

Lovforslag nr. L 214. Fremsat den 29. marts 2001 af arbejdsministeren (Ove Hygum)

Forslag

til

Lov om gennemførelse af deltidsdirektivet¹⁾

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

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

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

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

ministeren. Aftalen 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

¹⁾ 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.

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 den anden nærmere angivet kollektiv overenskomst, som gennemfører det i § 1, stk. 1, nævnte direktiv, og som i højere grad omfatter den pågældendes arbejdsfunktioner.

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 6

I lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf. lovbekendtgørelse nr. 622 af 20. juli 1999, foretages følgende ændring:

1. I § 1, *stk. 2*, ændres »mindst 15 timer« til: »mere end 8 timer«.

§ 7

I lov om værnepligtsorlov og om orlov til FN-tjeneste mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 981 af 14. december 1993, foretages følgende ændring:

1. I § 1, litra a) og c), ændres »mindst 15 timer« til: »mere end 8 timer«.

§ 8. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

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 indenfor 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:

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

§ 3. Definitioner

I denne aftale forstås ved

- »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
- »en sammenlignelig fuldtidsansat« en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættel-

sesforhold, 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 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 mulig-

F. t. l. om gennemførelse af deltidsdirektivet

heden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.

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

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

§ 6. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 20. januar 2001.

København, den 9/1-2001

Landsorganisationen i Danmark

Hans Jensen
sign.

§ 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/implemteringsaftaler

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.

Dansk Arbejdsgiverforening

Jørn Neergaard Larsen
sign.

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.

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

§ 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.

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

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.

Rammeaftale om deltidsarbejde

Kommunernes Landsforening
 Amtsrådsforeningen
 Københavns Kommune
 Frederiksberg Kommune
 Kommunale Tjenestemænd og Overens-
 komstansatte

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 skulle 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 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

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 ude fra kommende 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 tilstede.

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 overenskomstrevison tages op til fornyet drøftelse.

Parterne er enige om at tage aftalen op i forbindelse med næste overenskomst fornyelse med henblik på en økonomisk genovervejelse af § 4, stk. 3 - 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 skulle sikre, at implementeringen, herunder formuleringerne i aftalen, er i overensstemmelse med gældende EU-ret.

Parterne forudsætter, at der i de enkelte overenskomster sker en henvisning til denne aftale,

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

Specielle bemærkninger til aftalen

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

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

til gensidig fordel for arbejdsgiver og arbejdstagere.

Foranstaltningerne skal understøtte udviklingen af arbejdspladsen.

H:S Direktionen, den 18. februar 2000

Med venlig hilsen

Erik Møller

Rammeaftale om deltidsarbejde

§ 1. Formål

Formålet med nærværende rammeaftale er:

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

§ 2. Anvendelsesområde

Rammeaftalen omfatter ansatte

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

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

§ 3. Definitioner

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

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

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

§ 4. Princippet om 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 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 ude fra kommende bør kunne opnå deltidsbeskæftigelse.

Stk. 2.

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

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

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

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

- a. anmodning fra den ansatte om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde/-stilling, der bliver ledig i H:S/H:S institutionen.
- b. anmodning fra den ansatte om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde/-stilling eller om en forøgelse af dennes arbejdstid, hvis muligheden opstår.
- c. at tilvejebringe rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i H:S/H:S institutionen med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt.
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i H:S/H:S institutionen, herunder faglærte stillinger

og lederstillinger, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansatte adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet.

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

§ 6. Tvister

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

§ 7. Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2001.

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

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

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 overenskomstrevision tages op til fornyet drøftelse.

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

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Forslaget gennemfører Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (Unice), Det Europæiske Center for Offentlig Virksomhed (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS). Direktivet er optrykt som bilag 1 til dette lovforslag. Direktivet skulle have været gennemført den 21. januar 2001. Da arbejdsmarkedets parter skulle bruge mere tid end forudsat for at indgå de nødvendige aftaler, er udarbejdelsen af lovforslaget imidlertid blevet forsinket.

Baggrunden for direktivet er, at Kommissionen i 1990 fremsatte tre forslag til direktiver om forskellige former for atypisk arbejde, hvori deltidsarbejde også indgik. Da forslagene om atypisk arbejde endnu ikke var vedtaget i Rådet i 1994, annoncerede Kommissionen i juli 1994, at hvis forslagene ikke var vedtaget ved udgangen af 1994, ville Kommissionen iværksætte proceduren efter aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken. Kommissionen iværksatte på den baggrund i september 1995 proceduren efter aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken. Den 6. juni 1997 indgik Unice, CEEP og EFS en rammeaftale om deltidsarbejde. Den 23. juli 1997 fremsatte Kommissionen forslag til direktiv vedrørende rammeaftalen. Direktivet blev vedtaget den 15. december 1997. Direktivets formål er at iværksætte den rammeaftale om deltidsarbejde, som arbejdsmarkedets parter på europæisk plan indgik.

Rammeaftalen fastlægger de generelle principper og minimumsforskrifter i relation til deltidsarbejde. Aftalen vedrører ansættelsesvilkårene for deltidsansatte. Formålet med aftalen er at skabe grundlag for at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte, forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov.

