

fraværende fra hjemmet, f.eks. handelsrejsende eller rejsemontører, og som derfor ikke kan tage sig af barnet, hvis arbejdstidsnedsættelsen skal fordeles jævnt over alle ugens arbejdsdage. Også for dem, som har arbejdet henlagt til andre tider end dagtimerne, eller som har uregelmæssige arbejdstider, kan en daglig arbejdstidsforkortelse være mindre velegnet for at fremme et øget samvær med barnet.

I mange tilfælde kan det være en fordel for en familie at kunne vælge arbejdstidsforkortelsen på en sådan måde, at den ene af forældrene henlægger arbejdstidsnedsættelsen til arbejdsdagens begyndelse, medens den anden henlægger den til arbejdsdagens slutning.

Der kan ved overenskomst eller på den enkelte arbejdsplads indgås nærmere aftale om udformningen af § 7. Det er i første omgang nødvendigt at aftale placeringen af arbejdstidsnedsættelsen for de grupper, som har skemalagt arbejdstid, skiftende arbejdstider eller på anden måde uregelmæssig arbejdstid.

Lovforslaget regulerer ikke spørgsmålet om, på hvilken tid af dagen en arbejdstidsnedsættelse skal henlægges på anden måde, end at lønmodtageren ikke skal behøve at finde sig i, at arbejdstidsnedsættelsen henlægges til anden tid end arbejdsdagens begyndelse eller slutning. Arbejdsmarkedets parter og parterne på den enkelte arbejdsplads kan imidlertid indgå nærmere aftale om arbejdstidsnedsættelsens placering på dagen, for så vidt aftalen ikke strider mod lovens hensigt. Endvidere kan der træffes aftale om, hvordan omplaceringsspørgsmål og vikarproblemer skal løses.

I de enkelte tilfælde bliver det normalt et spørgsmål mellem arbejdsgiveren og den enkelte lønmodtager at blive enige om arbejdstidsnedsættelsens placering på dagen og om de spørgsmål, der opstår i den forbindelse. Det forudsættes, at der i almindelighed kan opnås enighed om disse spørgsmål. Hvis parterne ikke kan blive enige, træffer arbejdsgiveren afgørelsen inden for de givne rammer.

For at lønmodtageren kan lægge planer for arbejdstidsnedsættelsen har arbejdsgiveren pligt til at underrette denne om sin beslutning. Underretning skal gives senest 5 uger før arbejdstidsnedsættelsens begyndelse.

Hvis lønmodtageren finder, at den tilbudte placering af arbejdstidsnedsættelsen ikke tjener formålet i tilstrækkelig grad, kan anmodningen trækkes tilbage i løbet af en uge. Arbejdsgiveren ved så senest 4 uger før den planlagte begyndelse, at nedsættelsen ikke bliver aktuel. Lønmodtageren har mulighed for med det i § 6 angivne varsel at fremsætte nyt ønske om orlov eller arbejdstidsnedsættelse eventuelt med et andet timetal.

#### Til § 8

Under arbejdstidsnedsættelsen i henhold til lovforslaget optjener lønmodtageren anciennitet efter de for arbejdsforholdet almindeligt gældende regler, dvs. lønanciennitet, anciennitet, der har betydning for opsigelsesvarslets længde, jubilæumsanciennitet m.v.

Optjening af anciennitet i pensionsforhold er holdt uden for lovforslaget, eftersom der for de pensionsordninger, der optræder som led i ansættelsesaftalen, oftest gælder, at pensionsydelsestørrelse afhænger af størrelsen af de indbetalte beløb. I orlovsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at betale lønmodtageren løn, medfører bestemmelsen ikke pligt til at indbetale pensionsbidrag for lønmodtageren, og sådanne orlovsperioder medregnes derfor ikke ved beregning af pensionsanciennitet, medmindre andet er aftalt.

#### Til § 9

Loven er i princippet præceptiv. En særskilt aftale om, at visse af lovens fordele skal indskrænkes eller bortfalde, er således uden virkning. Det følger dog modsætningsvis, at arbejdsmarkedets parter med virkning for de berørte lønmodtagere kan udfylde og forbedre bestemmelserne ved aftale, ligesom man på de enkelte arbejdspladser kan indgå aftaler, der udfylder eller kompletterer loven til fordel for lønmodtageren.

En aftale, hvorigennem den enkelte lønmodtager for fremtiden afskriver sig de fordele, som loven garanterer denne, er altså ugyldig. Loven forhindrer derimod ikke særskilte aftaler, som forbedrer fordelene for lønmodtageren. Det skal imidlertid være tilladt for den enkelte lønmodtager i visse tilfælde at afstå fra en ret til fravær, som allerede er aftalt, f.eks. en aftale, som træffes mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren om, at en allerede bevilget arbejdstidsnedsættelse skal udskydes, forudsat at aftalen er indgået frivilligt.

#### Til § 10

Forbud gælder afsked, der direkte eller indirekte er begrundet i ønsket om nedsat arbejdstid. Ikke forbud mod afskedigelse af andre årsager, såsom rationalisering og lign.

Det foreslås, at en arbejdsgiver, der overtræder afskedigelsesforbudet i § 10, skal betale en godtgørelse. Den tilkendte godtgørelse skal dække den ikke-økonomiske skade, pågældende har lidt. Der er derfor intet til hinder for, at der ved siden af godtgørelsen ydes erstatning efter de almindelige erstatningsregler.