

Lovforslaget griber regulerende ind over for et ulige ansættelsesforhold, hvor lønmodtageren alt afhængig af kompetencer, alder, køn, etnicitet og arbejdsløshed er afhængig af at kunne fortsætte i ansættelsen, mens arbejdsgiveren typisk vil have større eller mindre muligheder for at erstatte den ansatte med andre, internt eller eksternt. Netop fordi lovforslaget ulovliggør en række beskyttelsesbestemmelser for den relativt svage part i et ansættelsesforhold, betragter Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti og Enhedslisten lovforslaget som værende i strid med dansk ratificeret ILO-regulering.

Tjóðveldisflokkurinn, Inuit Ataqatigiit og Siunmut var på tidspunktet for betænkningens afgivelse ikke repræsenteret med medlemmer i udvalget og havde dermed ikke adgang til at komme med indstillinger eller politiske udtalelser i betænkningen.

En oversigt over Folketingets sammensætning er optrykt i betænkningen.

4. Ændringsforslag med bemærkninger

Ændringsforslag

Af *beskæftigelsesministeren*, tiltrådt af et *flertal* (V, DF, KF og KRF):

Til § 1

1) Det i *nr. 2* foreslåede § 4 a, *stk. 1*, affattes således:

»Under ansættelsen har en lønmodtager og en arbejdsgiver ret til at aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid, uanset direkte eller indirekte hindringer eller begrænsninger i denne ret, f.eks. i medfør af kollektiv overenskomst, sædvane eller praksis. Krav om en timegrænse på ikke over 15 timer ugentligt kan dog opretholdes.«

[Adgang til at aftale deltid under en ansættelse]

2) I den i *nr. 2* foreslåede § 4 a indsættes efter *stk. 2* som nyt stykke:

»*Stk. 3*. Hvis en lønmodtager påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen skyldes de i *stk. 2* nævnte grunde, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen ikke skyldes, at lønmodtageren har anmodet om at arbejde på deltid.«

Stk. 3 og *4* bliver herefter *stk. 4* og *5*.

[Delt bevisbyrde]

Til § 2

3) Datoen »31. marts« ændres til: »1. juli«.
[Ændret ikrafttrædelsesdato]

Bemærkninger

Til nr. 1

Debatten om lovforslaget har vist, at der er en betydelig bekymring for, om lovforslaget kunne føre til utilsigtede ændringer i en virksomheds generelle ansættelsespolitik, navnlig ved at det i forbindelse med opslag af deltidsstillinger ikke var noget reelt valg for ansøgere, om de ønskede deltidsansættelse eller ej.

Det foreslås derfor, at det alene er under ansættelsen, at en lønmodtager og en arbejdsgiver har ret til at aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid, uanset modstridende bestemmelser herom i f.eks. den kollektive overenskomst. Det vil sige, at direkte eller indirekte hindringer eller begrænsninger, f.eks. i medfør af kollektiv overenskomst, sædvane eller praksis, der begrænser denne ret under ansættelsen, er ugyldige, mens bestemmelser, der begrænser denne ret til at aftale deltid, ikke er ugyldige i ansættelsessituationen.

En arbejdsgiver vil derfor ikke i strid med f.eks. en kollektiv overenskomst kunne opslå stillinger på deltid eller i ansættelsessituationen kunne aftale deltid med en lønmodtager, der er til ansættelsessamtale. En arbejdsgiver er i forbindelse med en nyansættelse bundet af f.eks. den kollektive overenskomsts bestemmelser om deltid. Det gælder f.eks. bestemmelser, der regulerer det maksimale antal af deltidsansatte på virksomheden, og bestemmelser om at oprettelse af en deltidsstilling kræver, at antallet af fuldtidsstillinger ikke samtidig reduceres, eller at oprettelse af en deltidsstilling skal forhandles med tillidsrepræsentanten. Hvis arbejdsgiveren i medfør af den kollektive overenskomst ikke ensidigt kan beslutte at opslå deltidsstillinger, kan arbejdsgiveren heller ikke afskedige en lønmodtager for derefter at opslå stillingen med et lavere ugentligt timetal.

Hvis en allerede ansat lønmodtager ønsker at gå på deltid – herunder yderligere ned i tid – er det en følge af lovforslaget, at lønmodtageren og arbejdsgiveren kan aftale dette, uanset en kollektiv overenskomsts bestemmelser om f.eks. maksimale antal deltidsstillinger, at antallet af fuld-