Rammeaftalen finder anvendelse på alle lønmodtagere, der er deltidsansatte. Der er mulighed for af objektive grunde helt eller delvist at undtage deltidsansatte, der arbejder som løst ansatte. I rammeaftalen er der indført et princip om ikke-forskelsbehandling. En deltidsansat må for så vidt angår ansættelsesvilkår ikke behandles på en mindre gunstig måde end en sammenlignelig fuldtidsansat, udelukkende fordi vedkommende arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet. Rammeaftalen giver desuden mulighed for medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter til at gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening, jf. fx DA/LO-aftalens § 4, stk. 3.

Derudover udmøntes rammeaftalens formålserklæring om at lette udviklingen af deltidsarbejde. For det første opfordres medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter til at identificere og overveje barrierer for deltidsbeskæftigelse, og hvor det er hensigtsmæssigt at fjerne disse. For det andet anføres det i rammeaftalen, 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 fx virksomhedens driftskrav, kan dog være en gyldig grund for afskedigelsen. For det tredje opfordres arbejdsgiverne til så vidt muligt at tage en række forhold op til overvejelse. Det drejer sig om 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.

Derudover fremgår det af rammeaftalen, at gennemførelsen af aftalen ikke må medføre forringelser i det eksisterende beskyttelsesniveau.

Medlemslandene skulle gennemføre direktivet senest den 20. januar 2000 ved lovgivning, administrative bestemmelser eller ved at sikre, at arbejdsmarke-

dets parter gennemfører direktivet ved overenskomst. Fristen kunne om nødvendigt udskydes med 1 år for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse af kollektive overenskomster. Da arbejdsmarkedets parter gav udtryk for, at de ønskede at gennemføre direktivet ved kollektive overenskomster samt ønskede fristen for gennemførelsen udskudt, blev det meddelt Kommissionen, at fristen for gennemførelse af direktivet blev udskudt til den 20. januar 2001. Arbejdsmarkedets parter har løbende redegjort for omfanget af indgåede overenskomster, der gennemfører deltidstidirektivet. Der er indgået overenskomster på det statslige og det (amts)kommunale område og på størstedelen af det private arbejdsmarked. Derudover har Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark den 9. januar 2001 indgået en supplerende aftale om gennemførelse af deltidstidirektivet på DA/LO-området. DA og LO har i den forbindelse tilkendegivet, at der vil være behov for supplerende lovgivning. Arbejdsmarkedets parter i øvrigt har enten tilsluttet sig eller accepteret dette ønske.

For at sikre en fyldestgørende gennemførelse af direktivet er det nødvendigt at vedtage supplerende lovgivning, der sikrer rettighederne for de deltidssatte lønmodtagere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, som gennemfører deltidstidirektivet. Med det formål at sikre en så ensartet retstilstand på arbejdsmarkedet som muligt, foreslås det, at DA's og LO's aftale om implementering af deltidstidirektivet, udstrækkes til at gælde for de dele af det private arbejdsmarked, hvor der ikke er eller fremover bliver indgået overenskomster, der gennemfører deltidstidirektivet. For lønmodtagere, hvis arbejdsfunktioner ikke naturligt hører under LO/DA-aftalen, kan arbejdsministeren godkende, at det aftales med arbejdsgiveren, at en overenskomst, som gennemfører deltidstidirektivet, og som i højere grad omfatter denne lønmodtagers arbejdsfunktioner, skal finde anvendelse på arbejdsforholdet i stedet for LO/DA-aftalen. I det omfang en lønmodtager på det offentlige arbejdsmarked ikke allerede måtte være omfattet af en kollektiv overenskomst, der gennemfører deltidstidirektivet, udstrækkes aftalerne herom på henholdsvis det statslige, det (amts)kommunale område, samt på Hovedstadens Sygehusfællesskabs område til at gælde for disse lønmodtagere.

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

disse ændringer alene få virkning for de lønmodtagere, der direkte er omfattet af aftalen.

Derudover foreslås det, at funktionærloven og lov om værnepligtsorlov ændres.

Funktionærloven angiver de rettigheder og pligter, som lønmodtagere, der udfører bestemte typer af arbejde, er omfattet af under deres ansættelse. Målet med funktionærloven er således blandt andet at beskytte visse grupper af lønmodtagere. Funktionærlovens § 1, stk. 2, stiller blandt andet som betingelse for lovens anvendelse, at den pågældende arbejder gennemsnitligt mindst 15 timer ugentligt hos arbejdsgiveren. 15-timers reglen blev indført i 1964 for at sikre, at deltidssarbejdende kvinder blev omfattet af loven, idet tidligere fortolkning af loven havde givet anledning til tvivl om, hvorvidt deltidssatte var omfattet af loven. Derudover fandt man det rimeligt i et videre omfang at søge deltidssarbejde inddraget under funktionærloven.

Funktionærlovens 15-timers grænse kan ikke længere siges at være tidssvarende, blandt andet når der henses til, at arbejdstiden i 1964 var væsentligt højere, end den er i dag. Regeringen mener derfor, at det nu vil være rimeligt, at også en del af de personer, der udfører funktionærarbejde mindre end 15 timer om ugen hos arbejdsgiveren, får de samme rettigheder og pligter, som deres kolleger, der arbejder 15 eller 20 timer om ugen.

