

Forslag

til

Lov om ændring af deltidslov

(Forenkling af retsgrundlaget for ikke overenskomstdækkede deltidsansatte)

§ 1

I deltidslov, jf. lovbekendtgørelse nr. 815 af 26. september 2002, foretages følgende ændringer:

1. I § 1, stk. 1, udgår: ”, jf. dog § 2”.
2. § 2 ophæves.
3. Bilag B-D ophæves.

§ 2

Loven træder i kraft den 1. marts 2016.

Bemærkninger til lovforslaget

1. Indledning

Deltidsdirektivet (Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS) er i Danmark primært implementeret ved kollektive overenskomster og rammeaftaler. Rammeaftalerne og overenskomsterne medfører, at overenskomstdækkede deltidsansatte opnår de minimumsrettigheder, der følger af direktivet.

Som supplement til rammeaftalerne og overenskomsterne sikrer deltidsloven minimumsrettighederne for de deltidsansatte, som ikke er omfattet af en overenskomst, der lever op til direktivets krav.

Danmark modtog i juni 2013 en begrundet udtalelse fra EU-Kommissionen om implementering af deltidssdirektivet, hvori Kommissionen bl.a. konkluderede, at ansatte i undervisningssektoren inden for det kommunale område, hvis ugentlige arbejdstid udgjorde mindre end 8 timer, blev udsat for en mindre gunstig behandling end sammenlignelige fuldtidsansatte, hvilket strider mod deltidssdirektivet.

I et opfølgende svar til Kommissionen i maj 2015 meddelte den tidligere regering, at der i den kommende Folketingssamling vil blive taget initiativ til at ændre deltidsloven, så den er i overensstemmelse med deltidssdirektivet, og tog i den forbindelse forbehold for den parlamentariske situation i Danmark, idet der senest den 14. september 2015 skulle afholdes nyvalg til Folketinget.

Regeringen er enig med den tidligere regering i, at deltidsloven bør ændres, således at det sikres, at deltidsloven er i overensstemmelse med direktivet, ligesom en forenkling af deltidsloven i den sammenhæng ligeledes er hensigtsmæssig.

2. Lovforslagets udformning og indhold

2.1 Gældende ret

Med lov nr. 443 af 7. juni 2001 blev deltidssdirektivet gennemført i dansk ret. Lovens titel var Lov om gennemførelse af deltidssdirektivet, men titlen blev med lov nr. 433 af 10. juni 2002 ændret til 'Deltidslov'.

2.1.1 Deltidssdirektivet

Deltidssdirektivet iværksætter den rammeaftale om deltidsarbejde, som er indgået af arbejdsmarkedets parter på europæisk plan, Unice (Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa), CEEP (Det Europæiske Center for Offentlig Virksomhed) og EFS (Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation) og fastlægger de generelle principper og minimumsforskrifter i relation til deltidsarbejde. Aftalen, som er vedlagt direktivet som bilag, vedrører ansættelsesvilkårene for deltidsansatte. Formålet med aftalen er at skabe grundlag for at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte, forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov.

Den europæiske rammeaftale finder anvendelse på alle lønmodtagere, der er deltidsansatte. Der er ifølge den europæiske rammeaftale og dermed ifølge deltidssdirektivet mulighed for af objektive grunde helt eller delvist at undtage deltidsansatte, der arbejder som løst ansatte.

I den europæiske rammeaftale er der indført et princip om ikke-forskelsbehandling. En deltidsansat må for så vidt angår ansættelsesvilkår ikke behandles på en mindre gunstig måde end en sammenlignelig fuldtidsansat, udelukkende fordi vedkommende arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet. Rammeaftalen giver medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter mulighed for under nærmere betingelser at gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid eller indtjening.

2.1.2 Deltidsloven

Deltidsdirektivet er i dansk ret primært gennemført ved rammeaftaler og kollektive overenskomster indgået mellem arbejdsmarkedets parter. For at sikre en fyldestgørende gennemførelse af direktivet var det desuden nødvendigt at vedtage supplerende lovgivning, der sikrer rettighederne for de deltidsansatte, der ikke er omfattet af en overenskomst, der gennemfører deltidsdirektivet. Dette skete med lov nr. 443 af 7. juni 2001 om gennemførelse af deltidsdirektivet.

Deltidsloven blev udformet således, at fire specifikke aftaler/rammeaftaler blev optrykt som bilag til loven. Der er tale om:

- Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde indgået mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening (bilag A),
- Aftale om implementering af deltidsdirektivet indgået mellem Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation, Overenskomstansattes Centralorganisation og Finansministeriet (bilag B),
- Rammeaftale om deltidsarbejde indgået mellem Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune (Bilag C), og
- Rammeaftale om deltidsarbejde 1999 indgået mellem Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab og Hovedstadens Sygehusfællesskab (Bilag D).

Det følger af deltidslovens § 1, stk. 1, at hvis en lønmodtager ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret rettigheder, der som minimum svarer til deltidsdirektivet, finder bestemmelserne i § 1, stk. 2, §§ 2-5, § 8, stk. 2 og § 9 i aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde indgået den 9. januar 2001 mellem Landsorganisationen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) anvendelse, medmindre betingelserne i § 2 for at anvende en anden gennemførelsesoverenskomst er opfyldt. LO og DA's aftale er optrykt som bilag A til loven.

