandlingsretten i relation til deltid (i modsætning til, at det er lønmodtageren selv, der har forhandlingsretten). Se også § 4 a, stk. 2.

Ingen af punkterne får dog betydning i ansættelsessituationen.

Ad stk. 2

Til denne bestemmelse, der først kom ind under udvalgsbehandlingen mellem 2. og 3. behandling, er der knyttet følgende bemærkninger:

”Det har under debatten om regeringens forslag været diskuteret meget, om lønmodtageren har mulighed for at inddrage f.eks. sin tillidsrepræsentant i forhandlinger om eventuel deltidsansættelse.

Eftersom lovforslaget går ud på, at der skal indgås en frivillig aftale, og eftersom en aftale forudsætter, at begge parter indgår i forhandlingen herom, er der for regeringen ingen tvivl om, at lønmodtageren kan stille som betingelse for at indgå i sådanne forhandlinger, at lønmodtageren er ledsaget af en rådgiver.

For at udrydde enhver tvivl foreslås det imidlertid, at der i § 4 a, stk. 2, indsættes en udtrykkelig bestemmelse om, at lønmodtageren frit kan vælge, om lønmodtageren ønsker at være ledsaget af en rådgiver under forhandlinger med arbejdsgiveren om en eventuel deltidsansættelse.

Ændringsforslaget betyder, at hvis lønmodtageren ønsker at være ledsaget af en rådgiver under forhandlingerne, har lønmodtageren ret til dette. Hvis lønmodtageren ikke ønsker at være ledsaget af en rådgiver under forhandlingerne, har lønmodtageren også ret til dette.”

Under 3. behandlingen oplyste ministeren, at en ”lokaftale om at tillidsrepræsentanten har ret til at være til stede ved en forhandling om deltid, uanset

om den enkelte lønmodtager ønsker det eller ej, vil være i strid med lovens krav om, at den enkelte lønmodtager har ret til selv at aftale deltid med arbejdsgiveren.”

Det kan altså ikke kræves, at tillidsrepræsentanten sammen med den pågældende lønmodtager i alle tilfælde skal deltage i en samtale med arbejdsgiveren om nedsat arbejdstid. Det kan tillidsrepræsentanten kun, hvis lønmodtageren vil have det.

Om bestemmelsen henvises endvidere til kommentaren til stk. 1 under pkt. 3 litra c.

Det er i denne sammenhæng vigtigt at være opmærksom på de rettigheder, en tillidsrepræsentant har til at forlange en forhandling med arbejdsgiveren i henhold til almindelige kollektivarbejdsretlige regler. Tillidsrepræsentanten kan utvivlsomt – med forhandlingspligt for arbejdsgiveren – kræve alle spørgsmål herunder om deltid i relation til overenskomsten forhandlet. Se nærmere Hasselbalch, Tillidsmandsret (2 udg. side 333 ff.

Under 3. behandlingen opstod der spørgsmål om forholdet mellem forslaget til § 4 a, stk. 2, om rådgiver og *funktionærlovens § 10, stk. 2*.

I et notat herom fra Beskæftigelsesministeriet hedder det:

”1. Ændringsforslaget til § 4 a, stk. 2 i forhold til funktionærlovens § 10, stk. 2

§ 4 a, stk. 2:

”Stk. 2. Det står en lønmodtager frit for, om lønmodtageren under forhandlinger med arbejdsgiveren om en eventuel deltidsansættelse ønsker at være ledsaget af en rådgiver.”

Funktionærlovens § 10, stk. 2:

”Stk. 2. Ethvert personale har – uanset størrelsen – ret til gennem sin organisation at kræve forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og arbejdsvilkår.”

Da der er tale om en frivillig aftale, og eftersom en aftale forudsætter, at begge parter indgår i forhandlingen herom, kan lønmodtageren stille som betingelse for at indgå i sådanne forhandlinger om deltid, at lønmodtageren er ledsaget af en rådgiver. Deltidsforslaget fastslår, at lønmodtageren frit kan vælge, om lønmodta-

geren ønsker at være ledsaget af en rådgiver under forhandlinger med arbejdsgiveren om en evt. deltidsansættelse.

Det følger af funktionærlovens § 10, stk. 2, at en virksomhed har pligt til - efter krav herom - at forhandle med personalets organisationer om løn- og arbejdsvilkår. Det følger ligeledes af svaret på spørgsmål nr. 7 og besvarelsen af det skriftligt § 20-spørgsmål nr. S 505, at forslaget ikke ændrer ved de generelle bestemmelser om, at en arbejdsgiver i givet fald skal orientere eller drøfte væsentlige forhold på virksomheden med tillidsrepræsentanten eller i SU.

Derudover følger det af funktionærlovens § 10, stk. 2, at den enkelte funktionær kan kræve, at dennes organisation repræsenterer funktionæren under forhandlingerne om løn- og arbejdsvilkår (herunder selvfølgelig også om deltid).

På linie med forslaget til § 4 a, stk. 2, giver funktionærloven således funktionæren valget mellem selv at forhandle med arbejdsgiveren eller at inddrage den faglige organisation.

Deltidsloven ændrer ikke funktionærlovens § 10, stk. 2. Deltidsloven supplerer funktionærloven, således at funktionæren f.sva. spørgsmålet om deltid har ret til at andre rådgivere end organisationen ledsager funktionæren til forhandlinger om deltid.

2. Lokalaftale om at tillidsrepræsentanten skal være til stede ved en forhandling om deltid

En lokalaftale om, at tillidsrepræsentanten har ret til at være til stede ved en forhandling om deltid, uanset om den enkelte lønmodtager ønsker det eller ej, vil være i strid med lovens krav om, at den enkelte lønmodtager har ret til selv at aftale deltid med arbejdsgiveren.”

Svaret er altså, at deltidsloven ikke ændrer, men supplerer funktionærlovens § 10, stk. 2.

Ad stk. 3 og 4

I deltidslovens § 4 a, stk. 3 og 4 er der indført regler om afskedigelsesbeskyttelse. Der er tillige regler herom i § 4, stk. 4, der er omtalt ovenfor under 1.3.

a) Det fremgår af § 4 a, stk. 3, at beskyttelsen omfatter 2 situationer:

Dels afskedigelse på grund af, at en lønmodtager har afvist en arbejdsgivers krav om, at lønmodtageren skal gå på deltid, dels afskedigelse af en lønmodtager, der selv har anmodet om deltidsansættelse. Sidstnævnte tilfælde vil i reglen forudsætte, at arbejdsgiveren har modsat sig lønmodtagers ønske. Efter ordlyden er imidlertid også omfattet den situation, at lønmodtageren i første omgang får lov til at gå på deltid, men at arbejdsgiveren på grund af utilfredshed hermed vælger ved først kommende lejlighed at skille sig af med lønmodtageren.

Som svar på spørgsmål 13, har ministeren oplyst det ret selvfølgelige, at afskedigelsesbeskyttelsen også omfatter *bortvisnings*situationer.

Om bestemmelsen er der anført i bemærkningerne:

"Forslaget sikrer, at en lønmodtager ikke mod sin vilje som følge af loven kommer til at arbejde på deltid. Beskyttelsen omfatter også den lønmodtager, som allerede arbejder på deltid, og som ikke ønsker at gå yderligere ned i tid...

Hvis lønmodtageren i øvrigt er omfattet af regler i forbindelse med afskedigelse, gælder disse regler fortsat. Generelle afskedigelsesbeskyttelsesregler findes både i overenskomsterne - hovedaftaler - og i funktionærloven. Derudover indeholder hovedaftalerne forskellige procedureregler om fx forhandling i forbindelse med afskedigelse. Forslaget til § 4 a, stk. 3, ændrer ikke på disse regler.

Forslaget supplerer således den generelle beskyttelse mod usaglig afskedigelse, som mange lønmodtagere allerede er omfattet af. Saglighedsbeskyttelsen for funktionærer opnås, når funktionæren har været uafbrudt ansat hos arbejdsgiveren i mere end 1 år. I hovedaftalen på fx DA/LO-området opnås saglighedsbeskyttelsen efter 9 måneders ansættelse. Derudover er offentligt ansatte beskyttet i medfør af forvaltningslovens generelle saglighedskrav. Selvom lønmodtageren ikke kan bevise, at årsagen til afskedigelsen var, at lønmodtageren havde afslået eller anmodet om at arbejde på deltid, og lønmodtageren derfor ikke skal have en godtgørelse efter forslaget til § 4 a, stk. 3, kan lønmodtageren altså have ret til en godtgørelse, der følger af fx hovedaftalens eller funktionærlovens regler. Det vil være tilfældet, hvis der ikke er en saglig begrundelse for at afskedige netop den pågældende medarbejder.

Hvis lønmodtageren kan bevise, at afskedigelsen er begrundet i afslaget på eller anmodningen om at arbejde på deltid, kan dette være omfattet af både forslaget til § 4 a, stk. 3, og fx funktionærlovens regel om saglighed ved afskedigelse. At årsagen til afskedigelsen er usaglig efter flere regelsæt medfører dog ikke, at lønmod-

tageren får ret til godtgørelse for usaglig afskedigelse i medfør af flere regelsæt samtidig.

Afskedigelsesbeskyttelsen dækker fx både den situation, hvor en lønmodtager bliver afskediget, fordi lønmodtageren ikke vil gå på deltid, og arbejdsgiveren i stedet ansætter en anden lønmodtager på deltid, og den situation, hvor lønmodtageren bliver afskediget, fordi arbejdsgiveren i stedet for at have 1 lønmodtager ansat på fuld tid, deler stillingen op på 2 deltidsansatte.

Forslaget om en saglighedsbeskyttelse er i tråd med deltidsdirektivets beskyttelsesbestemmelse, hvoraf det blandt andet fremgår, at lønmodtagerens afslag på at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde ikke i sig selv bør repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse. I deltidsdirektivet tages der derudover forbehold for, at virksomhedens forhold dog godt kan begrunde en afskedigelse. Forslaget til § 4 a, stk. 3, er i overensstemmelse hermed. Hvis afskedigelsen ikke er begrundet i lønmodtagerens afslag på at arbejde på deltid, men derimod er begrundet i fx ordrenedgang, skal arbejdsgiveren som udgangspunkt ikke betale en godtgørelse. En godtgørelse ville dog kunne komme på tale, fx hvis arbejdsgiveren ganske vist var berettiget til at afskedige en af de ansatte, men som et usagligt hensyn valgte netop den person, der har afslået at gå på deltid.”

