

ikke handle på denne måde i den hensigt at omgå overenskomsten.

Dette kan også være tilfældet, hvis der går længere tid. Men andre forhold vil også spille ind i en konkret afgørelse af, om der er tale om en omgåelse af overenskomstens regler om begrænsning eller forbud mod deltid. Hvis f.eks. en ansættelse er aftalt til at vare 2 måneder, kan arbejdsgiveren efter min vurdering ikke komme med forslag om deltid uden at komme i strid med overenskomsten. I den situation må man kunne stille krav om, at arbejdsgiveren kan vurdere arbejdskraftbehovet og tilrettelæggelsen af arbejdet i hvert fald de 2 måneder frem. Omvendt hvis ansættelsen er varig, og arbejdspladsen efter fx 2 måneder ændrer måden at tilrettelægge arbejdet på. I den situation vil der formentlig ikke være tale om omgåelse af overenskomstens forbud mod deltid, hvis arbejdsgiveren spørger en lønmodtager om denne vil arbejde på deltid.

#### *Spørgsmål 237:*

I relation til ministerens svar på spørgsmål 182 bedes ministeren forholde sig konkret til de EU-retlige problemer, der blev rejst af 2 juridiske professorer på det åbne ekspertmøde den 3. april 2002.

#### *Svar:*

Så vidt jeg kan se af udskriften fra høringen, var det alene professor Ruth Nielsen, der bragte egentlige EU-retlige problemstillinger op.

Professor Ruth Nielsen rejste bl.a. spørgsmålet om den ligefremme bevisbyrde i det oprindelige forslag ikke kunne komme i strid med EU-retten på den måde, at nogle sager om afskedigelse pga. et afslag om at gå på deltid samtidige kunne handle om indirekte forskelsbehandling pga. køn, hvor der iflg. EU-retten gælder delt bevisbyrde. Jeg deler ikke disse bekymringer, allerede fordi en sag, der samtidig handler om overtrædelse af ligebehandlingsloven, selvfølgelig ville skulle følge reglerne også i denne lov. Problemet er nu under alle omstændigheder bortfaldet, fordi jeg af helt andre grunde har foreslået indførelse af delt bevisbyrde.

Endvidere rejste professor Ruth Nielsen spørgsmålet om forholdet til reglerne om kollektive afskedigelser, der som bekendt også bygger på EU-regler. Hertil er kun at sige, at hvis en arbejdsgiver af den ene eller den anden grund fore-

tager afskedigelser af et omfang, så de bliver omfattet af disse regler, skal reglerne selvfølgelig følges, herunder reglerne om forhandling med lønmodtagernes repræsentanter. Dette har intet at gøre med lovforslaget, som alene sikrer en lønmodtager og en arbejdsgiver ret til, hvis de begge ønsker det, at indgå aftale om ansættelse på deltid.

#### *Spørgsmål 238:*

Ministerens bedes i relation til svaret på spørgsmål 142 redegøre for, om organisationernes påtaleret kan opretholdes.

#### *Svar:*

Den påtaleret, som omtales i spm. 142 vedrører misbrug af en bestemmelse om adgang til at aftale deltid for personer, der er svagelige eller som ønsker delpension.

Jeg går ud fra, at det misbrug, der tænkes på i spørgsmålet vedrører pres eller lignende fra en arbejdsgiver til, at den ansatte går på deltid af andre grunde end svagelighed og delpensionsønsker, dvs. på baggrund af de muligheder, loven åbner.

En arbejdsgiver kan ikke med deltidsloven presse en lønmodtager til deltid. En lønmodtager må sige nej til deltid, hvis vedkommende ikke ønsker at arbejde på deltid. I den situation må organisationen bistå lønmodtageren i tilfælde af afskedigelse eller forflyttelse som følge af afslag på deltid.

#### *Spørgsmål 240:*

Ministerens bedes kommentere henvendelse af 21. maj 2002 fra RestaurationsBranchens Forbund, jf. L 104 – bilag 199.

#### *Svar:*

#### **Ad A – Er elever omfattet af loven?**

Undervisningsministeriet har oplyst, at det er korrekt som antaget af RBF, at en uddannelsesaftale kan hæves af såvel elev som virksomhed under prøvetiden. Prøvetiden er på 3 måneder, som dog forlænges forholdsmæssigt, hvis der er aftalt deltidspraktik, jf. lovens § 60, stk. 3. Skoleophold medregnes ikke i prøvetiden. Det er også korrekt, at der efter erhvervsuddannelsesloven ikke er krav om begrundelse ved ophævelse i prøvetiden. Men ophævelsen kan efter omstændighederne være i strid med anden lovgivning på