

hederne 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 parter 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, efterleveres.

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

[Lovens brugervenlighed]

Af *arbejdsministeren*, tiltrådt af et flertal (S, SF, DF, RV, EL og KRF):

c

Ændringsforslag til det under B nævnte lovforslag

Ny paragraf

4) Efter § 7 indsættes som ny paragraf:

»§ 01

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.«

B e m æ r k n i n g e r

Til nr. 1 og 4

På baggrund af de faldne bemærkninger under 1. behandling foreslås lovforslaget delt i 2 lovforslag. I ændringsforslag nr. 4 foreslås indsat en bestemmelse om ikrafttræden af lovforslag B. Det er en konsekvens af ændringsforslaget om deling af lovforslaget.