

sættelsessituationen, uanset overenskomstens bestemmelser herom.

Debatten har vist, at der har været en udbredt frygt for rækkevidden af konsekvenserne af lovforslaget. Man har frygtet, at lovforslaget ville medføre, at virksomhedernes generelle ansættelsespolitik ville blive grundlæggende ændret. Det ville i givet fald have været en utilsigtet virkning af lovforslaget.

Jeg kan godt følge argumentet om, at det kan være så som så med lønmodtagerens frivillige valg af deltid, hvis arbejdsgiveren kun opslår deltidsstillinger. Formålet med lovforslaget har hele tiden været at sikre, at den enkelte lønmodtager får mulighed for at arbejde på deltid efter aftale med sin arbejdsgiver. Dette formål er fuldt tilgodeset med det nu fremsatte ændringsforslag.

Det følger af ændringsforslaget, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kun indgå en aftale om deltid under ansættelsen.

Det er altså sikret, at en arbejdsgiver ikke i strid med overenskomsten kan opslå stillinger på deltid. Arbejdsgiveren kan heller ikke lave en aftale om deltid med lønmodtageren til ansættelsessamtalen. Heller ikke selv om lønmodtageren selv beder om deltid.

Lovforslaget giver altså kun mulighed for den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver til under ansættelsen at aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid. Det får lønmodtageren og arbejdsgiveren mulighed for, selvom der er forskellige hindringer eller begrænsninger i overenskomsten, som fx at allerede fuldtidsansatte ikke kan blive deltidsansatte, at besættelse af en deltidsstilling ikke må betyde, at antallet af fuldtidsstillinger falder, eller at maksimalt 25 procent af de ansatte må arbejde på deltid.

Muligheden for at fravige overenskomstens bestemmelser gælder kun i forhold til den konkrete lønmodtager, der indgår aftalen med arbejdsgiveren. Hvis lønmodtageren selv siger op, eller lønmodtageren bliver sagt op, kan arbejdsgiveren ikke tilbyde deltidsstillingen til en anden. Aftalen om deltid kan altså ikke videreføres i forhold til en ny lønmodtager, og arbejdsgiveren kan derfor ikke opslå stillingen som en deltidsstilling, hvis overenskomsten er til hinder herfor.

Muligheden for at tage initiativ til at aftale deltid under ansættelsen gælder fortsat både for løn-

modtageren og arbejdsgiveren. Og som ordet »aftale« mere end antyder, skal lønmodtageren og arbejdsgiveren altså fortsat være enige om, at lønmodtageren arbejder på deltid.

Det betyder også, at der skal være tale om et reelt valg mellem at sige ja og nej. Derfor skal en arbejdsgiver ikke i forbindelse med en ordredgangssituation spørge sine lønmodtagere, om de vil gå på deltid, men for eksempel holde sig til overenskomstens bestemmelser om arbejdsfordelingsordninger eller lignende.

I det fremsatte lovforslag foreslog jeg, at den ligefremme bevisbyrde skulle gælde, hvis en lønmodtager blev afskediget. Det er ikke i sig selv så underligt, for det er jo den bevisbyrde, der er den gængse i dansk ret – også i dansk arbejdsret og i øvrigt også i den gældende deltidslov.

Men også på dette punkt har der været meget stor bekymring for, om lønmodtagerne var tilstrækkeligt beskyttede. Den bekymring er der blevet lyttet til. Derfor fremgår det nu af ændringsforslaget, at den delte bevisbyrde skal gælde, hvis lønmodtageren mener at være blevet afskediget efter at have afslået eller anmodet om at arbejde på deltid.

Formålet med forslaget er at gøre det lettere for lønmodtageren at løfte sin bevisbyrde. Der sker altså en forskydning af bevisbyrden til lønmodtagerens fordel på samme måde som den delte bevisbyrde blev indført i kønligestillings-sager for et år siden. Lønmodtageren vil skulle påvise de faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at lønmodtageren er blevet afskediget, fordi lønmodtageren har afslået eller anmodet om at arbejde på deltid. Derefter skal arbejdsgiveren bevise, at afskedigelsen ikke skyldtes lønmodtagerens afslag på eller anmodning om deltid. Det vil så være domstolene, der bedømmer, hvornår lønmodtageren har løftet sin del af bevisbyrden, så bevisbyrden går over på arbejdsgiveren.

Det fremsatte lovforslag var tænkt til at skulle træde i kraft 31. marts 2002. Det kunne det i sagens natur ikke. Derfor er det foreslået, at lovforslaget i stedet træder i kraft den 1. juli 2002. På overenskomstråder, hvor der er hindringer eller begrænsninger i adgangen til at aftale deltid under ansættelsen, får loven fortsat først virkning fra det tidspunkt, til hvilket den pågældende overenskomst kan opsiges til ophør.