§ 2, stk. 1, i deltidsloven omfatter lønmodtagere ansat i staten og i folkekirken, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret deltidsdirektivets rettigheder. For disse lønmodtagere finder bestemmelserne i §§ 1-3 i aftale om implementering af deltidsdirektivet indgået den 2. september 1999 mellem parterne på det statslige område anvendelse. Det samme gælder for andre lønmodtagere, hvis løn- og ansættelsesvilkår aftales, fastsættes eller godkendes af finansministeren. Aftalen for det statslige område er optrykt som bilag B til loven.

For lønmodtagere på det kommunale og amtskommunale område, der ikke er sikret deltidsdirektivets rettigheder ved kollektiv overenskomst, finder deltidslovens § 2, stk. 2, anvendelse. For disse lønmodtagere anvendes bestemmelserne i §§ 1-6 i rammeaftale om deltidsarbejde, der er indgået den 24. juni 1999 mellem parterne på det kommunale og amtskommunale område. Rammeaftalen er optrykt som bilag C til loven.

Endelig omfattes de lønmodtagere, hvis løn- og ansættelsesforhold er omfattet af Hovedstadens Sygehusfællesskabs forhandlingskompetence, og som ikke er sikret deltidsdirektivets rettigheder i medfør af kollektiv overenskomst, af § 2, stk. 3. For disse lønmodtagere anvendes §§ 1-6 i rammeaftale om deltidsarbejde indgået den 13. oktober 1999 mellem parterne for Hovedstadens Sygehusfællesskabs område. Rammeaftalen er optrykt som lovens bilag D.

Efter ansøgning fra et fagforbund, en hovedorganisation eller en arbejdsgiver, kan beskæftigelsesministeren efter § 2, stk. 4 og 5, tillade, at en arbejdsgiver og dennes ansatte aftaler, at der for disse ansatte anvendes en anden nærmere angivet kollektiv overenskomst end LO og DA's aftale om deltidsarbejde (Aftalen), hvis deres arbejdsfunktioner ikke naturligt hører under Aftalen.

Flere af de aftaler/rammeaftaler, der er optrykt som bilag til loven, har udnyttet direktivets mulighed for at undtage løst ansatte. Det bemærkes særligt i relation til rammeaftalerne optrykt i bilag C og D, at disse begge indeholder en bestemmelse om, at for deltidsansatte med en ugentlig arbejdstid på 10 timer eller derover gælder tilsvarende bestemmelser for en sammenlignelig fuldtidsansat, dog således at hidtidige regler om forholdsmæssige rettigheder (herunder aflønning) i den enkelte overenskomst/aftale gælder. Videre fremgår det af rammeaftalerne optrykt i bilag C og D, at deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 10 timer bevarer deres rettigheder i henhold til gældende bestemmelser/praksis.

I aftalerne/rammeaftalerne optrykt i bilag A-D findes endvidere regler om, hvad en 'sammenlignelig fuldtidsansat' er på de forskellige områder, jf. princippet om at deltidsansatte ikke må behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Sager om fortolkning af eller brud på bestemmelserne i aftalerne/rammeaftalerne optrykt i bilag A-D afgøres i det fagretlige system, medmindre lønmodtageren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, jf. deltidslovens § 4, stk. 1. Loven indeholder desuden godtgørelsesbestemmelser for ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere, jf. deltidslovens § 4, stk. 2 og 4, og sikrer, at ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere, hvis løn i strid med loven er lavere end en sammenlignelig fuldtidsansats, har krav på forskellen, jf. § 4, stk. 3. Sager, der ikke kan behandles fagretligt, afgøres ved de civile domstole, jf. deltidslovens § 4, stk. 5.

Endelig indeholder deltidsloven i § 4 a, stk. 1, en adgang til, at arbejdsgiveren og lønmodtageren kan aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid.

2.1.3. Baggrund for lovforslaget og den foreslåede ordning

Danmark har modtaget Kommissionens begrundede udtalelse nr. 2011/4080 af 20. juni 2013 om mangelfuld implementering i national ret af direktiv 1997/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (deltidsdirektivet).

I den begrundede udtalelse konkluderede Kommissionen bl.a., at ansatte i undervisningssektoren inden for det kommunale område, hvis ugentlige arbejdstid udgjorde mindre end 8 timer, blev udsat for en mindre gunstig behandling end sammenlignelige fuldtidsansatte, hvilket strider imod deltidsdirektivet. I forhold til deltidsloven vedrørte sagen således bilag C.

Som anført under afsnit 2.1.2 indeholder lovens bilag C og D bestemmelser, der begrænser princippet om forbud mod forskelsbehandling til kun at omfatte deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 10 timer eller derover. For at sikre overensstemmelse med deltidsdirektivet foreslår regeringen at ændre

deltidsloven, så disse bilag ophæves. I tillæg hertil og med det formål at forenkle loven foreslås det tillige at ophæve bilag B. Ligeledes ophæves adgangen til efter ansøgning at anvende andre kollektive overenskomster end Aftalen som et led i forenkling af loven. Det bemærkes, at beskæftigelsesministeren ikke har modtaget sådanne ansøgninger, siden deltidslovens vedtagelse i 2001.

Med den foreslåede ordning vil alle deltidsansatte, der ikke er omfattet af overenskomster, der som minimum svarer til bestemmelserne i deltidsdirektivet, blive omfattet af bestemmelserne i Aftalen. Hermed udvides bestemmelserne i LO/DA-aftalen til også at finde anvendelse for ansatte på det offentlige område. På denne måde sikres det, at der er ensartede beskyttelsesregler for deltidsansatte på hele det danske arbejdsmarked.

