

SiD Klubben, Aktiv,  
 SiD, Københavns Post,  
 SiD, Lager- og Pakhusarbejdernes Fagfor-  
 ening,  
 SiD, Maribo,  
 SiD, Munkebo Afdeling,  
 SiD, Odense Transport,  
 SiD, Silkeborg,  
 SiD, Skagen,  
 SiD, Svendborg,  
 SiD, Søhøjlandets Fællesledelse,  
 SiD, Thyborøn-Harboøre,  
 SiD, Vamdrup-Lunderskov,  
 SiD, Viborg Amts A-kasse,  
 SiD, Ålborg Industri,  
 SiD, Århus Industri,  
 Vald. Birns Jernstøberi og Danspin A/S, Hol-  
 stebro,  
 Vald. Birns Jernstøberi, F.E. Støberiet, Kaj  
 Bech A/S og Måbjergværket, Holstebro,  
 Vestas Wind Systems A/S, Ringkøbing,  
 Wittenborg A/S og  
 Aalborg Industries A/S, Klub 16.

### Spørgsmål

Udvalget har stillet 210 spørgsmål til beskæftigelsesministeren til skriftlig besvarelse, hvoraf denne har besvaret 207. Udvalget forudsætter, at de sidste spørgsmål besvares inden 2. behandling af lovforslaget.

Nogle af udvalgets spørgsmål og beskæftigelsesministerens svar herpå er optrykt i bilag 2 til betænkningen.

### 3. Indstillinger og politiske bemærkninger

Et *flertal* i udvalget (V, DF, KF og KRF) indstiller lovforslaget til *vedtagelse* med de stillede ændringsforslag.

Venstres, Dansk Folkepartis og Det Konservative Folkepartis medlemmer af udvalget har under udvalgsarbejdet, bl.a. i forbindelse med de mange deputationer, udvalget har modtaget, bemærket sig bekymringen for den almindelige lønmodtagers retsstilling. Disse partier lægger vægt på, at således som lovforslaget foreligger efter ministerens ændringsforslag, er der ikke længere grundlag for disse bekymringer.

V, DF og KF lægger således for det første vægt på, at ændringsforslag nr. 1 betyder, at en aftale om deltid mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren på trods af hindringer eller begræns-

ninger i gældende overenskomster kun kan indgås under ansættelsen.

For det andet noterer V, DF og KF sig, at der med ændringsforslag nr. 2 er lagt op til, at der skal gælde delt bevisbyrde i netop denne type sager. Det indebærer, at det er tilstrækkeligt, at lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at lønmodtageren er blevet afskediget, fordi lønmodtageren har afslået eller anmodet om at arbejde på deltid. Herefter påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen ikke skyldes dette.

Debatten har vist, at der har været en frygt for, at en aftale mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver om deltid ikke indgås mellem to ligeværdige parter. Denne kritik har delt sig i to: Både i forbindelse med ansættelsessituationen og i forbindelse med det løbende ansættelsesforhold, hvor lønmodtageren alt andet lige er den svageste af de to parter.

V, DF og KF lægger afgørende vægt på, at både ændringsforslag nr. 1 og 2 vil sikre ligeværdigheden imellem de to parter.

For det første, fordi aftalen om deltid på tværs af overenskomstbestemmelser ikke kan indgås i ansættelsessituationen. Arbejdsgiveren kan derfor ikke på egen hånd bestemme, at nu skal alle eller en række af virksomhedens stillinger ændres fra fuldtidsstillinger til deltidsstillinger ved at opslå stillingerne på deltid. Det kan arbejdsgiveren gøre, hvis overenskomsten giver hjemmel til det. Men det vil i så tilfælde ikke være på grund af loven, men fordi det hele tiden har været muligt.

Det andet ændringsforslag, der går på indførelse af delt bevisbyrde i netop denne type afskedigelsessager, vil ligeledes sikre ligeværdigheden i forholdet mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren. Arbejdsgiveren, der ikke kan opnå en reel aftale om deltid med lønmodtageren, fordi lønmodtageren ikke har behov for eller lyst til at arbejde på deltid med deraf følgende eventuel lønnedgang, vil få svarere ved at bevise, at en eventuel efterfølgende afskedigelse ikke netop er begrundet i lønmodtagerens afslag på deltid. Ændringsforslaget lemper beviskravene for lønmodtageren, således at der sker en forskydning af bevisbyrden til lønmodtagerens fordel. En afskedigelse i strid med loven er en alvorlig forseelse, hvilket bør komme til udtryk i den tilkendte godtgørelse.