

Ole Hasselbalch

Deltid



Jurist- og Økonomforbundets Forlag
2002

Deltid

1. udgave, 1. oplag, 2002

© 2002 by Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Alle rettigheder forbeholdes.
Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse eller
mangfoldiggørelse af denne bog eller dele heraf er
uden forlagets skriftlige samtykke ikke tilladt
ifølge gældende dansk lov om ophavsret.

Omslaget er tilrettelagt af Morten Højmark
Tryk- og indbinding: Nordisk Bogproduktion, Haslev

Printed in Denmark 2002
ISBN 87-574-0568-9

Jurist- og Økonomforbundets Forlag
Lyngbyvej 17
Postboks 2702
2100 København Ø

Telefon: 39 13 55 00
Telefax: 39 13 55 55
e-mail: fl@djoeff.dk
Homepage: www.djoeff-forlag.dk

Indhold

Forkortelser	VIII
Forord	IX
1. Fænomenet deltid	1
1.1. Begreberne	1
Normaltid, overtid, deltid, nedsat tid, hjemsendelse, arbejdsfordeling ...	1
Lønmodtagerbegrebet	2
1.2. Adgangen til at reducere arbejdstiden	3
Reglerne om individuelle vilkårsændringer	3
Begrænsninger ifølge kollektiv overenskomst	4
1.3. Forekomsten af deltidsarbejde	6
2. Det retlige grundlag	7
2.1. EU-direktiver, dansk lovgivning samt implementerings- overenskomster på lovniveau	7
2.1.1. Det direktivmæssige grundlag for deltidsarbejde	8
2.1.2. Deltidsloven	10
Implementeringen af deltidsdirektivet	10
Retten til at aftale deltid	12
2.1.3. Nærmere om implementeringsoverenskomsterne	12
Deltidslovens hovedregler	12
2.2. De kollektive overenskomster	14
Særligt om overenskomstmæssige begrænsninger for deltidsarbejde	14
2.3. Individuelle aftaler om deltid	18
3. Friheden til at aftale deltid	19
Hovedreglen: Fri aftaleret	19
Begrænsning 1: Ikrafttrædelsen	19
Begrænsning 2: 15-timersreglen	19
Begrænsning 3: Kun under den løbende ansættelse	20

Rådgivning	20
De ulovlige deltidshindringer og -begrænsninger	20
Direkte hindringer og -begrænsninger	20
Indirekte hindringer og -begrænsninger	20
Lønmodtageren ønsker ikke deltid	27
4. Virkningen af en aftale om deltid	29
Aftalens bindende karakter	29
Aftalens gyldighedsområde	29
Aftalens konsekvenser for ansættelsesforholdet i øvrigt	29
De lønmæssige konsekvenser af deltid	30
Ferieforhold	34
5. Særligt om forskelsbehandling af deltidsbeskæftigede	37
5.1. Arbejdstidsgrænser i lovgivningen	37
Funktionærloven	37
Ansættelsesbevisloven	40
Sygedagpengeloven m.v.	40
Værnepligtsorlovsloven	41
Arbejdsskadeforsikringsloven	42
5.2. Ligebehandlingspligten	42
Området for deltidslovens ligebehandlingsregel	44
Nærmere om ligebehandlingspligtens indhold	45
Begrebet forskelsbehandling	45
Prøvelsen af om ulovlig uligebehandling foreligger	46
6. Særligt om afskedigelse p.g.a. deltid	51
Deltidslovens afskedigelsesforbud	51
De materielle afskedigelsesregler	51
Bevisførelsen vedrørende afskedigelsens lovlighed	52
Andre regler om afskedigelse af deltidsansatte	55
7. Behandling af tvister	57
Organiserede lønmodtagere på områder dækket	
af implementeringsoverenskomst	57
Hovedreglen: Fagretlig behandling	57
Undtagelse 1: Organisationen rejser ikke sag	58
Undtagelse 2: Den overenskomstmæssige	
afskedigelsesbeskyttelse utilstrækkelig	58

Undtagelse 3: Strid vedrørende retten til at aftale deltid	59
Undtagelse 4: Uorganiserede lønmodtagere	59
Organiserede lønmodtagere på områder, der ikke er dækket af implementeringsoverenskomst	59
Udenforstående lønmodtagere	60
8. Sanktioner	61
Tilfældet omfattet af regler i implementeringsoverenskomst	61
Tilfældet ikke omfattet af regler i implementeringsoverenskomst	62
Bilag	
Bilag 1. Deltidsdirektivet	63
Bilag 2. Deltidsloven	74
Bilag 3. ILO's deltidskonvention	92
Litteraturliste	98
Stikordsregister	99

Forkortelser

AR:	Sag ved Den faste Voldgiftsret eller Arbejdsretten
AT:	Arbejdsretligt Tidsskrift (arbejdsretlig afgørelsessamling, Jurist- og Økonomforbundets Forlag)
B:	Byretsdom
ED:	EU/EF-domstolens domme
H:	Højesterets dom
L:	Lovforslag
L104:	Lovforslag 104, Folketinget 2001-02, 2. samling
FV:	Faglig voldgiftskendelse
SH:	Sø- og Handelsretsdom
U:	Ugeskrift for Retsvæsen
VL:	Vestre Landsrets dom
ØL:	Østre Landsrets dom

Forord

Gennemførelsen af den såkaldte deltidslov i foråret 2002 (lov nr. 433 af 10. juni 2002) medførte, at den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver fik frihed til at aftale deltid, uanset hvad overenskomsten på området måtte tilsige. Dette gav anledning til en politisk diskussion, der til en vis grad mystificerede de socialretlige regler på området, som i forvejen var komplicerede nok endda. De nye regler om retten til at aftale deltidsarbejde indførtes således i en allerede i 2001 vedtagen lov om implementering af et EU-direktiv, der ophøjede en mellem de europæiske arbejdsmarkedsparter indgået rammeaftale om deltidsarbejde til at have gyldighed på EU-direktivniveau (lov nr. 443 af 7. juni 2001).

Nærværende fremstilling er blevet til efter opfordring som et forsøg på at skabe en oversigt over problemstillingen og klarificere, hvad der i dag er gældende (arbejds)ret på deltidsområdet.

I forbeholdet ligger, at bogen ikke behandler de socialretlige regler om deltid, specielt lovgivningen om arbejdsløshedsdagpenge til deltidsbeskæftigede.

Humblebæk i august 2002

Ole Hasselbalch

1. Fænomenet deltid

1.1. Begreberne

Normaltid, overtid, deltid, nedsat tid, hjemsendelse, arbejdsfordeling

De fleste kollektive overenskomster rummer bestemmelser, der fastsætter en normal ugentlig arbejdstid. Også uden for overenskomstområderne aftales sædvanligvis en normal ugentlig eller daglig arbejdstid i de enkelte ansættelsesforhold.

Den i ansættelsesforholdet gældende normale daglige eller ugentlige arbejdstid skal efter loven om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om ansættelsesvilkårene (ansættelsesbevisloven) § 2, stk. 2, pkt. 9, bekræftes skriftligt.

I de fleste overenskomster er normaltiden for tiden 37 timer ugentligt. Sædvanen på arbejdsmarkedet herudenfor er tilsvarende.

Arbejde *ud over* normaltiden (overarbejde) skal efter overenskomsterne normalt honoreres eller afspadseres efter særlige regler. Sådant kan også være vedtaget i kontrakter uden for de overenskomstdækkede områder. Det forekommer imidlertid, at det aftales, at den faste løn også dækker et vist overarbejde, eller at stillingen er honoreret i lyset af, at der ikke er en fast, øvre arbejdstid.

I tilfælde, hvor arbejdstiden er *reduceret* i forhold til normaltimetallet, opereres – undertiden i flæng – med begreberne *deltid*, *nedsat tid*, *hjemsendelse* og *arbejdsfordeling*. Disse udtryk kan have særlig hjemmel i den gældende overenskomst, men denne kan også savne definitioner i så henseende, hvorefter praksis (kutymen) på de enkelte fagområder bliver afgørende for, hvordan sådanne tilfælde betegnes (og behandles). Den normale opfattelse af begreberne er imidlertid følgende:

1) *Deltid*. Ved deltid tænkes normalt på en **på forhånd aftalt** ordning for den enkelte ansatte, som i en **længere** periode eller for ubestemt tid indebærer en mindre arbejdstid end den overenskomstmæssige normalarbejdstid.

2) *Nedsat tid*. Ved nedsat tid tænkes derimod normalt på **midlertidigt nedsat ugentlig arbejdstid** i forhold til overenskomstens normaltid. Nedsat tid kan evt. gennemføres i form af periodiske *hjemsendelser*, hvorved normalt tænkes på arbejdsgiverens **midlertidige fuldstændige frigørelse** fra arbejdskraften eller dog fra lønforpligtelsen.

1. Fænomenet deltid

3) *Arbejdsfordeling.* Ved arbejdsfordeling tænkes normalt på en *midlertidig* ordning, der tilstræber at afhjælpe arbejdsmangel gennem *fordeling af den til rådighed værende arbejdsmængde*, og som derfor indebærer en arbejdstidsreduktion i form af *nedsat ugentlig arbejdstid enten gennem hjemsendelse enkelte dage eller gennem nedsat daglig arbejdstid.*

FV 9/7 1991: Deltid er, når der på forhånd er truffet aftale om mindre tid end normaltiden; beskæftigelse på deltid krævede særlig hjemmel; hjemsendelse er i realiteten afskedigelse uden varsel, men med tilsagn om genansættelse.

På et tidspunkt indklagede et forbund en virksomhed for at have begået brud på overenskomstens bestemmelser om den normale ugentlige arbejdstid. Begrundelsen var, at virksomheden havde hjemsendt medarbejdere med den følge, at deres arbejdstid i nogle uger ikke havde andraget det i overenskomsten anførte timetal, uden at der var givet lønkomensation herfor.

Udtalt, at deltidsbeskæftigelse foreligger, hvor der på forhånd og for en periode af en vis længde eller indtil videre er truffet aftale om nedsat arbejdstid i forhold til den overenskomstmæssige, medens hjemsendelse i realiteten må betragtes som en afskedigelse uden varsel med et udtrykkeligt eller stiltiende tilsagn om genansættelse, når forholdene gør det muligt. Hvad deltidsbeskæftigelse angik, måtte det i overensstemmelse med sædvanlig praksis antages, at den pågældende overenskomsts bestemmelser om den normale ugentlige arbejdstid hindrede ansættelse af medarbejdere på deltid, medmindre overenskomsten indeholdt særlig hjemmel herfor, eller der blev meddelt dispensation fra forbundet. Herefter blev virksomheden tilpligtet at anerkende, at der ikke var hjemmel til i det pågældende tilfælde at beskæftige medarbejdere på deltid.

Ved afgørelsen af, om der uden udtrykkelig hjemmel i overenskomsten er adgang til hjemsendelse i tilfælde af arbejdsmangel, lagde opmanden til grund, at overenskomsten var en løsarbejderoverenskomst uden opsigelsesvarsler, som tidligere gennem en beskæftigelsesgaranti havde forudsat adgang til hjemsendelse, at hjemsendelser også efter beskæftigelsesgarantiens bortfald havde været praktiseret i en meget lang årrække uden indsigelse fra arbejdstagerorganisationernes side, og at de særlige produktionsforhold med skiftende ordretilgang gjorde det vanskeligt for ikke at sige umuligt at beskæftige et bestemt antal medarbejdere fast. Under disse omstændigheder fandt opmanden, at der også uden udtrykkelig hjemmel i overenskomsten fortsat var adgang til at hjemsende medarbejdere, som på grund af produktionsforholdene ikke kunne beskæftiges.

Lønmodtagerbegrebet

Om deltidsansættelser gælder nu ud over overenskomsternes regler og de indgåede personlige ansættelsesaftaler også en speciallov: Deltidsloven. Denne relaterer sig til deltidsarbejde i arbejdsforhold med karakter af *lønmodtagerforhold*, jf. lovens § 1, stk. 2, hvorefter der ved lønmodtager i lovens forstand forstås »personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i et tjenesteforhold«. I bemærkningerne til lovforslaget angives definitionen at svare til den nu sædvanlige definition i den arbejdsretlige lovgivning, jf. ferieloven og lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforhold.

1.2. Adgangen til at reducere arbejdstiden

det (se Folketingstidende 2000-2001, tillæg A, s. 6766 ff). Lovkoncipisterne er åbenbart ikke opmærksomme på, at begrebet ikke har noget ganske fast indhold. Se herom Ole Hasselbalch, *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit III, 1.

Om afgrænsningen af lønmodtagerbegrebet i relation til specielt deltidsansættelser i forskellige henseender:

ED 23/3 1982 – sag 53/81: Arbejdstagebegrebet i relation til reglerne i traktatens artikel 48 om arbejdskraftens fri bevægelighed omfatter også personer på deltid.

Antaget, at begreberne arbejdstager og lønnet beskæftigelse må forstås således, at EØF-traktatens artikel 48 om arbejdskraftens fri bevægelighed tillige omfatter personer, der alene udøver eller ønsker at udøve lønnet beskæftigelse på deltid, og som derfor kun opnår eller vil kunne opnå en løn, der er mindre end den indtægt, der i opholdslandet anses tilstrækkelig til det fornødne underhold. Der må således i relation til nævnte regler ikke gøres nogen forskel mellem personer, der ønsker at stille sig tilfreds med indtægterne ved en sådan beskæftigelse, og personer, der supplerer deres indtægter med andre indkomster, der hidrører fra formue eller fra et andet familiemedlems arbejde, som ledsager dem.

U 1979/599 SH: En funktionær fortsatte samme arbejde på deltidsbasis hjemme og under arbejdsgivers tilsyn / Eftersom arbejdet var af samme beskaffenhed som hidtil og blev udført efter arbejdsgiverens bestemmelse og under tilsyn fra denne, var pågældende fortsat funktionær.

En funktionær havde siden 1967 været ansat i en virksomhed, men opsagde sin stilling til fratræden med udgangen af januar 1977. Inden fratrædelsen indgik den pågældende imidlertid aftale med ledelsen om på deltidsbasis og i hjemmet at fortsætte nogle af arbejdsopgaverne. Den 12. september 1977 trådte arbejdsgiveren i likvidation som insolvent, og den pågældende krævede herefter løn m.v. for august og september samt i en opsigelsesperiode på 6 måneder af boet.

Antaget, at eftersom arbejdet var af samme beskaffenhed som hidtil og blev udført efter arbejdsgiverens bestemmelse og under tilsyn fra denne, var den pågældende fortsat funktionær, således at betingelserne for at anse krav på løn og feriepenge i boet for privilegeret var opfyldt. Anciennitetsoptjeningen måtte derimod regnes fra påbegyndelsen af det nye og tilpassede ansættelsesforhold den 1. februar 1977.

1.2. Adgangen til at reducere arbejdstiden

En arbejdsgiver kan ikke efter forgodtbefindende reducere arbejdstiden i en af de under 1.1 nævnte former. Dette gælder såvel i et løbende ansættelsesforhold som i forbindelse med nyansættelser. Reglerne om gennemførelse af sådan reduktion er – groft set – følgende:

Reglerne om individuelle vilkårsændringer

I et løbende ansættelsesforhold gælder, at en lønmodtagers arbejdstid ikke kan nedsættes med lønreduktion til følge, uden at reglerne om ændring af de per-

1. Fænomenet deltid

sonlige ansættelsesvilkår overholdes. Ændringen skal således i opsigelige arbejdsforhold varsles over for den berørte ansatte – se herom Ole Hasselbalch, Ansættelsesretten, afsnit XVI, 1.2 (om ændring af arbejdsforholdet). Selv ved midlertidig hjemsendelse skal reglerne om ansættelsesforholdets tidsvilkår (og om suspension) være overholdt, hvis ikke andet følger af overenskomsten (eller uden for overenskomstområderne af den personlige kontrakt). Se samme værk afsnit XIV, 3.3, og XV, 2.1.

Begrænsninger ifølge kollektiv overenskomst

Herudover griber de kollektive overenskomster ind:

1) Det er en generel forudsætning for de kollektive overenskomster, at arbejdsgiverens dispositioner har saglig grund. Dette gælder efter omstændighederne (e.o.) også m.h.t. anvendelse af deltidsbeskæftigelse, når sådant kunne kollidere med medarbejdernes eller den faglige organisations interesser. I kravet om saglig grund ligger, at arbejdsgiverens dispositioner ikke må gå ud over, hvad de driftsmæssige behov tilsiger, ligesom de i rimeligt mål skal tage hensyn til de ansattes interesser. Se Ole Hasselbalch, Kollektivarbejdsretten, 2. udg., afsnit XXIV, 3.2.

AT 1991/61 – AR 90240: Afskedigelse af fuldtidsansatte medlemmer af det ene forbund og ansættelse af deltidsansatte medlemmer af det andet / Der var driftsmæssig grund hertil, derfor ikke organisationsfølgelse.

En virksomhed havde to overenskomster med forskellige arbejdstidsbestemmelser dækkende samme område. Man afskedigede nu to fuldtidsansatte medlemmer af det ene forbund, idet der i stedet blev deltidsansat medlemmer af det andet. Dette klagede det første forbund over.

Udtalt, at de to overenskomster var ligestillede, og det forbund, til hvilket de afskedigede hørte, kunne ikke afskære virksomheden fra, når driftsmæssige årsager forelå, hvilket ubestridt var tilfældet, at afskedige fuldtidsansatte for i stedet at ansætte deltidsansatte fra det andet forbund.

2) Anvendelsen af deltidsansættelser vil i visse tilfælde kunne udgøre omgåelse af overenskomstens regler og dermed overenskomstbrud.

Overenskomsterne hviler f.eks. i en vis udstrækning på forudsætninger m.h.t., hvad de tilladelige arbejdsformer er (faglærte/ufaglærte, deltid/fuldtid, ungarbejdere/voksne, ansatte med høj/lav anciennitet o.s.v.) samt fordelingen mellem samme i bedriften. En afskedigelses-, ansættelses- eller vilkårsfastsættelsespolitik, der systematisk disfavoriserer visse grupper af ansatte, vil kunne komme i konflikt med denne forudsætning om, at der skal være en passende fordeling mellem de af overenskomsten regulerede typer af ansættelsesforhold på ar-

1.2. Adgangen til at reducere arbejdstiden

bejdspladsen. Se *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXII, 3.2.3, om komplettering af overenskomsten og overenskomsternes naturalia negotii.

FV 13/5 1991: Forudsætningsvis. Reduktion af arbejdstiden, således at en månedslønnet gled ned i timelønsbestemmelserne, var lovligt med almindeligt opsigelsesvarsel, men kun fordi de månedslønnedes rettigheder blev ikke herved gjort illusoriske.

En kollektiv overenskomst uden for funktionærområdet indeholdt dels regler for timelønnede medhjælpere, og dels regler for månedslønnede. I bestemmelserne vedrørende sidstnævnte var det fastslået, at deres beskæftigelse skulle fastlægges således, at den svarede til gennemsnitlig mindst 15 timer og højst 38 timer pr. arbejdsuge. En medarbejder ansat hos en af overenskomsten dækket arbejdsgiver fik imidlertid meddelelse om, at hendes arbejdstid (efter opsigelsesvarslets længde) ville blive nedsat til 10 timer, hvorved hun gled over i timelønsbestemmelserne.

Udtalt, at det måtte lægges ubestridt til grund, at funktionærloven fortolkes således, at arbejdsgiveren ikke er afskåret fra med gældende opsigelsesvarsel at nedsætte en funktionærs arbejdstid så meget, at den pågældende mister sin funktionærstatus, og at det havde formodningen imod sig, at overenskomsten kunne fortolkes på en måde, der sikrede månedslønnede medhjælpere en bedre retsstilling end funktionærerne. Da der endvidere ikke var grundlag for at fastslå, at arbejdsgiverne på det pågældende område udnyttede deres beføjelse til delvis opsigelse med det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel på en måde som gjorde de månedslønnedes rettigheder efter overenskomsten illusoriske, anerkendtes arbejdsgiverens skridt som berettiget.

Også overdreven anvendelse af deltidsbeskæftigede vil efter omstændighederne kunne kollidere med sådanne overenskomstforudsætninger. Arbejdsgiveren vil derfor være afskåret fra vilkårligt – d.v.s. uden saglig grund i forhold til de interesser, overenskomsten værner – at justere arbejdsstyrkens sammensætning i så henseende.

En anden omgåelsessituation opstår, hvis arbejdsgiveren ved generelt at nedsætte antallet af arbejdstimer for de enkelte i realiteten ensidigt ændrer det i overenskomsten angivne normaltimetal. Også sådant vil e.o. kunne rammes som overenskomstbrud.

3) Videre vil en arbejdstidsreduktion i løbende ansættelsesforhold kunne stride med reglerne om arbejdsgiverens fredsforpligtelse i overenskomstperioden, se herved Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXIII, 3.1.2.3. Det er f.eks. under hensyn til netop fredspligten antaget, at arbejdsgiveren kun kan foretage midlertidig hjemsendelse, såfremt dette har en driftsmæssig begrundelse, herunder evt. i andre ansattes ulovlige arbejdsnedlæggelse.

4) Endelig forekommer det, at overenskomsterne specifikt afskærer eller dog begrænser anvendelsen af deltidsarbejde. Se herom nedenfor under 2.2 om deltidsarbejdes tilladelighed efter overenskomsten. Ved ændring af deltidsloven i foråret 2002 blev der imidlertid indført en ret for parterne i det enkelte ansættel-

1. Fænomenet deltid

sesforhold til under visse betingelser at aftale deltid uanset sådanne regler i den gældende overenskomst. Se herom nedenfor under 3 om retten til at aftale deltid.

1.3. Forekomsten af deltidsarbejde

Deltidsarbejde forekommer i ganske betydelig udstrækning. Ifølge Danmarks Statistiks arbejdstidsregnskab (Statistiske Efterretninger 2001:56, arbejdsmarked,) var der således i 1999 1.953.547 job på fuldtid og hele 814.537 deltidsjob, sidstnævnte fordelt med 379.624 på mænd og 434.913 på kvinder (oversigtstabel 3). Den gennemsnitlige beskæftigelse (personer over 14 år, der hver dag i løbet af året har været aflønnet som lønmodtager) i disse job var hhv. 1.948.692 (fuldtid) og 559.286 (deltid), fordelt med 234.273 mænd og 325.013 kvinder. Andelen af mandlige lønmodtagere med fuldtidsbeskæftigelse var i 1999 på 82 %, andelen af kvindelige fuldtidsbeskæftigede på 73 % (samme kilde s. 3).

Ifølge Statistiske Efterretninger 2002:17, arbejdsmarked, tabel 4, lå tyngden af deltidsbeskæftigede mænd inden for hotel- og restaurationsvirksomhed, detailhandel og reparationsvirksomhed (undt. biler), sociale institutioner samt træ-, papir og grafisk industri (i nævnte rækkefølge). De deltidsbeskæftigede kvinder var især tilknyttet hotel- og restaurationsvirksomhed, handel med biler autorep. & servicestationer, træ-, papir- og grafisk industri, udlejning og ejendomsformidling, renovation foreninger og forlystelser m.v., nærings- og nydelesesmiddelindustrien og forretningsservice m.v. Af samme kilde, tabel 5 fremgår, at deltidsfrekvensen for både mænd og kvinder er langt størst i de yngre og ældre aldersklasser.

I forarbejderne til ændringen af deltidsloven i foråret 2002 oplyses, i hvilket omfang overenskomsterne hidtil havde forbudt deltid (Folketingstidende 2001-02, tillæg A, s. 2810 ff): På DA/LO-området havde således kun ca. 35 pct. af de ansatte fri adgang til deltid. Ca. 6 pct. havde slet ikke adgang til deltid (f.eks. inden for det grafiske område). Ca. 59 pct. af de ansatte, der var omfattet af en overenskomst på DA/LO-området, havde kun delvis adgang til deltid. Heri lå f.eks., at der alene var adgang til deltid ved nyansættelser (således inden for industriens område). Også dele af SALA/LO-området havde begrænsninger med hensyn til minimumstimetallet for deltidsarbejde. På finanssektorens område var der derimod fri adgang til at aftale deltid. På det offentlige arbejdsmarked indeholdt en række overenskomster på det statslige område begrænsninger i retten til at aftale deltid. På det (amts)kommunale område var der derimod generelt adgang til at aftale deltid, dog at der i visse overenskomster eller i medfør af sædvaner var visse begrænsninger i adgangen til at aftale deltid på mindre end 8 timer.

2. Det retlige grundlag

Som generel retlig ramme for deltidsarbejde findes en dansk lovgivning med udgangspunkt i EU-direktiver og -regler. Se nedenfor under 2.1. Endvidere findes der regler om deltidsarbejde *dels* i de kollektive overenskomster (herunder lokalaftaler på de enkelte arbejdspladser), *dels* i de individuelle aftaler herom, der er indgået direkte mellem de berørte lønmodtagere og disses arbejdsgivere. Se nedenfor under 2.2 og 2.3.

2.1. EU-direktiver, dansk lovgivning samt implementeringsoverenskomster på lovniveau

Europarettens rummer flere regelsæt af betydning for deltidsbeskæftigede. Disse regler *skal* ifølge de gældende traktater indføres (implementeres) i de nationale retssystemer ved de respektive parlamenters foranstaltning, altså hos os Folketingets.