Derudover har det længe været diskuteret, om 15-timers grænsen i funktionærlovens § 1, stk. 2, konkret har været forenelig med EF-traktatens artikel 141 om ligeløn. Spørgsmålet har her været, om timegrænsen har betydet, at et væsentligt større antal kvinder end mænd er udelukket fra de rettigheder, der følger af loven, hvilket er i strid med EF-traktaten, medmindre objektive faktorer kan begrunde denne forskelsbehandling. Usikkerheden om 15-timers grænsens forenelighed med traktatens artikel 141 sammenholdt med nu også kravet i Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidssarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS om, at timegrænser skal være objektivt begrundede, betyder, at der vil være en meget væsentlig risiko for, at EF-Domstolen vil underkende funktionærlovens 15-timers grænse.

Regeringen foreslår derfor, at timegrænsen i § 1, stk. 2, ændres, således at lønmodtageren er omfattet af funktionærloven, hvis den pågældende arbejder gennemsnitligt mere end 8 timer ugentligt hos arbejdsgiveren. Der er en tilsvarende timegrænse i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Ansættelsesbevis-

loven, der blev vedtaget i 1993, gennemførte Rådets direktiv 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet. Efter dette direktiv er det muligt for medlemsstaterne at indsatte en timegrænse, der ikke må overstige 8 timer, for retten til at få skriftlig dokumentation for de gældende arbejdsvilkår.

Lov om værnepligtsorlov og om orlov til FN-tjeneste m.v. giver værnepligtige lønmodtagere og lønmodtagere, der ved kontrakt med forsvaret stiller sig til rådighed for FN-tjeneste m.v., ret til fravær fra arbejdet på grund af aftjening af værnepligt henholdsvis kontrakten med forsvaret.

I værnepligtsorlovslovens § 1, litra a og c, er der på samme måde som i funktionærloven stillet krav om, at lønmodtageren skal have været ansat i gennemsnit mindst 15 timer ugentligt hos arbejdsgiveren. I loven er der det yderligere krav, at ansættelsen samtidig skal have været uafbrudt i mindst 9 måneder. Da værnepligtsorlovsloven blev indført i 1985, blev der ikke anført en særlig begrundelse for at indsatte 15-timers grænsen, idet der alene blev henvist til den tilsvarende grænse i funktionærloven. Som en konsekvens af ændringen af funktionærlovens 15-timers grænse sammenholdt med vedtagelsen af deltidsdirektivet foreslås det derfor, at timegrænsen i § 1, litra a og c, ændres på tilsvarende vis.

Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Parterne på både det statslige og det (amts)kommunale område har indgået aftaler, der gennemfører deltidsdirektivet. Forslaget medfører derfor ingen økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige som arbejdsgiver. I det omfang lønmodtagerorganisationer eller arbejdsgivere benytter sig af muligheden i forslaget § 2, stk. 4 og 5, og derfor retter henvendelse til arbejdsministeren, vil forslaget indebære en begrænset administrativ og deraf følgende økonomisk merbelastning for staten.

Forslaget til ændring af funktionærloven, der blandt andet medfører, at lønmodtagere, som udfører arbejde omfattet af funktionærloven, og som arbejder mere end 8 timer og mindre end 15 timer, får ret til fuld løn under sygdom, skønnes at medføre en begrænset merudgift på ca. 5 mio. kr. for staten. På det (amts)kommunale område har parterne ved indgåelsen af aftalen, der gennemfører deltidsdirektivet, aftalt en timegrænse på 10 timer og derover, hvorfor forslaget til ændring af funktionærloven ikke vil have betydning på det (amts)kommunale område. Der kan dog være en

yderst beskednen merudgift i forbindelse med deltidsansatte, der arbejder mere end 8 men mindre end 10 timer i gennemsnit om ugen. Forslaget skønnes ikke at medføre administrative konsekvenser for det offentlige.

Forslaget til ændring af værnepligtsorlovsloven skønnes ikke at medføre økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige.

Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

På det private område har arbejdsmarkedets parter indgået en række aftaler, der gennemfører deltidsdirektivet. Derudover har Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark indgået en supplerende aftale om gennemførelse af deltidsdirektivet. Aftalen omfatter deltidsansatte på DA/LO-området, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, og hvor den deltidsansatte ikke er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet. Således har store dele af det private arbejdsmarked gennemført direktivet, hvorfor forslaget ikke medfører økonomiske og administrative konsekvenser for disse dele af erhvervslivet. Uden for de områder, hvor der er indgået overenskomster, der gennemfører deltidsdirektivet, kan der være individuelle arbejdsaftaler og arbejdsvilkår, der uden objektiv begrundelse stiller deltidsansatte mindre gunstigt end sammenlignelige fuldtidsansatte. Da omfanget og indholdet af sådanne aftaler og vilkår ikke kendes, er det ikke muligt at skønne over eventuelle økonomiske og administrative konsekvenser for disse dele af erhvervslivet.

