

fører en sådan aftale, at uddannelsestiden forlænges med mere end differencen mellem fuld arbejdstid og den aftalte arbejdstid i praktiktiden, er aftalen kun gyldig, hvis det faglige udvalg for uddannelsen godkender den. Der henvises til § 58, stk. 1 og stk. 2, i erhvervsuddannelsesloven.

Spørgsmål 230:

Ministeren bedes yde teknisk bistand til ændringsforslag, der indebærer, at en lønmodtager, der under ansættelsen ønsker at få reduceret sin arbejdstid af helbredsmæssige, sociale eller andre vægtige velfærdsgrunde, får ret til deltid, medmindre arbejdsgiveren kan godtgøre, at det vil medføre særlige ulemper for virksomheden. Såfremt der er uenighed mellem arbejdsgiver og lønmodtageren, om der er særlige ulemper for virksomheden, behandles sagen fagretligt, og bevisbyrden skal ligge hos arbejdsgiveren. Nærmere retningslinjer for udmøntningen af denne ret skal aftales mellem overenskomstparterne.

Svar:

Ændringsforslaget kan lyde således:

»§ X. En lønmodtager, der under ansættelsen ønsker at få reduceret sin arbejdstid af helbredsmæssige, sociale eller andre vægtige velfærdsgrunde, har ret hertil, medmindre arbejdsgiveren kan godtgøre, at det vil medføre særlige ulemper for virksomheden.

Stk. 2. For lønmodtagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst afgøres sager efter stk. 1 ad fagretlig vej.

Stk. 3. Ved kollektiv overenskomst kan det nærmere fastsættes, hvad der skal forstås ved »velfærdsgrunde« i stk. 1.«

Bemærkning: Formuleringen »-- medmindre arbejdsgiveren kan godtgøre --« er den sædvanlige måde at angive omvendt bevisbyrde.

Forslaget adskiller sig i øvrigt grundlæggende fra regeringens forslag. Dels er der tale om en ensidig ret for lønmodtageren og altså ikke om en adgang til at aftale deltid, hvis det passer begge parter, dels er det kun de grunde, som en domstol vil acceptere som velfærdsgrunde, der udløser retten. Hvis lønmodtageren har andre, private grunde til at ønske deltid, evt. grunde som han eller hun ikke ønsker at indvi andre i, kan retten ikke udnytte. Forslaget er øjensynlig bygget over

den såkaldt norske model, som jeg tidligere har tilkendegivet ikke er acceptabel for regeringen.

Spørgsmål 231:

Ministeren bedes uddybe udsagnet fra 2. behandling om søfarende, langturschauffører og arbejdere på olieplatforme:

»Hvis hele den øgede frihed skulle afvikles på boreplatformen, vil det efter min mening være et vilkår, der ikke er i overensstemmelse med princippet om ikkediskrimination i deltidsloven. Men deltidsansættelsen kan jo også bestå i, at lønmodtageren får mere fritid i land.«

Svar:

Deltidsloven og det bagvedliggende EU-direktiv går kort fortalt ud på, at deltidsansatte ikke må behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fuldtidsansatte. Hvis en arbejdsgiver derfor i forbindelse med indgåelse af en deltidsaftale krævede, at den øgede fritid blev tilbragt ombord, ville det efter min opfattelse stille den deltidsansatte mindre gunstigt end den fuldtidsansatte. Diskussionen er i øvrigt temmelig abstrakt, fordi lønmodtageren jo blot kan afslå at indgå en sådan aftale. I øvrigt henvises til svaret på spørgsmål 221.

Spørgsmål 233:

Ministeren bedes oplyse, hvor lang tid der skal gå efter en ansættelse, før en arbejdsgiver kan rejse spørgsmål om deltid. Kan spørgsmål herom f.eks. rejses

- a) på første arbejdsdag
- b) i prøvetiden.

I relation hertil bedes ministeren redegøre for, hvorledes omgåelse af lovbaserede krav kan udgøre »en omgåelse af overenskomsten«, sådan som ministeren gav udtryk for under 2. behandling.

Svar:

Jeg kan henvise til besvarelsen af spørgsmål nr. 228 og derudover tilføje, at hvis en arbejdsgiver dagen efter ansættelsen tilbyder et deltidsjob, vil der efter al sandsynlighed være tale om en omgåelse af overenskomsten og dermed et brud på denne. Det vil der helt åbenbart være tale om, hvis der er en hemmelig aftale mellem de to om at handle på denne måde, men selvom det ikke er tilfældet, kan arbejdsgiveren selvfølgelig