Deltidsarbejde er i dag reguleret omfattende af sådan lovgivning med baggrund i EU-direktiver og -regler samt af implementeringsoverenskomster (overenskomster til gennemførelse af EU-reglerne) i overensstemmelse hermed.

Det er dog væsentligt at være opmærksom på, at *disse regelsæt kun gælder deltid i traditionel forstand*. Den nedenfor omtalte europæiske rammeaftale om deltid – der, som det vil fremgå, har direktivkraft – definerer således i § 3 deltidsansatte som ansatte, hvis normale arbejdstid beregnet på ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat. Definitionen svarer altså meget godt til den traditionelle danske, jf. om denne ovenfor under 1.1. Om *nedsat tid* (midlertidigt nedsat ugentlig arbejdstid i forhold til overenskomstens normaltid), og *hjemsendelse* (i form af en midlertidig fuldstændig frigørelse fra arbejdskraften eller dog fra lønforpligtelsen), herunder *arbejdsfordeling* gælder således fortsat blot overenskomsternes sædvanlige regler. Se om disse f.eks. Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, afsnit XVIII, 4.2.3.

2. Det retlige grundlag

2.1.1. Det direktivmæssige grundlag for deltidsarbejde

De europaretlige regler på området er følgende:

Reglerne om *ligeløn og ligebehandling på grund af køn* (se EF-traktatens artikel 119, nu artikel 141 samt EF-direktiverne 75/117/EØF, 76/207/EØF, 92/85/EØF og 97/80/EF) vil e.o. gribe ind, såfremt deltidsbeskæftigede behandles ringere end fuldtidsbeskæftigede, idet dette vil kunne udgøre forbudt indirekte forskelsbehandling. Se nærmere nedenfor under 5.2. Endvidere har reglerne om *arbejdskraftens frie bevægelighed* betydning.

ED 15/3 2001 – sag C 165/98: Traktaten hindrer ikke, at en medlemsstat pålægger en i en anden medlemsstat etableret virksomhed at betale sine arbejdstagere medlemsstatens mindsteløn / Anvendelsen af disse bestemmelser kan imidlertid være ude af proportioner for arbejdstagere, der udfører en del af deres tjeneste på deltid og i korte perioder i grænseområdet i en anden medlemsstat end virksomhedens etableringssted. En fransk virksomhed beskæftigede 13 ansatte med at overvåge indkøbscenter i Belgien. Af disse var nogle fuldtidsbeskæftigede i Belgien, mens andre var beskæftiget dels her, dels i Frankrig. Arbejdsgiveren overholdt de franske regler om mindsteløn, men derimod ikke de tilsvarende belgiske regler, og den nationale domstol ville nu have udstationeringsdirektivet fortolket.

Direktivet var imidlertid ikke gennemført i belgisk ret, dengang begivenhederne fandt sted, og fristen for gennemførelsen af direktivet var heller ikke udløbet på det tidspunkt. Domstolen var derfor afskåret fra at fortolke udstationeringsdirektivet. Domstolen udtalte dog, at EF-traktatens artiklerne 59 og 60 (nu artiklerne 49 og 50) vedrørende henholdsvis fri udveksling af tjenesteydelser og definitionen på sådanne ydelser ikke hindrer, at en medlemsstat pålægger en virksomhed, der er etableret i en anden medlemsstat, og som præsterer en tjenesteydelse på den førstnævnte medlemsstats område, at betale sine arbejdstagere den mindsteløn, der er fastsat i denne stats nationale bestemmelser. Anvendelsen af disse bestemmelser kan dog være ude af proportioner, når det drejer sig om lønmodtagere, som er ansat i en virksomhed, der er etableret i et grænseområde, og som kan blive sat til at udføre en del af deres tjeneste på deltid og i korte perioder i grænseområdet i en anden medlemsstat (endog flere andre medlemsstater) end den, hvori virksomheden er etableret. Det tilkommer derfor modtagelsesmedlemsstatens myndigheder at fastslå, om og i hvilket omfang anvendelsen af den nationale lovgivning om mindsteløn er nødvendig og proportional, for at sikre, at de pågældende arbejdstagere er beskyttede.

ED 23/3 1982 – sag 53/81: Reglerne om arbejdskraftens frie bevægelighed gælder også personer på deltid.

Antaget, at begreberne arbejdstager og lønnet beskæftigelse må forstås således, at EØF-traktatens artikel 48 om arbejdskraftens frie bevægelighed tillige omfatter personer, der alene udøver eller ønsker at udøve lønnet beskæftigelse på deltid, og som derfor kun opnår eller vil kunne opnå en løn, der er mindre end den indtægt, der i opholdslandet anses tilstrækkeligt til det fornødne underhold. Der må således i relation til nævnte regler ikke gøres nogen forskel mellem personer, der ønsker at stille sig tilfreds med indtægterne ved en sådan beskæftigelse, og personer, der supplerer deres indtægter med andre indkomster, der hidrører fra formue eller fra et andet familiemedlems arbejde, som ledsager dem.

2.1. EU-direktiver, dansk lovgivning ...-

Endelig foreligger et *direktiv specifikt om deltid (97/81/EF, se bilag 1)*, der iværksætter en rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997 mellem de tværfaglige europæiske arbejdsmarkedsorganisationer UNICE, CEEP og EFS.

Rammeaftalen fastlægger en række generelle principper og minimumsforskrifter i relation til deltidsarbejde. Disses formål er:

- At skabe grundlag for at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte,
- at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde og
- at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og
- at bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov.

Ud over at hindre diskrimination af deltidsansættelse på grund af deltidsbeskæftigelsen søger rammeaftalen således at lette udviklingen af deltidsarbejde. I denne forbindelse opfordres medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter til at identificere og overveje barrierer for deltidsbeskæftigelse, og til – hvor det er hensigtsmæssigt – at fjerne disse. I denne forbindelse fastslås det, at det ikke i sig selv bør være en gyldig grund til afskedigelse, at en lønmodtager afviser at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt. Andre årsager, som f.eks. virksomhedens driftsmæssige behov, kan derimod ifølge rammeaftalen godt begrunde afskedigelse. Fremdeles opfordres arbejdsgiverne til så vidt muligt at tage følgende op til overvejelse:

- a) Ønsker fra lønmodtagerne om at skifte fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt, hvis der bliver ledige henholdsvis deltids- eller fuldtidsstillinger i virksomheden,
- b) at informere om ledige fuldtids- eller deltidsstillinger i virksomheden,
- c) foranstaltninger til fremme af deltidsarbejde på alle niveauer i virksomheden og
- d) information om deltidsarbejde i virksomheden til organer, der repræsenterer lønmodtagerne.

Direktivet giver denne rammeaftale direktivkraft. Den udgør altså efter direktivet det grundlag, som efter EU-retten *skal* respekteres. Rammeaftalens § 6, pkt. 3, tillader imidlertid nationale parter *selv* at indgå aftaler (overenskomster) om tilpasning og/eller supplering af de vedtagne regler. Heri ligger vel næppe, at rammeaftalens regler *væsentligt* kan underskrides i de ansattes disfavør. Men forbeholdet giver i princippet de nationale arbejdsmarkedsorganisationer i de enkelte lande langt friere muligheder for selv at aftale passende ordninger, end

2. Det retlige grundlag

det er tilfældet i relation til direktiver af den traditionelle art, der udførligt regulerer det pågældende arbejdsretlige anliggende.

2.1.2. Deltidsloven

Dels til implementering af deltidsdirektivet og *dels* med henblik på at sikre den enkelte arbejdsgivers og lønmodtagers ret til at aftale deltid uanset overenskomstmæssige begrænsninger er der i Danmark gennemført en særlig lov: Deltidsloven.

Implementeringen af deltidsdirektivet

I overensstemmelse med den nævnte europæiske rammeaftale er der indgået flere implementeringsoverenskomster på det danske arbejdsmarked. Dette gælder således mellem DA og LO (omfattende tilfælde, hvor der på et fagligt område eller i en virksomhed under disse organisationer vel er overenskomst, men ikke nogen aftale om implementering af deltidsdirektivet). På grundlag af den åbning, den europæiske rammeaftale giver for nationale deltidsoverenskomster i de enkelte medlemslande, er der også indgået andre implementeringsoverenskomster på det private arbejdsmarked. Tilsvarende er der indgået implementeringsoverenskomster om deltidsarbejde på de offentlige ansættelsesområder.

Inden for disse overenskomsters gyldighedsområde er implementeringsproblemet løst i relation til EU. Problemet er imidlertid, at EU-reglerne jo også skal implementeres herudenfor. Det sker på den måde, at den oprindelige danske implementeringslov (lov nr. 443 af 7. juni 2001) *gav nogle specifikt opregnede danske implementeringsoverenskomster virkning på lovniveau inden for disse områder* (i stedet for den europæiske rammeaftale, som jo ellers måtte anvendes af lovgiver). De pågældende nøgleoverenskomster er optrykt som bilag til selve implementeringsloven. Det drejer sig om nævnte overenskomst mellem DA og LO samt om de vigtigste overenskomster på det offentlige arbejdsmarked:

Deltidsloven opsamler således de lønmodtagere, som ikke allerede er eller senere bliver omfattet af en kollektiv overenskomst, der som minimum sikrer rettighederne efter deltidsdirektivet (altså den europæiske rammeaftale). Og dette sker på den måde, at loven *udstrækker* DA's og LO's nøgleimplementeringsoverenskomst til at gælde også for de dele af det *private* arbejdsmarked, hvor der ikke er eller fremover bliver indgået en særlig implementeringsoverenskomst. For lønmodtagere, hvis arbejdsfunktioner ikke naturligt hører under LO/DA-aftalen, kan beskæftigelsesministeren dog godkende, at det aftales, at en implementeringsoverenskomst, som i højere grad omfatter denne lønmodtagers arbejdsfunktioner, skal finde anvendelse på arbejdsforholdet. Endvidere

2.1. EU-direktiver, dansk lovgivning ...-

udstrækker loven inden for det *offentlige* ansættelsesområde anvendelsen af nøgleimplementeringsoverenskomsterne på henholdsvis det statslige, det (amts)kommunale, samt på Hovedstadens Sygehusfællesskabs områder til lønmodtagere, der ikke allerede måtte være omfattet af en implementeringsoverenskomst.

Disse i loven omtalte og som bilag medtagne danske nøgleoverenskomster bliver således EU-retligt set implementeringsoverenskomster med det, der i udlandet er kaldt »almentforbindende virkning« (d.v.s. virkning også for udenforstående). I denne egenskab har de en anden egenskab end almindelige overenskomster efter den traditionelle danske model, hvorefter en kollektiv overenskomst kun er bindende for de parter, der selv har indgået den. Således vil nøgleoverenskomsterne i relation til parter, der bindes af dem i kraft af loven, udgøre et *retsgrundlag, der er stabilt* i overensstemmelse med den tekst, der fremgår af lovens bilag. Såfremt parterne i en af nøgleoverenskomsterne senere måtte blive enige om *ændringer* mellem sig, vil disse ændringer således *ikke* automatisk i og dermed også få den almentforbindende virkning, loven hjemler, men alene virkning for lønmodtagere inden for *pågældende* overenskomsts gyldighedsområde. Endvidere må det antages, at fortolkningen af de almentforbindende nøgleoverenskomster ret snært må følge den *tekst*, hvormed de fremtræder i bilagene, som jo nemlig var den ordning, lovgiver gik ud fra, da loven blev vedtaget.

Sammenfatningsvis kan altså konstateres, at *i relation til deltidsdirektivet kan retsgrundlaget for deltidsarbejde nu i princippet være følgende* i Danmark:

- 1) En af *de i deltidsloven specielt optagne og som bilag gengivne kollektive nøgleoverenskomster*. En sådan overenskomst kan have virkning enten
 - a) *i henhold til sit eget indhold mellem de parter*, der er bundet af pågældende overenskomst, og i henhold til de normale kollektivaftaleretlige regler,
 - b) eller den kan have virkning *for udenforstående i kraft af den almentforbindende virkning*, deltidsloven tillægger den i tilfælde, hvor det ikke med beskæftigelsesministerens godkendelse aftales med arbejdsgiveren, at en anden implementeringsoverenskomst, som i højere grad omfatter pågældende arbejdsfunktioner end DA/LO-aftalen, skal bruges.
- 2) En kollektiv overenskomst, der vel *ikke er medtaget i loven*, men som sikrer de ansatte rettigheder, der som minimum svarer til dem, der følger af den europæiske rammeaftale, og som gælder *i henhold til sit eget indhold mellem de parter*, der er bundet af pågældende overenskomst, og i henhold til de normale kollektivaftaleretlige regler.
- 3) En implementeringsoverenskomst, som vel ikke efter sit eget indhold gælder for den pågældende arbejdsplads, men *som anvendes med beskæftigelsesmi-*

2. Det retlige grundlag

nisterens tilladelse, fordi den i højere grad omfatter pågældende arbejdsfunktioner end DA/LO-aftalen.

Retten til at aftale deltid

I foråret 2002 opstod der diskussion om det rimelige i, at en del overenskomster hindrede frivillige aftaler mellem lønmodtager og arbejdsgiver om deltidsarbejde. Enden blev, at deltidsloven suppleredes med regler, der sikrede friheden til at aftale deltid i det enkelte ansættelsesforhold og forbød afskedigelser i sammenhæng med kommunikationer mellem arbejdsgiver og lønmodtager herom (lov nr. 433 af 10. juni 2002).

Ændringen havde naturligvis afledede konsekvenser for de regler, der blev vedtaget i 2001, herunder de i loven optagne nøgleoverenskomster. For at undgå modstrid mellem disse og principperne i 2002-loven bestemtes det derfor 2002-lovens § 4 a, stk. 6, at bestemmelserne i lovens bilag A-D (d.v.s. nøgleimplementeringsoverenskomsterne) skal fortolkes i overensstemmelse med den nye lovs § 4 a stk. 1 og 3 (om retten til at aftale deltid og om forbud mod afskedigelse p.g.a. afslag på deltidsarbejde eller anmodning om deltid). Bestemmelserne i bilag A § 5, 2. afsnit, og bilag C og bilag D § 5, stk. 1, og § 5, stk. 2, b) (om pligten til at søge at fjerne eventuelle hindringer for deltidsarbejde), skal derfor fortolkes – d.v.s. tilpasses – i overensstemmelse med § 4 a, stk. 1. Se i øvrigt lovforslagets bemærkninger, Folketingstidende 2001-02, tillæg A, s. 2810 ff.

2.1.3. Nærmere om implementeringsoverenskomsterne

Deltidslovens hovedregler

Hovedregel 1: Direktivmedholdelig national implementeringsoverenskomst gælder

Det følger forudsætningsvis af deltidslovens §§ 1-2, at *på overenskomstområder, der sikrer lønmodtagerne de rettigheder, der følger af deltidsdirektivet – altså af den europæiske rammeaftale – gælder disse overenskomster*. Det spiller ingen rolle, om pågældende overenskomst er indgået før eller efter deltidslovens gennemførelse.

Som allerede berørt under 2.1.1 tillader den europæiske rammeaftales § 6, pkt. 3, og dermed direktivet nationale overenskomster om tilpasning og/eller supplerung af de vedtagne regler, hvilket giver de nationale arbejdsmarkedsorganisationer i de enkelte lande store muligheder for selv at aftale en ordning.

2.1. EU-direktiver, dansk lovgivning ...-

Hovedregel 2: Hvis ingen lovlig implementeringsoverenskomst gælder nøgleoverenskomsten

Efter deltidslovens § 1 gælder endvidere som hovedregel, at *lønmodtagere, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i deltidsdirektivet, er omfattet af § 1, stk. 2, §§ 2-5, § 8, stk. 2, og § 9 i DA/LO-implementeringsaftalen*. De citerede regler i denne omfatter alt stof, der ikke er specifikt DA/LO-relateret.

Undtagelse 1: Det offentlige område

På det offentlige ansættelsesområde gælder dog i mangel af særlig implementeringsoverenskomst nogle nærmere angivne offentlige implementeringsaftaler i stedet for DA/LO-aftalen. Det drejer sig om følgende:

- I *staten og folkekirken* anvendes således bestemmelserne i §§ 1-3 i implementeringsaftalen mellem Finansministeriet, Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation, i stedet for DA/LO-aftalen, se deltidslovens § 2, stk. 1. Det samme gælder for andre lønmodtagere, hvis løn- og ansættelsesvilkår aftales, fastsættes eller godkendes af finansministeren.
- For lønmodtagere, hvis løn- og ansættelsesforhold er *omfattet af Kommunernes Lønningsnævns kompetence*, anvendes ifølge lovens § 2, stk. 2, bestemmelserne i §§ 1-6 i implementeringsaftalen mellem Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, i stedet.
- For lønmodtagere, hvis løn- og ansættelsesforhold er omfattet af *Hovedstadens Sygehusfællesskabs* forhandlingskompetence, anvendes ifølge lovens § 2, stk. 3, bestemmelserne i §§ 1-6 i implementeringsaftalen mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab.

Undtagelse 2: Ministeriel dispensation

Endvidere kan beskæftigelsesministeren ifølge deltidslovens § 2, stk. 4, *efter ansøgning fra et fagforbund eller en hovedorganisation tillade, at medlemmer af forbundet eller hovedorganisationen, hvis arbejdsfunktioner ikke naturligt hører under det faglige område for DA/LO-aftalen, i stedet kan anvende en anden nærmere angivet implementeringsoverenskomst, som i højere grad omfatter den pågældendes arbejdsfunktioner*.

Tilsvarende kan beskæftigelsesministeren efter § 2, stk. 5, *efter ansøgning fra en arbejdsgiver tillade, at denne kan træffe aftale med ansatte, hvis arbejdsfunktioner ikke naturligt hører under det faglige område for DA/LO-aftalen, om*

2. Det retlige grundlag

i stedet for denne at anvende en anden nærmere angivet implementeringsoverenskomst, som i højere grad omfatter den pågældendes arbejdsfunktioner.

Sådanne afvigende ordninger kan altså etableres både på initiativ af de organisationer (på et vist niveau) og efter initiativ fra en berørt arbejdsgiver selv.

De arbejdsfunktioner, der ikke naturligt hører under LO/DA-aftalens faglige område, kan ifølge lovforarbejderne f.eks. være lederfunktioner. Se bemærkningerne til lovforslaget, Folketingstidende 2000-2001, tillæg A, sp. 6766 ff.

2.2. De kollektive overenskomster

Mange kollektive overenskomster har traditionelt indeholdt regler om deltid, men disse varierer fra fagområde til fagområde. Der kan således være regler om de problemer, som i det hele taget opstår, når der arbejdes på deltid (f.eks. om beregning af betalingen for ekstraarbejde i tilknytning hertil). Se herom nedenfor under 4. Overenskomsterne regulerer imidlertid også jævnligt på forskellig vis – evt. rutinemæssigt – deltidsarbejdes tilladelighed overhovedet. Det kan ske på den måde, at de giver minimale og maksimale timetal for deltidarbejde, ligesom de kan bestemme, at en deltidsansat ikke samtidig må have beskæftigelse andetsteds, eller at antallet af fuldtidsbeskæftigede ikke må reduceres efter ansættelse af folk på deltid. Evt. gælder der ligefrem et fuldstændigt forbud mod deltidarbejde.

Når der opstår tvister på deltidsområdet, er det følgelig tilrådeligt altid at efterse overenskomstens tekst, og at klarlægge, hvad de uskrevede kutyper er – herunder sådanne kutyper, der i realiteten udgør stiltiende vedtagelser.

Særligt om overenskomstmæssige begrænsninger for deltidarbejde

Som omtalt ovenfor under 1.2 forekommer det, at overenskomsterne i forskellig henseende begrænser arbejdsgiverens frihed til at anvende deltidarbejde. Båndlæggelsen af ham kan endog være så kraftig, at han helt forbydes at benytte sådant.

Et sådant forbud kan fremgå udtrykkeligt af overenskomstens udtrykkelige indhold. Selv i mangel af sådan udtrykkelig bestemmelse kan man imidlertid ikke uden videre gå ud fra, at overenskomsten tillader deltid. Oprindeligt var overenskomsternes bestemmelser om den normale ugentlige arbejdstid således ganske vist kun tænkt som *maksimums*angivelser. Men forståelsen er undertiden gledet, så at de tillige opfattes som *minimums*angivelser. Årsagen er, at fagforeningerne har haft interesse i at sikre medlemmerne indtægt af en størrelsesorden, der kunne forsørge en familie. Dette var væsentligt ikke mindst i den periode, hvor der ikke var regler om delvise arbejdsløshedsdagpenge. Overens-

2.2. De kollektive overenskomster

komsternes arbejdstidsangivelser er derfor i praksis ofte blevet administreret i overensstemmelse hermed, hvorved de er blevet forpligtende i henhold til forståelse. Hvordan stillingen er på de enkelte overenskomstområder i mangel af klar overenskomstmæssig stillingtagen, afhænger således i høj grad af, hvad kutymen på pågældende område er.

Selv i tilfælde, hvor der efter overenskomstens udtrykkelige indhold er pligt til at beskæftige folk på fuld tid, må reglerne herom dog i øvrigt oftest forstås med det forbehold, at arbejdsgiveren kan ansætte på deltid alligevel, såfremt den nødvendige arbejdskraft ikke lader sig fremskaffe på fuldtidsbasis.

AR 4808: Der kræves stærke driftsmæssige grunde for gennemførelse af en permanent arbejdstidsnedsættelse til under normaltiden / Derimod kræves ikke lige så stærke driftsmæssige grunde, når det kun drejer sig om at holde virksomheden lukket på enkelte dage, f.eks. i forbindelse med højtider.

Udtalt, at en arbejdsgiver kun er berettiget til at begrænse den i vedkommende faglige overenskomst fastsatte arbejdstid, når tilstrækkeligt vægtige driftsmæssige hensyn tilsiger det. Medens der imidlertid må kræves stærke driftsmæssige grunde for nedsættelse af den almindelige arbejdstid på 8 timer daglig, kan der ikke kræves driftsmæssige hensyn af samme styrke, når det drejer sig om at holde lukket på særlige dage, hvor lukning er almindeligt forekommende i virksomhederne.

AR 2267: Arbejdsgiverens vilkårlige afskærelse af regelmæssig, fuld indtjening var overenskomststridig, men der var praksis for accept af nedsat tid i en ekstraordinær situation.

Igennem en årrække havde en kommune ladet arbejde, som blev sat i gang for at afhjælpe arbejdsløsheden, udføre på den måde, at man i sine entrepriser krævede, at de beskæftigede arbejdere kun arbejdede i fire ud af ugens seks dage. På disse betingelser havde to lokale entreprenører, med hvem forbundet havde en overenskomst om, at den normale effektive daglige arbejdstid i sommermånederne var otte timer og i årets øvrige måneder noget mindre, påtaget sig et par arbejder for kommunen. Arbejdsmandsforbundets Odense-afdeling meddelte imidlertid, at der ikke ville blive påbegyndt arbejde på nedsat arbejdstid ved sådanne entrepriser.

Udtalt, at det måtte antages, at en tilrettelægning fra arbejdsgivernes side, der på vilkårlig måde afskar arbejderne fra en regelmæssig opnåelse af fuld ugentlig arbejdsfortjeneste, stred mod overenskomsten, men at foreliggende særlige ekstraordinære forhold kunne begrunde en afvigende ordning. Da der ikke i det konkrete tilfælde forelå en på vilkårlighed etableret arbejdsordning, og da fremgangsmåden havde været effektueret igennem flere år uden at have været genstand for påtale fra forbundets side, ligesom overenskomsten også i dette tidsrum var blevet uforandret fornyet, havde entreprenørerne dog ikke gjort sig skyldige i noget overenskomststridigt forhold i forbindelse med planeringen. Arbejdsvægringen var derfor ikke lovlig.

AT 2000/20 – AR 1999227: Boden for overtrædelse af bestemmelser om minimumarbejdstid for deltidsansættelse i relation til en konkret ansættelse.

En overenskomst bestemte, at arbejdstiden for medarbejdere med under 15 timer pr. uge principielt skulle udgøre mindst 4 timer pr. arbejdsdag. HK konstaterede imidler-

2. Det retlige grundlag

tid, at en medarbejder, der ikke var skolepligtig, de fleste af ugens dage arbejdede under 4 timer.

Antaget, at bestemmelsen om minimumsarbejdstid for deltidsansatte omfattede alle uanset alder. Det var ikke godtgjort, at virksomhedens forståelse var en fast praksis, som HK havde været bekendt med. Bl.a. herfor og efter oplysning om antallet af arbejdsdage, den konkrete medarbejder havde arbejdet mindre end 4 timer om ugen, pålagdes en bod på 5.000 kr. indeholdende en efterbetaling på 920 kr.

AT B 1986-90/81 – FV 17/5 1988: Der var ret til at indføre deltid, idet dette havde belæg i overenskomstens historie.