Som det fremgår heraf, skal bestemmelsen også beskytte lønmodtagere, der i forvejen arbejder på deltid, men som mødes med krav om at gå yderligere ned i tid. Det er endvidere klart, at det vil være i strid med bestemmelsen at foretage en afskedigelse, såfremt stillingen bevares med flere deltidsansatte.

Spørgsmålet er imidlertid, om beskyttelsen også omfatter det tilfælde, hvor en arbejdsgiver – uanset lønmodtagerens modstand – ønsker at normere en stilling ned i tid, fx fra 37 timer til 20 timer.

Bemærkningerne om denne situation er modstridende. Muliggør overenskomsten imidlertid 20 timers arbejde, og er der bevisligt driftsmæssige grunde for nedsættelsen, fx arbejdsmangel, kan bestemmelsen ikke være til hinder herfor.

Om *ordrenedgang* som afskedigelsesgrund har ministeren som svar på spørgsmål 5 endvidere oplyst følgende:

”For at arbejdsgiveren kan påberåbe sig ordrenedgang som en saglig begrundelse for at afskedige lønmodtageren, skal ordrenedgangen være af en ikke ganske kortvarig karakter. Tilfældige udsving er således ikke en tilstrækkelig begrundelse.

Hvis arbejdsgiveren begrundet opsigelsen i ordrenedgang, skal arbejdsgiveren også kunne underbygge påstanden for at sandsynliggøre det rimelige i opsigelsen af den konkrete lønmodtager.”

Det er vigtigt, at der her stilles krav til den nærmere karakter af ordrenedgangen. Den skal være vedvarende.

b) Afgørende for den faktiske betydning af afskedigelsesbeskyttelsen er *bevisbyrdens* placering. Det fremgår af § 4, a, stk. 4, at bevisbyrden er delt.

Om bestemmelsen er der anført følgende i bemærkningerne:

”Delt bevisbyrde ... vil sige, at lønmodtageren i en konkret tvist vil skulle påvise de faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at lønmodtageren er blevet afskediget, fordi lønmodtageren har afslået eller anmodet om at arbejde på deltid. Herefter påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen ikke skyldes dette.

Det er sagens parter, der afgør hvilket og hvor omfattende et bevismateriale, de ønsker at fremlægge for retten. Hvis retten skønner det nødvendigt, kan den opfordre til, at yderligere bevis forelægges, eller retten kan afskære bevisførelse, der skønnes at være uden betydning for sagen. Retten træffer afgørelse på baggrund af parternes bevisførelse. Bevisbedømmelsen i dansk ret er fri, jf. retsplejelovens § 344, og domstolene stiller derfor hverken formelle eller materielle krav til beviset.

Det er således domstolene, der bedømmer, hvornår lønmodtageren har påvist sådanne faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at afskedigelsen var begrundet i afslaget på eller anmodningen om deltid. Faktiske omstændigheder kan f.eks. være, at lønmodtageren bliver afskediget i umiddelbar tidsmæssig sammenhæng med, at lønmodtageren har afslået eller anmodet om at gå på deltid. Det vil være op til domstolene at fastlægge den bevismæssige validitet af de faktiske omstændigheder, som lønmodtageren anfører, herunder at tage hensyn til, at formålet med den foreslåede bestemmelse er at forskyde bevisbyrden til lønmodtagerens fordel.”

Af interesse her er endelig spørgsmål og svar nr. 209, hvori det hedder:

”I relation til ministerens svar på spørgsmål 42, jf. bilag 83, bedes ministeren redegøre for, hvorledes lønmodtageren skulle kunne påvise en umiddelbar tidsmæssig sammenhæng til en samtale mellem alene arbejdsgiveren og lønmodtageren, i det tilfælde hvor arbejdsgiveren bestrider, at der er tale om deltid.

Svar: Der kan fx være tale om, at der har været en mødeindkaldelse, eller at lønmodtageren har fortalt en kollega – herunder fx også tillidsrepræsentanten – om mødet og emnet for mødet.”

Først skal lønmodtageren altså påvise ”faktiske omstændigheder”. Disse omstændigheder skal give anledning til at formode, at afskedigelsen skyldes de ulovlige omstændigheder, der er nævnt under a. Hvis det lykkes for lønmodtageren, skal arbejdsgiveren bevise, at afskedigelse ikke skyldes disse forhold.

Det afgørende spørgsmål er, hvorledes lønmodtageren påviser de relevante faktiske omstændigheder. Der vil jo sjældent være noget skriftligt materiale, fx i form af en mødeindkaldelse, med angivet dagsorden. Er lønmodtageren før mødet klar over, hvad der skal drøftes, bør tillidsrepræsentanten deltage i mødet. Går det først under mødet op for lønmodtageren, hvad mødet drejer sig om, kan man skriftligt, fx ved mail, tilkendegive en eventuel modstand over for arbejdsgiverens ønsker.

c) Hvis lønmodtageren vinder sagen, kan der opnås en *godtgørelse*. Man kan altså ikke alene på lovens grundlag blive genansat. Hertil kræves, at man fx er omfattet af DA/LO Hovedaftalens § 4, stk. 3, om Afskedigelsesnævn.

Det er ikke fastsat i loven, hvad godtgørelsens *størrelse* kan være eller hvilke momenter, domstolene skal lægge vægt på.

Som svar på spørgsmål 8 har ministeren imidlertid udtalt, at der ikke er noget til hinder for, at der fastsættes en godtgørelse, der ligger over niveauet for en godtgørelse for usaglig afskedigelse efter funktionærlovens § 2 b. Efter denne bestemmelse er godtgørelsens størrelse afhængig af ansættelsesancienniteten. Efter 15 års ansættelse kan godtgørelsen udgøre indtil 6 måneders løn. Et flertal udtalte i Arbejdsmarkedsudvalgets betænkning afgivet den 8. maj 2002, at

”en afskedigelse i strid med loven er en alvorlig forseelse, hvilket bør komme til udtryk i den tilkendte godtgørelse.”

Om kriterierne for *udmålingen* har ministeren i svar på spørgsmål 3 oplyst følgende:

”Størrelsen af en godtgørelse for usaglig afskedigelse kan afhænge af mange forskellige forhold. Ved udmålingen af godtgørelsens størrelse lægger domstolene vægt på de konkrete omstændigheder i den enkelte sag. Der er derfor en række forhold, der kan have betydning ved udmålingen af godtgørelsens størrelse. Som eksempler

på forhold, der kan have betydning i de enkelte sager kan nævnes lønmodtagerens anciennitet og alder, afskedigelsens mere eller mindre åbenbare urimelighed, i hvilket omfang lønmodtageren også selv har været skyld i afskedigelsen, afskedigelsens økonomiske betydning for lønmodtageren, om afskedigelsesbegundelserne er særligt krænkende og lønmodtagerens mulighed for at få nyt arbejde.”

Se endvidere kommentarerne til § 4, stk. 2 og 4.

Ad stk. 5

Sager om, hvorvidt lønmodtageren er blevet afskediget usagligt på grund af sit afslag på eller sin anmodning om at gå på deltid, føres på samme måde, som andre sager om fortolkning af eller brud på loven.

Med henvisningen til § 4, stk. 1 og 5, sikres det, at hvis lønmodtageren i øvrigt er omfattet af en kollektiv overenskomst, afgøres spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om en usaglig afskedigelse efter § 4 a, stk. 3, efter de fagretlige regler på denne overenskomsts område, medmindre der er tale om en kollektiv overenskomst, som ikke beskytter lønmodtageren mod usaglig afskedigelse, fx på grund af lav anciennitet. I sidstnævnte tilfælde får den overenskomstdækkede lønmodtager den samme ret som den ikke-overenskomstdækkede lønmodtager til, at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse. Da der er tale om et krav, der ikke støttes på overenskomsten, skal sager herom føres ved de civile domstole.

Ad stk. 6

For at der ikke skal opstå tvivl om rækkevidden af bestemmelserne i lovens Bilag A-D (hovedorganisationernes aftale om implementering af deltidsdirektivet), er det fastsat, at bestemmelserne i Bilag A-D skal fortolkes i overensstemmelse med § 4 a, stk. 1 og 3.

Bestemmelserne i Bilag A § 5, 2. afsnit, og Bilag C og Bilag D § 5, stk. 1, og § 5, stk. 2, b), om fjernelse af eventuelle hindringer for deltidsarbejde, skal således fortolkes i overensstemmelse med bestemmelsen i § 4 a, stk. 1, 1. pkt. På samme måde skal bestemmelserne i Bilag A § 5, 3. afsnit, og Bilag C og Bilag D § 5, stk. 3, om afskedigelsesbeskyttelse fortolkes i overensstemmelse med bestemmelsen i § 4 a, stk. 3.

2.3. Den fagretlige behandling

Ministeren har i svarene på spørgsmål 247 og 251 behandlet forholdet mellem de civile domstole og det fagretlige system.

I svaret på spørgsmål 247 hedder det:

”Som det fremgår af lovforslaget, afgøres en tvist om, hvorvidt der er tale om en usaglig afskedigelse efter de fagretlige regler på den pågældende overenskomsts område, medmindre lønmodtageren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, eller den kollektive overenskomst ikke beskytter lønmodtageren mod usaglig afskedigelse. Dette er tilfældet, uanset om tvisten er opstået på baggrund af ønsket om at indgå en aftale om deltid efter loven eller efter overenskomsten.

Hvis tvisten alene vedrører forståelsen af den individuelle aftale, og der ikke er tale om en afskedigelsessag, kan tvisten behandles i det fagretlige system, hvis retten til at aftale deltid mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren følger af en kollektiv overenskomst. Det er i øvrigt det samme, der gælder i dag, på de dele af det overenskomstdækkede arbejdsmarked, hvor der er fri adgang til at aftale deltid. Tillidsrepræsentantens rolle vil derfor være som den altid har været.

Hvis tvisten alene vedrører forståelsen af den individuelle aftale, og der ikke er tale om en afskedigelsessag, behandles tvisten i det civilretlige system, hvis retten til at aftale deltid mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren alene følger af loven. Det ændrer dog ikke ved, at tillidsrepræsentanten/lønmodtagerorganisationen kan føre sagen for lønmodtageren i det civilretlige system.”

Spørgsmål 251 og svaret herpå lyder således:

”I fortsættelse af svaret på spørgsmål 247, jf. L 104 – bilag 208 bedes ministeren præcisere i hvilket system det skal afklares hvorvidt en overenskomsts bestemmelser om deltid er i overensstemmelse med deltidsloven.”