Det sikres tillige, at implementeringen af deltidsdirektivet fortsat er forankret i kollektive overenskomster indgået mellem arbejdsmarkedets parter, og at behandling af tvister på området fortsat er forankret i det fagretlige system. Deltidsloven fungerer således fortsat alene som et supplement til de kollektive overenskomster for at sikre lønmodtagere, der ikke er omfattet af en overenskomst, der sikrer de minimumsrettigheder, som følger af deltidsdirektivet.

Med den foreslåede ordning tages der hensyn til muligheden for, at arbejdsmarkedets parter også fremover ved kollektiv aftale kan implementere deltidsdirektivet på en måde, der er tilpasset de konkrete forhold i den enkelte sektor eller branche og med den fleksibilitet, der er kendetegnende for den danske arbejdsmarkedsmodel.

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget har ingen direkte økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget har ingen økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen økonomiske og administrative konsekvenser for borgerne.

6. Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU-retten

Deltidsloven implementerer Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (Unice), Det Europæiske Center for Offentlig Virksomhed (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS).

Med lovforslaget sikres alle deltidsansatte, uanset timetal, de rettigheder, som de har krav på i medfør af deltidsdirektivet. Lovforslaget skal ses på baggrund af Kommissionens begrundede udtalelse nr. 2011/4080 af 21. juni 2013, hvori Kommissionen bl.a. anførte, at Danmark har tilsidesat sine forpligtelser i henhold til deltidsdirektivet, idet ansatte i undervisningssektoren inden for det kommunale område, hvis ugentlige arbejdstid udgør mindre end 8 timer, udsættes for en mindre gunstig behandling end sammenlignelige fuldtidsansatte.

8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag er sendt i ekstern høring hos relevante organisationer og interessenter.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser / mindre udgifter	Negative konsekvenser / merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen direkte konsekvenser	Ingen direkte konsekvenser
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Med lovforslaget sikres alle deltidsansatte, uanset timetal, de rettigheder, som de har krav på i medfør af deltidsdirektivet. Lovforslaget skal ses på baggrund af Kommissionens begrundede udtalelse nr. 2011/4080 af 21. juni 2013, hvori Kommissionen bl.a. anførte, at Danmark har tilsidesat sine forpligtelser i henhold til deltidsdirektivet, idet ansatte i undervisningssektoren inden for det kommunale område, hvis ugentlige arbejdstid udgør mindre end 8 timer, udsættes for en mindre gunstig behandling end sammenlignelige fuldtidsansatte.	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1-3

Det følger af deltidslovens § 1, stk. 1, at hvis en lønmodtager ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret rettigheder, der som minimum svarer til deltidsdirektivet, finder bestemmelserne i § 1, stk. 2, §§ 2-5, § 8, stk. 2 og § 9 i aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde ('Aftalen') indgået den 9. januar 2001 mellem Landsorganisationen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) anvendelse, medmindre betingelserne i § 2 for at anvende en anden gennemførelsesoverenskomst er opfyldt.

§ 2, stk. 1, omfatter lønmodtagere ansat i staten og i folkekirken, der ikke er sikret deltidsdirektivets rettigheder i medfør af kollektiv overenskomst. For disse lønmodtagere finder bestemmelserne i §§ 1-3 i aftale om implementering af deltidsdirektivet indgået den 2. september 1999 mellem parterne på det statslige område anvendelse. Det samme gælder for andre lønmodtagere, hvis løn- og ansættelsesvilkår aftales, fastsættes eller godkendes af finansministeren.

Deltidslovens § 2, stk. 2, finder anvendelse for lønmodtagere på det kommunale og amtskommunale område, der ikke er sikret deltidsdirektivets rettigheder ved kollektiv overenskomst. For disse lønmodtagere anvendes bestemmelserne i §§ 1-6 i rammeaftale om deltidsarbejde, der er indgået den 29. juni 1999 mellem parterne på det kommunale og amtskommunale område.

Endelig omfatter § 2, stk. 3, de lønmodtagere, hvis løn- og ansættelsesforhold er omfattet af Hovedstadens Sygehusfællesskabs forhandlingskompetence, og som ikke er sikret deltidsdirektivets rettigheder i medfør af kollektiv overenskomst. For disse lønmodtagere anvendes § 1-6 i rammeaftale om deltidsarbejde indgået den 13. oktober 1999 mellem parterne for Hovedstadens Sygehusfællesskabs område

Efter ansøgning fra et fagforbund, en hovedorganisation eller en arbejdsgiver, kan beskæftigelsesministeren efter § 2, stk. 4, og 5 tillade, at en arbejdsgiver og dennes ansatte aftaler, at der for disse ansatte anvendes en anden nærmere angivet kollektiv overenskomst end Aftalen, hvis deres arbejdsfunktioner ikke naturligt hører under denne.

Det foreslås, at § 2 ophæves. Derved fjernes de lovbestemmelser, der henviser til bestemmelser i aftalerne på det statslige område, på det kommunale og amtskommunale område og på Hovedstadens Sygehusfællesskabs område. Dette indebærer, at bestemmelserne i § 1, stk. 2, §§ 2-5, § 8, stk. 2 og § 9 i Aftalen finder anvendelse for alle deltidsansatte, der ikke ved kollektiv overenskomst som minimum er sikret de rettigheder, der følger af deltidsdirektivet. Herved udstrækkes bestemmelserne i Aftalen til også at omfatte deltidsansatte på det offentlige område, når disse ikke er sikret deltidsdirektivets minimumsrettigheder ved kollektiv overenskomst.

Forslaget medfører også, at beskæftigelsesministerens adgang i medfør af den gældende lovs § 2, stk. 4-5, til efter ansøgning at tillade, at andre kollektive overenskomster anvendes for ansatte, hvis arbejdsfunktioner ikke naturligt hører under Aftalen, bortfalder.