I november 1986 opslug Rigshospitalet en stilling ledig som vikar (med eventuel mulighed for senere fastansættelse) for en jurist, økonom eller anden tilsvarende kandidat. Den 22. december s.å. blev stillingen vikarbesat ved et medlem af DJØF, som senere blev fastansat. Arbejdstiden aftales til 38 1/4 time pr. uge (hvilket var mindre end fuld tid) og med en løn svarende til en tilsvarende andel af fuldtidslønnen. Dette mente DJØF imidlertid var overenskomststridigt. Det var i øvrigt oplyst, at det ved et forlig den 16. august 1976 mellem regeringen og en række politiske partier var blevet besluttet som arbejdsmarkedspolitisk foranstaltning at øge mulighederne for deltidsbeskæftigelse i den offentlige sektor inden for de givne aftalemæssige rammer. Med henblik på gennemførelse af denne beslutning var der i et cirkulære af 21. januar 1977 efter forhandling med tjenestemændenes centralorganisationer fastsat nogle almindelige retningslinjer for deltidsbeskæftigelse. For overenskomstansatte skulle retningslinjerne finde tilsvarende anvendelse i det omfang, hvori der ved overenskomst, cirkulære, ansættelseskontrakt eller lignende var hjemmel til ansættelse for nedsat tid.

Udtalt, at det efter forhandlingerne om og indholdet af omtalte cirkulære måtte lægges til grund, at det offentliges ansættelsespolitik i hvert fald siden 1977 havde taget sigte på at øge muligheden for deltidsbeskæftigelse inden for de givne aftalemæssige rammer, og at denne politik var blevet accepteret af de centrale personaleorganisationer. Den arbejdsretlige praksis, som har udviklet sig på det private arbejdsmarked, og som i reglen kun tillader en arbejdsgiver at nedsætte den overenskomstmæssigt fastsatte eller forudsatte arbejdstid, når driftsmæssige hensyn under ekstraordinære forhold midlertidigt gør en sådan foranstaltning påkrævet, antoges derfor ikke umiddelbart at kunne tillægges betydning for overenskomsterne i den offentlige sektor. Der måtte således på dette område kræves sikre holdepunkter i vedkommende overenskomst for at begrænse arbejdsgiverens adgang til at anvende deltidsansættelse. Inden udsendelsen af den omtalte cirkulæreskrivelse havde Centralorganisationerne udtrykt ønske om visse begrænsninger i adgangen til at benytte deltidsansættelse, men dette ønske var blevet afvist af Finansministeriet. Det var under sagen ubestridt, at der ved overenskomstfornyelserne efter 1977 ikke var indført et sådant maksimum i parternes overenskomst, der i øvrigt indeholdt ret udførlige regler om deltidsansættelse. Under disse omstændigheder kunne det ikke tiltrædes, at de i det foreliggende tilfælde aftalte ansættelsesvilkår, der reducerede den normale ugentlige arbejdstid med 45 minutter, var overenskomststridige alene som følge af arbejdstidsnedsættelsens noget usædvanlige og meget beskedne omfang. Efter det foreliggende var ansættelsesvilkåret et led i en generel ordning, der efter forudbestemte retningslinjer tilsigtede ved indtrædende stillingsledighed at tilpasse Rigshospitalets behov for og forbrug af arbejdskraft til de stillinger, som var til rådighed. Det måtte lægges til grund, at der ikke var eller ville blive krævet mere arbejde af stillingens indehaver end svarende til den fastsatte

2.2. De kollektive overenskomster

arbejdstid. Da det således var uafviseligt, at der forelå en saglig begrundelse for den aftalte arbejdstid, og der ikke var grundlag for at antage, at ordningen var eller ville blive misbrugt i praksis, frifandtes arbejdsgiverparten.

FV 2/12 1993: Kutyme for deltid ansås etableret til uddybning af uklar overenskomstbestemmelse.

En virksomhed havde en overenskomst, ifølge hvilken arbejdstiden var 37 timer pr. uge, ligesom den enkelte medarbejders »hidtidige« antal ugentlige arbejdstimer ikke kunne nedsættes uden organisationernes billigelse. Der opstod nu uoverensstemmelse om, hvorvidt virksomheden var berettiget til at beskæftige medarbejdere i sit pakkeri i mindre end de nævnte 37 timer.

Udtalt, at udgangspunktet for fortolkningen af nævnte bestemmelse om arbejdstiden var, at den forpligtede til at give alle ansatte beskæftigelse i ikke mindre end 37 timer pr. uge, hvorfor den var til hinder for, at der kunne beskæftiges medarbejdere på kortere tid. Formuleringen syntes imidlertid i mangel af anden rimelig forklaring også at rumme en henvisning til medarbejdere, der havde under 37 timer, og en forudsætning om, at sådanne ansættelser ikke berørtes af overenskomstens bestemmelse. Dette støttedes af en anden overenskomstbestemmelse, som talte om en daglønnet arbejder, hvilket ligeledes måtte læses således, at der herved var tænkt på medarbejdere med en kortere ugentlig arbejdstid. Denne sproglige forståelse af overenskomstens arbejdstidsregler støttedes af de foreliggende oplysninger, hvorefter det måtte anses for godtgjort, at der i en meget lang årrække uden indsigelse fra forbundet havde været fulgt en praksis, hvorefter medarbejdere i pakkeriet som reserver og lørdagsfolk eller løse medarbejdere havde haft mindre end 37 timers ugentlig beskæftigelse i forbindelse med spidsbelastninger ved produktion af søndagsaviser m.v. og som afløsere i forbindelse med sygdom eller andet fravær blandt de faste medarbejdere. Forbundet ansås over en længere periode at have været bekendt med den fulgte praksis, uden at dette havde givet forbundet anledning til at anfægte den som overenskomststridig. Herefter var overenskomsten ikke til hinder for praksis. Da praksis endvidere ikke fraveg, men alene supplerede eller udfyldte overenskomsten, fandtes der at være ført tilstrækkeligt bevis for, at der var etableret en bindende kutyme med overenskomstmæssig status.

FV 9/7 1991: Efter sædvanlig praksis hindrer reglerne om normalarbejdstiden ansættelse på deltid, medmindre der er klar hjemmel herfor.

På et tidspunkt indklagede et forbund en virksomhed for at have begået brud på overenskomstens bestemmelser om den normale ugentlige arbejdstid med henvisning til, at virksomheden uberettiget havde hjemsendt medarbejdere med den følge, at deres arbejdstid i nogle uger ikke havde andraget det i overenskomsten anførte timetal, uden at der var givet lønkomensation herfor.

Udtalt, at deltidsbeskæftigelse foreligger, hvor der på forhånd og for en periode af en vis længde eller indtil videre er truffet aftale om nedsat arbejdstid i forhold til den overenskomstmæssige, medens hjemsendelse i realiteten må betragtes som en afskedigelse uden varsel med et udtrykkeligt eller stiltiende tilsagn om genansættelse når forholdene gør det muligt. Hvad deltidsbeskæftigelse angik, måtte det i overensstemmelse med sædvanlig praksis antages, at den pågældende overenskomsts bestemmelser om den normale ugentlige arbejdstid hindrede ansættelse af medarbejdere på deltid, medmindre overenskomsten indeholdt særlig hjemmel herfor, eller der blev meddelt dispensation fra forbundet. Herefter blev virksomheden tilpligtet at anerkende, at der ikke var hjemmel til i det pågældende tilfælde at beskæftige medarbejdere på deltid.

2. Det retlige grundlag

Ved afgørelsen af, om der uden udtrykkelig hjemmel i overenskomsten er adgang til hjemsendelse i tilfælde af arbejdsmangel, lagde opmanden til grund, *at* overenskomsten var en løsarbejderoverenskomst uden opsigelsesvarsler, som tidligere gennem en beskæftigelsesgaranti havde forudsat adgang til hjemsendelse, *at* hjemsendelser også efter beskæftigelsesgarantiens bortfald havde været praktiseret i en meget lang årrække uden indsigelse fra arbejdstagerorganisationernes side, og *at* de særlige produktionsforhold med skiftende ordretilgang gjorde det vanskeligt for ikke at sige umuligt at beskæftige et bestemt antal medarbejdere fast. Under disse omstændigheder fandt opmanden, at der også uden udtrykkelig hjemmel i overenskomsten fortsat var adgang til at hjemsende medarbejdere, som på grund af produktionsforholdene ikke kunne beskæftiges.

FV 9/10 1912 Arbejdstidsreglerne indebar ikke garanti for fuld arbejdstid, men en arbejdstidsnedsættelse var svigtende forudsætning for overenskomsten.

En virksomhed nedsatte arbejdsdagens antal fra 6 til 5.

I den anledning antoges det, at overenskomsten ikke gav ret til at forlange beskæftigelse på alle ugens hverdage, men at det havde været en så bestemmende forudsætning for arbejdernes tiltrædelse af overenskomsten, at der sikredes dem arbejde på alle hverdage, at de, hvis forudsætningen vedblivende ikke kunne opfyldes, ikke længere var bundet af overenskomsten.

2.3. Individuelle aftaler om deltid

Uden for de kollektive overenskomsters område er det – med de begrænsninger, som nu følger af deltidsloven – op til de dérværende parter selv at aftale deltidsansættelse samt en sådan ansættelsesforms nærmere konsekvenser.

De ting, der *specielt* måtte være aftalt i kraft af, at ansættelsen er på deltid, skal i øvrigt efter ansættelsesbevisloven nedfældes *skriftligt* i ansættelsesbevislighederne.

3. Friheden til at aftale deltid

Som anført ovenfor under 2.1.2 giver deltidsloven som udgangspunkt den enkelte lønmodtager ret til at aftale deltid med arbejdsgiveren, uanset hvad overenskomsten måtte bestemme. De nærmere regler desangående er følgende:

Hovedreglen: Fri aftaleret

Ifølge deltidslovens § 4 a, stk. 1, har en *lønmodtager og en arbejdsgiver under ansættelsen ret til at aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid uanset direkte eller indirekte hindringer eller begrænsninger* i denne ret i medfør af kollektiv overenskomst, sædvane eller praksis (til fortolkning, udfyldning eller supplerende af overenskomsten). Se også lovforslagets bemærkninger, Folketingstidende 2001-02, tillæg A, s. 2810 ff.

Også *erhvervsuddannelseselever* kan under visse vilkår aftale at gå ned i tid, jf. ministerens svar på spørgsmålene 182, 229, 235, 240 og 248 til L 104, Folketinget 2001-02, 2. samling.

Begrænsning 1: Ikrafttrædelsen

Lovens nævnte regel trådte i kraft 1/7 2002. Den får imidlertid først virkning på de enkelte overenskomstråder på det tidspunkt, til hvilket overenskomsten kan opsiges til ophør. Bestemmelsen får således senest virkning på det tidspunkt efter 1/7 2002, hvor overenskomsten *kan* ophøre, *uanset om overenskomstparterne faktisk opsiges overenskomsten til ophør*.

Begrænsning 2: 15-timersreglen

Endvidere gælder, at *overenskomstmæssige minimumstimegrænser for deltidsansættelse på ikke over 15 timer ugentligt kan opretholdes*. Timegrænser ud over de 15 timer må fortolkes indskrænkede i overensstemmelse med – d.v.s. justeres ned til – lovens timegrænse. Se også lovforslagets bemærkninger, Folketingstidende 2001-02, tillæg A, s. 2810 ff. Hvis der i en overenskomst er en minimumstimegrænse for deltidsarbejde på f.eks. 20 eller 30 timer, nedsættes denne således med hjemmel i loven til 15 timer.

3. Friheden til at aftale deltid

Begrænsning 3: Kun under den løbende ansættelse

Det er kun *under den løbende ansættelse*, der er fri adgang til at aftale deltid. Denne begrænsning i reglens anvendelighed blev skabt under folketingsbehandlingen, hvor den ifølge folketingsbetænkningen (betænkningen til L 104, Folketingstidende 2001-02, tillæg B) skyldes en frygt for, at det ellers kunne blive således, at der i forbindelse med opslag af deltidsstillinger ikke var noget reelt valg for ansøgerne m.h.t., om de ønskede deltidsansættelse eller ej. Som loven blev udformet, kan en arbejdsgiver således ikke i strid med eventuelle modsatrettede bestemmelser i pågældende overenskomst *opslå* stillinger på deltid eller *i ansættelsessituationen aftale* deltid med en lønmodtager, der er til ansættelsessamtale.

Hvis aftalen indgås i for stor nærhed til ansættelsen, vil forholdet e.o. blive betragtet som omgåelse. Se også ministerens svar på spørgsmålene 228 og 233 til L 104.

Rådgivning

Under forhandlinger med arbejdsgiveren om en eventuel deltidsansættelse står det efter loven lønmodtageren frit for at være ledsaget af en rådgiver, § 4 a, stk. 2.

De ulovlige deltidshindringer og -begrænsninger

»Direkte eller indirekte hindringer og begrænsninger« i mulighederne for på det individuelle plan at aftale deltid er altså ugyldige. Se også lovforslagets bemærkninger, Folketingstidende 2001-02, tillæg A, s. 2810 ff.

Direkte hindringer og -begrænsninger

Det typiske eksempel på en *direkte* hindring er en overenskomstbestemmelse, der helt forbyder deltidsansættelse, eller som dog regulerer det maksimale antal af deltidsansatte på virksomheden, bestemmer, at stillinger med arbejdstid på mellem normaltid og et nærmere angivet mindre antal timer ikke må oprettes, eller som kræver, at tillidsmanden godkender oprettelse af deltidsstillinger. Som eksempel på en direkte begrænsning nævner lovforarbejderne endvidere det tilfælde, at deltid efter overenskomsten kun kan aftales ved selve ansættelsen og ikke senere. Se lovforslagets bemærkninger, Folketingstidende 2001-02, tillæg A, s. 2810 ff.

Indirekte hindringer og -begrænsninger

Også *indirekte* hindringer og begrænsninger rammes imidlertid af loven.

Lovforarbejderne definerer generelt indirekte hindringer og begrænsninger som sådanne, der gør retten til at aftale deltid »illusorisk«. Se lovforslagets

bemærkninger, Folketingstidende 2001-02, tillæg A, s. 2810 ff. Mindre synes dog vel e.o. at skulle til.

Som eksempel på en indirekte *hindring* nævnes overenskomstbestemmelser, hvorefter en lønmodtager kun kan gå på deltid, hvis der ikke samtidig sker en reduktion i antallet af fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere på virksomheden. Sådant kan nemlig betyde, at arbejdsgiveren skal oprette en ny fuldtidsstilling, hvis arbejdsgiveren aftaler med en fuldtidsansat lønmodtager, at denne går på deltid. Som eksempel på indirekte *begrænsninger* angives det tilfælde, at arbejdsgiveren efter overenskomsten kun kan oprette deltidsstillinger efter forhandling med tillidsrepræsentanten. I svaret på spørgsmål 239 anføres, at tillidsrepræsentanten ville kunne lægge pres på lønmodtageren, hvis han havde forhandlingsretten, hvorved lønmodtageren reelt ville miste sit frie valg. Det må vel derfor forudsættes, at det drejer sig om en forhandlingsregel, som ikke reelt blot er en høringsforskrift, men som virkelig kan besværliggøre oprettelsen af deltidsstillinger. I ministerens svar på spørgsmål 48 til L 104 konstateres da også, at en forhandling med tillidsrepræsentanten ikke i sig selv er en indirekte begrænsning. Se også svaret på spørgsmål 29 til L 104, hvorefter det næppe er en indirekte hindring eller begrænsning, hvis overenskomsten bestemmer, at eventuel overgang til deltid bør ske i samarbejde med tillidsfolkene. I svaret på spørgsmål 213 til L 104 anføres dog, at det er en indirekte begrænsning, hvis tillidsrepræsentanten har *krav* på at deltage i en forhandling med en lønmodtager om deltid.

Nuancerne er altså uendeligt fine. Spørgsmålet om, hvad der er en indirekte hindring eller begrænsning, blev da også diskuteret livligt som led i lovforberedelsen. I tillægsbetænkningen til lovforslaget er i den anledning optrykt en redegørelse fra ministeren med omfattende angivelser af, hvad der *ikke* kolli-derer med loven.

Ministerens redegørelse, som er optrykt i betænkningen, har følgende indhold:

Udvalgets samrådsspørgsmål A og de til brug for beskæftigelsesministerens besvarelse heraf udarbejdede talepapirer (optrykt i tilknytning til Tillægsbetænkningen til L 104, Folketings-tidende 2001-2002)

Samrådsspørgsmål A:

Ministeren bedes redegøre for konsekvenserne af de stillede ændringsforslag

Talepapir:

»Formålet med lovforslaget om retten til at aftale deltid er, at en lønmodtager og en arbejds-giver kan aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid, selvom der måtte være en overens-komstbestemmelse, som enten forhindrer eller begrænser adgangen til at aftale deltid.

Hvis lønmodtageren ønsker at arbejde på deltid, og det ønske harmonerer med hensynet til virksomhedens drift, er det ikke rimeligt, at en bestemmelse i en kollektiv overenskomst

3. Friheden til at aftale deltid

hindrer arbejdsgiveren i at følge lønmodtagerens ønske. Regeringen ser det som en grundlæggende rettighed, at den enkelte lønmodtager har mulighed for selv at aftale sig frem til en arbejdstid, som passer ind i den situation, lønmodtageren aktuelt befinder sig i.

Som det fremgår af regeringsgrundlaget, er det denne regerings mål, at der skal være bedre muligheder for at arbejde på deltid, og at de overenskomstmæssige indskrænkninger, der i dag er i retten til at gå på deltid, afskaffes. Regeringen ønsker således en lovfæstet ret til, at arbejdsgiverne og de ansatte frit kan aftale deltidsansættelse. Det vil forbedre den enkeltes frihed.

Regeringen har derfor fremsat lovforslaget om deltid for at sikre, at lønmodtageren har muligheden for at kunne arbejde på deltid, hvis lønmodtageren ønsker dette og arbejdsgiveren er enig heri.

I dag er der på en række overenskomstområder enten slet ikke adgang til eller hindringer eller begrænsninger i adgangen til, at lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid.

Langt det største overenskomstområde på det private arbejdsmarked er DA/LO-området. Og her har kun ca. 35 procent af de ansatte fri adgang til deltid. Over 60 procent af de ansatte på DA/LO-området har altså ikke fri adgang til at aftale deltid.

Det gælder blandt andet på det store industriområde. Det følger af industrioverenskomsten, at hvis lønmodtageren allerede er ansat på fuld tid, kan lønmodtageren og arbejdsgiveren ikke uden videre aftale deltid, og hvis der endelig bliver indgået en aftale om deltid, må den ikke medføre, at antallet af fuldtidsstillinger reduceres.

Personalechefen på Coloplast udtalte i Kvindernes Fagblad nr. 2: Jeg citerer: »Vi ville da være nogle skurke, hvis vi som arbejdsgivere tvang vores ansatte ned i arbejdstid og dermed bidrog til at forringe deres økonomi. Vi har en deltidspolitik her på virksomheden, og den kan kun bruges af funktionærerne. Men da vi i produktionen også har medarbejdere, der ønsker at arbejde i færre timer – det er typisk lidt ældre medarbejdere – hilser vi regeringens forslag velkomment. Men der kan aldrig blive tale om at tvinge nogen ned på et lavere timetal.«

Nu har vi jo i andre sammenhænge diskuteret rigtigheden af dette udsagn. Uanset hvad er Coloplast omfattet af Industriens overenskomst, der ikke giver fri adgang til at aftale deltid. Derfor kan udtalelsen tages som et eksempel på industrioverenskomstens manglende mulighed for frit at aftale deltid.

Industriens overenskomst § 11, stk. 1, har følgende ordlyd:

»Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidsbeskæftigelse under forudsætning af, at de pågældende ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid i den pågældende eller en anden virksomhed, medmindre særlige hensyn taler for en kortere arbejdstid end den normale (jf. § 30, stk. 1).«

En lønmodtager, der allerede er ansat på virksomheden, kan altså ikke uden videre aftale med arbejdsgiveren, at han eller hun gerne vil på deltid. Der skal være særlige hensyn, der taler for en kortere arbejdstid.

Og hvad er det så for særlige hensyn? Industrioverenskomstens § 30 handler kun om lønmodtagere, der enten varigt eller midlertidigt har nedsat arbejdsevne. Men det kunne jo være, at lønmodtageren gerne ville på deltid, fordi lønmodtageren vil være mere sammen med sine børn eller sin pensionerede ægtefælle. Men det er altså ikke nok, at lønmodtageren synes, at han eller hun i en periode har behov for deltid.

Også en anden af industrioverenskomstens bestemmelser hindrer muligheden for deltid. Det fremgår af Industriens overenskomst § 11, stk. 3:

Hovedreglen: Fri aftaleret

»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.«

Det betyder reelt, at den lønmodtager, som ikke har nedsat arbejdsevne, men som har lyst til at arbejde 28 timer om ugen i en periode, for at være mere hjemme hos teenagesønnen, der er kommet i dårligt selskab, ikke kan få lov til det. For arbejdsgiveren har ikke råd til at give lønmodtageren lov, fordi arbejdsgiveren vil være nødt til samtidig at ansætte en ny lønmodtager på fuld tid for at leve op til overenskomstens regler.

Det er regler, som dem i Industriens overenskomst, som jeg ser som en unødigt hindring i adgangen til at aftale deltid.

På de over 200 spørgsmål, der er stillet, og på de henvendelser forskellige forbund og især forbundsafdelinger har rettet til Arbejdsmarkedsudvalget og også mig, kan jeg forstå, at en række organisationer og politikere mener, at lønmodtagerne ikke er i stand til at tage vare på sig selv. Tilsyneladende ved lønmodtagerne ikke bedst selv, hvad der er godt for dem. Og derfor må lønmodtagerne ikke selv bestemme, om de har lyst til eller behov for at arbejde på deltid.

Hvem er bedst til at vurdere, om lønmodtageren har lyst til eller behov for at gå på deltid i en periode? Er det lønmodtageren selv, eller er det fagforeningen? Jeg mener, at det er lønmodtageren.

Hvem er bedst til at vurdere, om lønmodtageren har råd til at gå på deltid i en periode? Er det lønmodtageren selv, eller er det fagforeningen? Jeg mener, at det er lønmodtageren.

Så skal det da stå lønmodtageren frit for at rådgive sig med nogen, før han eller hun tager beslutningen. Om det skal være med sin ægtefælle, banken eller fagforeningen eller alle tre – det må lønmodtageren selv bestemme, og det skal jeg ikke blande mig i.

Jeg har svært ved at forstå, at nogen kan mene, at en lønmodtager, som går på arbejde dag efter dag, som møder til tiden hver dag, som løser sine arbejdsopgaver, og som betaler sine regninger til tiden, ikke selv skulle være i stand til at vurdere, om han eller hun vil gå på deltid.

Jeg har stor tiltro til den meget veluddannede arbejdskraft vi har på det danske arbejdsmarked.

Formålet med lovforslaget er alene at sikre, at lønmodtageren nu får ret til at aftale deltid med arbejdsgiveren, selvom bestemmelser i overenskomsten måtte være til hinder herfor. Det er kort og godt det, lovforslaget handler om.

Alligevel har jeg skullet svare på spørgsmål efter spørgsmål om forskellige bestemmelser om tilrettelæggelsen af arbejdstiden i blandt andet RBF's overenskomster, i TeleDanmarks overenskomster og i Frisørfagets overenskomster. Og hver gang har svaret lydt: Lovforslaget ændrer ikke i disse bestemmelser. Mange af spørgsmålene er åbenbart så interessante, at jeg har skullet svare på dem flere gange, og derfor vil jeg godt for en sikkerheds skyld gentage:

- 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.

3. Friheden til at aftale deltid

- 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 maksimumstimeregel, 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

Hovedreglen: Fri aftaleret

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 et 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.

Ja, der er egentlig ganske meget, som denne lov ikke ændrer på. Og jeg vil da også gerne understrege, at loven heller ikke ændrer på, at arbejdsmarkedets parter også fremover vil kunne indgå aftaler som de nævnte.

Loven ændrer kun på, at en lønmodtager og en arbejdsgiver fremover vil kunne aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid, selvom lønmodtageren ikke efter overenskomstens regler må arbejde på deltid.

I dag er der så en række overenskomstbestemmelser, som forudsætter, at alle lønmodtagere arbejder på fuld tid. Det gælder for eksempel holddriftsaftaler og aftaler om variabel ugentlig arbejdstid, og det gælder for særlige typer arbejder – på børeplatforme, for søfarende og for langturschauffører.

Også her har det tilsyneladende ikke været tilstrækkeligt, at jeg skulle svare på spørgsmålet en enkelt gang.

Med hensyn til holddriftsaftaler vil jeg derfor med udgangspunkt i industriens holddriftsaftale gerne gentage:

- 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.*

Industriens holddriftsaftale bygger øjensynligt på en forudsætning om, at de henholdsvis 37 timer på første skift og 34 timer på andet og tredje skift 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.

Så var der spørgsmålet om forskellige aftaler om variabel arbejdstid. Det gælder lokalaftalen mellem KAD og Axel Åkerman, mellem KAD og Riegens, lokalaftalen fra Micro Matic, fra Dantherm HMS og fra Bang og Olufsen. Lad mig gentage fra svarene:

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.

Aftalerne om variabel arbejdstid bygger øjensynligt på en forudsætning om, at den ansatte alene kan være fuldtidsansat.