Svar:

Unødværlig om overenskomstbestemmelser om deltid, herunder om en overenskomsts bestemmelser om deltid er i overensstemmelse med loven, kan selvsagt afgøres i det fagretlige system, på samme måde som resten af overenskomsten, medens de almindelige domstole kan afgøre, hvor lovens regler om ret til at aftale deltid har fundet anvendelse.”

Det gælder altså følgende:

1^o) Afskedigelsessager

Behandles i det fagretlige system med mindre

a) lønmodtageren *ikke* er omfattet af en overenskomst eller ikke er omfattet af en overenskomsts afskedigelsesbeskyttelse fx på grund af kort anciennitet, eller

b) lønmodtageren er omfattet af en overenskomst, men denne indeholder *ingen regler* som fx Hovedaftalens § 4, stk. 3.

2^o) Overenskomstens deltidsregler

Uenighed herom behandles ad fagretlig vej.

3^o) Individuelle aftaler om deltid

Uenighed herom behandles ad fagretlig vej, hvis retten til deltid følger af en kollektiv overenskomst.

4^o) Lovregler om deltid

Uenighed herom behandles af de civile domstole, med mindre parterne vedtager behandling ved faglig voldgift.

2.4. Ikrafttræden

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2002. For så vidt angår bestemmelser, sædvaner eller praksis i eller i medfør af kollektive overenskomster, har loven først virkning fra det tidspunkt, til hvilket den pågældende overenskomst kan opsiges til ophør.”

2. del af deltidsloven (om ret til at aftale deltid) *træder i kraft* den 1. juli 2002. Imidlertid får loven først virkning fra det tidspunkt, til hvilken den pågældende overenskomst kan opsiges til ophør. Loven får altså virkning fra det angivne tidspunkt, uanset om overenskomsten rent faktisk bliver opsagt til ophør.

Kan en overenskomst opsiges f.eks. tidligst til ophør den 1/3 2004 får loven virkning fra dette tidspunkt.

Drejer det sig om en lokalaftale, kan en sådan typisk opsiges med 3 måneders varsel, hvorefter loven vil få virkning.

Bilag 1: Deltidsdirektivet

Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997

om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS²⁾

Rådet for den Europæiske Union har –

under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokol (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 4, stk. 2, under henvisning til forslag fra Kommissionen, og ud fra følgende betragtninger:

(1) Med udgangspunkt i protokol (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, er medlemsstaterne, bortset fra Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland, i det følgende benævnt »medlemsstaterne«, som ønsker at fortsætte på den kurs, der er udstukket ved socialpagten af 1989, blevet indbyrdes enige om en aftale om social- og arbejdsmarkedspolitikken;

(2) arbejdsmarkedets parter kan i henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i fællesskab anmode om, at aftaler, der indgås på fællesskabsplan, bliver iværksat ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen;

(3) i punkt 7 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, er det blandt andet fastsat, at »etableringen af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår inden for Fællesskabet. Dette skal opnås ved indbyrdes tilnærmelse på et stadigt stigende niveau af disse vilkår, bl.a. med hensyn til andre former for arbejde end tidsbegrænset arbejde, såsom tidsbegrænset arbejde, deltidsarbejde, vikararbejde og sæsonarbejde«;

(4) Rådet har hverken truffet afgørelse om forslaget til direktiv vedrørende konkurrencefordrejninger i forbindelse med visse ansættelsesforhold (1), som ændret (2) eller om forslaget til direktiv om arbejdsvilkårene i forbindelse med visse ansættelsesforhold (3);

2) Senere ændret ved 398L0023 (EFT L 131 05.05.1998 s.10)

(5) i konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Essen understreges det, at det er nødvendigt at træffe foranstaltninger med henblik på at fremme beskæftigelse og lige muligheder for kvinder og mænd, og det henstilles, at der træffes foranstaltninger, som tager sigte på »fremme af vækstens evne til at øge beskæftigelsen gennem en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, således at der både tages hensyn til arbejdstagernes ønsker og de konkurrencemæssige krav«;

(6) Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 3, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken konsulteret arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats vedrørende fleksibel arbejdstid og arbejdstagernes sikkerhed;

(7) Kommissionen har efter denne konsultation ment, at en fællesskabsindsats var ønskelig, og har derpå igen konsulteret arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om indholdet af det påtænkte forslag i overensstemmelse med artikel 3, stk. 3, i den pågældende aftale;

(8) de generelle tværfaglige organisationer (Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (Unice), Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS)) har ved et fælles brev af 19. juni 1996 meddelt Kommissionen, at de ønskede at indlede den proces, der er omhandlet i artikel 4 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken; de anmodede ved et fælles brev af 12. marts 1997 Kommissionen om en yderligere frist på tre måneder; Kommissionen indrømmede dem en sådan frist;

(9) omtalte faglige organisationer indgik den 6. juni 1997 en rammeaftale om deltidsarbejde, og de har til Kommissionen fremsendt en fælles anmodning om, at rammeaftalen iværksættes i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken;

(10) Rådet har i sin resolution af 6. december 1994 om visse perspektiver for en social- og arbejdsmarkedspolitik for Den Europæiske Union: Bidrag til økonomisk og social konvergens i Unionen (4) anmodet arbejdsmarkedets parter om at være sig bevidst, at de selv har mulighed for at indgå overenskomster, eftersom de som regel er tættere på de sociale og arbejdsmarkedsmæssige problemer og den sociale og arbejdsmarkedsmæssige virkelighed;

(11) de underskrivende parter har ønsket at indgå en rammeaftale om deltidsarbejde og har opregnet de generelle principper og minimumskravene for

deltidsarbejde; de har givet udtryk for, at de er villige til at skabe en generel ramme, som skal have til formål at sikre, at der ikke diskrimineres mod deltidsansatte, og medvirke til at fremme mulighederne for deltidsarbejde på et grundlag, der er acceptabelt for såvel arbejdsgiverne som arbejdstagerne;

(12) arbejdsmarkedets parter har villet lægge særlig vægt på deltidsarbejde, men har samtidig tilkendegivet, at de har til hensigt at overveje, om det er nødvendigt med lignende aftaler for andre fleksible arbejdsformer;

(13) i konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Amsterdam har stats- og regeringscheferne for Den Europæiske Union givet udtryk for, at de er yderst tilfredse med den aftale, som arbejdsmarkedets parter har indgået om deltidsarbejde;

(14) en passende retsakt til gennemførelse af rammeaftalen er et direktiv i henhold til artikel 189 i traktaten; direktivet er med hensyn til det tilsigtede mål bindende for medlemsstaterne, men overlader det til de nationale instanser at bestemme form og midler;

(15) i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet og proportionalitetsprincippet, som er nævnt i traktatens artikel 3B, kan målene for direktivet ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor bedre gennemføres på fællesskabsplan; direktivet overskrider ikke det, der er nødvendigt for at nå målene;

(16) med hensyn til de begreber, der anvendes i rammeaftalen, uden at de er nøje defineret der, overlades det efter dette direktiv til medlemsstaterne at definere disse begreber i overensstemmelse med national ret og/eller praksis, som det er tilfældet med andre direktiver, der er vedtaget på det sociale område, og hvor der anvendes tilsvarende begreber, under forudsætning af at de pågældende definitioner er i overensstemmelse med rammeaftalens indhold;

(17) Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse af 14. december 1993 om gennemførelsen af protokol (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken og sin meddelelse af 18. september 1996 om udviklingen af den sociale dialog på fællesskabsplan udarbejdet sit forslag til direktiv under hensyntagen til de underskrivende parter repræsentative status og lovmæssigheden af hver enkelt bestemmelse i rammeaftalen;

(18) Kommissionen har udarbejdet sit forslag til direktiv under iagttagelse af artikel 2, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, hvori det hedder, at det i social- og arbejdsmarkedsløvgivningen skal »undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæv-

mer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder«;

(19) Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse af 14. december 1993 om gennemførelsen af protokol (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken underrettet Europa-Parlamentet og sendt det teksten til forslaget til direktiv med rammeaftalen;

(20) Kommissionen har ligeledes underrettet Det Økonomiske og Sociale Udvalg;

(21) efter rammeaftalens § 6, stk. 1, kan medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter opretholde eller indføre gunstigere bestemmelser;

(22) efter rammeaftalens § 6, stk. 2, kan gennemførelsen af nærværende direktiv ikke begrunde en forringelse af forholdene i den enkelte medlemsstat;

(23) i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder anerkendes betydningen af at bekæmpe alle former for forskelsbehandling, herunder forskelsbehandling på grund af køn, hudfarve, race og religiøs, politisk eller anden overbevisning;

(24) i artikel F, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Union hedder det, at »Unionen respekterer de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, og således som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for fællesskabsretten«;

(25) medlemsstaterne kan efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre nærværende direktiv, under forudsætning af at de træffer alle de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i nærværende direktiv;

(26) iværksættelsen af rammeaftalen bidrager til gennemførelse af de mål, der er omhandlet i artikel 1 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken

Udstedt følgende direktiv:

Artikel 1

Nærværende direktiv har til formål at iværksætte rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997 mellem de generelle tværfaglige organisationer (Unice, CEEP og EFS), og som er vedlagt som bilag.

Artikel 2

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme nærværende direktiv senest den 20. januar 2000 eller sikrer sig senest denne dato, at arbejdsmarkedets parter har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.

Medlemsstaterne kan om nødvendigt for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse af kollektive overenskomster disponere over maksimalt et år yderligere. De skal straks underrette Kommissionen om disse forhold. De i første afsnit nævnte love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til nærværende direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale bestemmelser, som de vedtager eller har vedtaget på dette direktivs område.

Artikel 3

Dette direktiv træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i De Europæiske Fællesskabers Tidende.

Artikel 4

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 15. december 1997.

På Rådets vegne
J.-C. JUNCKER
Formand

(1) EFT C 224 af 8. 9. 1990, s. 6.

(2) EFT C 305 af 5. 12. 1990, s. 8.

(3) EFT C 224 af 8. 9. 1990, s. 4.

(4) EFT C 368 af 23. 12. 1994, s. 6.

Bilag 2:

**Sammenslutningen af Industri- og
Arbejdsgiverorganisationer i Europa
Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation
Det Europæiske Center for Offentlig Virksomhed**

Rammeaftale om deltidsarbejde

Indledning

Denne rammeaftale er et bidrag til den overordnede europæiske beskæftigelsesstrategi. Deltidsarbejde har haft en betydelig indvirkning på beskæftigelsen i de senere år. Af denne grund har parterne bag aftalen givet denne type arbejde en høj grad af opmærksomhed. Det er parternes hensigt at overveje behovet for tilsvarende aftaler i relation til andre typer af fleksibelt arbejde.