Forslaget til ændring af funktionærloven, der blandt andet medfører, at lønmodtagere, som udfører arbejde omfattet af funktionærloven, og som arbejder mere end 8 timer og mindre end 15 timer, får ret til fuld løn under sygdom, skønnes at medføre en merudgift på ca. 50 mio. kr. for erhvervslivet. Forslaget skønnes ikke at medføre administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Forslaget til ændring af værnepligtsorlovsloven skønnes ikke at medføre økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

Ligestillingsmæssige konsekvenser

I det omfang deltidsansatte i dag måtte blive behandlet mindre gunstigt end sammenlignelige fuld-

tidsansatte, vil lovforslaget betyde en forbedring af kvaliteten af deltidarbejde. Da flere kvinder end mænd generelt arbejder på deltid vil forslaget have positive ligestillingsmæssige konsekvenser.

Forslaget til ændring af funktionærloven løser det problem, at funktionærlovens 15-timers grænse eventuelt er kønsdiskriminerende, jf. nedenfor under de specielle bemærkninger til § 6, nr. 1.

Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen

i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, Kommunernes Landsforening, Amtrådsforeningen, Københavns og Frederiksberg kommuner, Centralorganisationernes Fællesudvalg og Kommune Tjenestemænd og Overenskomstansatte. Derudover har forslaget været sendt til høring hos Statsministeriet, Finansministeriet, Justitsministeriet, Økonomiministeriet, Erhvervsministeriet, Forsvarsministeriet, Ligestillingsafdelingen og Advokatrådet.

Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser / mindredgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser / merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Deltidsaftaleforslaget medfører en begrænset merbelastning. Forslaget til ændring af funktionærloven skønnes at medføre 5 mio. kr. i merudgifter for staten.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Deltidsaftaleforslaget medfører en begrænset merbelastning.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Deltidsaftaleforslaget medfører begrænsede konsekvenser, men omfanget kendes ikke. Forslaget til ændring af funktionærloven skønnes at medføre 50 mio. kr. i merudgifter.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget har til formål at gennemføre Rådets direktiv 97/81/EF om rammeaftalen vedrørende deltidarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS.	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Med bestemmelsen i stk. 1 foreslås, at loven kun finder anvendelse på den lønmodtager, der ikke i medfør af en kollektiv overenskomst mindst opnår den beskyttelse, der fremgår af deltiddirektivet. Den kollektive overenskomst kan være indgået før lovens ikrafttræden eller på et senere tidspunkt.

Som nævnt i de almindelige bemærkninger foreslås det derudover, at hvis en lønmodtager på det private arbejdsmarked ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gennemfører deltiddirektivet, finder LO/DA-aftalen anvendelse på ansættelsesforholdet, medmindre betingelserne i § 2 for at anvende en anden gennemførelsesoverenskomst er opfyldt. På denne måde sikres, at der er ensartede beskyttelsesregler for deltidansatte både på og uden for overenskomstdækkede områder.

I *stk. 2* foreslås det at indsætte en definition af lønmodtagerbegrebet. Definitionen svarer til den nu sædvanlige definition i den arbejdsretlige lovgivning, jf. ferieloven og lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

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

Til § 2

I *stk. 1* foreslås det, at hvis en lønmodtager, der er ansat i staten eller folkekirken, ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gennemfører deltidsdirektivet, udstrækkes aftalen, der er indgået mellem Finansministeriet og de statslige lønmodtagerorganisationer om implementering af deltidsdirektivet, til at finde anvendelse på ansættelsesforholdet i stedet for LO/DA-aftalen.

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

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

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

Til § 3

I *stk. 1* foreslås det at definere, hvem der er en sammenlignelig fuldtidsansat, hvis der ikke findes en sådan person i den virksomhed, hvor den deltidsansatte er ansat, og der derudover ikke er en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, eller den kollektive overenskomst, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, ikke definerer sammenligningspersonen i dette tilfælde. Det fremgår af rammeaftalen, som direktivet gennemfører, at sammenligningen i en sådan situation skal ske i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis. Det foreslås, at der i den situation til sammenligning anvendes de kollektive overenskomster, som sædvanligvis er gældende inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, hvor sikkerhedsrepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde, som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

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

Til § 4

Det foreslås i *stk. 1*, at fortolkning og brud på LO/DA-aftalen eller på andre kollektive overenskomster, der finder anvendelse efter forslaget § 2, afgøres efter de fagretlige regler herom, medmindre lønmodtageren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. Hvis en deltidsansat lønmodtager på det private arbejdsmarked er omfattet af en kollektiv overenskomst, der ikke gennemfører deltidsdirektivet, og LO/DA-aftalen eller eventuelt en anden overenskomst, jf. § 2 - i medfør af loven - finder anvendelse på ansættelsesforholdet, afgøres sagen således efter fagretlige regler. Der er ikke med bestemmelsen til sigtet nogen ændringer i de fagretlige regler eller praksis herom. Hvis der derimod er tale om en deltids-

ansat lønmodtager, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, afgøres sagen af de civile domstole.

For at sikre størst mulig parallelitet mellem de fagretlige og de civilretlige sanktioner foreslås en række sanktioner, hvis lønmodtagerens rettigheder efter loven krænktes.