Hvis aftalerne 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.

3. Friheden til at aftale deltid

I øvrigt kan aftalerne videreføres. De tilpasninger som en aftale om deltid måtte kræve i forhold til bestemmelserne i aftalerne, 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.

Det giver sig selv, at lovforslaget har betydning på visse overenskomstråder og for visse overenskomstbestemmelser. Nemlig de områder og bestemmelser, hvor der er hindringer eller begrænsninger for, at lønmodtageren og arbejdsgiveren under ansættelsen kan aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid.

Det gælder også for søfarende, for langturschauffører og for arbejdere på boreplatforme, hvilket jeg jo også er blevet spurgt om. Ja, hvis for eksempel en arbejder på en boreplatform godt vil på deltid, og arbejdsgiveren også kan leve med det, så skal de da have lov til at aftale det. At den aftale så i øvrigt skal leve op til deltidslovens bestemmelser om, at en deltidsansat ikke må behandles mindre gunstigt end en fuldtidsansat, giver sig selv. Hvis hele den øgede fritid 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.

I det lovforslag, som jeg fremsatte i februar, skulle der være ret til at aftale deltid også i ansættelsessituationen, uanset overenskomstens bestemmelser herom.

Debatten har vist, at der har været en udbredt frygt for rækkevidden af konsekvenserne af lovforslaget. Man har frygtet, at lovforslaget ville medføre, at virksomhedernes generelle ansættelsespolitik ville blive grundlæggende ændret. Det ville i givet fald have været en utilsigtet virkning af lovforslaget.

Jeg kan godt følge argumentet om, at det kan være så som så med lønmodtagerens frivillige valg af deltid, hvis arbejdsgiveren kun opslår deltidsstillinger. Formålet med lovforslaget har hele tiden været at sikre, at den enkelte lønmodtager får mulighed for at arbejde på deltid efter aftale med sin arbejdsgiver. Dette formål er fuldt tilgodeset med det nu fremsatte ændringsforslag.

Det følger af ændringsforslaget, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kun indgå en aftale om deltid under ansættelsen.

Det er altså 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, selvom der er forskellige hindringer eller begrænsninger i overenskomsten, som fx at allerede fuldtidsansatte ikke kan blive deltidsansatte, at besættelse af en deltidsstilling ikke må betyde, at antallet af fuldtidsstillinger er falder, eller at maksimalt 25 procent 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 i forhold til en ny lønmodtager, og arbejdsgiveren kan derfor ikke opslå stillingen som en deltidsstilling, hvis overenskomsten er til hinder herfor.

Muligheden for at tage initiativ til at aftale deltid under ansættelsen gælder fortsat både for lønmodtageren og arbejdsgiveren. Og som ordet »aftale« mere end antyder, skal lønmodtageren og arbejdsgiveren altså fortsat være enige om, at lønmodtageren arbejder på deltid.

Det betyder også, at der skal være tale om et reelt valg mellem at sige ja og nej. Derfor skal en arbejdsgiver ikke i forbindelse med en ordnede gangssituation spørge sine lønmodta-

Hovedreglen: Fri aftaleret

gere, om de vil gå på deltid, men for eksempel holde sig til overenskomstens bestemmelser om arbejdsfordelingsordninger eller lignende.

I det fremsatte lovforslag foreslog jeg, at den ligefremme bevisbyrde skulle gælde, hvis en lønmodtager blev afskediget. Det er ikke i sig selv så underligt, for det er jo den bevisbyrde, der er den gangse i dansk ret – også i dansk arbejdsret og i øvrigt også i den gældende deltidslav.

Men også på dette punkt har der været meget stor bekymring for, om lønmodtagerne var tilstrækkeligt beskyttede. Den bekymring er der blevet lyttet til. Derfor fremgår det nu af ændringsforslaget, at den delte bevisbyrde skal gælde, hvis lønmodtageren mener at være blevet afskediget efter at have afslået eller anmodet om at arbejde på deltid.

Formålet med forslaget er at gøre det lettere for lønmodtageren at løfte sin bevisbyrde. Der sker altså en forskydning af bevisbyrden til lønmodtagerens fordel på samme måde som den delte bevisbyrde blev indført i kønsligestillingssager for et år siden. Lønmodtageren 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. Derefter skal arbejdsgiveren bevise, at afskedigelsen ikke skyldtes lønmodtagerens afslag på eller anmodning om deltid. Det vil så være domstolene, der bedømmer, hvornår lønmodtageren har løftet sin del af bevisbyrden, så bevisbyrden går over på arbejdsgiveren.

Det fremsatte lovforslag var tænkt til at skulle træde i kraft 31. marts 2002. Det kunne det i sagens natur ikke. Derfor er det foreslået, at lovforslaget i stedet træder i kraft den 1. juli 2002. På overenskomstmråder, hvor der er hindringer eller begrænsninger i adgangen til at aftale deltid under ansættelsen, får loven fortsat først virkning fra det tidspunkt, til hvilket den pågældende overenskomst kan opsiges til ophør.»

I øvrigt konkretiserer lovforarbejderne – noget uberettiget generaliserende forekommer det – at overenskomstfastsatte lønbestemmelser ikke udgør hindringer eller begrænsninger i adgangen til at aftale deltid. Se lovforslagets bemærkninger, tillæg A, s. 2810 ff, og endvidere ministerens svar på spørgsmål 51 til L 104, hvorefter sådanne lønbestemmelser dog skal være i overensstemmelse med deltidslaven i øvrigt, d.v.s. ikke diskriminerende for den deltidsansatte. Se også ministerens svar på spørgsmål 2 til L 104, Folketinget 2001-02, 2. samling, hvorefter det ikke er i strid med loven, hvis der overenskomstmæssigt aftales ret til overtidstillæg for deltidsbeskæftigede, der arbejder ud over deltidstimetallet.

Det kan ud fra det foreliggende i øvrigt ikke antages, at de almindelige kollektivarbejdsretlige regler, der værner overenskomstforholdet som sådant, og som efter det foran under 1.2 anførte e.o. kan stille sig hindrende i vejen for reduktion af arbejdstiden, berøres af deltidslaven. Hvis deltidsansættelser virker undergravende på overenskomsten i en af der her omtalte henseender, vil det derfor fortsat kunne rammes som overenskomstbrud.

Lønmodtageren ønsker ikke deltid

Retten til deltid er kun en ret for lønmodtageren. Hvis denne ikke ønsker at komme på deltid, og arbejdsgiveren alligevel nedvarsler ham i tid efter de

3. Friheden til at aftale deltid

gældende regler om ændring af ansættelsesforholdet (jf. herom ovenfor under 1.2) skal overenskomstens eventuelle bestemmelser om deltid – herunder begrænsninger i adgangen til at bruge samme – følgelig respekteres. Se ministerens svar på spørgsmålene 22 og 41 til L 104.

Det bør imidlertid erindres, at en lønmodtagers afslag på tilbudt deltidsarbejde evt. kan få konsekvenser f.eks. for erstatningskravet ved arbejdsgiverens eventuelle påfølgende afskedigelse med for kort varsel.

U 1997/1089 VL: Afslag på deltidsstilling reducerede erstatningskravet ved arbejdsgivers misligholdelse.

En heltidsbeskæftiget institutionslederstedfortræder, hvis institution blev nedlagt, blev af sin arbejdsgiver, nemlig pågældende kommune, i november 1991 opsagt til fratræden med udgangen af juni 1992. Hans faglige organisation protesterede imidlertid, og under mæglingsmødet tilkendegav kommunens repræsentanter, at kommunen, såfremt der i løbet af året 1992 blev etableret en såkaldt juniorklub, ville tilbyde ham ansættelse »*minimum svarende til det nuværende stillingsniveau, evt. i kombination med en anden stilling samme sted, så fuldtidsbeskæftigelse kan opretholdes*«. Planerne om oprettelse af en juniorklub kunne realiseres, dels i kommunalt regi, dels i ungdomsskoleregiet, og kompetencen til at ansætte lederen af klubben ville i sidste tilfælde tilkomme ungdomsskolens bestyrelse. Den blev oprettet på sidstnævnte måde, og bestyrelsen opslugte stillingen som ledig som ca. 3/4 fuldtidsstilling. Uagtet den afskedigede søgte stillingen, blev han ikke ansat i den. Der holdtes herefter nye møder, og kommunen anførte herunder, at man var uden indflydelse på ansættelsen, da klubben var oprettet i ungdomsskoleregiet, således at ansættelses- og afskedigelseskompetencen lå uden for kommunens kompetence. Kommunen tilbød pågældende flere stillinger, herunder en stilling på deltid som konstitueret stedfortræder for en afdelingsleder for fritidsordningen på en skole.

Udtalt, at det måtte lægges til grund, at kommunens repræsentant ved forligsmødet var klar over, at planerne om oprettelse af en juniorklub kunne realiseres dels i kommunalt regi, dels i ungdomsskoleregiet, i hvilket sidstnævnte tilfælde ansættelseskompetencen ikke var kommunens. Kommunen ansås på forligsmødet at have givet tilsagn om en stilling ved juniorklubben på pågældendes daværende stillingsniveau, alene betinget af klubbens oprettelse, og dette tilsagn var herefter misligholdt, således at kommunen var forpligtet til at betale erstatning for lønmodtagerens tab som følge heraf. Der var imidlertid alene givet tilsagn om en deltidsstilling, og en sådan stilling kunne pågældende ikke afslå under henvisning til, at der ikke var tale om fuldtidsbeskæftigelse. Stillingen lå endvidere inden for, hvad der under hensyn til hans hidtidige ansættelse og reglementet måtte anses for passende. Tilbudet var blevet fremsat overfor pågældendes faglige organisation, der ikke kunne komme i forbindelse med ham på grund af hans bortrejse, og som ikke kontaktede arbejdsgiveren for at søge ansøgningsfristen forlænget. Derfor begrænsedes erstatningen til det beløb, han ville have modtaget som løn i en måned som leder af juniorklubben.

Aftales deltid, og *ønsker lønmodtageren at vende tilbage til fuldtid, kræver dette ny aftale herom med arbejdsgiveren*. Se ministerens svar på spørgsmål 43 til L 104.

4. Virkningen af en aftale om deltid

Aftalens bindende karakter

En aftale om deltid er principielt bindende efter sit indhold uden hensyn til, om den er skriftlig. Noget andet er, at efter ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 9, *skal* den ugentlige arbejdstid oplyses i ansættelsesbevislighederne.

Er aftalen om deltid *indgået under bestemte forudsætninger* fra lønmodtagerens side, vil den kunne tilsidesættes, såfremt disse forudsætninger brister.

U 2000/1909 ØL: Arbejdsgiveren indgik generel aftale om deltid for de ansatte, men afskedigelse fandt alligevel sted p.g.a. konkurs / Da afskedigelse alene skete p.g.a. konkursen og ikke de ansattes forhold, var aftalen bortfaldet med det skete.

I anledning af opståede økonomiske vanskeligheder hos et flyselskab forhandlede dette med de ansatte piloter om forlængelse af disses opsigelsesvarsler og arbejdsfordeling mellem dem og ændring af deres pensionsalder. Selskabet gik imidlertid alligevel konkurs.

En indgået aftale om arbejdsfordeling og nedvarsling i løn og charge var alene begrundet i hensynet til at undgå afskedigelser, men efter konkursen blev de pågældende alligevel afskediget. Rammeforfaltalen måtte herefter anses for bortfaldet i forhold til piloterne, og det var herved uden betydning, at afskedigelserne havde ramt samtlige piloter ansat hos arbejdsgiveren. Derfor måtte kravet på løn i opsigelsesperioden beregnes på basis af medarbejdernes normale løn og charge umiddelbart forud for indgåelse af forfalten.

Aftalens gyldighedsområde

Det er en selvfølge, at en evt. aftale om deltid *kun gælder den lønmodtager, med hvem den er indgået*, og ikke jobbet som sådan, herunder en evt. efterfølger i samme. Fratræder en deltidsansat, kan arbejdsgiveren altså ikke påtvinge dennes efterfølger deltidsansættelse i strid med overenskomstens eventuelle regler herom.

Aftalens konsekvenser for ansættelsesforholdet i øvrigt

Når der er aftalt deltid, gælder i øvrigt de specielle regler i deltidsloven, herunder om den deltidsbeskæftigedes ret til ligebehandling (nedenfor under 5) og beskyttelse mod afskedigelse (nedenfor under 6). Bortset herfra afhænger virkningen af deltidsaftalen *dels* af, hvad der konkret er aftalt mellem arbejds-

4. Virkningen af en aftale om deltid

giver og lønmodtager, og dels af de almindelige regler om deltidsarbejde på pågældende område, herunder i den gældende overenskomst.

De lønmæssige konsekvenser af deltid

Konsekvensen af, at der (lovligt) arbejdes på nedsat tid, er allerede ifølge almindelige regler, at der kun skal udbetales en hertil svarende *forholdsmæssig andel af den normale ugentlige løn og andre økonomiske ydelser*.

AN 8/6 1990: Deltidsansættelse ved fratrædelsen modsat ved tiltrædelsen / Godtgørelse for usaglig afskedigelse udmålt ud fra lønnen på fratrædelsestidspunktet.

Antaget, at opsigelsen af en psykolog havde været rimeligt begrundet i arbejdsgiverens forhold (arbejdsmangel), men at det derimod ikke havde været rimeligt begrundet i arbejdsgiverens forhold, at opsigelsen blev fastholdt, efter at den ene af 2 andre psykologer havde opsagt sin stilling til fratræden inden for den opsagte psykologs opsigelsesperiode. Den pågældende tilkendtes herefter en godtgørelse udmålt på grundlag af lønnen på fratrædelsestidspunktet, hvor pågældende i modsætning til ved ansættelsen var på deltid.

FV 2/6 1977: Også et anciennitetstillæg, der var fastsat pr. uge, skulle reduceres forholdsmæssigt for en deltidsansat.

Antaget, at der med et anciennitetstillæg, som var fastsat som et tillæg pr. uge, var sigtet på den normale situation, hvor der arbejdes i hele ugen, hvorfor virksomheden, når den ugentlige arbejdstid på grund af indført arbejdsfordeling havde været kortere end den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, måtte være berettiget til at regulere tillægget i forhold til de præsterede arbejdstider.

U 1999/654 VL: Funktionær arbejdede på deltid 8 måneder og fuldtid 4 måneder om året / Beregningen af fratrædelsesgodtgørelsen skulle herefter ske ud fra et årsgennemsnit baseret på seneste månedslønninger på h.h.v. fuldtid og deltid, ligesom der skulle tages hensyn til antallet af måneder med h.h.v. fuldtids- og deltidsbeskæftigelse. En funktionær var berettiget til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a svarende til 3 måneders løn, men der opstod strid om beregningen, idet han gennem en årrække havde arbejdet på deltid 8 måneder om året og på fuldtid de resterende 4 måneder.

Udtalt, at en beregningsmodel, hvorefter fratrædelsesgodtgørelsen skulle beregnes på grundlag af månedslønnen på fratrædelsestidspunktet uden hensyntagen til årets turnus, i den konkrete sag ville have været til fordel for funktionæren. I mange andre tilfælde ville den imidlertid kunne medføre urimelige resultater for denne. Desuden ville en sådan beregningsmodel åbne mulighed for, at arbejdsgiveren kunne spekulere i at finde det for arbejdsgiveren mest opportune afskedigelsestidspunkt, ligesom der ville være risiko for vilkårlighed i relation til beregning af fratrædelsesgodtgørelse ved afskedigelse af flere medarbejdere inden for samme firma. Fratrædelsesgodtgørelsen skulle derfor i en sådan situation, hvor pågældende i en årrække havde arbejdet i fast turnus, beregnes som et årsgennemsnit baseret på hans seneste månedsløn på fuldtid og seneste månedsløn på deltid før fratrædelsen og under hensyn til antallet af måneder med h.h.v. fuldtids- og deltidsbeskæftigelse.

Aftalens konsekvenser for ansættelsesforholdet

Særligt om bøden for arbejdsstandsning på tjenestemandsområdet:

AT 1985/231 – TR 18/7 1985, Den kommunale Tjenestemandsret sag 16/1983: Deltidsansattes bøde for arbejdsstandsning reduceret i forhold til arbejdstiden.

I efteråret 1983 nedlagde en række reglementsansatte ledere, stedfortrædere og assistenter, som var medlemmer af Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund, arbejdet i længere tid med den konsekvens, at de efter de almindelige regler ville ifalde et betydeligt bødeansvar ved Den kommunale Tjenestemandsret. Man påstod herefter denne bøde reduceret.

Udtalt, at der ikke var grundlag for at fravige det hidtil fulgte princip, hvorefter bøden idømtes med et beløb pr. dag, hvor arbejdsnedlæggelsen havde fundet sted, uanset varigheden af nedlæggelsen på den enkelte dag. En sådan bødefastsættelse måtte i overensstemmelse med praksis tage udgangspunkt i en bøde på 300 kr. pr. dag og fandtes ikke, for så vidt angik fuldtidsansatte, at ville medføre en samlet bøde af en sådan størrelse, at der i den foreliggende sag var grundlag for at ændre dette udgangspunkt. For de deltidsansatte, der havde deltaget i arbejdsnedlæggelsen, ville en anvendelse af samme bødestørrelse imidlertid føre til et resultat, som ikke i alle tilfælde kunne anses for rimeligt i forhold til den deltidsansattes månedlige aflønning. Bøden blev herefter nedsat med 1/3, for så vidt angik deltidsansatte, hvis arbejdstid var nedsat til 3/4 af normal arbejdstid eller derunder. Efter det tidspunkt, på hvilket pålæg om genoptagelse af arbejdet blev meddelt, skærpedes bøden til 375 kr. for fuldtidsbeskæftigede og til 250 kr. for de omtalte deltidsansatte.

AT 1985/227 – TR 18/1 1985, Den kommunale Tjenestemandsret sag 15/83: Skærpet bøde efter forgæves pålæg om arbejdets genoptagelse / Samme bøde for fuldtids- og for deltidsansatte.

I anledning af utilfredshed med en beslutning om besparelse på daginstitutionsområdet truffet af et byråd nedlagde en række reglementsansatte medlemmer af Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund arbejdet ved en række kommunale og selvejende daginstitutioner i pågældende kommune. Arbejdsstandsningen begyndte torsdag den 25.8., og den 6.9. blev der i medfør af § 3, stk. 1, i lov om en kommunal tjenestemandsret meddelt pålæg om arbejdets genoptagelse. Standsningen fortsattes imidlertid indtil normal arbejdstids ophør den 21. september.

Udtalt, at deltagerne i arbejdsnedlæggelsen havde gjort sig skyldige i kollektiv overtrædelse af tjenestepligterne, jf. det for de pågældende medarbejdere gældende reglement. Det ansås vel uheldigt, at der var hengået år, før kontinuationsklageskrift var blevet udfærdiget, men klageskrift var dog indgivet umiddelbart efter arbejdsnedlæggelsens påbegyndelse, ligesom klageren havde foranlediget pålæg meddelt om arbejdets genoptagelse. Dertil kom, at den langvarige arbejdsnedlæggelse indebar en meget grov tilsidesættelse af tjenestepligterne, som ikke kunne undskyldes med vanskeligheder, som andre personalegruppers samtidige arbejdsnedlæggelse ville medføre. Uanset andres arbejdsnedlæggelse påhvilede det således de reglementsansatte at give møde. Der ansås ikke at være anledning til at skelne mellem deltidsansatte og heltidsansatte, og de strejkende fandtes herefter at have forskyldt en bøde, som under hensyn til deres aflønning blev fastsat til 300 kr. for hver dag, de havde deltaget i arbejdsnedlæggelsen til og med 6. september, da pålægget blev meddelt, og 300 kr. med tillæg af 25 pct. for hver dag, de pågældende strejkede derudover.

4. Virkningen af en aftale om deltid

AT 1984/245 – TR 10/2 1984, Den kommunale Tjenestemandsret: Proteststrejker mod regeringen på enkeltdage fra 1/2 til 8 timer / Bødens udmåling uafhængig af stillingskategori og evt. deltidsansættelse samt varigheden af den enkeltes deltagelse.

I anledning af nogle af regeringen fremsatte lovforslag om lønbegrænsning og karensdag nedlagdes arbejdet på en række daginstitutioner en af dagene, i et enkelt tilfælde 2 dage, den 11., 13., 14., 15. og 25. oktober 1982. Arbejdsnedlæggelserne varede fra 1/2 og op til 8 timer pågældende dag.

Udtalt, at påtaleudvalgets adgang til at påtale de i loven om Den kommunale Tjenestemandsret omhandlede kollektive overtrædelser adskilte sig således fra adgangen til privat påtale og til at begære offentlig påtale, at der ikke var grundlag for at anvende den i særlige hensyn begrundede korte forældelsesregel i straffelovens § 96, uanset at klage først blev indgivet ca. ét år efter, at arbejdsnedlæggelserne fandt sted. Disse ansås for ulovlige, og den af regeringen fulgte fremgangsmåde var ikke retsstridig, idet de fremsatte lovforslag var led i en generel ordning, der tilsigtede en forbedring af samfundsøkonomien. Der ansås ikke i de foreliggende oplysninger tilstrækkeligt grundlag for ved fastsættelse af bødens størrelse at skelne mellem ledere, stedfortrædere, og assistenter eller mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte. Da arbejdsnedlæggelsen måtte anses som led i en solidarisk tilrettelagt aktion, ansås bøden at burde fastsættes til samme beløb pr. dag for alle, uanset varigheden af den enkeltes deltagelse. Under hensyn til aflønningsforholdene ansattes bøden herefter til 300 kr. for hver dag, den pågældende havde deltaget i arbejdsnedlæggelsen.

Endvidere gælder, at *i mangel af holdepunkt for andet i aftalen kan også deltidsbeskæftigede pålægges overarbejde. Men der skal formodningsvis ikke betales overtidstillæg til den deltidsbeskæftigede, førend denne kommer ud over den normale overenskomstmæssige arbejdstid.*

FV 23/1 1973: Overarbejdsbetaling skal ikke ydes til deltidsbeskæftigede, førend de arbejder ud over virksomhedens normale daglige arbejdstid.

Udtalt, at de grunde, som var motiverende for en særlig betalingsregel for arbejde på overtid, nemlig den stigende anspændelse og de gener af personlig art, som arbejdet ud over den for virksomheden almindelig gældende arbejdstid medfører, ikke er til stede for deltidsarbejdere, der arbejder over. I forhold til de fuldtidsbeskæftigede vil det dernæst være både uheldigt og lidet rimeligt, om de deltidsbeskæftigede inden for virksomhedens normale daglige arbejdstid blev lønnet med en anden og højere løn for ganske det samme arbejde.

FV 22/6 1972: Også deltidsansatte kunne pålægges overarbejde.

Udtalt, at en overenskomstbestemmelse om, at deltidsansattes ugentlige arbejdstid skulle udgøre mindst 20 og højst 30 timer, ikke udelukkede deltagelse i overarbejde. Ej heller fandtes det stridende mod begrebet deltidsarbejde at lade deltidsbeskæftigede udføre overarbejde i overensstemmelse med almindelig arbejdsretlig praksis inden for de grænser, overenskomsten trak herfor.

For deltidsansatte *sikkerhedsrepræsentanter* skal der også betales for forbrugt tid til sikkerhedsarbejdet uden for deres *personlige* arbejdstid.

Aftalens konsekvenser for ansættelsesforholdet

FV 9/3 1981: Der var ret til betaling for akkordlønnede deltidsansattes deltagelse i sikkerhedsarbejde / Transporttiden skal betales på grundlag af den faktisk anvendte tid / Mistet arbejdstid med det faktisk mistede beløb (akkordløn) / Resten af den faktisk forbrugte tid efter overenskomstens normal tidlønregler.

Mellem et slagteri og nogle deltidsbeskæftigede akkordlønnede sikkerhedsrepræsentanter opstod der strid om kravet på betaling fra arbejdsgiveren under deltagelse § 9-kurser.

Herved udtalt, at med hensyn til transporttiden var det den faktisk anvendte tid, der skulle betales. Hvad betalingen i øvrigt angik, fulgte det arbejdsmiljølovens § 10, at der for de 20 timer, som svarede til deltagernes normale ugentlige delarbejdstid, uanset kursusarbejdets særlige karakter skulle betales efter lokalaftalens akkordsats med dyrtidstillæg og branchetillæg efter overenskomsten. Hvad de resterende 18 timer angik, som arbejdsgiveren i henhold til afgørelsen skulle betale, faldt disse uden for lokalaftalens forudsætninger. Der blev herefter statueret pligt til at betale efter overenskomstens tidlønregler med dertil hørende overenskomstmæssige tillæg, dog uden tillæg for overarbejde, da der ikke var tale om et sådant.

FV 4/12 1980: Deltidsbeskæftigede sikkerhedsrepræsentanter har ret til normal timeløn ved deltagelse i sikkerhedsarbejde uden for deres normale arbejdstid.

Udtalt, at bestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1, vel direkte kun bestemmer, at sikkerhedsrepræsentanten skal have godtgjort sit indtægtstab ved hvervets bestridelse, men at der ikke heraf kan drages den slutning, at sikkerhedsrepræsentanter, der ikke har noget indtægtstab, skal udføre hvervet gratis. Herefter antaget med støtte i den gældende overenskomst, at deltidsbeskæftigede, der uden for deres normale arbejdstid deltager i sikkerhedsuddannelsen, skal have en betaling svarende til den normale timeløn.