I erkendelse af de forskellige forhold i medlemsstaterne samt af, at deltidsarbejde er særlig udbredt i visse sektorer og aktiviteter, fastlægger denne aftale de generelle principper og minimumsforskrifter i relation til deltidsarbejde. Aftalen illustrerer parternes ønske om at etablere en generel ramme for fjernelse af forskelsbehandling af deltidsansatte og bistå udviklingen af mulighederne for deltidsarbejde på et grundlag, der er acceptabelt for arbejdsgivere og arbejdstagere.

Denne aftale vedrører ansættelsesvilkårene for deltidsansatte, idet det erkendes, at anliggender vedrørende lovpligtig social sikring besluttet af medlemsstaterne. I relation til princippet om ligebehandling har aftalens parter bemærket sig udtalelsen om beskæftigelse fra Det Europæiske Råds møde i Dublin i december 1996, hvori Rådet bl.a. understregede behovet for at gøre sociale sikringsordninger mere beskæftigelsesvenlige ved at »udvikle socialsikrings-systemer, der kan tilpasses nye arbejdsmønstre og give en passende social beskyttelse til de berørte personer«. Denne aftales parter finder, at denne erklæring bør realiseres.

EPS, Unice og CEEP anmoder Kommissionen om at forelægge denne rammeaftale for Rådet, således at Rådet ved en afgørelse gør disse forskrifter bindende i de medlemsstater, der er parter i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokol (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab.

Parterne i nærværende aftale anmoder Kommissionen om i sit forslag om iværksættelse af aftalen at bede medlemsstaterne sætte de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme Rådets afgørelse senest to år efter vedtagelsen eller sikre sig (1), at arbejdsmarkedets parter inden udgangen af denne periode har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej. Medlemsstaterne kan om nødvendigt, for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse ved kollektiv overenskomst, råde over maksimalt et år yderligere for at efterkomme denne afgørelse.

Med forbehold af de nationale domstoles og Domstolens beføjelser anmoder parterne til denne aftale om, at ethvert spørgsmål, der vedrører fortolkningen af denne aftale på europæisk plan, i første omgang af Kommissionen henvises til parterne med henblik på afgivelse af en udtalelse herom.

Generelle betragtninger

1. Under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokol (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 3, stk. 4, og artikel 4, stk. 2, og ud fra følgende betragtninger:

2. I henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken kan iværksættelsen af aftaler, der indgås på fællesskabsplan finde sted efter fælles anmodning fra de underskrivende parter ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen.

3. I sit andet høringsdokument vedrørende fleksibilitet i arbejdstiden og sikring af arbejdstagere bekendtgjorde Kommissionen sin hensigt om at foreslå en fællesskabsretsakt.

4. Konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Essen understregede behovet for foranstaltninger til fremme af såvel beskæftigelsen som ligestillingen for mænd og kvinder og opfordrede til foranstaltninger med sigte på »fremme af vækstens evne til at øge beskæftigelsen gennem en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, således at der både tages hensyn til arbejdstagerens ønsker og de konkurrencemæssige krav«.

5. Denne aftales parter lægger vægt på foranstaltninger, der letter adgangen til deltidsarbejde for mænd og kvinder med henblik på forberedelse til pensionering, forening af arbejds- og familieliv samt udnyttelse af uddannelsesmu-

ligheder med henblik på forbedring af deres kvalifikationer og karrieremuligheder til gensidig fordel for arbejdsgivere og arbejdstagere og på en måde, som understøtter virksomhedernes udvikling.

6. Denne aftale overlader det til medlemsstaterne og til arbejdsmarkedets parter at tage stilling til gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af disse generelle principper, minimumsforskrifter og bestemmelser, således at der kan tages hensyn til forholdene i den enkelte medlemsstat.

7. Denne aftale tager hensyn til, at det er nødvendigt at forbedre social- og arbejdsmarkedspolitikken, at fremme fællesskabsøkonomiens konkurrenceevne og at undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

8. Arbejdsmarkedets parter er bedst placeret til at finde løsninger, som imødekommer arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov, og de bør følgelig have en særlig rolle i forbindelse med gennemførelsen og anvendelsen af denne aftale.

De underskrivende parter har indgået følgende aftale:

§ 1: Formål

Formålet med nærværende rammeaftale er:

a) at skabe grundlag for en fjernelse af forskelsbehandling af deltidsansatte og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde

b) at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 2: Anvendelsesområde

1. Denne aftale finder anvendelse på alle deltidsansatte, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.

2. Medlemsstaterne kan, efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis, og/eller

arbejdsmarkedets parter kan på passende niveau i overensstemmelse med national arbejdsmarkedspraksis af objektive grunde helt eller delvist undtage deltidsansatte, der arbejder som løst ansatte, fra denne aftales bestemmelser. Sådanne undtagelser bør tages op til overvejelse med jævne mellemrum med henblik på at fastlægge, om de objektive grunde herfor stadig er til stede.

§ 3: Definitioner

I denne aftale forstås ved

1) »deltidsansat« en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat

2) »en sammenlignelig fuldtidsansat« en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder. Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller - hvis en sådan ikke foreligger - i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

§ 4: Princippet om ikke-forskelsbehandling

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.

3. Gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af denne artikel defineres af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til fællesskabsret, national ret, kollektive aftaler og praksis.

4. Når det er berettiget af objektive grunde, kan medlemsstaterne, efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis, og/eller arbejdsmarkedets parter kan, hvor det er hensigtsmæssigt, gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser såsom anciennitet, arbejdstid eller indtjening. Betingelser i relation til deltidsansattes

adgang til særlige ansættelsesvilkår bør tages op til overvejelse med jævne mellemrum under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling som anført i § 4, stk. 1.

§ 5: Muligheder for deltidsarbejde

1. I relation til denne aftales § 1 og princippet om ikke-forskelsbehandling mellem deltids- og fuldtidsansatte

a) bør medlemsstaterne, efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis, identificere og tage op til overvejelse hindringer af juridisk eller administrativ art, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og hvor det er hensigtsmæssigt, fjerne disse hindringer

b) bør arbejdsmarkedets parter, inden for deres kompetenceområde og via de i kollektive aftaler fastsatte procedurer, identificere og tage op til overvejelse hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og hvor det er hensigtsmæssigt fjerne disse hindringer.

2. En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.

3. Så vidt muligt bør arbejdsgiverne tage følgende op til overvejelse:

a) anmodninger fra arbejdstagerne om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden

b) anmodninger fra arbejdstagerne om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om en forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår

c) tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt

d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i virksomheden, herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet

e) tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§ 6: Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i denne aftale.
 2. Gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af denne aftale. Dette berører ikke medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parters ret til under hensyn til udviklingen at udarbejde afvigende love og administrative eller aftaleretlige bestemmelser og berører ikke anvendelsen af § 5, stk. 1, så længe princippet om ikke-forskelsbehandling som udtrykt i § 4, stk. 1, efterleves.
 3. Denne aftale berører ikke arbejdsmarkedets parters ret til på det relevante plan, herunder på europæisk plan, at indgå aftaler om tilpasning og/eller supplerings af bestemmelserne heri på en måde, der tager højde for de berørte parters specifikke behov.
 4. Denne aftale gælder med forbehold af mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.
 5. Forebyggelse og behandling af tvister og klager som følge af anvendelsen af denne aftale sker i overensstemmelse med national ret, kollektive aftaler og gældende praksis.
 6. De underskrivende parter tager denne aftale op til revision fem år efter datoen for Rådets afgørelse, såfremt en af aftalens parter anmoder herom.
- (1) Jf. artikel 2, stk. 4, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab.

Bilag 3

Nogle af udvalgets spørgsmål til beskæftigelsesministeren og dennes svar herpå (vedr. L 104)

Spørgsmålene og beskæftigelsesministerens svar herpå er optrykt efter ønske fra Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Enhedslisten.

Spørgsmål 22:

Ministeren bedes kommentere henvendelse af 15. marts 2002 fra Vald. Birns Jernstøberi og Danspin A/S Holstebro, jf. L 104 - bilag 29.

Svar:

Tillidsmænd fra Vald. Birns Jernstøberi og Danspin A/S Holstebro har bedt om foretræde for Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg og har i den forbindelse stillet nogle spørgsmål, som giver mig anledning til følgende kommentarer:

Lovforslaget betyder alene, at den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver altid har ret til at indgå en aftale om deltid, jf. også min besvarelse af spørgsmål nr. 7. Dette gælder uanset, hvor mange der allerede måtte være ansat på deltid.

Hvis lønmodtageren ikke ønsker at indgå en sådan aftale, falder situationen udenfor lovens anvendelsesområde. Det vil sige, at så finder overenskomstens bestemmelser om deltid anvendelse. Hvis overenskomsten ikke giver adgang til deltid, vil arbejdsgiveren heller ikke i strid med overenskomsten ensidigt kunne beslutte, at én eller alle de ansatte sættes ned i tid. Hvis overenskomsten giver begrænset adgang til deltid, vil arbejdsgiveren skulle følge overenskomstens regler med hensyn til deltid og vil ikke i strid med overenskomsten ensidigt kunne beslutte, at én eller alle de ansatte sættes ned i tid. Hvis overenskomsten giver fri adgang til deltid, vil arbejdsgiveren ensidigt kunne ændre arbejdstiden for de ansatte med det efter loven eller overenskomsten gældende varsel, jf. også min besvarelse af spørgsmål nr. 9.

Spørgsmål 23:

Ministeren bedes kommentere henvendelse af 15. marts 2002 fra Vald. Birns Jernstøberi, F.E. Støberiet, Kaj Bech A/S og Måbjerg Værket, jf. L 104 - bilag 31.

Svar:

Tillidsmænd fra Vald. Birns Jernstøberi, F.E. Støberiet, Kaj Bech A/S og Måbjerg Værket, Holstebro har bedt om foretræde for Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg og har i den forbindelse stillet nogle spørgsmål om lovforslagets konsekvenser for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, som giver mig anledning til følgende kommentarer:

Lovforslaget medfører, at en tillids- eller sikkerhedsrepræsentant ligesom andre lønmodtagere altid har ret til at indgå en aftale om deltid. Tillids- eller sikkerhedsrepræsentanter kan altså gå på deltid, hvis de bliver enige med arbejdsgiveren om det. Det er den eneste konsekvens, som lovforslaget har for tillids- eller sikkerhedsrepræsentanter.

Spørgsmål 51:

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at overenskomstansatte lønbestemmelser ikke skal anses som hindringer for deltidsarbejde, ministeren bedes redegøre for udstrækningen af dette udsagn.