I *stk. 2* foreslås det, at hvis lønmodtagerens rettigheder efter loven er krænkede, kan lønmodtageren få tilkendt en godtgørelse. De krænkede rettigheder kunne fx være størrelsen af lønnen, herunder pension og overarbejdsbetaling, men i øvrigt ethvert ansættelsesvilkår sammenlignet med en fuldtidsansat.

Hvis den deltidsansattes løn uretmæssigt er lavere end en sammenlignelig fuldtidsansats, foreslås det i *stk. 3*, at den deltidsansatte har krav på forskellen. Med løn menes alle lønde, herunder pensionsbidrag.

I *stk. 4* foreslås det, at den lønmodtager, som afskediges efter at have fremsat krav på ligebehandling i forhold til en sammenlignelig fuldtidsansat, har ret til en godtgørelse fra arbejdsgiveren. Dette svarer til, hvad der allerede gælder på hovedparten af det overenskomstdækkede arbejdsmarked.

Lønmodtagere på de overenskomstdækkede områder vil oftest være beskyttet mod urimelige og usaglige afskedigelser, jf. fx Hovedaftalen mellem LO og DA. Da der kan tænkes tilfælde, hvor lønmodtageren ikke er beskyttet mod urimelige og usaglige afskedigelser, fx på grund af lav anciennitet, foreslås det i *stk. 5*, at den overenskomstdækkede lønmodtager får den samme ret som den ikke-overenskomstdækkede lønmodtager til at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse. Da der altså er tale om et krav, der ikke har hjemmel i overenskomsten, skal sager herom føres ved de civile domstole.

Til § 5

Da deltidsdirektivet skulle have været gennemført i dansk ret senest den 20. januar 2001, foreslås det, at loven, der gennemfører direktivet, træder i kraft hurtigst muligt, det vil sige dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Loven finder anvendelse på løbende ansættelsesforhold, og gælder dermed også for ansættelsesforhold, der er indgået inden lovens ikrafttræden.

Til § 6

Til nr. 1.

Det foreslås, at timegrænsen i funktionærlovens § 1, *stk. 2*, ændres, således at lønmodtageren er omfattet af funktionærloven, hvis den pågældende arbejder gennemsnitligt mere end 8 timer ugentligt hos arbejdsgiveren. Forslaget er begrundet i ønsket om på

dette punkt at gøre funktionærloven tidssvarende, samt af hensyn til at der vil være en meget væsentlig risiko for, at EF-Domstolen vil underkende 15-timers grænsen, fordi den ikke kan anses for forenelig med EF-traktatens artikel 141 og deltidsdirektivets krav om, at timegrænser skal være objektivt begrundede.

Diskussionen om 15-timers grænsens forenelighed med EF-traktatens artikel 141 (den tidligere artikel 119) om ligeløn opstod på baggrund af Rinner-Kühndommen (C-171/88 Samling af Afgørelser 1989 side 2743). Sagen handlede om en tysk kvinde, der normalt var beskæftiget 10 timer om ugen. Efter tysk lovgivning havde en lønmodtager ikke ret til løn under sygdom, hvis lønmodtagerens normale arbejdstid ikke oversteg 10 timer om ugen eller 45 timer om måneden. EF-Domstolen traf afgørelse om, at sådanne timegrænser var i strid med EF-traktatens artikel 119 (nu artikel 141) om ligeløn, hvis disse grænser ramte et langt større antal kvinder end mænd, medmindre det kunne godtgøres, at forskelsbehandlingen var begrundet i objektive faktorer, som intet havde at gøre med forskelsbehandling på grund af køn. Domstolen udtalte blandt andet, at hvis det kunne godtgøres, at de valgte midler (timegrænserne) var i overensstemmelse med et nødvendigt formål i medlemslandets politik og var egnede og nødvendige til at nå formålet, ville forskelsbehandlingen ikke være i strid med artikel 119 (nu artikel 141). Mens dommen medførte, at en række EU-lande afskaffede sådanne timegrænser, medførte den dog ikke dengang ændringer i den danske funktionærlov, fordi man vurderede, at der i Danmark ikke på tilsvarende måde var tale om, at et langt større antal kvinder end mænd var beskæftiget under 15 timer om ugen.

I en lignende sag fra 1997 (C-281/97, Krüger) antog domstolen, at artikel 141 skal forstås således, at en bestemmelse i en kollektiv overenskomst om, at der ikke skal betales en særlig bonus til personer, der normalt udøver en lønnet beskæftigelse under 15 timer om ugen, og som rammer et betydeligt større antal kvinder end mænd, er udtryk for indirekte diskrimination.

I Deutsche-Telecom-sagerne (bl.a. C-234/96 og C-235/96) antog EF-Domstolen tilsvarende, at udelukkelse af deltidsansatte fra pensionsordninger er indirekte forskelsbehandling af kvinder.