Det foreslås i forlængelse heraf, at henvisningen til § 2 i § 1, stk. 1, fjernes.

Lovforslaget ændrer ikke ved den gældende lovs udgangspunkt om, at sager om fortolkning af eller brud på bestemmelserne i bilag A afgøres i det fagretlige system. Sager, der ikke kan behandles fagretligt, afgøres ved de civile domstole, jf. lovens § 4, stk. 5.

Det foreslås desuden som en konsekvens af ovenstående, at bilag B-D ophæves. Herefter vil bilag A være det eneste tilbageværende bilag til loven.

UDKAST

Lovforslaget sammenholdt med gældende ret

Gældende formulering	Lovforslaget
	§ 1 I deltidslov, jf. lovbekendtgørelse nr. 815 af 26. september 2002, foretages følgende ændringer:
<p>§ 1. For lønmodtagere, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, finder bestemmelserne i § 1, stk. 2, §§ 2-5, § 8, stk. 2, og § 9 i aftale af 9. januar 2001 om implementering af direktivet om deltidsarbejde, der er indgået mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, anvendelse, jf. dog § 2. <i>Stk. 2-3. ---</i></p>	<p>1. I § 1, <i>stk. 1</i>, udgår: ”, jf. dog § 2”.</p>
<p>§ 2. For lønmodtagere ansat i staten og folkekirken, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de i § 1, stk. 1, nævnte rettigheder, anvendes bestemmelserne i §§ 1-3 i aftale af 2. september 1999 om implementering af deltidsdirektivet, der er indgået mellem Finansministeriet, Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation, i stedet for Aftalen. Det samme gælder for andre lønmodtagere, hvis løn- og ansættelsesvilkår aftales, fastsættes eller godkendes af finansministeren. Denne aftale er optrykt som bilag B til loven.</p> <p><i>Stk. 2.</i> For lønmodtagere, som ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de i § 1, stk. 1, nævnte rettigheder, og hvis løn- og ansættelsesforhold er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns kompetence, anvendes bestemmelserne i §§ 1-6 i rammeaftale af 24. juni 1999 om deltidsarbejde, der er indgået mellem Amsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, i stedet for Aftalen. Rammeaftalen er optrykt som bilag C til loven.</p> <p><i>Stk. 3.</i> For lønmodtagere, som ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de i § 1, stk. 1, nævnte rettigheder, og hvis løn- og ansættelsesforhold er omfattet af Hovedstadens Sygehusfællesskabs forhandlingskompetence, anvendes bestemmelserne i §§ 1-6 i rammeaftale af 13. oktober 1999 om deltidsarbejde, der er indgået mellem Hovedstadens</p>	<p>2. § 2 ophæves.</p>

<p>Sygehusfællesskab og Forhandlingsfællesskabet for Hovedstadens Sygehusfællesskab, i stedet for Aftalen. Rammeaftalen er optrykt som bilag D til loven.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Beskæftigelsesministeren kan efter ansøgning fra et fagforbund eller en hovedorganisation tillade, at medlemmer af dette forbund eller denne hovedorganisation, hvis arbejdsfunktioner ikke naturligt hører under det faglige område for Aftalen, i stedet for at anvende denne efter aftale med deres arbejdsgiver kan anvende en anden nærmere angivet kollektiv overenskomst, som gennemfører det i § 1, stk. 1, nævnte direktiv, og som i højere grad omfatter den pågældendes arbejdsfunktioner.</p> <p><i>Stk. 5.</i> Beskæftigelsesministeren kan efter ansøgning fra en arbejdsgiver tillade, at arbejdsgiveren kan træffe aftale med ansatte, hvis arbejdsfunktioner ikke naturligt hører under det faglige område for Aftalen, om i stedet for Aftalen at anvende en anden nærmere angivet kollektiv overenskomst, som gennemfører det i § 1, stk. 1, nævnte direktiv, og som i højere grad omfatter den pågældendes arbejdsfunktioner.</p>	
<p>Bilag A</p> <p>Dansk Arbejdsgiverforening Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996 er der med virkning fra den 20. januar 2001 indgået følgende supplerende aftale for at implementere EF-direktiv nr. 97/81 af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS («deltidsdirektivet»).</p> <p>Direktivet vedhæftes som bilag.</p> <p>§ 1. Gyldighedsområde Denne aftale omfatter deltidsansatte på DA/LO-området, som er omfattet af en kollektiv overenskomst inden for dette område, og som ikke ved gyldig aftale er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet.</p> <p>Aftalen gælder med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.</p> <p>§ 2. Aftalens formål Aftalens formål er</p> <ol style="list-style-type: none"> a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde, b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af 	<p>4. <i>Bilag B-D</i> ophæves.</p>

arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 3. Definitioner

I denne aftale forstås ved

1. »deltidsansat« en ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat,

2. »en sammenlignelig fuldtidsansat« en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse. Der tages ved sammenligningen hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller hvis en sådan ikke foreligger i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

§ 4. Princippet om ikkeforskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder, jf. princippet om pro rata temporis, anvendes i forhold til de rettigheder, som følger af kollektive overenskomster.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan overenskomstparterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikkeforskelsbehandling som anført i stk. 1 tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 2, og princippet om ikkeforskelsbehandling, jf. § 4, er der enighed om følgende:

Hvis overenskomstparterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national

lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager såsom dem, der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. Anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§ 6. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 20. januar 2001.