Svar:

Det kan helt generelt fastslås, at overenskomstfastsatte lønbestemmelser ikke kan anses for at udgøre direkte eller indirekte hindringer eller begrænsninger i adgangen til at aftale deltid.

Overenskomstfastsatte lønbestemmelser skal dog være i overensstemmelse med deltidsloven i øvrigt. Det vil sige, at hvis den deltidsansattes løn også forholdsmæssigt er lavere end den sammenlignelige fuldtidsansattes, kan dette være i strid med deltidslovens og direktivets ikke-diskriminationsprincip, hvorefter deltidsansatte ikke må behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Spørgsmål 61:

Kan ministeren af- eller bekræfte, at det vil være en direkte eller indirekte hindring eller begrænsning i retten for en lønmodtager og en arbejdsgiver at aftale deltid, såfremt en kollektiv aftale indeholder bestemmelser om, at der skal udbetales tillæg for arbejde på bestemte tidspunkter af døgnet?

Svar:

Det kan ikke bekræftes, at det vil være en direkte eller indirekte hindring eller begrænsning i retten for en lønmodtager og en arbejdsgiver at aftale deltid, såfremt en kollektiv aftale indeholder bestemmelser om, at der skal udbetales tillæg for arbejde på bestemte tidspunkter af døgnet, da dette spørgsmål intet har at gøre med muligheden for at arbejde mindre end fuld tid.

Spørgsmål 68:

Hvilke formkrav forestiller ministeren sig, at der skal gælde ved aftaler om deltid mellem lønmodtager og arbejdsgiver, og i hvilket omfang er disse i forvejen reguleret af lovgivning?

Svar:

I princippet gælder der ingen særlige formkrav til aftaler om deltid mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren. Den aftalte ugentlige arbejdstid skal fremgå af ansættelsesbeviset, jf. Lov om arbejdsgiverens pligt til at oplyse lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, § 2, stk. 2, nr. 9.

Spørgsmål 95:

Kan ministeren bekræfte, at holddriftaftalen i overenskomsten mellem Dansk Industri og CO Industri ikke er i overensstemmelse med lovforslaget, da den ikke åbner mulighed for at afvige fra en fast ugentlig arbejdstid på 37 timer på første skift og 34 timer på andet og tredje skift.

Svar:

Formålet med lovforslaget er at sikre, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kan aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid, uanset eventuelle modstående bestemmelser herom i overenskomster. Overenskomstfastsatte timegrænser på op til 15 timer ugentligt kan dog opretholdes.

Holddriftsaftalen bygger øjensynligt på en forudsætning om, at de henholdsvis 37 timer og 34 timer udgør den faste ugentlige arbejdstid.

Hvis holddriftsaftalen skal forstås således, at der ikke er adgang til at arbejde under henholdsvis 37 og 34 timer, sikrer lovforslaget en ret til, at lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale en lavere arbejdstid - dog ikke under 15 timer ugentligt.

I øvrigt kan holddriftsaftalen videreføres. De tilpasninger som en aftale om deltid måtte kræve i forhold til bestemmelserne i holddriftsaftalen, kan enten ske via den individuelle aftale om deltid, eller parterne kan aftale nye bestemmelser, der tager højde for lovens krav til at kunne aftale deltid.

Spørgsmål 96:

Kan ministeren bekræfte, at industriovertens bestemmelse om weekendarbejde ikke er i overensstemmelse med lovforslaget?

Svar:

Så vidt jeg er bekendt følger det af industriovertens bestemmelse om weekendarbejde, at weekendarbejdere er ansat til at arbejde 24 timer pr. weekend.

Lovforslaget sikrer, at en lønmodtager, der ønsker at arbejde på deltid, har mulighed for dette, hvis arbejdsgiveren er enig, uanset modstridende bestemmelser herom i overenskomster. Ugentlige timegrænser på op til 15 timer kan dog opretholdes.

Aftalen om weekendarbejde bygger øjensynligt på en forudsætning om, at den faste ugentlige arbejdstid er på 24 timer.

Hvis industriovertens bestemmelse skal forstås således, at alle weekendarbejdere har den samme arbejdstid og ikke kan gå under dette timekrav, sikrer lovforslaget en ret til, at lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale en lavere arbejdstid. Alene timegrænser på op til 15 timer ugentligt kan opretholdes.

I øvrigt kan aftalen videreføres. De tilpasninger som en aftale om deltid måtte kræve i forhold til bestemmelserne i aftalen, kan enten ske via den individuelle aftale om deltid, eller parterne kan aftale nye bestemmelser, der tager højde for lovens krav til at kunne aftale deltid.

Spørgsmål 116:

Der er i lokalaftale mellem KAD og Axel Åkerman, jfr. L 104 - bilag 92, aftalt variabel ugentlig arbejdstid. Efter lovforslaget er alle direkte og indirekte hindringer for, at der kan laves individuelle aftaler mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren, er ugyldige. Ministeren bedes oplyse, om aftalen fortsat vil gælde efter en vedtagelse af lovforslaget og oplyse, om der er bestemmelser i aftalen, som vil være ugyldige.

Svar:

Lovforslaget er ikke til hinder for en aftale om variabel ugentlig arbejdstid.

Formålet med lovforslaget er at sikre, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kan aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid, uanset eventuelle modstående bestemmelser herom i overenskomster. Overenskomstfastsatte timegrænser på op til 15 timer ugentligt kan dog opretholdes.

Aftalen bygger øjensynligt på en forudsætning om, at den ansatte alene kan være fuldtidsansat.

Hvis aftalen skal forstås således, at der ikke er adgang til at arbejde på deltid, sikrer lovforslaget en ret til, at lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale en lavere arbejdstid - dog ikke under 15 timer ugentligt.

I øvrigt kan aftalen videreføres. De tilpasninger som en aftale om deltid måtte kræve i forhold til bestemmelserne i aftalen, kan enten ske via den individuelle aftale om deltid, eller parterne kan aftale nye bestemmelser, der tager højde for lovens krav til at kunne aftale deltid.

Spørgsmål 123:

I nogle aftaler er det forudsat, at der ikke kan indgås individuelle aftaler om deltid, hvis der samtidig forekommer overarbejde på området. Vil en vedtagelse af lovforslaget gøre sådanne aftaler ugyldige?

Svar:

Lovforslaget sikrer, at en lønmodtager og en arbejdsgiver har ret til at aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid, og at direkte eller indirekte hindringer eller begrænsninger i denne ret, fx i medfør af kollektiv overenskomst, sædvaner eller praksis, er ugyldige. På den baggrund ses den ovenfor nævnte aftale at være ugyldig.

Spørgsmål 124:

Medfører lovforslaget, at aftaler, der giver bestemte lønmodtagergrupper fortrinsret til deltid, f.eks. som et led i senioraftaler, er ugyldige?

Svar:

Lovforslaget sikrer, at alle lønmodtagere har ret til at aftale med deres arbejdsgiver, at de fremover arbejder på deltid. At specielle lønmodtagergrupper gennem aftaler er sikret en særlig ret til at gå på deltid ses ikke at være en hindring eller begrænsning i adgangen til at aftale deltid.

Spørgsmål 138:

Vil Frisørfagets overenskomst være ugyldig, såfremt lovforslaget vedtages, når den deltidsansatte med 4 ugers varsel har ret til at vende tilbage til arbejde på fuld tid, jf. § 2, stk. 6? Der henvises til L 104 - bilag 94.

Svar:

Lovforslagets formål er at sikre, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kan aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid. At den deltidsansatte har ret til at vende tilbage til at arbejde på fuld tid kan ikke anses for at være en hindring herfor, jf. også besvarelsen af spørgsmål 18, ad 7.

Spørgsmål 140:

Vil Frisørfagets overenskomst være ugyldig, når det i § 13, stk. 3 sikres, at deltidsansatte, der ikke tilbydes fuldtidsarbejde, ikke behøver at give noget opsigelsesvarsel? Der henvises til L 104 - bilag 94.

Svar:

Lovforslagets formål er at sikre, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kan aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid. At den deltidsansatte ikke behøver at give noget opsigelsesvarsel, hvis der ikke kan tilbydes fuldtidsarbejde kan ikke anses for at være en hindring herfor.

Spørgsmål 158:

Ministeren bedes give en udtømmende beskrivelse af, på hvilke områder deltidsbegrebet (»arbejde på deltid«) i lovforslagets § 4 adskiller sig fra deltidsbegrebet i direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde.

Svar:

Der er ikke forskel på forståelsen af henholdsvis at arbejde på deltid og være deltidsansat. I direktivet er en deltidsansat defineret som »en ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat«, og at arbejde på deltid vil derfor sige, at den normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Spørgsmål 180:

Ministeren anfører i svaret på spørgsmål 12, jf. L 104 - bilag 24, at lovforslaget ikke er i strid med ratificerede ILO-konventioner. Ministeren bedes redegøre for baggrunden for, at regeringen har undladt at besvare henvendelsen fra ILO således, at ILO kunne have vurderet lovforslaget inden sommerferien. I forlængelse heraf bedes ministeren oplyse, om han vil afvente ILO's behandling af sagen.

Svar:

LO, FTF og AC rettede den 27. marts 2002 henvendelse til ILO med henblik på at få ILO's forhåndstilkendegivelse af forholdet mellem L 104 og ILO-konventionerne nr. 87 og 98.

Af brev af 5. marts 2002 fremgår det, at ILO har valgt at betragte sagen som en formel klagesag, der vil blive behandlet efter de gældende regler i Fagforeningsfrihedskomiteén.

Den 12. marts 2002 gjorde LO ILO opmærksom på, at man fortsat ønskede en forhåndstilkendegivelse fra ILO.

På sit møde i marts udsatte Fagforeningsfrihedskomiteén sin behandling af sagen på modtagelsen af regeringens svar, hvilket er meddelt den 11. april 2002.

På denne baggrund må det konkluderes, at LO's ønske om en forhåndstilkendegivelse fra ILO ikke vil blive imødekommet. Sagen bliver herefter betragtet som en almindelig klagesag, og ministeriet har meddelt ILO, at sagen fortsat behandles i Folketinget, og at ministeriet vil vende tilbage med sine bemærkninger, når lovforslaget er blevet vedtaget.

Spørgsmål 181:

Det fremgår af de almindelige bemærkninger til lovforslaget, at lovforslaget ikke giver problemer i relation til EU-retten, hvilket imidlertid blev imødegået af professorerne Ruth Nielsen og Jens Kristiansen på ekspertmødet den 3. april 2002. På den baggrund bedes ministeren rette henvendelse til EU-kommissionen med henblik på en afklaring af lovforslagets eventuelle problemer i forhold til EU-retten.

