

L 104 omhandler alene forhold, der er dækket i overenskomst. Den lovgivning, der dækker de nævnte ordninger, bliver derfor ikke påvirket af L 104.

*Spørgsmål 247:*

I fortsættelsen af besvarelsen af samrådspørgsmål B den 28. maj 2002 bedes ministeren redegøre for, hvorledes tvistigheder opstået på baggrund af en individuel aftale om deltid indgået mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager skal behandles i det fagretlige system, og herunder for, hvorledes tillidsrepræsentantens rolle efterfølgende vil være.

*Svar:*

Som det fremgår af lovforslaget, afgøres en tvist om, hvorvidt der er tale om en usaglig afskedigelse efter de fagretlige regler på den pågældende overenskomsts område, medmindre lønmodtageren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, eller den kollektive overenskomst ikke beskytter lønmodtageren mod usaglig afskedigelse. Dette er tilfældet, uanset om

tvisten er opstået på baggrund af ønsket om at indgå en aftale om deltid efter loven eller efter overenskomsten.

Hvis tvisten alene vedrører forståelsen af den individuelle aftale, og der ikke er tale om en afskedigelsessag, kan tvisten behandles i det fagretlige system, hvis retten til at aftale deltid mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren følger af en kollektiv overenskomst. Det er i øvrigt det samme, der gælder i dag, på de dele af det overenskomstdækkede arbejdsmarked, hvor der er fri adgang til at aftale deltid. Tillidsrepræsentantens rolle vil derfor være som den altid har været.

Hvis tvisten alene vedrører forståelsen af den individuelle aftale, og der ikke er tale om en afskedigelsessag, behandles tvisten i det civilretlige system, hvis retten til at aftale deltid mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren alene følger af loven. Det ændrer dog ikke ved, at tillidsrepræsentanten/lønmodtagerorganisationen kan føre sagen for lønmodtageren i det civilretlige system.