§ 7. Ophør

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. juli. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

§ 8. Bestemmelser i kollektive overenskomster/implemteringsaftaler

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse samt bestemmelser i implementeringsaftaler har virkning forud for denne aftale, såfremt de gyldigt implementerer bestemmelserne i deltidsdirektivet.

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 9. Fagretlig behandling

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om

adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler. Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA og LO gældende norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

København, den 9/1-2001

Bilag B

AFTALE OM IMPLEMENTERING AF DELTIDSDIREKTIVET

Med henblik på implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (EFT nr. L 14, side 9), aftales følgende:

§ 1.

Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, jf. bilag A, gælder inden for det område, der dækkes af aftaler og overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

§ 2.

Deltidsansatte, der arbejder som løst ansatte, undtages fra rammeaftalens bestemmelser.

§ 3.

Rammeaftalens anvendelsesområde, jf. § 2, samt betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår tages op til overvejelse i forbindelse med aftale- og overenskomstfornyelse, hvis en af parterne anmoder om det.

§ 4.

Hvis der vedtages ændringer i relevant lovgivning, kan hver af parterne kræve forhandling om lovændringens eventuelle aftalemæssige konsekvenser.

§ 5.

Aftalen har virkning fra 1. april 1999 og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst til 1. april 2002.

København, den 2. september 1999

PROTOKOLLAT

Parterne lægger til grund, at de pr. 1. april 1999 gældende aftaler og overenskomster indgået på den ene side af Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse, er i overensstemmelse med direktivet.

Bilag A (til bilag B)

RÅDETS DIREKTIV 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS

(Bilag: Rammeaftale om deltidsarbejde)

Senere ændringer: Ændret ved 398L0023 (EFT L 131 5. maj 1998, s. 10) (Bilag 2)

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokol (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 4, stk. 2, under henvisning til forslag fra Kommissionen og ud fra følgende betragtninger:

(1) Med udgangspunkt i protokol (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken er medlemsstaterne, bortset fra Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland, i det følgende benævnt

»medlemsstaterne«, som ønsker at fortsætte på den kurs, der er udstukket ved socialpagten af 1989, blevet indbyrdes enige om en aftale om social- og arbejdsmarkedspolitikken;

(2) arbejdsmarkedets parter kan i henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i fællesskab anmode om, at aftaler, der indgås på fællesskabsplan, bliver iværksat ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen;

(3) i punkt 7 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmæssige og sociale rettigheder er det blandt andet fastsat, at »etableringen af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår inden for Fællesskabet. Dette skal opnås ved indbyrdes tilnærmelse på et stadig stigende niveau af disse vilkår, bl.a. med hensyn til andre former for arbejde end tidsbegrænset arbejde, såsom tidsbegrænset arbejde, deltidsarbejde, vikararbejde og sæsonarbejde«;

(4) Rådet har hverken truffet afgørelse om forslaget til direktiv vedrørende konkurrencefordrejninger i forbindelse med visse ansættelsesforhold²⁾, som ændret³⁾, eller om forslaget til direktiv om arbejdsvilkårene i forbindelse med visse ansættelsesforhold⁴⁾,

(5) i konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Essen understreges det, at det er nødvendigt at træffe foranstaltninger med henblik på at fremme beskæftigelse og lige muligheder for kvinder og mænd, og det henstilles, at der træffes foranstaltninger, som tager sigte på »fremme af vækstens evne til at øge

beskæftigelsen gennem en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, således at der både tages hensyn til arbejdstagernes ønsker og de konkurrencemæssige krav«;

(6) Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 3, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken konsulteret arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats vedrørende fleksibel arbejdstid og arbejdstagernes sikkerhed;

(7) Kommissionen har efter denne konsultation ment, at en fællesskabsindsats var ønskelig, og har derpå igen konsulteret arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om indholdet af det påtænkte forslag i overensstemmelse med artikel 3, stk. 3, i den pågældende aftale;

(8) de generelle tværfaglige organisationer (Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (Unice), Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS)) har ved et fælles brev af 19. juni 1996 meddelt Kommissionen, at de ønskede at indlede den proces, der er omhandlet i artikel 4 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken; de anmodede ved et fælles brev af 12. marts 1997 Kommissionen om en yderligere frist på tre måneder; Kommissionen indrømmede dem en sådan frist;

(9) omtalte faglige organisationer indgik den 6. juni 1997 en rammeaftale om deltidsarbejde, og de har til Kommissionen fremsendt en fælles anmodning om, at rammeaftalen iværksættes i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken;

(10) Rådet har i sin resolution af 6. december 1994 om visse perspektiver for en social- og arbejdsmarkedspolitik for Den Europæiske Union: Bidrag til økonomisk og social konvergens i Unionen⁵⁾ anmodet arbejdsmarkedets parter om at være sig bevidst, at de selv har mulighed for at indgå overenskomster, eftersom de som regel er tættere på de sociale og arbejdsmarkedsmæssige problemer og den sociale og arbejdsmarkedsmæssige virkelighed;

(11) de underskrivende parter har ønsket at indgå en rammeaftale om deltidsarbejde og har opregnet de generelle principper og minimumskravene for deltidsarbejde; de har givet udtryk for, at de er villige til at skabe en generel ramme, som skal have til formål at sikre, at der ikke diskrimineres mod deltidsansatte, og medvirke til at fremme mulighederne for deltidsarbejde på et grundlag, der er acceptabelt for såvel arbejdsgiverne som arbejdstagerne;

(12) arbejdsmarkedets parter har villet lægge særlig vægt på deltidsarbejde, men har samtidig tilkendegivet, at de har til hensigt at overveje, om det er nødvendigt med lignende aftaler for andre fleksible arbejdsformer;