Deltidsdirektivet og den tilhørende rammeaftale indfører et princip om ikke-forskelsbehandling. En deltidsansat må for så vidt angår ansættelsesvilkår ikke behandles på en mindre gunstig måde end en sammenlignelig fuldtidsansat, udelukkende fordi vedkommende arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet. Medlemsstaterne

kan med en objektiv begrundelse gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som fx anciennitet, arbejdstid eller indtjening. Det er ikke i direktivet eller rammeaftalen nærmere begrundet, hvornår en forskelsbehandling er objektivt begrundet. Et eksempel herpå kunne være beskæftigelsesfremmende foranstaltninger på særlige vilkår som fx fleksjobs. Begrebet objektivt begrundet er anvendt i forbindelse med EF-Domstolens praksis i kønsligestillingsager, og det vil derfor være naturligt at drage paralleller til denne praksis. Det er fastslået i domstolens praksis, at det påhviler medlemsstaterne at bevise, at der er objektive grunde, der kan begrunde forskelsbehandlingen. Hvis det kan godtgøres, at de valgte midler er i overensstemmelse med et nødvendigt formål i medlemsstatens politik og er egnede og nødvendige til at nå formålet, er forskelsbehandlingen objektiv. Det fremgår blandt andet af domstolens praksis, at budgetmæssige hensyn eller stigning af omkostningerne ikke alene kan begrunde en forskelsbehandling, at en forskelsbehandling begrundet i, at reglen skulle sikre de ansattes motivation, engagement og arbejdsmoral, ikke var objektiv, og at en timegrænse begrundet i, at lønmodtagere, der var ansat med en arbejdstid under denne timegrænse, ikke havde en integrationsgrad og et økonomisk afhængighedsforhold, der kunne sammenlignes med andre arbejdstageres, ikke i sig selv kan være en objektiv begrundelse.

Ændringen i funktionærloven medfører ikke i sig selv, at der skal ske ændringer i andre aftale- eller

overenskomstfestsatte timegrænser, der måtte have betydning for en lønmodtagers løn- og arbejdsvilkår. Det fremgår af direktivet og rammeaftalen, at adgangen til særlige ansættelsesvilkår kan gøres afhængig af betingelser som blandt andet arbejdstid. Sådanne betingelser kan både opretholdes og indføres, hvis direktivets betingelser herfor er opfyldt, jf. ovenfor.

Til § 7

Til nr. 1.

I værnepligtsorlovslovens § 1, *litra a og c*, er der på samme måde som i funktionærloven stillet krav om, at lønmodtageren skal have været ansat i gennemsnit mindst 15 timer ugentligt hos arbejdsgiveren. I loven er der det yderligere krav, at ansættelsen samtidig skal have været uafbrudt i mindst 9 måneder. Som begrundelse for indsættelse af 15-timers grænsen, blev der henvist til den tilsvarende grænse i funktionærloven. Som en konsekvens af ændringen af funktionærlovens 15-timers grænse sammenholdt med vedtagelsen af deltidstidretivet foreslås det derfor, at timegrænsen i § 1, *litra a og c*, ændres, således at lønmodtageren alene skal arbejde i gennemsnit mere end 8 timer ugentligt hos arbejdsgiveren.

Til § 8

Det foreslås, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland.

RÅDETS DIREKTIV 97/81/EF af 15. december 1997

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

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION
HAR -

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

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

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

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

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

direktiv om arbejdsvilkårene i forbindelse med visse ansættelsesforhold (3);

(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

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

anmodning om, at rammeaftalen iværksættes i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken;

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

(11) de underskrivende parter har ønsket at indgå en rammeaftale om deltidsarbejde og har opregnet de generelle principper og minimumskravene for deltidsarbejde; de har givet udtryk for, at de er villige til at skabe en generel ramme, som skal have til formål at sikre, at der ikke diskrimineres mod deltidsansatte, og medvirke til at fremme mulighederne for deltidsarbejde på et grundlag, der er acceptabelt for såvel arbejdsgiverne som arbejdstagerne;

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

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

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

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

(16) med hensyn til de begreber, der anvendes i rammeaftalen, uden at de er nøje defineret der, overlades det efter dette direktiv til medlemsstaterne at definere disse begreber i overensstemmelse med national ret og/eller praksis, som det

er tilfældet med andre direktiver, der er vedtaget på det sociale område, og hvor der anvendes tilsvarende begreber, under forudsætning af at de pågældende definitioner er i overensstemmelse med rammeaftalens indhold;

(17) Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse af 14. december 1993 om gennemførelsen af protokol (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken og sin meddelelse af 18. september 1996 om udviklingen af den sociale dialog på fællesskabsplan udarbejdet sit forslag til direktiv under hensyntagen til de underskrivende 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 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 gennemførelsen af protokol (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken underrettet Europa-Parlamentet og sendt det teksten til forslaget til direktiv med rammeaftalen;

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

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

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

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

(24) i artikel F, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Union hedder det, at »Unionen respekterer de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, og således

som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for fællesskabsretten«;

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

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

– UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

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

Artikel 2

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme nærværende direktiv senest den 20. januar 2000 eller sikrer sig senest denne dato, at arbejdsmarkedets parter har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet

medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.

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

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

Artikel 3

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

Artikel 4

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 15. december 1997.

