

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-