(13) i konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Amsterdam har stats- og regeringscheferne for Den Europæiske Union givet udtryk for, at de er yderst tilfredse med den aftale, som arbejdsmarkedets parter har indgået om deltidsarbejde;

(14) en passende retsakt til gennemførelse af rammeaftalen er et direktiv i henhold til artikel 189 i traktaten; direktivet er med hensyn til det tilsigtede mål bindende for medlemsstaterne, men overlader det til de nationale instanser at bestemme form og midler;

(15) i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet og proportionalitetsprincippet, som er nævnt i traktatens artikel 3B, kan målene for direktivet ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor bedre gennemføres på fællesskabsplan; direktivet overskrider ikke det, der er nødvendigt for at nå målene;

(16) med hensyn til de begreber, der anvendes i rammeaftalen, uden at de er nøje defineret der, overlades det efter dette direktiv til medlemsstaterne at definere disse begreber i overensstemmelse med national ret og/eller praksis, som det er tilfældet med andre direktiver, der er vedtaget på det sociale område, og hvor der anvendes tilsvarende begreber, under forudsætning af at de pågældende definitioner er i overensstemmelse med rammeaftalens indhold;

(17) Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse af 14. december 1993 om gennemførelsen af protokol (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken og sin meddelelse af 18. september 1996 om udviklingen af den sociale dialog på fællesskabsplan udarbejdet sit forslag til direktiv under hensyntagen til de underskrivende parters repræsentative status og lovmæssigheden af hver enkelt bestemmelse i rammeaftalen;

(18) Kommissionen har udarbejdet sit forslag til direktiv under iagttagelse af artikel 2, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, hvori det hedder, at det i social- og arbejdsmarkedsløvgivningen skal »undgås at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder«;

(19) Kommissionen har i overensstemmelse med sin meddelelse af 14. december 1993 om gennemførelse af protokol (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken underrettet Europa-Parlamentet og sendt det teksten til forslaget til direktiv med rammeaftalen;

(20) Kommissionen har ligeledes underrettet Det Økonomiske og Sociale Udvalg;

(21) efter rammeaftalens § 6, stk. 1, kan medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter opretholde eller indføre gunstigere bestemmelser;

(22) efter rammeaftalens § 6, stk. 2, kan gennemførelsen af nærværende direktiv ikke begrunde en forringelse af forholdene i den enkelte medlemsstat;

(23) i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder anerkendes betydningen af at bekæmpe alle former for forskelsbehandling, herunder forskelsbehandling på grund af køn, hudfarve, race og religiøs, politisk eller anden overbevisning;

(24) i artikel F, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Union hedder det, at »Unionen respekterer de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, og således som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for fællesskabsretten«;

(25) medlemsstaterne kan efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre nærværende direktiv, under forudsætning af at de træffer alle de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i nærværende direktiv;

(26) iværksættelsen af rammeaftalen bidrager til gennemførelse af de mål, der er omhandlet i artikel 1 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Nærværende direktiv har til formål at iværksætte rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997 mellem de generelle tværfaglige organisationer (Unice, CEEP og EFS), og som er vedlagt som bilag.

Artikel 2

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme nærværende direktiv senest den 20. januar 2000 eller sikrer sig senest denne dato, at arbejdsmarkedets parter har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.

Medlemsstaterne kan om nødvendigt for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til

gennemførelse af kollektive overenskomster disponere over maksimalt et år yderligere. De skal straks underrette Kommissionen om disse forhold. De i første afsnit nævnte love og bestemmelse skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til nærværende direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale bestemmelser, som de vedtager eller har vedtaget på dette direktivs område.

Artikel 3

Dette direktiv træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i De Europæiske Fællesskabers Tidende.

Artikel 4

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles den 15. december 1997.

På Rådets vegne

J.-C. JUNCKER

Formand

2)

EFT C 224 af 8. 9. 1990, s. 6.

³⁾ EFT C 305 af 5. 12. 1990, s. 8.

⁴⁾ EFT C 224 af 8. 9. 1990, s. 4.

⁵⁾ EFT C 368 af 23. 12. 1994, s. 6.

Bilag

SAMMENSLUTNINGEN AF INDUSTRI- OG
ARBEJDSGIVERORGANISATIONER

I EUROPA

DEN EUROPÆISKE FAGLIGE

SAMARBEJDSORGANISATION

DET EUROPÆISKE CENTER FOR OFFENTLIG

VIRKSOMHED

RAMMEAFTALE OM DELTIDSARBEJDE

Indledning

Denne rammeaftale er et bidrag til den overordnede europæiske beskæftigelsesstrategi. Deltidsarbejde har haft en betydelig indvirkning på beskæftigelsen i de senere år. Af denne grund har parterne bag aftalen givet denne type arbejde en høj grad af opmærksomhed. Det er parternes hensigt at overveje behovet for tilsvarende aftaler i relation til andre typer af fleksibelt arbejde.

I erkendelse af de forskellige forhold i medlemsstaterne samt af, at deltidsarbejde er særlig udbredt i visse sektorer og aktiviteter, fastlægger denne aftale de generelle principper og minimumsforskrifter i relation til deltidsarbejde.

Aftalen illustrerer parternes ønske om at etablere en generel ramme for fjernelse af forskelsbehandling af

deltidsansatte og bistå udviklingen af mulighederne for deltidsarbejde på et grundlag, der er acceptabelt for arbejdsgivere og arbejdstagere.

