

anse som direkte eller indirekte hindringer eller begrænsninger i retten til at aftale deltid. I nogle overenskomster kan der være fastsat minimumstimegrænser for at sikre, at lønmodtagerne mindst opnår et ugentligt timetal, der sikrer, at lønmodtageren er omfattet af en given minimumstimegrænse i medfør af lov eller overenskomst. Eksisterende overenskomstfastsatte minimumstimegrænser, der ikke ligger over forslagens grænse, kan derfor fortsat bestå. Desuden vil minimumstimegrænser, der ligger over forslagens timegrænse, skulle fortolkes i overensstemmelse med forslagens timegrænse. Forslaget sikrer samtidig, at det fortsat vil være muligt for arbejdsmarkedets parter at indgå sådanne aftaler om timegrænser.

Både direkte og indirekte hindringer eller begrænsninger i adgangen til at aftale deltid er ugyldige. En direkte hindring kan være, at det fremgår af overenskomsten, herunder fortolkningen af denne, eller af sædvane eller praksis, at lønmodtagere kun kan ansættes på fuld tid. En direkte begrænsning kan være, at arbejdsgiveren kun kan aftale deltid med en lønmodtager i forbindelse med lønmodtagerens ansættelse på virksomheden. En sådan bestemmelse medfører, at hvis lønmodtageren først er blevet ansat på fuld tid, kan arbejdsgiveren ikke på et senere tidspunkt aftale med lønmodtageren, at lønmodtageren arbejder på deltid.

At en hindring eller begrænsning i adgangen til deltid er indirekte vil sige, at hindringen eller begrænsningen medfører, at retten til at aftale deltid gøres illusorisk. Et eksempel på en indirekte hindring i adgangen til at aftale deltid kan være en bestemmelse i en overenskomst, hvorefter en lønmodtager kun kan gå på deltid, hvis der ikke samtidig sker en reduktion i antallet af fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere på virksomheden. En sådan bestemmelse kan betyde, at arbejdsgiveren skal oprette en ny fuldtidsstilling, hvis arbejdsgiveren aftaler med en fuldtidsansat lønmodtager, at lønmodtageren går på deltid. Et eksempel på en indirekte begrænsning kan være, at arbejdsgiveren kun kan oprette deltidsstillinger efter forhandlinger med tillidsrepræsentanten.

I stk. 2 foreslås der indsat en beskyttelse af lønmodtageren, således at lønmodtageren ikke kan blive afskediget, fordi lønmodtageren har afslået eller har anmodet om at arbejde på deltid.

Forslaget sikrer, at en lønmodtager ikke mod sin vilje som følge af loven kommer til at arbejde på deltid. Beskyttelsen omfatter også den lønmodtager, som allerede arbejder på deltid, og som ikke ønsker at gå yderligere ned i tid. Det er lønmodtageren, der skal

bevise, at afskedigelsen er begrundet i afslaget på eller anmodningen om at arbejde på deltid.

Hvis lønmodtageren i øvrigt er omfattet af regler i forbindelse med afskedigelse, gælder disse regler fortsat. Generelle afskedigelsesbeskyttelsesregler findes både i overenskomsterne - hovedaftaler - og i funktionærloven. Derudover indeholder hovedaftalerne forskellige procedureregler om fx forhandling i forbindelse med afskedigelse. Forslaget til § 4 a, stk. 2, ændrer ikke på disse regler.

Forslaget supplerer således den generelle beskyttelse mod usaglig afskedigelse, som mange lønmodtagere allerede er omfattet af. Saglighedsbeskyttelsen for funktionærer opnås, når funktionæren har været uafbrudt ansat hos arbejdsgiveren i mere end 1 år. I hovedaftalen på fx DA/LO-området opnås saglighedsbeskyttelsen efter 9 måneders ansættelse. Derudover er offentligt ansatte beskyttet i medfør af forvaltningslovens generelle saglighedskrav. Selvom lønmodtageren ikke kan bevise, at årsagen til afskedigelsen var, at lønmodtageren havde afslået eller anmodet om at arbejde på deltid, og lønmodtageren derfor ikke skal have en godtgørelse efter forslaget til § 4 a, stk. 2, kan lønmodtageren altså have ret til en godtgørelse, der følger af fx hovedaftalens eller funktionærlovens regler. Det vil være tilfældet, hvis der ikke er en saglig begrundelse for at afskedigede netop den pågældende medarbejder.

Hvis lønmodtageren kan bevise, at afskedigelsen er begrundet i afslaget på eller anmodningen om at arbejde på deltid, kan dette være omfattet af både forslaget til § 4 a, stk. 2, og fx funktionærlovens regel om saglighed ved afskedigelse. At årsagen til afskedigelsen er usaglig efter flere regelsæt medfører dog ikke, at lønmodtageren får ret til godtgørelse for usaglig afskedigelse i medfør af flere regelsæt samtidig.

Afskedigelsesbeskyttelsen dækker fx både den situation, hvor en lønmodtager bliver afskediget, fordi lønmodtageren ikke vil gå på deltid, og arbejdsgiveren i stedet ansætter en anden lønmodtager på deltid, og den situation, hvor lønmodtageren bliver afskediget, fordi arbejdsgiveren i stedet for at have 1 lønmodtager ansat på fuld tid, deler stillingen op på 2 deltidsansatte.

Forslaget om en saglighedsbeskyttelse er i tråd med deltidsdirektivets beskyttelsesbestemmelse, hvoraf det blandt andet fremgår, at lønmodtagerens afslag på at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde ikke i sig selv bør repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse. I deltidsdirektivet tages der derudover forbehold for, at virksomhedens forhold dog godt kan begrunde en afskedigelse. Forslaget til § 4 a, stk. 2, er i