På Rådets vegne

J.-C. JUNCKER

Formand

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

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

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

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

SAMMENSLUTNINGEN AF INDUSTRI- OG ARBEJDSGIVERORGANISATIONER I EUROPA

DEN EUROPÆISKE FAGLIGE SAMARBEJDSORGANISATION DET EUROPÆISKE CENTER FOR OFFENTLIG VIRKSOMHED

RAMMEAFTALE OM DELTIDSARBEJDE

Indledning

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

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

Denne aftale vedrører ansættelsesvilkårene for deltidsansatte, idet det erkendes, at anliggender vedrørende lovpligtig social sikring besluttet af medlemsstaterne. I relation til princippet om ligebehandling har aftalens parter bemærket sig udtalelsen om beskæftigelse fra Det Europæiske Råds møde i Dublin i december 1996, hvori Rådet bl.a. understregede behovet for at gøre sociale sikringsordninger mere beskæftigelsesvenlige ved at »udvikle socialsikringsystemer, 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 kollektivt 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 foran-

staltninger 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 generelle principper, minimumsfor skrifter 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 arbejdstageres behov, og de bør følgelig have en særlig rolle i forbindelse med gennemførelsen og anvendelsen af denne aftale.

DE UNDERSKRIVENDE PARTER HAR INDGÅET FØLGENDE AFTALE:

§ 1: Formål

Formålet med nærværende rammeaftale er:

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

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

§ 2: Anvendelsesområde

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

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

§ 3: Definitioner

I denne aftale forstås ved

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

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

§ 4: Princippet om ikke-forskelsbehandling

1. Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

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

3. Gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af denne artikel defineres af medlemssta-

terne og/eller arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til fællesskabsret, national ret, kollektive aftaler og praksis.

4. Når det er berettiget af objektive grunde, kan medlemsstaterne, efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis, og/eller arbejdsmarkedets parter kan, hvor det er hensigtsmæssigt, gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser såsom anciennitet, arbejdstid eller indtjening. Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår bør tages op til overvejelse med jævne mellemrum under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling som anført i § 4, stk. 1.

§ 5: Muligheder for deltidsarbejde

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

- a) bør medlemsstaterne, efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis, identificere og tage op til overvejelse hindringer af juridisk eller administrativ art, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og hvor det er hensigtsmæssigt, fjerne disse hindringer
- b) bør arbejdsmarkedets parter, inden for deres kompetenceområde og via de i kollektive aftaler fastsatte procedurer, identificere og tage op til overvejelse hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og hvor det er hensigtsmæssigt fjerne disse hindringer.

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

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

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

om en forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår

- c) tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt
- d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i virksomheden, herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet
- e) tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§ 6: Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i denne aftale.

2. Gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af denne aftale. Dette berører ikke medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parters ret til under hensyn til udviklingen at udarbejde afvigende love og administrative eller aftaleretlige bestemmelser og berører ikke anvendelsen af § 5, stk. 1, så længe princippet om ikke-forskelsbehandling som udtrykt i § 4, stk. 1, efterleves.

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

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

5. Forebyggelse og behandling af tvister og klager som følge af anvendelsen af denne aftale sker i overensstemmelse med national ret, kollektive aftaler og gældende praksis.

6. De underskrivende parter tager denne aftale op til revision fem år efter datoen for Rådets af-

gørelse, såfremt en af aftalens parter anmoder herom.

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

RÅDETS DIREKTIV 98/23/EF af 7. april 1998

om udvidelse af direktiv 97/81/EF om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, til også at omfatte Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland

RÅDETS DIREKTIV 98/23/EF af 7. april 1998 om udvidelse af direktiv 97/81/EF om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, til også at omfatte Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 100, under henvisning til forslag fra Kommissionen, under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet (1), under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg (2), og ud fra følgende betragtninger:

- Rådet vedtog i overensstemmelse med den aftale om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet til protokol nr. 14 om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet til EF-traktaten, særlig artikel 4, stk. 2, i denne aftale, direktiv 97/81/EF (3); direktivet gælder følgelig ikke for Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland;
- på Det Europæiske Råds møde i Amsterdam den 16.-17. juni 1997 bekræftedes den enighed, der på regeringskonferencen var opnået om at indarbejde aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i EF-traktaten, og det blev anført, at det fornødne måtte foretages for, at Det Forenede Kongerige Storbritanniens og Nordirlands intentioner om at efterkomme de direktiver, som allerede er vedtaget på grundlag af aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, og dem, der eventuelt vil blive vedtaget inden den nye traktats ikrafttræden, kan få retlig virkning;
- på Rådets samling den 24. juli 1997 enedes Rådet og Kommissionen om at gennemføre konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Amsterdam; de enedes endvidere om at anvende samme procedure, med de nødvendige ændringer, i forbindelse med fremtidige di-

rektiver, der vedtages på grundlag af aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken; dette direktiv sigter mod at nå dette mål ved at udvide direktiv 97/81/EF til også at omfatte Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland;

- det forhold, at direktiv 97/81/EF ikke finder anvendelse i Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland, påvirker direkte den måde, hvorpå det indre marked fungerer; gennemførelsen af rammeaftalen, der er knyttet som bilag til nævnte direktiv, navnlig princippet om ikke-diskriminering mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte, i alle medlemsstaterne vil forbedre det indre markeds funktion;
- vedtagelsen af dette direktiv medfører, at direktiv 97/81/EF bliver gældende i Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland; fra den dato, hvor nærværende direktiv træder i kraft, skal udtrykket »medlemsstaterne« forstås som også omfattende Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland;
- med hensyn til gennemførelsen vil Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland få samme gennemførelsesfrist på to år som de øvrige medlemsstater til at vedtage de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme direktiv 97/81/EF

- UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Rådets direktiv 97/81/EF finder anvendelse på Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland, jf. dog artikel 2.