Denne aftale vedrører ansættelsesvilkårene for deltidsansatte, idet det erkendes, at anliggender vedrørende lovpligtig social sikring besluttet af medlemsstaterne. I relation til princippet om ligebehandling har aftalens parter bemærket sig udtalelsen om beskæftigelse fra Det Europæiske Råds møde i Dublin i december 1996, hvori Rådet bl.a. understregede behovet for at gøre sociale sikringsordninger mere beskæftigelsesvenlige ved at »udvikle socialsikringsystemer, der kan tilpasses nye arbejdsmønstre og give en passende social beskyttelse til de berørte personer«. Denne aftales parter finder, at denne erklæring bør realiseres.

EPS, Unice og CEEP anmoder Kommissionen om at forelægge denne rammeaftale for Rådet, således at Rådet ved en afgørelse gør disse forskrifter bindende i de medlemsstater, der er parter i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokol (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab.

Parterne i nærværende aftale anmoder Kommissionen om i sit forslag om iværksættelse af aftalen at bede medlemsstaterne sætte de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme Rådets afgørelse senest to år efter vedtagelsen eller sikre sig⁶⁾, at arbejdsmarkedets parter inden udgangen af denne periode har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej. Medlemsstaterne kan om nødvendigt, for at tage hensyn til særlige vanskeligheder eller til gennemførelse ved kollektiv overenskomst, råde over maksimalt et år yderligere for at efterkomme denne afgørelse.

Med forbehold af de nationale domstoles og Domstolens beføjelser anmoder parterne til denne aftale om, at ethvert spørgsmål, der vedrører fortolkningen af denne aftale på europæisk plan, i første omgang af Kommissionen henvises til parterne med henblik på afgivelse af en udtalelse herom.

Generelle betragtninger

1. Under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokol (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 3, stk. 4, og artikel 4, stk. 2, og ud fra følgende betragtninger:

2. I henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken kan iværksættelsen af

aftaler, der indgås på fællesskabsplan finde sted efter fælles anmodning fra de underskrivende parter ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen.

3. I sit andet høringsdokument vedrørende fleksibilitet i arbejdstiden og sikring af arbejdstagere bekendtgjorde Kommissionen sin hensigt om at foreslå en fællesskabsretsakt.

4. Konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Essen understregede behovet for foranstaltninger til fremme af såvel beskæftigelsen som ligestillingen for mænd og kvinder og opfordrede til foranstaltninger med sigte på »fremme af vækstens evne til at øge beskæftigelsen gennem en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, således at der både tages hensyn til arbejdstagerens ønsker og de konkurrencemæssige krav«.

5. Denne aftales parter lægger vægt på foranstaltninger, der letter adgangen til deltidsarbejde for mænd og kvinder med henblik på forberedelse til pensionering, forening af arbejds- og familieliv samt udnyttelse af uddannelsesmuligheder med henblik på forbedring af deres kvalifikationer og karrieremuligheder til gensidig fordel for arbejdsgivere og arbejdstagere og på en måde, som understøtter virksomhedernes udvikling.

6. Denne aftale overlader det til medlemsstaterne og til arbejdsmarkedets parter at tage stilling til gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af disse generelle principper, minimumsforskrifter og bestemmelser, således at der kan tages hensyn til forholdene i den enkelte medlemsstat.

7. Denne aftale tager hensyn til, at det er nødvendigt at forbedre social- og arbejdsmarkedspolitikken, at fremme fællesskabsøkonomiens konkurrenceevne og at undgå at pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

8. Arbejdsmarkedets parter er bedst placeret til at finde løsninger, som imødekommer arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov, og de bør følgelig have en særlig rolle i forbindelse med gennemførelsen og anvendelsen af denne aftale.

DE UNDERSKRIVENDE PARTER HAR INDGÅET FØLGENDE AFTALE:

§ 1

: Formål

Formålet med nærværende rammeaftale er:

- a) at skabe grundlag for en fjernelse af forskelsbehandling af deltidsansatte og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b) at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af

arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 2

: Anvendelsesområde

1. Denne aftale finder anvendelse på alle deltidsansatte, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.

2. Medlemsstaterne kan, efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis, og/eller arbejdsmarkedets parter kan på passende niveau i overensstemmelse med national arbejdsmarkedspraksis af objektive grunde helt eller delvis undtage deltidsansatte, der arbejder som løst ansatte, fra denne aftales bestemmelser. Sådanne undtagelser bør tages op til overvejelse med jævne mellemrum med henblik på at fastlægge, om de objektive grunde herfor stadig er til stede.

§ 3

: Definitioner

I denne aftale forstås ved

1. »deltidsansat« en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat

2. »en sammenlignelig fuldtidsansat« en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder. Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller hvis en sådan ikke foreligger i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

§ 4

: Princippet om ikkeforskelsbehandling

1. Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis.

3. Gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af denne artikel defineres af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til

fællesskabsret, national ret, kollektive aftaler og praksis.

4. Når det er berettiget af objektive grunde, kan medlemsstaterne, efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis, og/eller arbejdsmarkedets parter kan, hvor det er hensigtsmæssigt, gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser såsom anciennitet, arbejdstid eller indtjening. Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår bør tages op til overvejelse med jævne mellemrum under hensyntagen til princippet om ikkeforskelsbehandling som anført i § 4, stk. 1.