Ved lønforhøjelser og arbejdstidsreduktioner i forbindelse med overenskomstfornyelser kan der opstå særlige problemer.

FV 25/6 1990: Nedsættelse af arbejdstiden for deltidsansatte i forlængelse af generel arbejdstidsreduktion / Nedsættelsen var varslet uspecificeret til gennemførelse i henhold til nærmere individuel aftale / Nedsættelsen kunne lovligt foretages som sket, idet lovlig opsigelse ville blive givet efter en evt. manglende accept.

Pr. 1. september 1988 blev arbejdstiden nedsat for deltidsansatte i forbindelse med den generelle arbejdstidsnedsættelse, idet de med uændret timetal ellers ville opnå en øget indtjening. Der opstod imidlertid i denne forbindelse uenighed om gennemførelsen af nedsættelsen, herunder bl.a. om, hvorvidt gældende opsigelsesvarsler skulle overholdes i denne forbindelse, og om hvorvidt tillidsmandsbeskyttelsen gjaldt i et tilfælde af denne art. Der var mellem parterne enighed om, at arbejdstidsnedsættelsen kun kunne ske under iagttagelse af det for den enkelte medarbejder gældende opsigelsesvarsel. Fra forbundets side blev det anført, at de oprindelige varslingsskrivelser ikke opfyldte betingelserne for korrekt varsling, idet der ikke heri var angivet det endelige omfang af den varslede arbejdstidsnedsættelse, og idet det endelige resultat i så henseende afveg fra den varslede nedsættelse.

I så henseende udtalt, at under hensyn til at den varslede arbejdstidsnedsættelse var af beskeden omfang, og at varslingsskrivelserne i de ansattes interesse åbnede mulighed for individuelle aftaler, der nødvendiggjorde en udsættelse af den endelige fast-

4. Virkningen af en aftale om deltid

læggelse af arbejdstidsnedsættelserne for de enkelte medarbejdere, samt at medarbejdere, der ikke ønskede at acceptere den senere endeligt fastlagte arbejdstid, fratrådte efter en opsigelse, der iagttog gældende opsigelsesvarsel, var arbejdstidsnedsættelserne varslet behørigt.

FV 28/5 1986: Generelle arbejdstidsreduktioner i henhold til overenskomstforlængelseslovgivning / Kompensation i form af tidlønstillæg herfor / Dette gjaldt også for deltidsansatte / Ingen ret til modregning af forhøjelsen i tillæg ud over minimallønnen. Ved lov nr. 123 af 31. marts 1985 om fornyelse og forlængelse af kollektive overenskomster og aftaler m.v. blev den normale ugentlige arbejdstid nedsat med en time til 39 timer. Arbejdstider på 39 timer og derunder skulle imidlertid i henhold til loven ikke nedsættes. Som kompensation for arbejdstidsnedsættelsen skulle der i øvrigt ydes et generelt tillæg til tidlønningerne på 2,56 %, idet dog lønnen på dag-, uge- og månedslønnede områder skulle forblive upåvirket af arbejdstidsnedsættelsen. Under henvisning til den under HK-overenskomsten gældende minimallønsordning hævdede man nu på arbejdsgiverside, at de heraf omfattede deltidsbeskæftigede ikke skulle have særlig betaling for arbejdstidsforkortelsen i det omfang, hvori de pågældende oppebar en personlig løn, der var højere end minimallønnen på tidspunktet for nedsættelsen. HK mente imidlertid ikke, at der kunne foretages en sådan modregning af minimallønstigningen i de personlige tillæg.

Udtalt, at efter forlængelsesloven skulle det heri omhandlede procenttillæg ydes som et generelt tillæg til tidlønningerne, hvilket måtte forstås som omfattende også personlige tillæg. Procenttillægget skulle således ydes såvel til minimallønsatserne som til personlige tillæg. Da ingen undtagelser var gjort heri, måtte dette også gælde for deltidsbeskæftigede. Når dette var tilfældet, ville arbejdsgiversidens standpunkt føre til, at der ville blive forskel i retsstillingen mellem deltidsbeskæftigede på timeløn og deltidsbeskæftigede på periodeløn, og en sådan forskel kunne vanskeligt begrundes og kunne ikke antages at være tilsigtet af lovgiver. Hertil kom, at arbejdsgiverens standpunkt fandtes at være mindre vel stemmende med bemærkningerne til lovforslagets §§ 8 og 9, hvor det med henvisning til sædvanlig praksis ved arbejdstidsnedsættelser uden forbehold blev sagt, at lovens kompensationsordning ville betyde, at lønnen ville stige for ansatte på time- og kvotaløn. Herefter fastslået, at forlængelsesloven indebar, at der ikke for lønmodtagere omfattet af overenskomsten kunne ske modregning i de personlige tillæg, som deltidsbeskæftigede oppebar ud over minimallønnen.

Ferieforhold

I *feriemæssig* henseende er der i tidens løb opstået visse problemer omkring deltidsbeskæftigede. Se hertil Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, afsnit XIX, 3.

Fast ligger det imidlertid, at når ferielovens § 7, stk. 1, bestemmer, at en lønmodtager *optjener* ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår, gælder dette også deltidsbeskæftigede. En lønmodtager, der kun arbejder 4 dage om ugen, betragtes således i så henseende som *ansat hele* ugen. Sideordnet deltidsbeskæftigelse for flere arbejdsgivere begrundes imidlertid ikke en længere feriefrihed en den nævnte normale – der kan fortsat højst optjenes de 25 dage (5 uger). loven foreskriver pr. år. Men hvis en lønmodtager

Aftalens konsekvenser for ansættelsesforholdet

har 2 sideløbende ansættelser på deltid, optjenes der naturligvis fuld ferie i begge ansættelser til afholdelse hos *hver* af de implicerede arbejdsgivere.

Hvis den deltidsbeskæftigede lønmodtagers arbejdsuge er kortere end de normale 5 dage, i hvilke fuldtidsbeskæftigede arbejder, tilsiger ferielovens ordning, at de ugentlige arbejdsfrie dage indgår i ferieugen i forholdsmæssigt omfang. Dette fastslås da også i bekendtgørelse nr. 1034 af 20/11 2000, § 12, hvorefter lønmodtagere, der er ansat til at arbejde mindre end 5 dage om ugen, holder ferie på den måde, at arbejdsfrie dage og vagtdage i turnus indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal, ligesom ferien i øvrigt holdes på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt. Forholdsmæssighedsprincippet anvendes f.eks. på deltidsbeskæftigede, hvis enkelte arbejds *dage* er kortere end de normale fuldtidsbeskæftigedes. Den pågældende har altså ret til frihed det antal normale arbejdsdage, som for ham eller hende indgår i 5 normale arbejdsuger.

I konsekvens af det anførte påvirkes optjeningen af *feriefrihed* ikke af, om *beskæftigelsens omfang forandrer sig* (f.eks. fra fuldtid til deltid) fra optjeningsåret og til det år, hvori den optjente ferie skal holdes. Hvis imidlertid lønmodtagerens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på *ferietidspunktet* afviger med mere end 20 pct. i forhold til *optjeningsårets* gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, og den pågældende skal holde ferie med løn (plus ferietillæg på 1 %) efter lovens regler herom, således som det normalt er tilfældet for funktionærer, reguleres *lønnen* under ferien forholdsmæssigt svarende til den stedfundne forandring, se ferielovens § 23, stk. 3. Ifølge denne bestemmelse skal ferielønnen – som denne måtte have udviklet sig i henhold til den almindelige lønudvikling, lønsatser, advancement, nye løntillæg m.v. (jf. ministerens svar på spørgsmålene 31 og 32 til ferielovsforslaget L 178 1999-2000) – således reguleres tilsvarende, hvis der sker en væsentlig ændring i lønmodtagerens arbejdstid eller af arbejdets omfang fra optjeningsåret til tidspunktet for feriens afholdelse. Som eksempler på tilfælde, der aktualiserer reglens anvendelse, nævnes i forarbejderne (bemærkningerne til § 23 i L 178 1999-2000, Folketingstidende 1999-2000, tillæg A, s. 4913 ff) netop det tilfælde, at lønmodtagerens arbejdstid ændrer sig fra fuldtid til deltid eller fra deltid til fuldtid. Ændringer *alene* i lønnen derimod udløser ikke ferielønregning efter reglen (jf. også ministerens svar på spørgsmålene 102 og 103, til L 178, 1999-2000).

Omberegningsordningen angår ikke det særlige ferietillæg på 1 %, som ydes til personer, der holder ferie med løn – se også ministerens svar på spørgsmål 31 til L 178 1999-2000.

5. Særligt om forskelsbehandling af deltidsbeskæftigede

Lovgivningen indeholder visse regler, der indebærer arbejdstidsmæssige undergrænser for, hvornår pågældende lovs regler overhovedet finder anvendelse. Se nedenfor under 5.1. Forskelsbehandling, som gennemføres på rent privat grundlag, er derimod siden deltidsloven af 2001 ulovlig, idet deltidsansatte ifølge loven ikke må diskrimineres p.g.a. deltiden, se nedenfor 5.2.

5.1. Arbejdstidsgrænser i lovgivningen

Funktionærloven

For at opnå rettigheder efter funktionærloven skal den pågældende lønmodtager *udføre arbejde af den art, der i lovens § 1, stk. 1, defineres som funktionærarbejde, i mere end 8 timer om ugen i gennemsnit*, se funktionærlovens § 1, stk. 2.

Arbejdstidsgrænsen blev indføjet i loven i 1964 for at gøre det klart, at også deltidsansatte var omfattet af loven. Den sattes dengang til 15 timer, men ændredes i 2001 til 8 timer. Begrundelsen var dels reduktionen af den almindelige ugentlige arbejdstid gennem årene, og dels at den gamle grænse måske kolliderede med EU-reglerne om ligeløn (den kunne anskues som indirekte forskelsbehandling af kvinder).

De timer, hvor der udføres funktionærarbejde til udbringelse af de 8 timer, behøver ikke nødvendigvis at være spredt over alle ugens dage, men kan godt ligge på bare én eller nogle få dage. Se arbejdsministerens udtalelser i Folketingstidende 1963-64, tillæg A, sp. 3448.

Den faktiske beskæftigelse udregnes som et *gennemsnit*. Såfremt den er uregelmæssig, må der altså tages udgangspunkt i *så rimelig lang ansættelsesperiode*, at der fornuftigvis kan udregnes et sådant gennemsnit. I ansættelsesforholdets første tid, hvor der endnu ikke har nået at udmaterialisere sig et gennemsnit, må det *forventede* gennemsnit formentlig kunne lægges til grund.

Fremdeles er det således, at *feriedage, søgnehellidage o.l. udgår af beregningsgrundlaget*. Gennemsnittet beregnes altså som produktet af en *normal*

5. Særligt om forskelsbehandling

arbejdsuge. Der tages således udgangspunkt i den *normale beskæftigelse under normale forhold*.

Det giver visse problemer at håndtere 8-timers reglen, når denne sammenholdes med funktionærlovens § 1, stk. 1, d), som kræver, at der »overvejende« skal være udført arbejde af den i litra a) og b) angivne funktionærmæssige art, for at pågældende falder under loven. I så henseende gælder, at det er *tilstrækkeligt, at der i størstedelen af en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 8 timer arbejdes med funktionærarbejde*. Omvendt: Selv om der *som delfunktion udføres funktionærarbejde i mere end 8 timer ugentlig i et arbejdsforhold, der overvejende består i arbejde uden for loven, bliver den pågældende ikke funktionær af den grund*.

FV 9/2 1993: Arbejdsgiveren var efter overenskomsten forpligtet til at beskæftige pågældende i mindst de efter dagældende funktionærlov gældende 15 timer ugl. / Han havde måttet efterbetale løn for brud på denne regel / Dette retsbrud kunne ikke føre til forringelse af pågældendes anciennitet, der derfor inkluderede perioden med for ringe beskæftigelse.

Et hotel ansatte to personer som hhv. natportier og natportier afløser i receptionen. De skulle opholde sig i eller lige ved denne for at bistå hotelgæsterne og fik udleveret en kassebeholdning, ligesom de i visse tilfælde skulle foretage afregninger med gæsterne.

Udtalt, at den omstændighed, at det egentlige portierarbejde på grund af nattjenesten var af mindre omfang end i dagtimerne, og at de kun i beskedent omfang havde regnskabsmæssige opgaver, ikke kunne betage deres arbejde karakteren af portierarbejde. Den omstændighed, at de skulle foretage brandrunderinger et par gange i løbet af natten, kunne heller ikke føre til, at de væsentligst havde været ansat som brandvagter eller opsynsmænd. De var derfor begge ansat til portierarbejde og var funktionærer under funktionærlovens § 1, stk. 1 a og b. Beskæftigelsen af den ene af dem i de 3 første måneder i mindre end (de dagældende) 15 timer om ugen stred mod overenskomsten, hvorfor arbejdsgiveren måtte foretage efterbetaling op til 15 timer om ugen. Men dette kunne ikke føre til forringelser af den pågældendes retsstilling ved afskedigelse, og pågældendes anciennitet måtte derfor regnes fra det tidspunkt, da han tiltrådte tjenesten på hotellet.

U 1998/135 VL: Det var for opnåelse af funktionærstatus tilstrækkeligt, at der i størstedelen af en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på – dengang – 15 timer udførtes funktionærarbejde/Gennemsnittet skulle kun beregnes over den sidste ansættelsestid på 19 måneder, hvor den gennemsnitlige arbejdstid var væsentligt forøget, nemlig fra 9,5 til ca. 16 timer / Ferieperioder udgik af beregningsgrundlaget.

En skoleelev arbejdede hos en bager, især med kundeekspedition, men også i nogen grad med rengøring. Den samlede arbejdstid udgjorde gennemsnitlig 9½ time i løbet af de første 15 måneder af ansættelsen, og derefter 16 timer, indtil han blev afskediget efter 19 måneders ansættelse.

Udtalt, at det måtte lægges til grund, at ved gennemsnitsberegningen måtte udgå de uger, hvor der var afholdt ferie. Der burde endvidere alene tages hensyn til den sidstnævnte ansættelsesperiode, fra hvilket tidspunkt arbejdstiden var væsentligt forøget. Endvidere antaget, at en naturlig sproglig fortolkning af funktionærlovens § 1, stk. 2, sammenholdt med samme bestemmelses stk. 1 d, måtte føre til, at det er tilstrækkeligt

5.1. Arbejdstidsgrænser i lovgivningen

for opnåelse af funktionærstatus, at der alene i størstedelen af en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på (dengang) mindst 15 timer udføres funktionærarbejde hos pågældende arbejdsgiver. Denne konsekvens påpegedes således i Folketinget under behandlingen af forslaget til formulering af den gældende § 1, stk. 2 (Folketingstidende 1963/64, spalte 3443 f, hvor der opstilledes ændringsforslag til bestemmelsen). På trods heraf blev lovforslaget vedtaget uændret. Den pågældende havde herefter krav på funktionærstatus.

U 1996/1232 VL: Ved vurderingen af, om arbejdstiden var de dengang krævede 15 timer ugl., skulle der efter funktionærens opfattelse ses på hele ansættelsestiden på 15 år og ikke blot på arbejdstiden gennem det sidste år.

En kvinde arbejdede siden marts 1975 som demonstratrice for Mejeriernes Fællesorganisation. Den 6. december 1991 ophævede denne imidlertid samarbejdet pr. 1. januar 1992 med henvisning til, at der ikke fortsat var beskæftigelsesmuligheder. Som godtgørelse for sammenpakning og forsendelse af arbejdsgiverens materiel tilbød man at yde 3 timers løn. Heroverfor protesterede pågældende imidlertid den 14. december 1991 under henvisning til, at opsigelsesvarslet ikke var lovligt i henhold til funktionærloven, ligesom pågældende krævede et beløb svarende til 3 måneders løn samt godtgørelse på indtil 6 måneders løn. Arbejdsgiveren fandt imidlertid ikke, at forholdet faldt under funktionærloven.

Arbejdet ansås at falde under funktionærlovens § 1, stk. 1, litra a. Der kunne ved vurderingen af, om den ugentlige gennemsnitlige arbejdstid havde været på mindst 15 timer, ikke kun tages hensyn til arbejdstiden det sidste år.

U 1975/1113 VL: Arbejdet var knyttet til bestemt direktørs tilstedeværelse/Dennes ekstraordinære fravær med nedgang i arbejdstiden til følge begrundede ikke bortfald af funktionærstatus.

En kontormedhjælper var ansat i en virksomhed fra 20. januar 1972 til 3. december 1973 og skulle i henhold til sin ansættelsesaftale være beskæftiget med en ugentlig arbejdstid på 20 timer, men således, at hun skulle være til disposition udelukkende for en direktør og ikke møde på arbejde, når denne var på forretningsrejse eller i øvrigt fraværende. I 1972 havde dette indebåret et arbejdstimetal, som efter funktionærlovens § 1, stk. 2, berettigede til funktionærstatus, hvorimod der i 1973 i kraft af en omfattende rejseaktivitet hos direktøren havde været tale om en arbejdstid, der ikke fuldt ud opfyldte funktionærlovens krav.

Antaget, at der ikke i 1973 var tale om en sådan ændring i ansættelsesforholdet, at den erhvervede funktionærstatus kunne anses for bortfaldet. Herved bemærket, at der var tale om en ekstraordinær udvidelse af direktørens rejseprogram.

U 1968/643 VL: Parterne havde ved aftalens indgåelse regnet med et arbejdsomfang, som ville begrunde funktionærstatus / Arbejdstiden beregnedes over de uger, hvor pågældende havde daglig beskæftigelse og med udelukkelse af ferieuger og uger med søgnehelldage.

En fysioterapeut faldt under funktionærloven. Der hensås herved til, at begge parter ved aftalens indgåelse måtte antages at have regnet med, at arbejdstiden skulle være længere end de i dagældende lov krævede 15 timer ugentligt, og at den reelle arbejdstid, hvortil også måtte medregnes visse andre opgaver end selve patientbehandlingen, for ansættelsen som helhed bortset fra den afholdte sommerferie faktisk havde oversteg 15 timer ugentligt i gennemsnit i de uger, hvor der havde været daglig beskæftigelse.

5. Særligt om forskelsbehandling

Ansættelsesbevisloven

Ansættelsesbevislovens § 1 – som kræver en række oplysninger om ansættelsesforholdet bekræftet skriftligt – fastslår, at bekræftelsespligten kun gælder i relation til ansættelsesforhold med en *varighed på mere end 1 måned og en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer*, § 1.

Såfremt en lønmodtagers arbejdstid gradvis forøges, indtræder kravet på ansættelsesbevis, når lønmodtageren inden for de sidste 4 uger har haft en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer, § 2, stk. 1. Ifølge ministerens svar på spørgsmål 20 under folketingsbehandlingen til lovforslaget til loven i 1993 var denne referenceperiode på 4 uger (en måned) således »naturlig«.

De 8 timer beregnes altså som et *gennemsnit* og behøver følgelig ikke være opfyldt i hver enkelt uge.

Evt. hjemsendelsestid, der teknisk set er omfattet af ansættelsesforholdet, indgår i udbringelsen af 4-ugerskravet – se hertil ministerens svar på spørgsmål 22 under folketingsbehandlingen i 1993 – hvorimod den næppe indgår til udbringelse af 8-timerskravet.

Sygedagpengeloven m.v.

Ifølge sygedagpengeloven skal den ansatte inden for de sidste 8 uger før fraværet have været »beskæftiget« *mindst 74 timer hos arbejdsgiveren* for at få ret til dagpenge fra denne, lovens § 3, stk. 1, pkt. 1-2. Hvordan de 74 timer i øvrigt er fordelt inden for de 8 uger, er uden betydning.

Deltidsbeskæftigede med en arbejdstid under ca. 9 timer ugentligt i gennemsnit har altså intet dagpengekrav på arbejdsgiveren. Begrundelsen er, at de ikke antages at have et forsørgelsesbehov, se lovforslagets bemærkninger, Folketingsstidende 1989-90, tillæg A, sp. 1009 f. Sådanne deltidsbeskæftigede kan heller ikke – medmindre der foreligger en arbejdsskade (jf. om disse skader lovens § 21) – uden videre opnå dagpenge fra kommunen i stedet, jf. lovens § 4, der i så henseende kræver tilknytning til arbejdsmarkedet i 120 timer inden for de sidste 13 uger. I forhold til kommunen gælder altså en anden tilknytningsbetingelse, nemlig et krav om tilknytning til *arbejdsmarkedet* som sådant, se herved nærmere lovens § 4.

Ved *udregningen* af, hvorvidt beskæftigelseskravet i relation til arbejdsgiveren er opfyldt, medregnes ikke perioder, hvor der er ydet godtgørelse efter orlovslovgivningen, bekendtgørelse nr. 442 af 23. juni 1998, § 6. Men i øvrigt må udtrykket »beskæftigelse« forstås i modsætning til »ansat« i lovens § 3, stk. 1, pkt. 1. Der medregnes således kun timer, hvori der fysisk/faktisk er udført arbejde – det være sig ordinært eller ekstraordinært, herunder eventuelt overarbejde. Pauser kan også kun medregnes som beskæftigelse, såfremt de er betalte.

5.1. Arbejdstidsgrænser i lovgivningen

På grundlag af virksomhedsoverdragelsesloven regnes ansættelsen i øvrigt i tilfælde af virksomhedsoverdragelse fra ansættelsestidspunktet hos overdrageren.

U 1996/1348 H: Arbejdsforholdet må betragtes som en samlet periode, regnet fra ansættelsestidspunktet.

En rengøringsassistent var ansat den 11. april 1992 på et hospital, hvis rengøringsvirksomhed imidlertid pr. 1. november 1992 overtoges af et privat rengøringsaktieselskab. Pågældende fortsatte i dette, men den 3. november og den 19.-22. december 1992 var hun sygemeldt, hvorefter rengøringselskabet, som havde betalt fuld løn i sygdomsperioderne, over for pågældendes bopælskommune krævede refusion af dagpenge efter sygedagpengelovens § 26. Herved henvistes til, at selskabet ikke havde været forpligtet til at betale dagpenge efter lovens § 3, stk. 1, hvorefter lønmodtageren skal have været ansat de sidste 13 uger før fraværet »hos pågældende arbejdsgiver«.

Antaget, at § 2, stk. 1, i lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse må forstås således, at bestemmelsen også omfatter rettigheder og forpligtigelser, der følger af lovgivningen. Rengøringselskabet var derfor indtrådt i den forpligtigelse til at betale dagpenge, som efter sygedagpengelovens § 3, stk. 1, påhvilede hospitalet. Kommunen frifandtes herefter.

Børnepasningsorlovsloven opstiller i § 2, stk. 3, et krav om opfyldelse af dagpengelovens beskæftigelseskrav.

Værnepligtsorlovsloven

Også en værnepligtig medarbejder skal have en vis tilknytning til arbejdspladsen for at kunne påberåbe sig denne lovs regler om ret til orlov og genindtræden i tjenesten. Pågældende skal således have været *uafbrudt ansat i samme virksomhed i mindst 9 måneder på indkaldelsestidspunktet med en gennemsnitlig beskæftigelse på mere end 8 timer ugentlig* – evt. elevtid medregnet. Se lovens § 1, pkt. a in fine. Også dette udelukker visse deltidsbeskæftigede fra lovens område.

Udgangspunktet for udregningen er indkaldelsestidspunktet, hvilket forstås som det tidspunkt, på hvilket værnepligtstjenesten påbegyndes – se lovforslagets bemærkninger, Folketingstidende 1984-85, tillæg A, sp. 2539. Såfremt anciennitetskravet er opfyldt her, indtræder lovens afskedigelsesbeskyttelse dog allerede, når arbejdsgiveren modtager meddelelsen om dette tidspunkt, lovforslagets bemærkninger, Folketingstidende 1984-85, tillæg A, sp. 2539.

Kravet om uafbrudt ansættelse indebærer, at en regulær fratrædelse ikke må have fundet sted inden for 9-månedersperioden. Derimod bryder fravær under en løbende ansættelse (f.eks. sygefravær, fædreorlov, forældreorlov m.v.) ikke ancienniteten efter bestemmelsen. Se lovforslagets bemærkninger, Folketingstidende 1984-85, tillæg A, sp. 2539. Flere tidsbegrænsede kontrakter, der kontinuerligt afløser hinanden, vil heller ikke uden videre indebære rumme nogen

5. Særligt om forskelsbehandling

sådan afbrydelse, hvorimod indbyrdes uafhængige ansættelsesforhold ikke sammenlægges til udbringelse af anciennitetskravet. Elevtid indgår ifølge lovens udtrykkelige formulering kun til udbringelse af de omtalte 9 måneder, såfremt ansættelsesforholdet er fulgt i umiddelbar forlængelse heraf.

8-timerskravet med hensyn til omfanget af beskæftigelsen i 9-månedersperioden svarer til funktionærlovens regel. Denne parallelitet konstateres udtrykkeligt i lovforarbejderne, hvorfor der ved udregningen antagelig må anlægges samme fortolkning af det som i relation til funktionærloven. Se lovforslagets bemærkninger, Folketingstidende 1984-85, tillæg A, sp. 2540.

