

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-