Svar:

De faldne bemærkninger på høringen i Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg giver mig ikke anledning til at rette en sådan henvendelse til EU-Kommissionen.

Spørgsmål 199:

Kan forbuddet mod flere jobs i CO-overenskomsten opretholdes efter vedtagelsen af denne lov?

Svar:

Industriens overenskomst forudsætter bl.a., at der ikke kan træffes aftale om deltidsbeskæftigelse, hvis lønmodtageren i forvejen er beskæftiget på fuld tid i en anden virksomhed. Et sådant forbud mod flere jobs ses ikke at være i strid med lovforslagets formål, der er at sikre, at lønmodtageren og arbejdsgiveren har ret til at aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid.

Spørgsmål 222:

Der ønskes en juridisk vurdering af den del af bemærkningerne i betænkningen over lovforslaget fra V, DF og KF, hvoraf det fremgår, at arbejdsgiveren ikke kan bruge lovforslaget som det tredje element til at regulere arbejdstiden ved ordredgang.

Svar:

Jeg går ud fra, at henvisningen vedrører det afsnit i betænkningen, der har følgende ordlyd: »Ved ordredgang henvises arbejdsgiveren til gældende regler for afskedigelse eller arbejdsfordeling. I det hele taget understreger V, DF og KF, at alle hidtil gældende regler om beskyttelse mod afskedigelse naturligvis opretholdes, herunder f.eks. beskyttelsen af tillidsmænd.«

Det er vigtigt, at der er et reelt frit valg mellem at sige ja eller nej til deltid. Derfor skal en arbejdsgiver ikke spørge sine medarbejdere, om de vil på deltid i en situation med svigtende ordretilgang. I stedet kan han bruge overenskomstens bestemmelser om arbejdsfordeling eller tilsvarende ordninger.

I forbindelse med ordredgang på en virksomhed ser jeg heller ikke nogen grund til, at en arbejdsgiver skulle foretrække at spørge de ansatte om de vil gå på deltid. Hvis arbejdsgiveren i den situation har valget mellem at indgå en arbejdsfordelingsaftale eller at indgå en række individuelle aftaler om deltid, hvad skulle da være arbejdsgiverens incitament til at vælge den løsning, der fjerner retten til supplerende dag penge fra de berørte medarbejdere, frem for at der blev indgået aftaler om arbejdsfordeling?

Formålet med arbejdsfordelingsaftaler er at undgå afskedigelser. Reglerne om supplerende dagpenge er rimeligt fleksible på dette punkt. Man kan aftale arbejdsfordeling i midlertidige perioder, og alle medarbejdere i en afdeling, en produktionsenhed eller på en hel virksomhed, der har ret til dagpenge, kan oppebære supplerende dagpenge i arbejdsfordelingsperioden. Hvis perioden strækker sig ud over 13 uger, skal det godkendes af det regionale arbejdsmarkedsråd. Hvor længe en arbejdsfordelingsordning længst kan løbe er bl.a. fastsat i de enkelte overenskomster.

Spørgsmål 224:

I forlængelse af ministerens talepapir til samrådet i Arbejdsmarkedsudvalget den 15. maj 2002 bedes ministeren komme med en så udtømmende liste som det er muligt over, hvilke overenskomstbestemmelser vedrørende arbejdstid og aflønning i den forbindelse, som loven ikke sætter ud af kraft.

Svar:

Da jeg ikke er i besiddelse af alle overenskomster og aftaler, der er indgået, kan jeg ikke give en udtømmende beskrivelse af de bestemmelser, der ikke berøres af lovforslaget.

Men generelt berøres ingen bestemmelser om arbejdets tilrettelæggelse og aflønning, men kun bestemmelser om den ugentlige gennemsnitlige arbejdstid, der hindrer at en arbejdsgiver og en lønmodtager kan aftale at lønmodtageren arbejder på deltid.

Som eksempler på bestemmelser, der ikke berøres, kan jeg nævne nogle af de

bestemmelser, jeg har fået forelagt i forbindelse med spørgsmålene fra Arbejdsmarkedsudvalget:

- Det kan helt generelt fastslås, at overenskomstfastsatte lønbestemmelser ikke kan anses for at udgøre direkte eller indirekte hindringer eller begrænsninger i adgangen til at aftale deltid.
- En overenskomstregel om, at den deltidsansatte er sikret en daglig arbejdstid på minimum 4 timer pr. dag, er ikke i strid med forslaget til § 4 a, stk. 1.
- Lovforslaget er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse om, at den fastansatte på deltid lige som fuldtidsansatte har krav på at kende sin arbejdstids begyndelse og afslutning på en vagtplan, der minimum omfatter 4 uger.
- Lovforslaget er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse om, at den daglige arbejdstid ikke kan deles i flere perioder med hjemsendelse uden løn.
- Lovforslaget er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse om, at den deltidsansatte ligesom fuldtidsansatte har krav på to fridage pr. uge samt minimum 5 friweekender pr. kvartal, og at arbejdsgiveren skal betale lønkomensation, hvis dette ikke overholdes.
- Lovforslaget er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse om, at deltidsansatte skal have overtidstillæg for timer ud over det aftalte garanterede timetal, der er angivet på ansættelsesbeviset, og fordelt på en vagtplan.
- Lovforslaget er ikke til hinder for en overenskomstbestemmelse om, at fastansatte på deltid eller fuldtid i tidsbegrænsede stillinger skal være ansat på en kontrakt med minimum 22 dages arbejde, og at overenskomstens bestemmelser om fleksibel deltidsansættelse anvendes, hvis der er tale om færre dage.
- Det vil ikke være en direkte eller indirekte hindring eller begrænsning i retten for en lønmodtager og en arbejdsgiver at aftale deltid, såfremt en kollektiv aftale indeholder bestemmelser om, at arbejdstiden skal placeres indenfor tidsrummet kl. 8.00 til 16.00 på ugens første hverdage. Bestemmelsen om arbejdstidens længde er noget andet end bestemmelsen om arbejdstidens placering.
- Det vil ikke være en direkte eller indirekte hindring eller begrænsning i retten for en lønmodtager og en arbejdsgiver at aftale deltid, såfremt en kollektiv aftale indeholder bestemmelser om, at den daglige arbejdstid mindst skal udgøre 6 timer og højst 8 timer pr. vagt, da bestemmelsen vel ikke samtidig skal forstås således, at man skal være på arbejde hver dag. Selve tilrettelæggelsen og fordelingen af de arbejdstimer, de les, er ikke omfattet af lovforslaget.
- Det vil ikke være en direkte eller indirekte hindring eller begrænsning i retten for en lønmodtager og en arbejdsgiver at aftale deltid, såfremt en

kollektiv aftale indeholder bestemmelser om, at arbejdet tilrettelægges med mindst 3 timer og indtil 8 timer pr. vagt.

- Det vil ikke være en direkte eller indirekte hindring eller begrænsning i retten for en lønmodtager og en arbejdsgiver at aftale deltid, såfremt en kollektiv aftale indeholder bestemmelser om, at en medarbejder maksimalt 52 gange årligt kan pålægges at arbejde indenfor tidsrummet kl. 16.00 til 18.00, da bestemmelsen er en maksimumstimerregel, hvor man må gå ud fra, at det er i overensstemmelse med den kollektive overenskomst at arbejde mind et angivet maksimum.
- Det vil ikke være en direkte eller indirekte hindring eller begrænsning i retten for en lønmodtager og en arbejdsgiver at aftale deltid, såfremt en kollektiv aftale indeholder bestemmelser om, at der skal udbetales tillæg for arbejde på bestemte tidspunkter af døgnet, da dette spørgsmål intet har at gøre med muligheden for at arbejde mindre end fuld tid.
- Det vil ikke være en direkte eller indirekte hindring eller begrænsning i retten for en lønmodtager og en arbejdsgiver at aftale deltid, såfremt en kollektiv aftale indeholder bestemmelser om, at der kan foretages timelønsansættelse som supplement til fastansat personale, men at timelønsansættelser maksimalt må udgøre 10 pct. af den samlede arbejdstid i den enkelte butik, og når det i øvrigt forudsættes, at det personale kan aftale deltid med arbejdsgiveren, da det i spørgsmålet forudsættes, at der er adgang til deltid for det faste personale.
- Det vil ikke være en direkte eller indirekte hindring eller begrænsning i retten for en lønmodtager og en arbejdsgiver at aftale deltid, såfremt en kollektiv aftale indeholder bestemmelser om, at medarbejdere på deltid ved ekstra natkurser-, seminarer-, konferencer og lignende er forpligtet til op til 9 timers arbejde inklusiv rejsetid uden særskilt honorering, selvom pågældendes dagsnorm overskrides den pågældende dag, da dette spørgsmål ikke har noget at gøre med, hvor mange timer den enkelte lønmodtager kan aftale med sin arbejdsgiver om den faste ugentlige arbejdstid.
- Det vil ikke være en direkte eller indirekte hindring eller begrænsning i retten for en lønmodtager og en arbejdsgiver at aftale deltid, såfremt en kollektiv aftale indeholder bestemmelser om, at bestemte personalegrupper automatisk overgår til uden højeste arbejdstid med en ugentlig arbejdstid på principielt 37 timer, når den faste løn overstiger 300.000 kr. pr. år, da dette spørgsmål vedrører fastsættelse af ansættelsesvilkår for ansatte, der har indgået en aftale om fuld tid. Det har efter min vurdering intet at gøre med de lønmodtagere, der har indgået, eller vil indgå en aftale om en lavere arbejdstid.

Spørgsmål 229:

Ministeren bedes kommentere om loven kan bruges til indgåelse af aftaler om deltid mellem elever i praktik og praktikvirksomheden, ud over de i lov om erhvervsuddannelser § 58 nævnte grunde. Kan der således frit aftales deltid for elever i praktik?

Svar:

Undervisningsministeriet oplyser, at retten til under ansættelsen at aftale deltid også vil finde anvendelse inden for erhvervsuddannelserne, jf. § 56 i erhvervsuddannelsesloven, hvorefter de bestemmelser, der ved kollektive overenskomster eller i lovgivningen er fastsat om arbejdstagers ansættelses- og arbejdsvilkår også gælder for elever med uddannelsesaftale, i det omfang det er foreneligt med uddannelsen.

Deltidspraktik anses iht. erhvervsuddannelseslovens § 58 og den hertil knyttede praksis for at være forenelig med uddannelsen efter loven. Det er dog forudsat, at skoledelen af uddannelsen gennemføres på fuld tid.