Arbejdsskadeforsikringsloven

Ifølge arbejdsskadeforsikringslovens § 1 er enhver, der mod løn eller som ulønnet medhjælper antages til i en arbejdsgivers tjeneste varigt midlertidigt eller forbigående at udføre arbejde her i landet, forsikret mod følgerne af arbejdsskade efter lovens nærmere regler. Forsikringspligten omfatter dog efter lovens § 4, stk. 3, ikke medhjælp under arbejde i privat husholdning eller under udførelse af privat tjeneste, hvis den samlede beskæftigelse herved ikke overstiger 400 timer i et kalenderår. Pågældende deltidsansatte har imidlertid alligevel ret til lovens ydelser.

5.2. Ligebehandlingspligten

En pligt til ligebehandling følger som allerede nævnt ovenfor under 2.1.1 til en vis grad allerede af reglerne om *ligebehandling og ligeløn uanset køn* (EF-traktatens artikel 119, nu artikel 141, samt direktiverne 75/117/EØF, 76/207/EØF, 92/85/EØF og 97/80/EF med den danske implementeringslovgivning: Ligelønsloven og ligebehandlingsloven). Forskelsbehandling af deltidsbeskæftigede vil således e.o. blive vurderet som indirekte uligebehandling i relation til disse regelsæt. Baggrunden er, at kvinderne ofte dominerer i deltidsstillinger, hvor en arbejdsgiver ved at uligebehandle ansatte i sådanne jobs i virkeligheden kun rammer de kvindelige ansatte. Se om indirekte uligebehandling af denne art Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten* afsnit XIII, 1.1.

ED 10/2 2000 – sag C 50/96: Udelukkelse af deltidsansatte fra erhvervstilknyttet tillægspensionsordning er overtrædelse af Traktaten, såfremt den i procent rammer langt flere mænd end kvinder.

ED 9/9 1999 – sag C 281/97: Årsbonus var omfattet af ligelønsprincippet, og en bestemmelse, der udelukkede ansatte med under 15 timers ugentlig beskæftigelse fra at oppebære den, indebar derfor krænkelse af dette princip.

5.2. Ligebehandlingspligten

ED 2/10 1997 – sag C 100/95: En national lovgivning må ikke bestemme, at den som betingelse for fritagelse for en skatterådgivereksamen krævede beskæftigelsesperiode forlænges tilsvarende i tilfælde af deltidsbeskæftigelse med en arbejdstid på mindst halvdelen af den normale, hvis et betydeligt større antal kvindelige end mandlige arbejdstagere rammes af kravet. Undtagelse gælder dog, hvis den pågældende lovgivning er berettiget af objektive grunde, som intet har med forskelsbehandling p.g.a. køn at gøre.

ED 2/10 1997 – sag C 1/95: En lov, der bestemmer, at beskæftigelsesperioder, hvori arbejdstiden har været mindst halvdelen af den normale og op til to tredjedele heraf, ved beregning af tjenestemænds anciennitet kun medregnes med to tredjedele, falder ikke ind under ligelønskravet i traktatens artikel 119 eller under ligelønsdirektivet. En national lovgivning må derimod efter ligebehandlingsdirektivet ikke bestemme sådant, medmindre den pågældende lovgivning er berettiget af objektive grunde, som intet har med forskelsbehandling p.g.a. køn at gøre.

ED 7/3 1996 – sag C 278/93: Godtgørelse, der ydes for deltagelse i en arbejdstagerrepræsentation, er løn i ligelønsreglernes forstand. Hvis der er væsentligt flere kvinder end mænd blandt de deltidsbeskæftigede, kan der ikke laves regler, som indebærer, at deltidsansatte personaleudvalgsmedlemmers godtgørelse for hvervet kun omfatter deres individuelle arbejdstid, når de deltager i kurser, der giver de nødvendige kundskaber til hvervet, og som finder sted inden for arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede, men ud over de deltidsansattes individuelle arbejdstid, medens fuldtidsbeskæftigede får godtgørelse for fuld tid.

ED 6/2 1996 – sag C 457/93: Godtgørelse, der ydes for deltidsbeskæftigedes deltagelse i en arbejdstagerrepræsentation, er løn i ligelønsreglernes forstand. Hvis der er væsentligt lavere procentdel kvinder end mænd blandt de fuldtidsbeskæftigede, kan der ikke laves lovregler om, at deltidsbeskæftigede bedriftsrådsmedlemmers godtgørelse for hvervet kun omfatter deres individuelle arbejdstid, når de deltager i kurser, der finder sted inden for virksomhedens fuldtidsarbejdstid, medens fuldtidsbeskæftigede får godtgørelse for fuld tid.

ED 15/12 1994 – sagerne C 399/92, C 409/92, C 425/92, C 34/93: Overenskomsterne sikrede først overarbejdstillæg efter overskridelse af den overenskomstmæssige normalarbejdstid. Dette ansås ikke at kollidere med ligelønsprincippet, uagtet de deltidsansatte overvejende var kvinder, idet deltidsansatte i forhold til den effektive arbejdstid fik samme løn som fuldtidsansatte.

ED 30/11 1993 – sag C 189/91: Arbejdstagere med mindre end 10 timer ugentligt hhv. 45 timer månedligt kunne efter national lovgivning undtages fra lovhjemlede afskediggelsesbeskyttelsesregler, idet det ikke var godtgjort, at virksomheder med sådanne ansatte beskæftigede væsentligt flere kvinder end mænd.

ED 4/6 1992 – sag C 360/90: Der måtte ved ydelse af kursusgodtgørelse til medlemmer af bedriftsråd ikke gøres forskel på fuldtids- og deltidsansatte, således at disse højst fik godtgørelse svarende til omfanget af deres individuelle arbejdstid, idet de deltidsbeskæftigede hovedsagelig var kvinder.

5. Særligt om forskelsbehandling

ED 7/2 1991 – sag C 184/89: Betingelsen for lønoprykning i et lønsystem var for deltidsbeskæftigede, at de havde dobbelt så lang lønanciennitet som fuldtidsbeskæftigede. Gruppen af deltidsansatte omfattede imidlertid en betydeligt mindre procentdel mænd end kvinder, og ordningen kolliderede derfor med ligelønsprincippet.

ED 27/6 1990 – sag C 33/89: Deltidsansatte var holdt uden for overenskomstmæssig fratrædelsesgodtgørelsesordning. Dette var i strid med ligelønsreglerne, idet betydeligt færre mænd var på deltidsarbejde.

ED 13/7 1989 – sag 171/88: National lovgivning om begrænsninger i sygelønsretten til deltidsbeskæftigede stred mod ligelønsprincippet, når ordningen fortrinsvis ramte kvindelige arbejdstagere og savnede objektiv begrundelse.

ED 13/5 1986 – sag 170/84: Udelukkelse af deltidsansatte i en virksomheds pensionsordning er en overtrædelse af ligelønsreglen, såfremt begrænsningen rammer et meget større antal kvinder end mænd, medmindre det kan godtgøres, at forskellen kan forklares med andre, objektivt begrundede faktorer. I så henseende er ønsket om at føre en lønpolitik, der begrunder beskæftigelse af færrest muligt deltidsansatte, tilladt, når det godtgøres, at dette er i overensstemmelse med virksomhedens reelle behov, og denne politik er egnet til at tilgodese disse.

ED 31/3 1981 – sag 69/80: Lavere løn for deltidsbeskæftigede er et brud på ligebehandlingsreglerne, såfremt den særlige aflønning for deltid er et middel til at nedsætte kvinders løn.

I øvrigt *U 1982/484 ØL:* Forskelle i mulighederne for at beskæftige mænd og kvinder i kraft af forskellige overenskomster for mænd og kvinder. Den enkelte overenskomst var ikke ulovlig, men det stred mod loven, at mænd og kvinder ikke havde samme adgang til deltidsbeskæftigelse.

Dog *ED 26/9 2000 – sag C 22/99:* Ligebehandlingsdirektivet hindrede ikke en national retsforskrift, der fortolkes således, at deltids- og fuldtidsbeskæftigede generelt ikke er sammenlignelige ved udvælgelse til afskedigelse på grundlag af sociale kriterier, som en arbejdsgiver efter tysk ret skal foretage, når en deltidsstilling nedlægges af økonomiske grunde.

Endvidere hjemler som berørt ovenfor under 2.1.1 *deltidsdirektivet og deltidsloven* pligt til ligebehandling af deltidsbeskæftigede. Et af de fremtrædende formål med direktivet og den oprindelige deltidslov af 2001 og de bagved liggende overenskomster var således *netop* at skabe grundlag for at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte.

Området for deltidslovens ligebehandlingsregel

Som nævnt ovenfor under 2.1 definerer den europæiske rammeaftale om deltid »deltidsansatte som ansatte, hvis normale arbejdstid beregnet på ugenlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den

5.2. Ligebehandlingspligten

normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat. Rammeforfattelsens regler om diskrimination gælder alle deltidsansatte i den forstand, men den giver dog i § 2 *mulighed for helt eller delvist at undtage løst ansatte deltidsmedarbejdere, når såkaldte objektive grunde tilsiger det*. Denne undtagelse er ikke udnyttet i deltidsloven, men står altså åben for implementeringsoverenskomsterne.

Nærmere om ligebehandlingspligtens indhold

Begrebet forskelsbehandling

Hvad angår ligebehandlingspligtens nærmere indhold, er det indlysende, at ikke enhver forskelsbehandling kan være forbudt, så vidt som at selve den omstændighed, at der foreligger deltid, jo må have nogle hertil svarende konsekvenser for de vilkår, der ydes (f.eks. i form af en løn, der forholdsmæssigt kun svarer til deltidsbeskæftigelsens omfang). Disse konsekvenser er naturligvis fuldt tilladelige. Afgrænsningen af den tilladelige forskelsbehandling fra den utilladelige kan imidlertid i visse tilfælde være vanskelig.

Udgangspunktet er den europæiske rammeforfattelsens regler om ikke-forskelssbehandling, der fastslår, at en deltidsansat ikke må behandles mindre gunstigt i henseende til ansættelsesvilkår end en sammenlignelig fuldtidsansat, *udelukkende* fordi vedkommende arbejder på deltid. Såfremt en forskelsbehandling er »objektivt«¹ begrundet, er den imidlertid ifølge rammeforfattelsens § 4 lovlig. Ligeledes er det tilladt ud fra objektive grunde at gøre retten til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser såsom anciennitet, arbejdstid og indtjening.

De danske implementeringsoverenskomster skal overholde og stemme da også med disse principper. Efter DA/LO-aftalens § 4 indebærer ikke-forskelssbehandlingsprincippet således, at reglen om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder anvendes i forhold til de rettigheder, som følger af kollektive overenskomster (udtrykt i termen *pro rata temporis-princippet*). Bortset herfra gælder imidlertid ifølge aftalens § 4, at deltidsansatte i henseende til ansættelsesvilkår ikke må behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold. Deltidsansatte må altså ikke aflønnes ringere på grund af deres deltidsbeskæftigelse – ud over selve det afslag i tidlønnen, som reduktionen af arbejdstiden betinger. Hvis arbejdstiden f.eks. nedsættes til det halve, reduceres månedslønnen naturligvis også til det halve af den fuldtidsbeskæftigedes løn. Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan adgangen til særlige ansættelsesvilkår ifølge § 4 også gøres afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

På linje hermed bestemmes i øvrigt i deltidslovens § 3, stk. 2, at hvor det er hensigtsmæssigt, anvendes princippet om forholdsmæssig aflønning og for-

5. Særligt om forskelsbehandling

holdsmæssige rettigheder for en deltidsansat, der *ikke* er omfattet af en kollektiv overenskomst. Den deltidsansatte betragtes altså heller ikke uden for overenskomsternes område som mindre gunstigt stillet end den sammenlignelige fuldtidsansatte, hvis den deltidsansattes rettigheder blot proportionalt svarer til den fuldtidsansattes. Se også bemærkningerne til L 214, Folketingstidende 2000-2001, tillæg A, sp. 6766 ff.

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 deraffølgende 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.

Prøvelsen af om ulovlig uligebehandling foreligger

Selve den tekniske efterprøvelse af, om ulovlig uligebehandling foreligger, må – lige som i kønsligebehandlingssager – gennemføres i flere led. Således må det *først og fremmest* undersøges, *hvorvidt der overhovedet foreligger forskelsbehandling*. Er dette tilfældet, må det *der næst* efterprøves, *hvorvidt denne har lovlig (»objektiv«) grund*.

1) *Foreligger der forskelsbehandling?* Udgangspunktet i førstnævnte henseende er, at det skal sikres, at deltidsbeskæftigede ikke behandles mindre gunstigt end *sammenlignelige fuldtidsansatte* – herunder således at der tages højde for eventuelle forskelle i de sammenlignedes anciennitet, kvalifikationer og færdigheder (se også DA/LO-aftalens § 3). Det er derfor afgørende at foretage denne sammenligning korrekt.

I DA/LO-overenskomstens § 3 defineres de to forskellige ansættelsesformer på den måde, at en *»deltidsansat«* er en ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat (jf. rammeaftalens ovenfor nævnte definition). Endvidere er 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*.

Hvis der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ifølge DA/LO-aftalens § 3 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«*.

5.2. Ligebehandlingspligten

Det er noget uklart, hvad der menes hermed. Men tanken synes at være, at man i nævnte regler skal søge at finde en målestok for fuldtidsbeskæftigedes vilkår, således at sammenligningsgrundlaget altså primært hentes i den kollektive overenskomst, den deltidsansatte er omfattet af.

Efter tilsvarende model løser deltidslovens § 3, stk. 1, det problem, der opstår, når der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat, og der heller ikke gælder nogen overenskomst om forholdet: I så fald skal der nemlig ved sammenligningen anvendes de kollektive overenskomster, som sædvanligvis er gældende inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Denne regel står i parentes bemærket ikke alene i dansk arbejdsret. Den svarer således til arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, hvorefter sikkerhedsrepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde, som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Og tilsvarende gælder også for lønmodtagerrepræsentanter i selskabsbestyrelser og bestyrelser for erhvervsdrivende fonde m.v. (se § 32 i bekendtgørelse nr. 32 af 9/12 1993 om medarbejderes valg af bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber og anpartsselskaber mv. og § 33 i bekendtgørelse 943 af 9/12 1993 om valg af bestyrelsesmedlemmer i moderselskaber, der er aktieselskaber og anpartsselskaber m.v.; begge disse finder ifølge § 22 i om erhvervsdrivende fonde anvendelse også på bestyrelsesrepræsentanter i sådanne). Ligeledes er ordningen kendt i relation til medlemmer af det særlige forhandlingsorgan eller europæiske medarbejderråd valgt i henhold til lov om europæiske samarbejdsudvalg (se lov om europæiske samarbejdsudvalg, § 33).

AT 1981/179 – FV 26/9 1981: Ingeniørs arbejde måtte nærmest ligestilles med det arbejde. Teknisk Landsforbunds medlemmer havde, og ikke med arbejdsledernes / Følgelig tillagt beskyttelse i henhold til Landsforbundets overenskomst, der krævede tvingende afskedigelsesgrund.

En ingeniør, der var valgt som sikkerhedsrepræsentant, blev opsagt.

Antaget, at Arbejdsmiljølovens § 10 tilsagde ham beskyttelse i henhold til overenskomst mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Teknisk Landsforbund frem for i henhold til »Almindelige Bestemmelser« for arbejdsledere, idet han ikke indtog en arbejdsledende stilling, og hans status nærmest kunne sidestilles med den, Teknisk Landsforbunds medlemmer havde på virksomheden. Da overenskomsten med Teknisk Landsforbund krævede tvingende årsager for afskedigelsen af en tillidsmand, og sådanne tvingende grunde ikke var til stede, tilkendtes der ingeniøren erstatning for uberettiget afskedigelse.

FV 5/2 1998: En medarbejdervalgt bestyrelsesrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant, der ikke var omfattet af nogen overenskomst, opsagdes / Der gælder ikke nogen arbejdsretlig grundsætning om, at bestyrelsesmedlemmer og sikkerhedsrepræsentanter kun kan afskediges, når der foreligger tvingende grund, og på det konkrete område og tilsvarende var afskedigelsesbeskyttelsen for tillidsrepræsentanter ikke knyttet til dette kriterium.

5. Særligt om forskelsbehandling

En funktionær var både medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, suppleant til bestyrelsen og valgt sikkerhedsrepræsentant. Han opsagdes imidlertid begrundet i virksomhedens forhold. Under ansættelsen havde pågældende ikke været omfattet af nogen kollektiv overenskomst, men for voldgiftsretten hævdede funktionæren nu, at opsigelsen var usaglig, fordi der ikke forelå »tvingende årsager«, og fordi den ikke sagligt kunne begrundes i virksomhedens forhold.

Det måtte lægges til grund, at der ikke gjaldt en almindelig arbejdsretlig grundsætning om, at tillids- og sikkerhedsrepræsentanter samt medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer kun kan afskediges, såfremt der foreligger tvingende årsager. Endvidere måtte det lægges til grund, at afskedigelsesbeskyttelsen for tillidsrepræsentanter på det for den konkrete sag tilsvarende faglige område ikke var knyttet til kriteriet »tvingende årsager«. Da afskedigelsen i øvrigt var sagligt begrundet i arbejdsgiverens forhold, frifandtes han.

2) *Har forskelsbehandlingen lovlig grund?* Såfremt der konstateres en forskelsbehandling, opstår dernæst spørgsmålet om, hvorvidt denne har lovlig grund. Bestræbelsen på at udskille det legitime fra det illegitime i så henseende forankres inden for EU-retten normalt i opstillingen af et krav om, at forskelsbehandlingen skal kunne kvalificeres som »objektivt« begrundet. Udtrykket er hentet fra EF-domstolens (Europadomstolens) praksis vedrørende kønsligestilling. Efter sædvanligt dansk retssprog ville man nok tale om, at grunden skal være *saglig* i relation til regelsættets formål.

Det er hverken i direktivet eller rammeaftalen konkretiseret, hvornår sådan objektiv og altså legitim grund til forskelsbehandling foreligger. Ifølge forarbejderne til deltidsloven (lovforslag L 214, Folketingstidende 2000-2001, tillæg A, sp. 6766 ff, bemærkningerne til § 6) kunne et eksempel herpå imidlertid være beskæftigelsesfremmende foranstaltninger på særlige vilkår som f.eks. fleksjob. Ligeledes henviser forarbejderne til, at ifølge EF-domstolens praksis må medlemsstaterne bevise, at der er objektive grunde for en hjemlet forskelsbehandling, og at en sådan anses for objektivt begrundet, 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.

Problemet har været oppe i en række sager for EF-domstolen (Europadomstolen). I henhold til praksis herfra er budgetmæssige hensyn eller stigning af omkostningerne i sig selv ikke tilstrækkeligt til at begrunde forskelsbehandling. Ej heller er en bestræbelse på at sikre de ansattes motivation, engagement og arbejdsmoral objektiv forskelsbehandlingsgrund. Endvidere er det fastslået, at en timegrænse, der er fastsat, fordi lønmodtagere med arbejdstid under grænsen ikke anses at have en integrationsgrad og et økonomisk afhængighedsforhold, der er sammenligneligt med andre arbejdstageres, heller ikke udgjorde objektiv begrundelse for forskelsbehandling.

Der vil givetvis hen ad vejen kunne opstå mange tvivlsspørgsmål om, hvilken forskelsbehandling der har lovlige grunde.

5.2. Ligebehandlingspligten

FV 29/4 1993: Deltidsarbejde udelukker ikke nødvendigvis arbejdslederstatus.

En mangeårige medarbejder på et dagblad udnævntes 1. juli 1989 til afdelingsleder i annonceekspeditionen. Dette var en ny stilling, der blev oprettet ud fra et konstateret driftsmæssigt behov for en lederstilling dér. Pågældende fik en månedslønstigning på ca. 2000 kr., der – udregnet ud fra fuldtidsløn (pågældende var deltidsansat) – medførte, at lønniveauet for pågældende lå ca. 3.000 kr. over månedslønnen for en fuldtidsansat HK-medarbejder i afdelingen. Lønnen lå på linie med en andetsteds tilsvarende på et tilsvarende ekspeditions- og annoncekontor beskæftiget, som var anerkendt som arbejdsleder. Den omstridte stilling indebar, at pågældende skulle have den daglige ledelse af arbejdet i annonceekspeditionen og være ansvarlig for arbejdets tilrettelæggelse, men ansættelse og afskedigelse skulle ske i samråd med salgs- og reklamechefen og selskabets administrative/økonomiske chef. Endelig skulle pågældende være ansvarlig for samarbejdet med husets øvrige afdelinger. Der var kun 3 medarbejdere i afdelingen.

Afdelingen var af væsentlig økonomisk betydning for bladet, hvorfor oprettelsen af arbejdslederstillingen for afdelingen, trods dennes ringe størrelse, syntes at være rimeligt driftsmæssigt begrundet. Der kunne imidlertid ikke bortses fra, at ansættelsen på deltid med en sædvanlig arbejdstid, der sluttede, medens der endnu resterede 1 til 2 timer af afdelingens åbningstid, begrænsede hendes mulighed for at udøve beføjelser som arbejdsleder. Dertil kom, at hendes eget arbejde med visse bureauannoncer ikke i sig selv kunne anses som arbejdslederopgaver, men nok som et meget selvstændigt og kvalificeret arbejde. Trods de klare lederbeføjelser, der var knyttet til stillingen, var denne derfor et grænsetilfælde. Der måtte imidlertid lægges vægt på, at HK efter det oplyste uden forbehold havde anerkendt den tilsvarende person på et andet blad som arbejdsleder. Den omstændighed, at denne anden havde et større antal medarbejdere under sig, kunne ikke i sig selv begrunde, at den nu foreliggende medarbejder blev stillet anderledes, når der samtidig toges hensyn til det størrelsesmæssige forhold mellem de to blade. Herefter anerkendtes stillingen som arbejdsledende.

6. Særligt om afskedigelse p.g.a. deltid

Deltidslovens afskedigelsesforbud

De materielle afskedigelsesregler

I kraft af de af deltidsløven følgende forbud mod diskriminering af deltidsbeskæftigede vil afskedigelse i anledning af et krav fra lønmodtageren om ligebehandling i så henseende være usaglig efter de herom i øvrigt gældende regler (f.eks. funktionærlovens § 2 b eller DA/LO-hovedaftalens § 4). Afskediges en lønmodtager, hvis sag i medfør af deltidsløvens § 4, stk. 1, ikke afgøres efter fagretlige regler, fordi han har fremsat krav i henhold til loven, er der i lovens § 4, stk. 4, særlig hjemmel for under alle omstændigheder at pålægge arbejdsgiveren at betale en godtgørelse i den anledning. Se herom nærmere nedenfor under 7 og 8.

Ved lovændringen i 2002 indførtes et *specielt forbud afskedigelse p.g.a. selve det, at lønmodtageren har anmodet om eller nægtet at gå på deltid*. En lønmodtager må således efter lovens § 4 a, stk. 3, ikke afskediges, fordi pågældende har afslået at arbejde på deltid eller har anmodet om at arbejde på deltid.

Denne afskedigelsesbeskyttelse dækker ifølge lovforarbejderne f.eks. tilfælde, hvor en medarbejder afskediges, fordi pågældende lige ud har nægtet at gå på deltid, og arbejdsgiveren i stedet ansætter en anden lønmodtager på deltid, og ligeledes tilfælde, hvor lønmodtageren bliver afskediget, fordi arbejdsgiveren i stedet for at have 1 lønmodtager ansat på fuld tid vil dele stillingen op på 2 deltidsansatte. Se lovforslagets bemærkninger, Folketingstidende 2001-02, tillæg A, s. 2810 ff. Beskyttelsen omfatter også den, der i *forvejen* er deltidsansat, og som nægter at gå *yderligere* ned i tid, se lovforslagets bemærkninger, Folketingstidende 2001-02, tillæg A, s. 2810 ff. Derimod gælder beskyttelsen ikke den i forvejen deltidsansatte, der må afskediges, fordi en fuldtidsansat nægter at gå på deltid, se ministerens svar på spørgsmål 6 til L 104.

Der er efter loven intet til hinder for at skride til afskedigelse p.g.a. vægring ved at gå på deltid, hvis dette er begrundet i f.eks. ordrenedgang. Se også ministerens svar på spørgsmålene 2, 31 og 222 til L 104. Hvis den pågældende lønmodtager i en arbejdsmangelsituation af den grund vælger at acceptere at gå ned i tid, bør pågældende erindre, at en *frivillig* aftale om deltid kan få arbejdsløshedsdagpengemæssige konsekvenser, som en lokalaftale om regulær arbejdsfordeling ikke har.

6. Særligt om afskedigelse p.g.a. deltid

I øvrigt hindres arbejdsgiveren ikke i ved eventuelle genansættelser at fravælge dem, der har nægtet at gå ned i tid, se ministerens svar på spørgsmål 242 til L104.