Artikel 2

I artikel 2 i direktiv 97/81/EF indsættes følgende stykke:

»1a. For så vidt angår Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland ændres datoen 20. januar 2000 i stk. 1 til 7. april 2000.«

Artikel 3

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Luxembourg, den 7. april 1998.

På Rådets vegne

D. BLUNKETT

Formand

-
- (1) Udtalelse afgivet den 1. april 1998 (endnu ikke offentliggjort i Tidende).
 - (2) Udtalelse afgivet den 25. marts 1998 (endnu ikke offentliggjort i Tidende).
 - (3) EFT L 14 af 20. 1. 1998, s. 9.

Lovforslaget sammenholdt med gældende love

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 6

I lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, jf. lovbekendtgørelse nr. 622 af 20. juli 1999, foretages følgende ændring:

§ 1. ---

Stk. 2. Det er en betingelse for lovens anvendelse, at den pågældende beskæftiges af vedkommende arbejdsgiver gennemsnitlig mindst 15 timer ugentlig, og at han indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner.

1. I § 1, *stk. 2*, ændres »mindst 15 timer« til »mere end 8 timer«.

§ 7

I lov om værnepligtsorlov og om orlov til FN-tjeneste m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 981 af 14. december 1993, foretages følgende ændring:

§ 1. Loven omfatter følgende grupper:

- a) Værnepligtige lønmodtagere, som har modtaget meddelelse om tidspunktet for indkaldelse, og som ved indkaldelsen i mindst 9 måneder vil have været uafbrudt ansat i samme virksomhed gennemsnitligt mindst 15 timer ugentlig. Hvis et ansættelsesforhold følger i umiddelbar forlængelse af lære-, elev- eller praktiktid, medregnes denne i de 9 måneder,
- b) lønmodtagere, der ved kontrakt med forsvarret i uafbrudt fortsættelse af værnepligtstjenesten stiller sig til rådighed for FN-tjeneste m.v. Det er en betingelse, at den pågældende lønmodtager inden det forventede hjemsendelsestidspunkt har underrettet arbejdsgiveren om, at der er tegnet kontrakt med forsvarret, og

1. I § 1, *litra a) og c)*, ændres »mindst 15 timer« til »mere end 8 timer«.

Gældende formulering

- c) lønmodtagere, der ved kontrakt med forsvarret stiller sig til rådighed for FN-tjeneste m.v. Det er en betingelse, at lønmodtageren ved kontraktindgåelsen i mindst 9 måneder vil have været uafbrudt ansat i samme virksomhed gennemsnitligt mindst 15 timer ugentlig, og at arbejdsgiveren underrettes inden 14 dage efter kontraktindgåelsen.

Lovforslaget

Til lovforslag nr. L 214. Skriftlig fremsættelse (29. marts 2001)

Arbejdsministeren (Ove Hygum):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

Forslag til lov om gennemførelse af deltidstidirektivet.

(Lovforslag nr. L 214).

Lovforslaget fremsættes for at gennemføre Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidarbejde, der er indgået mellem Unice, CEEP og EFS.

Lovforslaget opsamler den gruppe lønmodtagere, der ikke allerede er eller senere bliver omfattet af en kollektiv overenskomst, der som minimum sikrer de rettigheder, der følger af deltidstidirektivet. Det foreslås for det private arbejdsmarked, at bestemmelserne i Aftalen af 9. januar 2001 mellem LO og DA gælder for de lønmodtagere, der ikke måtte være omfattet af en kollektiv overenskomst med samme rettigheder. Samtidig er der dog nu mulighed for, at lønmodtagere, hvis arbejdsfunktioner ikke naturligt

er omfattet af LO/DA-aftalen, kan anvende en anden gennemførelsesoverenskomst efter aftale med arbejdsgiveren.

På det offentlige område vil de offentlige aftaler være opsamlingsaftaler for de lønmodtagere, der ikke direkte er omfattet af de offentlige implementeringsaftaler.

Lovforslaget indeholder også en ændring af funktionærlovens og værnepligtsorlovslovens timegrænser, der efter regeringens opfattelse bør nedsættes bl.a. på grund af den udvikling, der er sket siden timegrænsen blev fastsat bl.a. i den ugentlige arbejdstid, men også på grund af diskussionen om dens forenelighed med ligebehandlingsprincipperne i EU-retten både mellem kvinder og mænd og nu mellem deltidansatte og fuldtidsansatte.

Lovforslaget træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og de ledsagende bemærkninger, skal jeg anbefale lovforslaget til Tingets velvillige behandling.