Hvis en elev har nedsat arbejdstid, kan eleven og virksomheden indgå aftale om forlængelse af uddannelsestiden med et bestemt tidsrum. Medfører en sådan aftale, at uddannelsestiden forlænges med mere end differencen mellem fuld arbejdstid og den aftalte arbejdstid i praktiktiden, er aftalen kun gyldig, hvis det faglige udvalg for uddannelsen godkender den. Der henvises til § 58, stk. 1 og stk. 2, i erhvervsuddannelsesloven.

Spørgsmål 230:

Ministeren bedes yde teknisk bistand til ændringsforslag, der indebærer, at en lønmodtager, der under ansættelsen ønsker at få reduceret sin arbejdstid af helbredsmæssige, sociale eller andre vægtige velfærdsgrunde, får ret til deltid, medmindre arbejdsgiveren kan godtgøre, at det vil medføre særlige ulemper for virksomheden. Såfremt der er uenighed mellem arbejdsgiver og lønmodtageren, om der er særlige ulemper for virksomheden, behandles sagen fagretligt, og bevisbyrden skal ligge hos arbejdsgiveren. Nærmere retningslinjer for udmøntningen af denne ret skal aftales mellem overenskomstparterne.

Svar:

Ændringsforslaget kan lyde således:

»§ X. En lønmodtager, der under ansættelsen ønsker at få reduceret sin arbejdstid af helbredsmæssige, sociale eller andre vægtige velfærdsgrunde, har ret hertil, medmindre arbejdsgiveren kan godtgøre, at det vil medføre særlige ulemper for virksomheden.

Stk. 2. For lønmodtagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst afgøres sager efter stk. 1 ad fagretlig vej.

Stk. 3. Ved kollektiv overenskomst kan det nærmere fastsættes, hvad der skal forstås ved »velfærdsgrunde« i stk. 1.«

Bemærkning: Formuleringen »– medmindre arbejdsgiveren kan godtgøre –« er den sædvanlige måde at angive omvendt bevisbyrde.

Forslaget adskiller sig i øvrigt grundlæggende fra regeringens forslag. Dels er der tale om en ensidig ret for lønmodtageren og altså ikke om en adgang til at aftale deltid, hvis det passer begge parter, dels er det kun de grunde, som en domstol vil acceptere som velfærdsgrunde, der udløser retten. Hvis lønmodtageren har andre, private grunde til at ønske deltid, evt. grunde som han eller hun ikke ønsker at indvi andre i, kan ret ten ikke udnytte.. Forslaget er øjensynlig bygget over den såkaldt norske model, som jeg tidligere har tilkendegivet ikke er acceptabel for regeringen.

Spørgsmål 231:

Ministeren bedes uddybe udsagnet fra 2. behandling om søfarende, langturschauffører og arbejdere på olieplatforme:

»Hvis hele den øgede frihed skulle afvikles på boreplatformen, vil det efter min mening være et vilkår, der ikke er i overensstemmelse med princippet om ikkediskrimination i deltidsloven. Men deltidsansættelsen kan jo også bestå i, at lønmodtageren får mere fritid i land.«

Svar:

Deltidsloven og det bagvedliggende EU-direktiv går kort fortalt ud på, at deltidsansatte ikke må behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fuldtids-

ansatte. Hvis en arbejdsgiver derfor i forbindelse med indgåelse af en deltidsaftale krævede, at den øgede fritid blev tilbragt ombord, ville det efter min opfattelse stille den deltidsansatte mindre gunstigt end den fuldtidsansatte. Diskussionen er i øvrigt temmelig abstrakt, fordi lønmodtageren jo blot kan afslå at indgå en sådan aftale. I øvrigt henvises til svaret på spørgsmål 221.

Spørgsmål 233:

Ministeren bedes oplyse, hvor lang tid der skal gå efter en ansættelse, før en arbejdsgiver kan rejse spørgsmål om deltid. Kan spørgsmål herom f.eks. rejses

- a) på første arbejdsdag
- b) i prøvetiden.

I relation hertil bedes ministeren redegøre for, hvorledes omgåelse af lovbaserede krav kan udgøre »en omgåelse af overenskomsten«, sådan som ministeren gav udtryk for under 2. behandling.

Svar:

Jeg kan henvise til besvarelsen af spørgsmål nr. 228 og derudover tilføje, at hvis en arbejdsgiver dagen efter ansættelsen tilbyder et deltidsjob, vil der efter al sandsynlighed være tale om en omgåelse af overenskomsten og dermed et brud på denne. Det vil der helt åbenbart være tale om, hvis der er en hemmelig aftale mellem de to om at handle på denne måde, men selvom det ikke er tilfældet, kan arbejdsgiveren selvfølgelig ikke handle på denne måde i den hensigt at omgå overenskomsten.

Dette kan også være tilfældet, hvis der går længere tid. Men andre forhold vil også spille ind i en konkret afgørelse af, om der er tale om en omgåelse af overenskomstens regler om begrænsning eller forbud mod deltid. Hvis fx en ansættelse er aftalt til at vare 2 måneder, kan arbejdsgiveren efter min vurdering ikke komme med forslag om deltid uden at komme i strid med overenskomsten. I den situation må man kunne stille krav om, at arbejdsgiveren kan vurdere arbejdskraftbehovet og tilrettelæggelsen af arbejdet i hvert fald de 2 måneder frem. Omvendt hvis ansættelsen er varig, og arbejdspladsen efter fx 2 måneder ændrer måden at tilrettelægge arbejdet på. I den situation vil der formentlig ikke være tale om omgåelse af overenskomstens forbud mod deltid, hvis arbejdsgiveren spørger en lønmodtager om denne vil arbejde på deltid.

Spørgsmål 237:

I relation til ministerens svar på spørgsmål 182 bedes ministeren forholde sig konkret til de EU-retlige problemer, der blev rejst af 2 juridiske professorer på det åbne ekspertmøde den 3. april 2002.

Svar:

Så vidt jeg kan se af udskriften fra høringen, var det alene professor Ruth Nielsen, der bragte egentlige EU-retlige problemstillinger op.

Professor Ruth Nielsen rejste bl.a. spørgsmålet om den ligefremme bevisbyrde i det oprindelige forslag ikke kunne komme i strid med EU-retten på den måde, at nogle sager om afskedigelse pga. et afslag om at gå på deltid samtidigt kunne handle om indirekte forskelsbehandling pga. køn, hvor der iflg. EU-retten gælder delt bevisbyrde. Jeg deler ikke disse bekymringer, allerede fordi en sag, der samtidig handler om overtrædelse af ligebe handlingsloven, selvfølgelig ville skulle følge reglerne også i denne lov. Problemet er nu under alle omstændigheder bortfaldet, fordi jeg af helt andre grunde har foreslået indførelse af delt bevisbyrde.

Endvidere rejste professor Ruth Nielsen spørgsmålet om forholdet til reglerne om kollektive afskedigelser, der som bekendt også bygger på EU-regler. Hertil er kun at sige, at hvis en arbejdsgiver af den ene eller den anden grund foretager afskedigelser af et omfang, så de bliver omfattet af disse regler, skal reglerne selvfølgelig følges, herunder reglerne om forhandling med lønmodtagernes repræsentanter. Dette har intet at gøre med lovforslaget, som alene sikrer en lønmodtager og en arbejdsgiver ret til, hvis de begge ønsker det, at indgå aftale om ansættelse på deltid.

Spørgsmål 238:

Ministerens svar bedes i relation til svaret på spørgsmål 142 redegøre for, om organisationernes påtaleret kan opretholdes.

Svar:

Den påtaleret, som omtales i spm. 142 vedrører misbrug af en bestemmelse om adgang til at aftale deltid for personer, der er svagelige eller som ønsker delpension.

Jeg går ud fra, at det misbrug, der tænkes på i spørgsmålet vedrører pres eller

lignende fra en arbejdsgiver til, at den ansatte går på deltid af andre grunde end svagelighed og delpensionsønsker, dvs. på baggrund af de muligheder, loven åbner.

En arbejdsgiver kan ikke med deltidsløven presse en lønmodtager til deltid. En lønmodtager må sige nej til deltid, hvis vedkommende ikke ønsker at arbejde på deltid. I den situation må organisationen bistå lønmodtageren i tilfælde af afskedigelse eller forflyttelse som følge af afslag på deltid.

Spørgsmål 240:

Ministeren bedes kommentere henvendelse af 21. maj 2002 fra RestaurationsBranchens Forbund, jf. L 104 - bilag 199.

Svar:

Ad A - Er elever omfattet af loven?

Undervisningsministeriet har oplyst, at det er korrekt som antaget af RBF, at en uddannelsesaftale kan hæves af såvel elev som virksomhed under prøvetiden. Prøvetiden er på 3 måneder, som dog forlænges forholdsmæssigt, hvis der er aftalt deltidspraktik, jf. lovens § 60, stk. 3. Skoleophold medregnes ikke i prøvetiden. Det er også korrekt, at der efter erhvervsuddannelsesloven ikke er krav om begrundelse ved ophævelse i prøvetiden. Men ophævelsen kan efter omstændighederne være i strid med anden lovgivning på det ansættelsesretlige område, fx ligebehandlingslovgivningen.

Uden for prøvetiden kan aftalen ikke opsiges af aftaleparterne uden ved gensidig overenskomst. Det indebærer efter Undervisningsministeriets opfattelse, at aftalens parter heller ikke ensidigt kan kræve, at aftalen ændres til en deltidsaftale inden for den aftalte uddannelsesetid.

Tvistigheder mellem aftaleparterne, fx sager om misligholdelse eller ophævelse pga. bristede forudsætninger for aftalen, afgøres af Tvistighedsnævnet, som har afløst de tidligere lærlingevoldgiftretter.

Forinden en sag behandles i Tvistighedsnævnet, skal den behandles i det faglige udvalg for uddannelsen, som skal søge at opnå forlig. I et fagligt udvalg er både arbejdsgiverorganisationen og arbejdstagerorganisationen på uddannelsesområdet repræsenteret. Behandlingen i det faglige udvalg og Tvistighedsnævnet svarer til fagretlig behandling.

Med hensyn til RBF's forslag om at undtage elever fra deltidsloven, bemærker Undervisningsministeriet, at en sådan undtagelse ikke vil være uddannelsesmæssigt begrundet, i hvert fald ikke, hvis den hidtidige praksis, hvorefter skoleundervisningen altid er på fuld tid, vil kunne opretholdes.