De individuelle parter ret til at indgå aftale om deltid, som deltidsloven hjemler, gælder som nævnt ovenfor kun *under* ansættelsen. Det kan derfor tænkes, at arbejdsgiveren i medfør af den kollektive overenskomst ikke har lov til ensidigt at beslutte at *opslå* deltidsstillinger. I så fald vil han heller ikke kunne afskedige en lønmodtager for derefter at opslå stillingen med et lavere ugentligt timetal. Se hertil betænkningen til L 104, Folketingstidende 2001-02, tillæg B.

I tilknytning til afskedigelsesreglerne erindres om det ovenfor under 2.1.2 anførte om, at *bestemmelserne i 2001-deltidslovens bilag A-D (med nøgleimplementeringsoverenskomsterne) ifølge 2002-deltidslovens § 4 a, stk. 6, skal fortolkes i overensstemmelse med den nye § 4 a, stk. 3, om afskedigelsesbeskyttelsen*. Bestemmelserne i bilag A § 5, 3. afsnit, samt bilag C og bilag D § 5, stk. 3 (om, at det ikke i sig selv burde være en gyldig grund til afskedigelse, at en lønmodtager afviser at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt, medens andre årsager, som f.eks. arbejdsgiverens driftsmæssige behov, godt kan begrunde dette) fortolkes – d.v.s. tilpasses – derfor i overensstemmelse med § 4 a, stk. 3. Se lovforslagets bemærkninger, Folketingstidende 2001-02, tillæg A, s. 2810 ff).

Bevisførelsen vedrørende afskedigelsens lovlighed

Hvis en lønmodtager »påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen skyldes de i stk. 3 nævnte grunde« (nemlig at lønmodtageren har afslået at arbejde på deltid, eller at lønmodtageren har anmodet om at arbejde på deltid), påhviler det efter lovens § 4 a, stk. 4, *arbejdsgiveren* at bevise, at afskedigelsen ikke skyldes disse grunde.

Det er op til domstolene at vurdere, om lønmodtageren har påvist sådanne »faktiske omstændigheder«, at der er anledning til at formode, at afskedigelsen var begrundet i afslaget på eller anmodningen om deltid. Ifølge lovforarbejderne antages sådanne omstændigheder f.eks. at kunne være, at pågældende er afskediget i umiddelbar tidsmæssig sammenhæng med, at vedkommende har fået afslået eller har anmodet om at gå på deltid. I sammenhængen skal domstolene dog også at tage hensyn til, at formålet med den i så henseende ikke umiddelbart indlysende bestemmelse i deltidsloven var at forskyde bevisbyrden til lønmodtagerens fordel. Se bemærkningerne til ændringsforslag til L 104, folketingsbetænkningen, Folketingstidende 2001-02, tillæg B.

Lovens bevisregel ved afskedigelse i deltidssager instituerer det, der i nyere teori er kaldt »delt bevisbyrde«, i disse sager. Det er et spørgsmål, hvad der

overhovedet ligger heri til forskel fra den traditionelle bevisbyrdeordning. Bevisbyrdemæssigt set er forholdende på mere generelt plan følgende under en retssag:

Dommerens virksomhed består i først at vurdere, hvilken faktisk situation der foreligger, og dernæst at anvende de gældende retsregler (love, aftaler o.s.v.) på denne situation. Hvis parterne ikke er enige om, hvad de faktiske forhold (sagens »faktum«) er, må de hver for sig søge at bevise, at det i så henseende forholder sig, som de siger, og at det altså er dette faktum, retten må bygge på. Denne bevisførelse kan volde mange problemer. Den er imidlertid i en vis udstrækning reguleret gennem retsreglerne, idet det kan være bestemt i loven eller den for forholdet gældende aftale, hvilken part det påhviler at bevise hvad. Ligeledes kan der i retspraksis være udviklet regler herom.

Den part, hvem det kommer til skade i en sag, at et bevis ikke anses ført, siges at have *bevisbyrden*. Udgangsvist er det op til den, der stiller et krav til en modpart ud over det allerede erkendt gældende, der har bevisbyrden for tilstedeværelsen af de faktiske omstændigheder, der begrunder hans krav. Fører han ikke dette bevis, vil han ikke kunne få modparten dømt.

Parterne må altså grundigt overveje, hvad der skal forelægges dommeren som bevis. Og det er *dem selv*, der bestemmer hvilke beviser – dokumenter, vidneforklaringer, elektronisk dokumentation, partsforklaringer eller andet – de vil føre, for at overbevise retten om rigtigheden af deres fremstilling. Kun under særlige forhold vil retten således på eget initiativ opfordre til, at yderligere bevis forelægges – eller afskære en parts bevisførelse, der er uden betydning for sagen.

Såfremt kun den ene part råder over materiale (bevisligheder), som den anden mener er af betydning for sagen, kan dette materiale evt. forlanges fremlagt. Parterne i en retssag har under visse omstændigheder endog *pligt* til at efterkomme et ønske om sådan fremlæggelse, såkaldt *editionspligt*, jf. retsplejelovens kapitel 28. Efter reglerne heri kan en part således forlange, at modparten (og efter omstændighederne endog også tredjemand) fremlægger oplysninger, herunder evt. dokumenter, som er af betydning for sagens udfald. Det, der ønskes udleveret, skal dog identificeres med en vis bestemtthed, og det skal kunne sandsynliggøres, at den, der afkræves materialet, har det i sin besiddelse. EF-domstolen har f.eks. i flere sager udtalt, at editionspligten er et vigtigt element i indsatsen for at gennemføre ligebehandlingsprincippet effektivt.

Retten kan evt. pålægge en modvillig part edition. Men det forudsætter, at den, der forlanger edition, oplyser, *dels* hvad det er, der søges påvist med de efterspurgte oplysninger, *dels* at han antagelig gør, at oplysningerne kan have betydning som bevis. Hvis den part i en retssag, til hvem et editionskrav rettes, ikke opfylder sin editionspligt, kan det imidlertid under alle omstændigheder

6. Særligt om afskedigelse p.g.a. deltid

få såkaldt *processuel skadevirkning* for ham. Heri ligger, at dommeren så har ret til at anse det bevist, at tingene forholder sig sådan, som det hævdes at følge af den bevislighed, der *ikke* fremlægges.

Rettens vurdering af fremlagte bevisers holdbarhed og vægt, altså *bevisbedømmelsen*, er fri, jf. retsplejelovens § 344. Retterne stiller således som almindelig regel ikke specielle formelle eller materielle krav til beviserne. De vurderer blot objektivt de fremførte bevisligheder – dokumenters, forklarings m.v.'s – vægt efter den sandsynlighed, disse i den foreliggende situation efter dommerens vurdering skaber for det ene eller andet faktum.

De krav til bevisets styrke, der stilles i den enkelte sag, afhænger af de konkrete omstændigheder i denne. Herunder kan det være afgørende, om den ene eller anden part i et hændelsesforløb af den type, der er tale om, sædvanligvis sikrer sig og/eller naturligt burde have sikret sig bevis (f.eks. i form af et skriftligt dokument). Hvis dette er tilfældet, vil det komme pågældende bevismæssigt til skade, såfremt han har undladt at skaffe sig den sædvanlige bevislighed. Endvidere afhænger kravene til beviset af hensynene bag de materielle retsregler, ud fra hvilke den konkrete sag skal afgøres.

I visse typer sager har det udviklet sig skærpede beviskrav i retspraksis. I midten af 1980'erne dannede der sig f.eks. en formodning om, at afskedigelser af gravide/barslende kvinder rent faktisk var begrundet i graviditeten eller barslen, hvis ikke arbejdsgiveren fremførte noget, som pegede i anden retning. Arbejdsgiveren fik derved reelt bevisbyrden for, at afskedigelsen skyldtes sådanne andre forhold. Ved en ændring af ligestillingsloven i 1989 blev dette i retspraksis oparbejdede, skærpede beviskrav (*omvendt bevisbyrde*) formelt indført i ligestillingslovens § 16, stk. 4. Omvendt bevisbyrde kendes også andetsteds. Således påhviler det efter ligestillingslovens § 3, stk. 2, arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med ligestillingsreglerne. Og efter virksomhedsoverdragelseslovens § 3, stk. 1, anses en afskedigelse, på grund af overdragelse af en virksomhed ikke for rimeligt begrundet, medmindre afskedigelsen skyldes økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer – hvilket arbejdsgiveren altså må bevise.

På ligestillingsområdet i øvrigt oparbejdedes imidlertid netop den ovenfor nævnte bevismæssig stilling, som er karakteriseret som *»delt bevisbyrde«*. Denne indebærer, at lønmodtageren må godtgøre (altså har bevisbyrden for), at der faktisk foreligger en direkte eller indirekte forskelsbehandling. Når dette bevis er ført, vælter bevisbyrden over på arbejdsgiveren, idet det så er op til denne at bevise, at ligestillingsprincippet *ikke* er krænket, fordi der foreligger objektive/saglige grunde til forskelsbehandlingen.

Andre regler om afskedigelse ...

Sådan delt bevisbyrde er udtrykkeligt hjemlet i en række bestemmelser: Hvis afskedigelse f.eks. finder sted *mere end et år efter*, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder den omvendte bevisbyrde efter ligelønslovens § 3, stk. 2 (jf. ovenfor) kun, såfremt lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med ligelønsreglerne. Endvidere kan nævnes ligelønslovens § 6, stk. 2, ifølge hvilken det påhviler den, der anser sig for krænket, at påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, hvorefter det så er modparten, der må bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet det. Og efter ligebehandlingslovens § 16 a må den, der anser sig for krænket, jf. ligelønslovens §§ 2-5, 9 og § 15, stk. 1, påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, og herefter påhviler det det så modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Endelig er det altså ifølge deltidsloven således, at hvis en lønmodtager påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at en afskedigelse skyldes vægring ved at gå på deltid eller ønske om deltid, påhviler det efter lovens § 4 a, stk. 4, 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.

Der er gjort meget ud af at fremhæve, at den delte bevisbyrde medfører skærpede beviskrav til arbejdsgiveren. Ret beset er det imidlertid vanskeligt at se, hvorledes den delte bevisbyrde basalt set adskiller sig fra den almindelige bevisbyrdeordning, som beskrives ovenfor. Denne indebærer jo nemlig under alle omstændigheder, at den, der mener at have et krav, indledningsvis må godtgøre, at de faktiske forhold er sådanne, at dette krav er berettiget, medens det, når han har ført sådant bevis, vil påhvile hans modpart at bevise, at den formodning, beviset tilsiger, ikke er holdbar, eller at han i øvrigt i situationen har handlet lovligt.

Andre regler om afskedigelse af deltidsansatte

Også i relation til andre regler om afskedigelse kan den omstændighed, at det drejer sig om deltidsansættelse, få betydning.

AT B 1986-90/127 – FV 5/11 1989: Afskedigelse af tillidsrepræsentanter / En sådan kunne ikke ved afskedigelse kræve overflytning til funktioner, der ikke udfyldte pågældendes arbejdstid.

En tillidsrepræsentant blev afskediget i forbindelse med en rekonstruktion og rationalisering af virksomheden, som af økonomiske grunde var blevet besluttet af ledelsen. Ved denne rationalisering var flere kontorfunktionærstillinger blevet nedlagt, deriblandt den, tillidsrepræsentanten havde beklædt i 4 1/2 år.

6. Særligt om afskedigelse p.g.a. deltid

Udtalt, at afskedigelsen havde baggrund i arbejdsmangel, hvorfor spørgsmålet om, hvorvidt der var den efter overenskomsten fornødne tvingende afskedigelsesgrund, måtte afgøres i lyset af, om der var pligt til at overflytte ham til en anden kontorfunktionærstilling. Muligheden for at overtage noget arbejde, der blev udført af en maskinmester, udgjorde ikke nogen løsning i så henseende, idet overtagelsen af dette kontorarbejde ikke ville kunne udfylde den afskedigedes arbejdstid. Af de herefter tilbageværende 7 kontorfunktionærstillinger var der efter det oplyste kun én stilling, som den afskedigede kunne overtage. Siden hans tidligere beskæftigelse i løn- og personaleafdelingen, hvor denne stilling var placeret, havde man imidlertid her anskaffet et nyt edb-system, som den, der nu bestred funktionen, gennem nogen tid var blevet oplært i at betjene, og som tillidsrepræsentanten ikke ville kunne betjene uden særlig uddannelse gennem nogen tid. Under disse omstændigheder fandtes det godtgjort, at der havde været de fornødne tvingende afskedigelsesgrunde.

AT 1982/173 – AN 22/7 1982, sag 98/82: Usaglig afskedigelse / Arbejdsmangel, men stadig plads til deltidsbeskæftigelse / Afskedigelsen herefter usaglig.

En medarbejder afskedigedes efter lidt over 1 års ansættelse under henvisning til arbejdsmangel. Da der imidlertid fortsat var arbejde til en deltidsbeskæftiget, ansås afskedigelsen ikke for tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens forhold. Erstatning for usaglig afskedigelse tilkendtes herefter svarende til knap 3 måneders løn.

FV 18/4 1984: Afskedigelse af tillidsrepræsentanter / Fald i arbejdsmængden og deraf følgende ønske om rationalisering og indskrænket anvendelse af deltidsbeskæftigede / Der var tilstrækkelig afskedigelsesgrund i relation til en deltidsansat tillidsrepræsentanten, da denne ikke ønskede omplacering til fuldtidsstilling.

I forbindelse med et fald i den administrative arbejdsmængde afskedigede en virksomhed ca. 30 medarbejdere inden for dette område, heriblandt en tillidsrepræsentant, der i henhold til gældende overenskomst kun kunne afskediges, for så vidt der forelå tvingende årsag hertil. Efter at forbundet havde protesteret, tilbød virksomheden at genansætte medarbejderen, der hidtil havde været deltidsansat, men kun i en fuldtidsstilling, idet man af drifts- og personalemæssige årsager alene fandt det muligt at beskæftige den pågældende på denne måde inden for det område, hun kunne bestride.

Udtalt, at det som led i de ubestridt nødvendige omfattende rationaliseringsforanstaltninger måtte falde ind under virksomhedens ret til at lede og fordele arbejdet at træffe beslutning om en indskrænkning i anvendelsen af deltidsbeskæftigede. Dette antoges også at gælde, hvor en sådan indskrænkning rammer en deltidsbeskæftiget tillidsrepræsentant, når den pågældende tilbydes fuldtidsbeskæftigelse, og hvor der, som det ansås at være tilfældet i den foreliggende sag, intet grundlag er for at antage, at formålet med dispositionen reelt er at komme af med den pågældende. Virksomheden ansås herefter at have været berettiget til at betinge sig, at den fortsatte ansættelse kun kunne ske som fuldtidsbeskæftiget. Da tillidsrepræsentanten ikke ønskede at fortsætte på disse vilkår, ansås der at have foreligget tvingende årsager til afskedigelsen.

7. Behandling af tvister

Organiserede lønmodtagere på områder dækket af implementeringsoverenskomst

Hovedreglen: Fagretlig behandling

Fortolkning og brud på den i deltidsloven optagne DA/LO-overenskomst eller en af de i lovens § 2 nævnte andre implementeringsoverenskomster *afgøres efter sagens natur i henhold til de på pågældende område gældende fagretlige regler*. Tilsvarende gælder naturligvis inden for andre lovlige implementeringsoverenskomsters område. Se også lovens § 4, stk. 1, og § 4 a, stk. 5.

Om det fagretlige system for behandling af tvister, se Ole Hasselbalch, *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VIII. Hovedtrækkene er følgende:

Det er en generel forudsætning for de kollektive overenskomster, at stridigheder mellem parterne i overenskomstens løbetid ikke må give anledning til forstyrrelse af arbejdet. Tværtimod fastslår de som regel, at tvister skal løses i et i overenskomsten nærmere beskrevet forhandlings- og afgørelsessystem (altså det »fagretlige system« på pågældende overenskomstområde). Er der intet sådant system hjemlet i overenskomsten – eller intet forsvarligt system – gælder ifølge arbejdsretslovens § 22 den mellem DA og LO aftalte *Norm for Regler for behandling af faglig Strid*.

Ifølge de sædvanlige fagretlige regler (og nævnte Norm) skal der først forhandles mellem de stridende parter, evt. i 2. fase med bistand af disses organisationer. Drejer sagen sig om et akut overenskomstbrud, opsamles hele forhandlingsforløbet dog evt. i ét såkaldt fællesmøde med deltagelse af alle implicerede.

Organisationerne på begge sider er under forhandlingerne berettiget til at handle på medlemmernes vegne i alle anliggender, som vedrører den kollektive overenskomst – herunder til at indgå forlig om størrelsen af det beløb, der skal betales.

Lykkes det ikke forhandlingsmæssigt at tilvejebringe et forlig, og drejer striden sig om overenskomstens fortolkning, træffes den endelige afgørelse af en faglig voldgiftsret. Denne er en privat voldgift, som nedsættes på de enkelte overenskomstområder i h.t. regler herom i overenskomsten (eller i Normen, jf. arbejdsretslovens § 22). Drejer det sig derimod om overenskomstbrud, træffes

7. Behandling af tvister

afgørelsen af Arbejdsretten. Om Arbejdsrettens virksomhed giver arbejdsretsloven nærmere regler.

Deltidslovens regler om, at tvister om implementeringsoverenskomsterne behandles i dette fagretlige system, er underkastet følgende undtagelser:

Undtagelse 1:

Organisationen rejser ikke sag

Lønmodtagere organiseret i den overenskomstbærende faglige organisation er afskåret fra at rejse sag ved domstolene i anledning af tilsidesættelse af overenskomsten, såfremt deres organisation indleder fagretlig sag. Se arbejdsretslovens § 11, stk. 2. *Omvendt* er det en konsekvens af samme bestemmelse, at også den organiserede lønmodtager kan gå til domstolene med et krav, der bygger på overenskomsten, *såfremt han godtgør, at hans organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet*. Se herom nærmere Ole Hasselbalch, *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VIII, 4.2.

U 2002/1136 ØL: Da pågældendes faglige organisation ikke inden en i overenskomsten angivet frist tog initiativ til at indlede fagretlig behandling af afskedigelsen af ham, kunne han gå til domstolene med krav om godtgørelse for uberettiget afskedigelse efter overenskomsten.

U 2002/18 H: En lektor var omfattet af overenskomst, der henskød spørgsmålet om afskedigelsers saglighed til faglig voldgift, men han anlagde alligevel almindelig retssag. Da det ikke var oplyst, hvad grundene var til, at den fagretlige behandling ikke var blevet afsluttet, afvistes søgsmålet.

Se også deltidslovens § 4, stk. 5, der tillader behandling ved de almindelige domstole af krav, der ikke kan fremmes ad fagretlig vej.

Undtagelse 2:

Den overenskomstmæssige afskedigelsesbeskyttelse utilstrækkelig

Deltidslovens § 4 a, stk. 5, bestemmer, at reglen i lovens § 4, stk. 1 (om, at tvister om implementeringsoverenskomsterne behandles fagretligt), finder tilsvarende anvendelse på sager om overtrædelse af lovens specifikke afskedigelsesforbud i § 4 a, stk. 3. Tvister om, hvorvidt lønmodtageren er blevet afskediget usagligt på grund af sit afslag på eller sin anmodning om at gå på deltid, afgøres altså udgangsvis på nøjagtig samme måde som andre sager om fortolkning af eller brud på deltidsloven.

Forudsætningen for denne ordning er imidlertid, at pågældende overenskomst indeholder regler om beskyttelse mod usaglig afskedigelse, som vil kunne bringes i anvendelse på tilfældet. Også organiserede lønmodtagere på overenskomstdækkede områder vil derfor kunne rejse krav ved domstolene

efter deltidsloven, såfremt overenskomsten ikke rummer de i forhold til deltidslovens afskedigelsesforbud tilstrækkelige regler om værn mod usaglig afskedigelse. Det kan f.eks. dreje sig om situationer, hvor der vel i overenskomsten er regler om værn mod usaglig afskedigelse, men hvor disse regler først gælder efter en vis anciennitet. Se nærmere nedenfor under 8 og i øvrigt lovforslagenes bemærkninger, Folketingstidende 2000-2001, tillæg A s. 6766 ff, og Folketingstidende 2001-02, tillæg A, s. 2810 ff.

Undtagelse 3:

Strid vedrørende retten til at aftale deltid

Såfremt der skulle opstå strid om selve retten til at aftale deltid efter § 4 a, stk. 1, eller om samme bestemmelses stk. 2 om medarbejderens ret til at lade sig ledsage af en rådgiver, kan også dette naturligvis medtages under den eventuelle fagretlige sag, såfremt parterne måtte være enige herom. Men eftersom anliggendet ligger uden for overenskomsten, er rette forum for afgørelsen sådan set domstolene. Sagen kan altså af den ene part forlanges behandlet her, såfremt parten skønner dette mest hensigtsmæssigt, f.eks. fordi den gældende overenskomst hævdes at stride mod loven.

Undtagelse 4:

Uorganiserede lønmodtagere

Endelig behandles tvister angående uorganiserede lønmodtagere ikke i det fagretlige system. Se nærmere nedenfor.

Organiserede lønmodtagere på områder, der ikke er dækket af implementeringsoverenskomst

Hvis ansættelsesforholdet *ikke* er dækket af en kollektiv implementeringsoverenskomst – altså en sådan overenskomst, der sikrer lønmodtageren de rettigheder, der følger af den europæiske rammeaftale – gælder som berørt oven for under 2.1.3 DA/LO-nøgleoverenskomsten for forholdet. Denne hjemler i § 9 fagretlig behandling. Også i sådanne tilfælde gælder altså de lige ovenfor omtalte regler. En uorganiseret arbejdsgiver, der på dette grundlag falder under DA/LO-aftalen, må imidlertid selv opstille det apparat, der skal til for at køre en fagretlig sag. Se også bemærkningerne til § 2 i lovforslaget (L 214, Folketingstidende 2000-01, tillæg A sp. 6766 ff).

Lovens § 4, stk. 1 in fine, tager forbehold for lønmodtagere, der *»ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst«*, og forudsætter, at tvister vedr. disse behandles ved de almindelige domstole. Det er ikke begribeligt, hvad der sigtes til hermed, idet *alle* lønmodtagere ifølge almindelige arbejdsretlige regler er omfattet af den overenskomst, der måtte gælde på arbejdspladsen, og den

7. Behandling af tvister

almentforbindende DA/LO-nøgleoverenskomst ifølge lovens § 1 i al fald vil gælde. Forbeholdet i § 4 må derfor antagelig forstås som sigtende på *uorganiserede* ansatte eller ansatte tilknyttet en anden organisation end den, der har overenskomst med arbejdsgiveren og/eller på lønmodtagere, som ikke kan rejse de krav, deltidsloven forudsætter, i kraft af begrænsninger i pågældende overenskomst.

Udenforstående lønmodtagere

Hvis pågældende lønmodtager vel arbejder på et overenskomstdækket område, men er uorganiseret eller organiseret andetsteds end hos den overenskomstbærende organisation, kan sagen ikke behandles forsvarligt i det fagretlige system. Dette indebærer, at *tvisten må indbringes for de almindelige domstole*. Se herom Ole Hasselbalch, *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VIII, 4.2.3.2.

U 2002/898 ØL: Uanset om der gjaldt en overenskomst om ansættelsesbeviser for forholdet, kunne de pågældende lønmodtagere som uorganiserede anlægge sag ved domstolene mod arbejdsgiveren vedrørende uoverensstemmelser, herunder om utilstrækkelig bekræftelse af vilkårene; noget andet ville også stride mod direktiv 91/533, artikel 8, samt Menneskeretskonventionens artikel 6.

U 1983/730 H: Behandling af sag om afskedigelse af uorganiseret sikkerhedsrepræsentant kunne kræves behandlet ved domstolene, selv om arbejdsmiljøloven i så henseende fastslog, at overenskomstens beskyttelsesregler for tillidsmænd var gældende; anvendelsen af overenskomstens regler om forligsnævn og voldgift frembød under de konkrete omstændigheder ikke den nødvendige sikkerhed for en betryggende behandling af sagen.

8. Sanktioner

Tilfældet omfattet af regler i en implementeringsoverenskomst

Brud på en kollektiv overenskomst om implementering af deltidsdirektivet vil have sædvanlige overenskomstmæssige følger. Såfremt den fagretlige afgørelse i en deltidssag når frem til, at der er begået et overenskomstbrud, vil der således kunne pålægges arbejdsgiveren *bod* for overenskomstbrud. Se herom Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., afsnit XXVI om *bodsansvaret*. Reglerne om bod er hjemlet i arbejdsretsloven og går i grove træk ud på følgende:

Hvis en part har overtrådt sine forpligtelser i h.t. overenskomsten, kan Arbejdsretten efter arbejdsretslovens § 12 tillægge modparten en bod. Dette er en økonomisk følge, som udmåles ud fra samtlige sagens omstændigheder, og som altså meget vel kan blive sat til mere eller mindre end det lidte tab. Der har dannet sig en fast praksis for, hvorledes boden udmåles i relation til bestemte typer overenskomstbrud. Ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, arbejdsvægringer m.v. pålægges der f.eks. som udgangspunkt et fast bodsbeløb pr. strejketime, evt. med et tillæg, såfremt der foreligger skærpende omstændigheder. Og ved underbetaling pålægges en bod, som mindst svarer til det for lidt betalte, medmindre det skete er undskyldeligt (f.eks. fordi der kunne være rimelig tvivl om, hvorledes overenskomstens betalingsregel skulle forstås). I sager, hvor arbejdsgiveren har krænket deltidsreglerne, kan man altså forvente, at der som udgangspunkt vil blive pålagt en bod svarende mindst til det, der er betalt for lidt i forhold til det, reglerne foreskriver.

Hvis en overenskomstforpligtet organisation er delagtig i overenskomstbruddet (f.eks. i kraft af overenskomststridig rådgivning til medlemmerne eller passivitet over for disses overenskomststridige adfærd), vil der kunne pålægges organisationen som sådan bodsansvar.

Boden tillægges den krænkede overenskomstpart – d.v.s. på lønmodtagerside den faglige organisation. Det afhænger af organisationen selv, om viderebetaling skal finde sted til de skadelidte medlemmer. En faglig organisation vil normalt ikke viderebetale en bod for underbetaling til uorganiserede. Disse må derfor søge arbejdsgiveren ved de almindelige domstole.

8. Sanktioner

Har overenskomstbruddet karakter af en *afskedigelse*, vil også dette kunne opsamles af det almindelige overenskomstmæssige sanktionssystem. Ofte rummer overenskomsterne imidlertid særlige regler om godtgørelse for usaglig afskedigelse – evt. om at den afskedigede kan tilkendes ret til bevarelse af jobbet. Se herom nærmere, Ole Hasselbalch, Ansættelsesretten, afsnit XIV, 2.5.3.4.

Skulle sådanne regler ikke findes i pågældende overenskomst, eller dækker de ikke tilfældet (f.eks. fordi et anciennitetskrav i overenskomsten ikke er opfyldt), samler deltidsloven op: Foreligger således overtrædelse af deltidslovens afskedigelsesforbud, herunder i § 4 a, stk. 3, og det, der må indfortolkes i implementeringsoverenskomsterne efter lovens § 4 a, stk. 6, har den overenskomstdækkede lønmodtager efter lovens § 4 a, stk. 3, den samme ret som den ikke-overenskomstdækkede til at få tilkendt en godtgørelse.

Tilfældet ikke omfattet af regler i implementeringsoverenskomst

Med henblik på tvister, der *ikke* løses efter en kollektiv implementeringsoverenskomst – uanset om der måtte gælde en sådan for forholdet - indeholder loven sanktionsbestemmelser. Disse er udformet med henblik på at sikre størst mulig parallelitet mellem de fagretlige og de civilretlige sanktioner:

En lønmodtager, hvis sag i medfør af deltidslovens § 4, stk. 1, ikke afgøres efter fagretlige regler (herunder fordi pågældende er uorganiseret, eller fordi der ikke er tilstrækkeligt afskedigelsesværn i overenskomsten), og hvis rettigheder efter loven er krænket, kan således tilkendes en *godtgørelse*, lovens § 4, stk. 2. Endvidere har en sådan lønmodtager, hvis pågældendes løn i strid med loven er lavere end en sammenlignelig fuldtidsansats, krav på *forskelsslønnen*, § 4, stk. 3. Med løn menes ifølge lovforarbejderne alle løndelev, herunder pensionsbidrag, se Folketingstidende 2000-01, tillæg A sp. 6766 ff. Endelig gælder, at såfremt en lønmodtager *afskediges* for at have fremsat krav på ligebehandling i forhold til en sammenlignelig fuldtidsansat eller for at have afslået at arbejde på deltid, har pågældende ret til en godtgørelse fra arbejdsgiveren, § 4, stk. 4, og § 4 a, stk. 3.

Deltidsloven giver ingen regler om godtgørelsens størrelse, hvorfor der sådan set ikke er noget til hinder for, at den udmåles til et niveau ud de maksima, der følger af reglerne om usaglig afskedigelse. Se ministerens svar på spørgsmål 8 til L 104.

Bilag

Bilag 1. Deltidsdirektivet

Rådets Direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS

Som ændret ved Rådets direktiv 98/23/EF af 7. april 1998 (om udvidelse af direktivets område til Storbritannien og Nordirland)

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 arbejdsmæssige 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 stadig stigende niveau af disse vilkår, bl.a. med hensyn til andre former for arbejde end tidsbegrænset arbejde, såsom tidsbegrænset arbejde, deltidsarbejde, vikararbejde og sæsonarbejde«;

Bilag

(4) Rådet har hverken truffet afgørelse om forslaget til direktiv vedrørende konkurrencefordrejninger i forbindelse med visse ansættelsesforhold¹, som ændret², eller om forslaget til direktiv om arbejdsvilkårene i forbindelse med visse ansættelsesforhold³;

(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 Unionen⁴ anmodet arbejdsmarkedets parter om at være sig bevidst, at de selv har mulighed for at indgå overenskomster,

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.

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 minimumskraverne 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 parters 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 arbejdsmarkedsgivningen skal »undgås at pålægge

Bilag

administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder«;

(19) Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse af 14. december 1993 om gennemførelse 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 bestemmelse 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.

1a. For så vidt angår Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland ændres datoen i stk. 1 til 7. april 2000.

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

Bilag

Sammenslutningen af industri- og arbejdsgiverorganisationer i Europa den europæiske faglige samarbejdsorganisation det europæiske center for offentlig virksomhed

RAMMEAFTALE OM DELTIDSAFTALE

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 arbejdsgivere.

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 socialsikringssystemer, 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 uddannelsesmuligheder 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

1. Jf. artikel 2, stk. 4, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab.

Bilag

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 delvis 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

Bilag

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 overførelse fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledigt i virksomheden
- b. anmodninger fra arbejdstagerne om overførelse 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 overførelse 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 supplerende af bestemmelse heri på en måde, der tager højde for de berørte parters specifikke behov.

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

Bilag 1. Deltidsdirektivet

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.

Bilag

Bilag 2. Deltidsloven

Deltidsloven

Lov nr. 443 af 7. juni 2001² som ændret ved lov 433 af 10. juni 2002³

VI MARGRETHE DEN ANDEN, af Guds Nåde Danmarks Dronning, gør vitterligt:

Folketinget har vedtaget og Vi ved Vort samtykke stadfæstet følgende lov:

§ 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 bestem-

2. Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, jf. EF-Tidende 1998 nr. L 14, s. 9.

Forarbejder: L 214, forslag til lov om gennemførelse af deltidsdirektivet. Af arbejdsministeren (Ove Hygum). Fremsat skrivelse 29/3 01, Folketingstidende, tillæg A 6796; lovforslaget som fremsat tillæg A 6766; 1. behandling 19/4 01, Folketingets Forhandlinger 6623; betænkning 23/5 01, Folketingstidende tillæg B 1688; 2. behandling 29/5 01, Folketingets Forhandlinger 8925. Lovforslaget delt 29/5 01 i 214 A og 214 B. L 214 A rummer de regler, der siden blev til deltidsloven: Tillægsbetænkning 29/5 01, Folketingstidende tillæg B 1794; 3. behandling 1/6 01, Folketingets Forhandlinger 9233.

3. *Forarbejder:* L 104, forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af deltidsdirektivet. Af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen). Fremsat skrivelse 20/2 02, Folketingstidende, tillæg A 2817; lovforslaget som fremsat Folketingstidende tillæg A 2810; 1. behandling 28/2 02, Folketingets Forhandlinger 2740; betænkning 08/05 02, Folketingstidende tillæg B, tillæg til betænkning 15/05 02, Folketingstidende tillæg B; 2. behandling 16/5 02, Folketingets Forhandlinger 6554; tillægsbetænkning 29/05 02, Folketingstidende tillæg B; 3. behandling 4/6 02, Folketingets Forhandlinger 7917.

melserne i §§ 1-3 i aftale af 2. september 1999 om implementering af deltidsdirektivet, der er indgået mellem Finansministeriet, Statsansattes Kartel, Stats-tjenestemændenes 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. Arbejdsministeren 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. Arbejdsministeren 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 sam-

Bilag

menligning 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, 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.

Bilag 2. Deltidsloven

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

Overgangsbestemmelser

Lov nr. 443 af 7. juni 2001:

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

Lov nr. 433 af 10. juni 2002:

§ 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.

§ 6. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bilag

Bilag A

Landsorganisationen i Danmark Dansk Arbejdsgiverforening Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde

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 ikke-forskelsbehandling

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 overenskomstparterne 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 ikke-forskelsbehandling 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 ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er der enighed om følgende:

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

En arbeidstagers 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,

Bilag

- 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 Dansk Arbejdsgiverforening

Hans Jensen sign.

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

Protokollat

Parterne lægger til grund, at de pr. 1. april 1999 gældende aftaler og overenskomster indgået på den ene side af Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse, er i overensstemmelse med direktivet.

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 ikke-forskelsbehandling

Stk. 1. Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi

Bilag

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 derved 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 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 (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. Tvister

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.

Bilag

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

Stk. 4. Denne aftale bør ved næste overenskomstrevisión 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 parters 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

Bilag

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 ikke-forskelsbehandling

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 arbejdsmarkedsparter 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.

Bilag

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 ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, stk. 1.

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

Bilag 2. Deltidsloven

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

Bilag

Bilag 3: ILO's deltidskonvention

C175 Part-Time Work Convention, 1994

(Ikke ratificeret af Danmark)

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 81st Session on 7 June 1994, and

Noting the relevance, for part-time workers, of the provisions of the Equal Remuneration Convention, 1951, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, and the Workers with Family Responsibilities Convention and Recommendation, 1981, and

Noting the relevance for these workers of the Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988, and the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984, and

Recognizing the importance of productive and freely chosen employment for all workers, the economic importance of part-time work, the need for employment policies to take into account the role of part-time work in facilitating additional employment opportunities, and the need to ensure protection for part-time workers in the areas of access to employment, working conditions and social security, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to part-time work, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-four the following Convention, which may be cited as the Part-Time Work Convention, 1994:

Article 1

For the purposes of this Convention:

- (a) the term part-time worker means an employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers;
- (b) the normal hours of work referred to in subparagraph (a) may be calculated weekly or on average over a given period of employment;
- (c) the term comparable full-time worker refers to a full-time worker who:
 - (i) has the same type of employment relationship;

Bilag 3. ILO's deltidskonvention

- (ii) is engaged in the same or a similar type of work or occupation; and
 - (iii) is employed in the same establishment or, when there is no comparable full-time worker in that establishment, in the same enterprise or, when there is no comparable full-time worker in that enterprise, in the same branch of activity,
- as the part-time worker concerned:
- (d) full-time workers affected by partial unemployment, that is by a collective and temporary reduction in their normal hours of work for economic, technical or structural reasons, are not considered to be part-time workers.

Article 2

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to part-time workers under other international labour Conventions.

Article 3

1. This Convention applies to all part-time workers, it being understood that a Member may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from its scope particular categories of workers or of establishments when its application to them would raise particular problems of a substantial nature.

2. Each Member having ratified this Convention which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its reports on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, indicate any particular category of workers or of establishments thus excluded and the reasons why this exclusion was or is still judged necessary.

Article 4

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive the same protection as that accorded to comparable full-time workers in respect of:

- (a) the right to organize, the right to bargain collectively and the right to act as workers' representatives;
- (b) occupational safety and health;
- (c) discrimination in employment and occupation.

Article 5

Measures appropriate to national law and practice shall be taken to ensure that part-time workers do not, solely because they work part time, receive a basic wage which, calculated proportionately on an hourly, performance-related, or

Bilag

piece-rate basis, is lower than the basic wage of comparable full-time workers, calculated according to the same method.

Article 6

Statutory social security schemes which are based on occupational activity shall be adapted so that part-time workers enjoy conditions equivalent to those of comparable full-time workers; these conditions may be determined in proportion to hours of work, contributions or earnings, or through other methods consistent with national law and practice.

Article 7

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive conditions equivalent to those of comparable full-time workers in the fields of:

- (a) maternity protection;
- (b) termination of employment;
- (c) paid annual leave and paid public holidays; and
- (d) sick leave,

it being understood that pecuniary entitlements may be determined in proportion to hours of work or earnings.

Article 8

1. Part-time workers whose hours of work or earnings are below specified thresholds may be excluded by a Member:

- (a) from the scope of any of the statutory social security schemes referred to in Article 6, except in regard to employment injury benefits;
- (b) from the scope of any of the measures taken in the fields covered by Article 7, except in regard to maternity protection measures other than those provided under statutory social security schemes.

2. The thresholds referred to in paragraph 1 shall be sufficiently low as not to exclude an unduly large percentage of part-time workers.

3. A Member which avails itself of the possibility provided for in paragraph 1 above shall:

- (a) periodically review the thresholds in force;
- (b) in its reports on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, indicate the thresholds in force, the reasons therefore and whether consideration is being given to the progressive extension of protection to the workers excluded.

4. The most representative organizations of employers and workers shall be consulted on the establishment, review and revision of the thresholds referred to in this Article.

Article 9

1. Measures shall be taken to facilitate access to productive and freely chosen part-time work which meets the needs of both employers and workers, provided that the protection referred to in Articles 4 to 7 is ensured.

2. These measures shall include:

- (a) the review of laws and regulations that may prevent or discourage recourse to or acceptance of part-time work;
- (b) the use of employment services, where they exist, to identify and publicize possibilities for part-time work in their information and placement activities;
- (c) special attention, in employment policies, to the needs and preferences of specific groups such as the unemployed, workers with family responsibilities, older workers, workers with disabilities and workers undergoing education or training.

3. These measures may also include research and dissemination of information on the degree to which part-time work responds to the economic and social aims of employers and workers.

Article 10

Where appropriate, measures shall be taken to ensure that transfer from full-time to part-time work or vice versa is voluntary, in accordance with national law and practice.

Article 11

The provisions of this Convention shall be implemented by laws or regulations, except in so far as effect is given to them by means of collective agreements or in any other manner consistent with national practice. The most representative organizations of employers and workers shall be consulted before any such laws or regulations are adopted.

Article 12

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 13

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

Bilag

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 14

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 15

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 16

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciations registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 17

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 18

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides –

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 14 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 19

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Litteraturliste

- Andersen, Agnete, Ruth Nielsen og Kirsten Precht: *Ligestillingslovene* (4. udg. 2001)
- Andersen, Lars Svenning: *Funktionærret* (2. udg. 1998)
- Ankestyrelsens vejledning af 1998 om Syge- og Barseldagpenge
- Behn, Ole og Asger Friis: *Arbejdsskadeforsikringsloven*, 3. udgave 1997
- Bielenski, Harald m.fl.: *New Forms of Work and Activity. Survey of Experience at Establishment Level in Eight European Countries*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1994
- Carlsen, H.G.: *Dansk Funktionærret* (6. udg., 1998)
- Ole Hasselbalch: *Ansættelsesbevisloven med kommentarer* (2. udg. 2002)
- Hasselbalch, Ole: *Arbejdsrettens almindelige Del* (2. udg., 2000)
- Hasselbalch, Ole: *Ansættelsesretten* (3. udg., 2001)
- Hasselbalch, Ole: *Kollektivarbejdsretten* (2. udg., 1999)
- Illum, Knud: *Den kollektive Arbejdsret* (3. udg., 1964)
- Jacobsen, Per: *Kollektiv Arbejdsret* (5. udg., 1994)
- Kristiansen, Jens: *Atypiske ansættelsesforhold – behov for en bedre retsbeskyttelse?* Retfærd nr. 59, 1992/58
- Murray, Jill: *Social Justice for Women? The ILO's Convention on Part-time Work*, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 1999/3
- Personaleadministrativ vejledning*, Finansministeriet (løsbladssystem med løbende ajourføring)
- Rise, Allan og Poul Skibelund: *Overenskomstfortolkning ved faglig Voldgift* (1992)

Stikordsregister

- 15-timers grænsen for tilladelige deltidsbe-
grænsninger 19
8-timersgrænsen, funktionærlovens 37 ff
- Adgangen til at indføre deltid, arbejds-
giverens 3 ff
- Afskedigelse,
– p.g.a. deltid 51 ff
– sanktionen for ulovlig a. 62
- Afskedigelsesbeskyttelse, utilstræk-
kelig 58 f
- Aftale om deltid 19 ff
- Almentforbindende virkning, visse imple-
menteringsoverenskomsters 11, 13
- Ansættelsesbevisloven § 1 40
- Ansættelsesbevisloven § 2 stk. 1 40
- Ansættelsesbevisloven § 2, stk. 2, pkt. 9 1
- Ansættelsesbevisloven, arbejdstids-
grænse 40
- Arbejdsfordeling, definition 2
- Arbejdsfordelingsaftale 51
- Arbejdslederstatus 49
- Arbejdsmangel 51
- Arbejdsmiljøloven § 10, stk. 2 47
- Arbejdsretsloven § 11 stk. 1 58
- Arbejdsretsloven § 12 61
- Arbejdsretslovens § 22 57
- Arbejdsretten 58
- Arbejdsskadeforsikringsloven, arbejdstids-
grænse 42
- Arbejdstagerbegrebet 2 f
- Arbejdstidsgrænser i lovgivningen 37
- Arbejdstidsreduktion 3 ff
– ved overenskomstfornyelser 33
- Begrænsninger for deltidsarbejde,
– i friheden til at aftale deltid 20 ff
– overenskomstmæssige 14 ff
– overenskomstmæssige, statistik 6
- Bevisbedømmelse 54
– vedr. afskedigelsesgrunden 52 ff
- Bevisbyrde 53
- Bindende karakter, deltidsaftaler 29
- Bodsansvar for krænkelse af deltids-
reglerne 61
- Bøden, tjenestemænds for arbejdsnedlæg-
gelser 31
- Børnepasningsorlovsloven 41
- DA/LO-implementeringsoverenskomsten,
tekst 78 ff
- Dagpengeloven § 3 stk. 1 40
- Dagpengeloven § 4 40
- Dagpengeloven § 21 40
- Dagpengeloven, arbejdstidsgrænse 40 f
- Delt bevisbyrde 54
- Deltid,
– definition 1
– definition i relation til deltids-
direktivet 7
– definition i relation til ligebehandlings-
prøvelsen 46
- Deltidsdirektivet 9 f
– tekst 63 ff
- Deltidsloven 10, 74 ff
- Deltidslovens § 1 12, 13
- Deltidslovens § 1, stk. 2 2
- Deltidslovens § 2 12
- Deltidsloven § 2 stk. 4 13
- Deltidsloven § 2 stk. 5 13
- Deltidsloven § 3 stk. 1 47
- Deltidsloven § 3 stk. 2 45
- Deltidsloven § 4 stk. 1 51, 57, 58, 59, 62
- Deltidsloven § 4 stk. 2 62
- Deltidsloven § 4 stk. 3 62
- Deltidsloven § 4 stk. 4 51, 62
- Deltidsloven § 4 a stk. 1 12, 19
- Deltidsloven § 4 a stk. 2 20
- Deltidsloven § 4 a stk. 3 12, 51, 52

Stikordsregister

- Deltidsloven § 4 a stk. 3 58
Deltidsloven § 4 a stk. 3 62
Deltidsloven § 4 a stk. 3 62
Deltidsloven § 4 a stk. 4 52, 55, 57
Deltidsloven § 4 a stk. 5 58
Deltidsloven § 4 a stk. 6 12, 52, 62
Deltidsoverenskomster 6
Direkte hindringer eller begrænsninger for friheden til at aftale deltid 20 ff
Diskrimination af deltidsansatte, se forskelsbehandling og ligebehandling
Dispensation, ministeriel fra implementeringsordningen 13
Domstolenes kompetence i deltids-sager 58, 59 60
- Editionspligt 53
Erhvervsuddannelseselever 19
Erstatning for misligholdelse fra arbejdsgiver 28
EU-direktiver om deltid 7 ff
- Faglig voldgift 57
Fagretlige system 57 f
Faktum, en retssags 53
Ferie til deltidsbeskæftigede 34 f
Ferielloven § 7 stk. 1 34
Ferielloven § 23 stk. 3
Forhandlingsret, som begrænsning for friheden til at aftale deltid 21
Forholdsmæssig vederlæggelse, deltidsbeskæftigedes 30
Forskelsbehandling, begrebet 45
– af deltidsansatte 37 ff, 44 ff,
– af deltidsansatte, strid mod den europæiske rammeaftale 9
Forskelsløn, tilkendelse af 62
Fredspligten 5
Fri bevægelighed, arbejdskraftens 8
Friheden til at aftale deltid 19 ff
Frivillig aftale om deltid 27 f
Fuldtid,
– definition i relation til ligebehandlingsprøvelsen 46 f
– tilbagevenden til 28
Funktionærloven § 1 stk. 1 37 ff
Funktionærloven § 2 b 51
Funktionærloven, arbejdstidsgrænse 37 ff
Fællesmøde 57
- Godtgørelse for krænkelse af deltids-reglerne 62
Gyldighedsområde, deltidsaftaler 29
- Hindringer for friheden til at aftale deltid 20 ff
Hjemsendelse, definition 2
Hovedaftalen § 4 51
Hovedstadens Sygehusfællesskab,
– implementeringsoverenskomster på 13
– implementeringsoverenskomst, tekst 87 ff
- Ikrafttræden af deltidsloven 19
ILO-konvention om deltid, tekst 93 ff
Implementering af deltidsdirektivet, deltidslovens regler om, oversigt 10 ff
Implementering af EU-direktiver i dansk ret 7
Implementeringsoverenskomster 12 ff
– i h.t. den europæiske rammeaftale 9
Indirekte hindringer eller begrænsninger for friheden til at aftale deltid 20 ff
Individuel søgsmålsret, organiserede deltidsansattes 58
Individuelle aftaler om deltid uden for overenskomstområderne 18
- Kommunale implementeringsoverenskomst, tekst 82 ff
Kommunernes ansættelsesområde, implementeringsoverenskomster på 13
- Ligebehandling af deltidsansatte 37 ff, 44 ff
Ligebehandling p.g.a. køn 42 ff
Ligebehandlingsdirektivets betydning for deltidsansættelser 8
Ligebehandlingsloven § 16 stk. 4 54
Ligebehandlingslovens § 16 a 55
Ligeløn 42 ff
Ligelønsdirektivets betydning for deltidsansættelser 8
Ligelønsloven § 2-5 55
Ligelønslovens § 3 stk. 2 54
Ligelønslovens § 3 stk. 2 55
Ligelønslovens § 6 stk. 2 55
Ligelønslovens § 9 55
Ligelønslovens § 15 stk. 1 55

Stikordsregister

- Løbende ansættelse, retten til at aftale deltid under 20
- Lønbestemmelser som hindring for deltid 27
- Lønforhøjelser til deltidsansatte 33 f
- Lønmodtagerbegrebet, definition 2 f
- Lønæssige konsekvenser af deltid 30
- Maksimumarbejdstid efter overenskomsterne 14
- Minimum arbejdstid efter overenskomsterne 14 ff
- Nedsat tid, definition 1
- Norm for regler for behandling af faglig strid 57
- Normaltid, definition 1
- Normaltimetal, ændring af overenskomstens 5
- Offentlige ansættelsesområder, implementeringsoverenskomster på 13
- Omgåelse af overenskomsten gennem arbejdstidsnedsættelse 4 f
- Omvendt bevisbyrde 54
- Opslag af deltidsstillinger 52
- Ordrenedgang 51
- Organiserede lønmodtagere, behandling af tvister vedr. 57 ff
- Overarbejde, deltidsansattes 32
- Overenskomstfornyelser 33
- Overtid, definition 1
- Overtidstillæg til deltidsbeskæftigede 27
- Pro rata temporis-princippet 45
- Prøvelse af om uligebehandling foreligger 46 f
- Rammeaftale, den europæiske om deltid 9
- tekst 68 ff
- Reduktion af arbejdstiden, arbejdsgiverens adgang til 3 ff
- Retsplejelovens § 344 54
- Retten til at aftale deltid 12
- strid om 59
- Saglig grund,
- krav om ved ledelsesrettens udøvelse 4
- til forskelsbehandling 48
- Samarbejdsudvalg, lov om europæiske 47
- Samrådsspørgsmål til beskæftigelsesministeren 21 ff
- Sanktioner 61
- Sikkerhedsrepræsentanter, deltidsbeskæftigede 32 f
- Statens og folkekirkens ansættelsesområde, implementeringsoverenskomster på 13
- Statistik om deltid 6
- Statsimplementeringsoverenskomsten 81 f
- Sygedagpengeloven, arbejdstidsgrænse 40 f
- Tillidsfolkene, betydning for retten til at aftale deltid 21
- Tillidsrepræsentanter, deltidsansatte, afskedigelse af 55 f
- Tvister i deltidsager 57 ff
- Udenforstående lønmodtagere, behandling af tvister vedr. 60
- Ufravigelighed, deltidsdirektivets 9
- Uorganiserede lønmodtagere, behandling af tvister vedr. 60
- Virksomhedsoverdragelseslovens § 3 stk. 1 54
- Vægning ved at gå på deltid, afskedigelse p.g.a. 51
- Værnepligtsorlovsloven § 1 41
- Værnepligtsorlovsloven, arbejdstidsgrænse 41 f
- Ændring af implementeringsoverenskomster 11
- Ændringer af arbejdsforholdet 3 f
- betydning for ferieoptjeningen 35