M.h.t. fortolkningen af »særlige forhold« i erhvervsuddannelseslovens § 58 henvises til bemærkningerne til lovforslaget L 38, FT 1988-89, sp. 1183 ff., hvoraf det fremgår, at der med forslaget åbnes mulighed for, at elev og virksomhed kan aftale nedsat arbejdstid mod tilsvarende forlængelse af uddannelses-tiden for elever, som på grund af særlige omstændigheder eller ikke vil kunne gennemføre uddannelsen på normal tid. Som et par eksempler på sådanne omstændigheder nævnes handicappede og eliteidrætsudøvere. Bestemmelsen har så vidt vides i Undervisningsministeriet ikke været anvendt i større omfang og i de tilfælde, som ministeriet er bekendt med, har den været anvendt for at kunne imødekomme ønsker fra elevernes side fx i forbindelse med pasning af små børn i forlængelse af en barselsorlov.

Hvis deltidsloven vedtages, må et imidlertid antages, at betingelsen i erhvervsuddannelsesloven om, at den nedsatte arbejdstid skal være begrundet i særlige forhold, skal fortolkes så den ikke kommer i modstrid med deltidsloven.

Undervisningsministeriet kan endelig bekræfte, at det pågældende faglige udvalg ikke skal godkende aftalen om forlængelse af uddannelses-tiden, hvis parterne er enige og holder sig inden for grænserne for forlængelsen iht. erhvervsuddannelseslovens § 58.

Ad B - Ændringsforslaget om at deltidsloven ikke gælder ved nyansættelser

Der henvises til besvarelsenerne af spørgsmål nr. 228 og 233.

Ad C - Frivillige aftaler og karantæne-regler

RBF har i henvendelsen af 21. maj 2002 knyttet bemærkninger til mit svar på spørgsmål nr. 154, omkring reglerne i dagpengelovgivningen om selvfor-skyldt ledighed.

Jeg skal i den forbindelse understrege, at mit svar alene er baseret på allerede gældende regler og praksis på dagpengeområdet. Jeg er således uforstående overfor, at mit svar skulle indebære en nyskabelse.

I øvrigt er der angiveligt grund til at understrege, at mit svar angår dagpenger-

eglerne ifølge arbejdsløshedsforsikringsloven. Svaret vedrører ikke de ansættelsesretlige regler om saglig afskedigelse m.v., hvilket RBF i sin henvendelse synes at lægge op til.

Nærværende lovforslag ses ikke at give grundlag for ændring af reglerne om adgang til dagpenge ved selvforskyldt ledighed.

Ad D - Søfart og deltidsløven

Der henvises til besvarelsen af spørgsmål nr. 221 og 231.

Spørgsmål 244:

Ministeren bedes besvare de spørgsmål vedrørende særlige ansættelsesformer, som blev rejst under lovforslagets 2. behandling af Grete Schødt.

Svar:

De af Grete Schødt under 2. behandlingen nævnte løntilskudsordninger er alle karakteriseret ved, at indhold og betingelser for deltagelse i ordningen er reguleret i lov. Det betyder, at deltagerens rettigheder og pligter nøje er fastlagt og afgrænset i de relevante love.

L 104 omhandler alene forhold, der er dækket i overenskomst. Den lovgivning, der dækker de nævnte ordninger, bliver derfor ikke påvirket af L 104.

Spørgsmål 247:

I fortsættelsen af besvarelsen af samrådsspørgsmål B den 28. maj 2002 bedes ministeren redegøre for, hvorledes tvistigheder opstået på baggrund af en individuel aftale om deltid indgået mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager skal behandles i det fagretlige system, og herunder for hvorledes tillidsrepræsentantens rolle efterfølgende vil være.

Svar:

Som det fremgår af lovforslaget, afgøres en tvist om, hvorvidt der er tale om en usaglig afskedigelse efter de fagretlige regler på den pågældende overenskomsts område, medmindre lønmodtageren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, eller den kollektive overenskomst ikke beskytter lønmodtageren mod usaglig afskedigelse. Dette er tilfældet, uanset om tvisten er opstået

på baggrund af ønsket om at indgå en aftale om deltid efter loven eller efter overenskomsten.

Hvis tvisten alene vedrører forståelsen af den individuelle aftale, og der ikke er tale om en afskedigelsessag, kan tvisten behandles i det fagretlige system, hvis retten til at aftale deltid mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren følger af en kollektiv overenskomst. Det er i øvrigt det samme, der gælder i dag, på de dele af det overenskomstdækkede arbejdsmarked, hvor der er fri adgang til at aftale deltid. Tillidsrepræsentantens rolle vil derfor være som den altid har været.

Hvis tvisten alene vedrører forståelsen af den individuelle aftale, og der ikke er tale om en afskedigelsessag, behandles tvisten i det civilretlige system, hvis retten til at aftale deltid mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren alene følger af loven. Det ændrer dog ikke ved, at tillidsrepræsentanten/lønmodtagerorganisationen kan føre sagen for lønmodtageren i det civilretlige system.

Bilag 4:

ILO's Komite for Organisationsfrihed (konklusioner i sag 2178 vedrørende L 104)

ILO's Komite for Organisationsfrihed bemærker, at denne klage angår vedtagelsen af lov om ændring af lov om gennemførelse af deltidstidspåbud, som vil ændre forholdene omkring deltid i Danmark der før hovedsagligt blev fastlagt ved kollektive forhandlinger.

I klagen anføres, at den ændrede lov vil ugyldiggøre store dele af de allerede indgåede overenskomster, som indeholder betingelser, begrænsninger og forbud på dette område og vil forhindre, at parterne i fremtiden frit kan forhandle bestemmelser omkring deltidarbejde.

Regeringen fremfører, at sådanne forbud og begrænsninger ikke er i overensstemmelse med et moderne og fleksibelt arbejdsmarked, og at der på det nationale plan har været en generel tendens til større frihed på dette område, og at der stadig er for vidtgående begrænsninger på deltidarbejde på det nationale arbejdsmarked. Regeringen ønskede at sikre, at den enkelte ansatte i fremtiden kunne indgå individuelle aftaler med arbejdsgiveren uden at blive forhindret heri af overenskomstmæssige bestemmelser, som regeringen anser som værende for rigide. Da man ikke kunne opnå enighed omkring dette med de faglige organisationer, følte regeringen at det var nødvendigt at lovgive i stedet.

Komiteén skal for det første bemærke, at i modsætning til hvad man tidligere har hævdet, fremgår det af det indgåede bevismateriale, at loven ikke har tilbagevirkende kraft, men kun gælder fra udløbsdatoen for overenskomsterne. Dog kan komitéen ikke undgå at bemærke, at eftersom overenskomster, der indeholder sådanne begrænsninger eller forbud vil ophøre ved udløbsdatoen, vil de betingelser som angår deltidarbejde og som før blev forhandlet (hvilket indebærer en naturlig "noget for noget" proces) nu gradvist udgå fra overenskomstforhandlingerne for så vidt de måtte være i modstrid med det vedtagne lovforslag. Der er derfor ingen tvivl om, at lovændringen indskrænker råderummet for kollektive aftaler på et område, hvor parterne før havde flere muligheder for forhandling om end ikke fuldstændig fri forhandling. Det er også ganske klart, at eftersom individuelle aftaler omkring deltidarbejde nu vil have forrang for kollektive aftaler, så opmuntrer og fremmer dette nye system ikke den fulde udvikling og udnyttelse af aftalesystemet som sikrer at arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer kan indgå frivillige aftaler med det formål at fastlægge arbejdsvilkår i form af kollektive aftaler (jf. Digest of

decisions and principles of the Freedom of Association Committee, 1996, 4th edition, para.781)

Komiteen skal endvidere bemærke, at det ikke kun var arbejdstagernes hovedorganisationer som modsatte sig denne indskrænkning af forhandlingsretten, men at de førende arbejdsgiverforeninger også modsatte sig den idet de i et åbent brev af 1. februar, 2002, indtrængende opfordrede Folketinget om at respektere skillelinien mellem aftalesystemet og lovgivningen og understregede at bestemmelser omkring specifikke arbejdsforhold reguleres bedre i form af aftaler indgået af arbejdsmarkedets parter end i form af lovgivning. De opfordrede også indtrængende Folketinget til, at hvis man trods dette alligevel ønskede at lovgive omkring overenskomstforhold, skulle dette kun finde sted efter tilbundsgående høringer og i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter.

Efter Komitéens mening ville det have været at foretrække, at den danske regering først havde søgt at opnå enighed hos arbejdsmarkedets parter, før den fandt det nødvendigt at ændre et system, som tilsyneladende har bred opbakning hos både arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer. En foranstaltning som er gennemtvunget ved lov, som det er tilfældet med den anfægtede lovændring, og som ensidigt omstøder et system, der har været accepteret af arbejdsmarkedets parter, og som har medført forhandlede aftaler der er tilpasset til forskellige sektorer (hvis specifikke betingelser bedst kan vurderes af parterne selv) eller til individuelle situationer (for eksempel i tilfælde hvor en ansat nærmer sig pensionsalderen), ville kun kunne retfærdiggøres i tilfælde af en akut krisesituation. For eksempel hvis det var tvingende nødvendigt at vedtage lovgivningsmæssige foranstaltninger om deltid for at sikre, at det eksisterende system overhovedet kunne fungere. I dette tilfælde har det ikke været fastslået, endsige hævdet, at en sådan nødsituation forelå.

Set i lyset af de særlige omstændigheder omkring denne sag og for at sikre sunde og holdbare arbejdsmarkedsforhold, anmoder Komitéen den danske regering om at genoptage tilbundsgående høringer om deltidsarbejde med alle de involverede parter med det formål at forhandle en løsning, som alle parter kan acceptere, og som ikke er i strid ved ILO's konventioner om retten til at organisere sig og retten til at føre kollektive forhandlinger, som Danmark har ratificeret. Der henstilles også til, at den danske regering holder komitéen underrettet om udviklingen på dette område.

Komitéens Anbefaling

Set i lyset af de ovennævnte konklusioner, skal Komitéen bede Styrelsesrådet om at godkende følgende anbefaling:

På baggrund af de særlige omstændigheder omkring denne sag skal Komitéen anmode den danske regering om at genoptage tilbunds gående høringer omkring deltidsarbejde med alle de involverede parter med det formål at forhandle en løsning, som alle parter kan acceptere, og som ikke er i strid ved ILO's konventioner.

Deltidsloven med kommentarer

Udgivet af Landsorganisationen i Danmark, juni 2004

Forfatter: Jørgen Rønnow Bruun

Oplag: 3.000 stk.

Layout: LO's grafiske værksted

Tryk: Nørhaven

ISBN: 87-7735-685-3

LO-varenr.: 2218