§ 5

: Muligheder for deltidsarbejde

1. I relation til denne aftales § 1 og princippet om ikkeforskelsbehandling mellem deltids- og fuldtidsansatte

a. bør medlemsstaterne, efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis, identificere og tage op til overvejelse hindringer af juridisk eller administrativ art, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og, hvor det er hensigtsmæssigt, fjerne disse hindringer

b. bør arbejdsmarkedets parter, inden for deres kompetenceområde og via de i kollektive aftaler fastsatte procedurer, identificere og tage op til overvejelse hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og, hvor det er hensigtsmæssigt, fjerne disse hindringer

2. En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager såsom dem, der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.

3. Så vidt muligt bør arbejdsgiverne tage følgende op til overvejelse:

a. anmodninger fra arbejdstagerne om overførelse fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledigt i virksomheden

b. anmodninger fra arbejdstagerne om overførelse fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om en forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår

c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførelse fra fuld tid til deltid eller omvendt

d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i virksomheden,

herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og, hvor det er hensigtsmæssigt, til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet

e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§ 6

: Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan opretholde eller indføre bestemmelser, der er gunstigere end dem, der er fastsat i denne aftale.
2. Gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der dækkes af denne aftale. Dette berører ikke medlemsstaternes og/eller arbejdsmarkedets parter ret til under hensyn til udviklingen at udarbejde afvigende love og administrative eller aftaleretlige bestemmelser og berører ikke anvendelsen af § 5, stk. 1, så længe princippet om ikkeforskelsbehandling som udtrykt i § 4, stk. 1, efterleves.
3. Denne aftale berører ikke arbejdsmarkedets parter ret til på det relevante plan, herunder på europæisk plan, at indgå aftaler om tilpasning og/eller supplerings af bestemmelserne heri på en måde, der tager højde for de berørte parter specifikke behov.
4. Denne aftale gælder med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.
5. Forebyggelse og behandling af tvister og klager som følge af anvendelsen af denne aftale sker i overensstemmelse med national ret, kollektive aftaler og gældende praksis.
6. De underskrivende parter tager denne aftale op til revision fem år efter datoen for Rådets afgørelse, såfremt en af aftalens parter anmoder herom.

⁶⁾ Jf. artikel 2, stk. 4, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab.

Bilag C

Rammeaftale om deltidsarbejde
Kommunernes Landsforening
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Bemærkninger til aftalen

Almindelige bemærkninger til aftalen

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, Unice og EFS*) indgik den 6. juni 1997 en rammeaftale vedrørende deltidsarbejde. Rammeaftalen er en del af direktiv 97/18/EF, som EU's Ministerråd vedtog den 15. december 1997. I lighed med direktivet om forældreorlov er der således tale om en aftale indgået mellem arbejdsmarkedsparterne på europæisk plan. Det kan i henhold til rådets direktiv artikel 2 overlades til arbejdsmarkedets parter på nationalt plan at implementere direktivet. (Amts)kommunerne og KTO har ønsket at benytte denne mulighed for at implementere direktivet der har karakter af en rammeaftale på det (amts)kommunale område i Danmark.

(Amts)kommunerne og KTO har i forbindelse med indgåelse af rammeaftalen om deltidsarbejde skullet sikre, at implementeringen, herunder formuleringerne i aftalen, er i overensstemmelse med gældende EU-ret. Parterne forudsætter, at der i de enkelte overenskomster sker en henvisning til denne aftale, og at der i den forbindelse sker en tilretning i fornødent omfang, således at overenskomstbestemmelserne ikke er i strid med nærværende aftale. Efter § 6, 2, i de europæiske parter rammeaftale kan gennemførelsen af direktivet ikke begrunde en forringelse af forholdene i det enkelte medlemsland.

Specielle bemærkninger til aftalen

Såvel parterne på det europæiske arbejdsmarked som de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO lægger vægt på foranstaltninger, der letter adgangen til deltidsarbejde for mænd og kvinder med henblik på forberedelse til pensionering, at lette forening af arbejds- og familieliv samt at lette udnyttelse af uddannelsesmuligheder til forbedring af deres kvalifikationer og karrieremuligheder til gensidig fordel for arbejdsgiver og arbejdstagere. Foranstaltningerne skal understøtte udviklingen af arbejdspladsen.

§ 1

Formål

Stk. 1.

Formålet med nærværende rammeaftale er

- a) at skabe grundlag for at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte og at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde samt
- b) at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos (amts)kommunerne og lønmodtagerne.

§ 2

Anvendelsesområde

Stk. 1.

Rammeaftalen omfatter (amts)kommunalt ansatte samt ansatte ved selvejende institutioner mv., hvor (amts)kommunale overenskomster/aftaler mv. gælder. Aftalen omfatter ikke løst ansatte. Med hensyn til definitionen af sådanne ansættelser henvises til de enkelte overenskomster eller gældende praksis.

§ 3

Definitioner

Stk. 1.

Deltidsansat: en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Stk. 2.

En sammenlignelig fuldtidsansat: en fuldtidsansat i samme (amts)kommune/ansættelsessted, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme (amts)kommune/ansættelsessted, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive overenskomst/aftale, som er den sædvanligt gældende for tilsvarende arbejde. Hvis der ikke findes en kollektiv overenskomst/aftale, skal sammenligningen ske i forhold til praksis på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

§ 4

Princippet om ikkeforskelsbehandling

Stk. 1.

Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Stk. 2.

Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder.

Bemærkning:

I § 4, 1, i direktivet (bilaget) fremgår det: »Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis«.

Pro rata temporis indebærer, at rettigheder udmøntes i forhold til arbejdstiden.

Parterne er enige om, at dette princip normalt er gældende for såvel størrelsen af lønnen som øvrige rettigheder.

Dette vil f.eks. sige, at en medarbejder ansat 10 timer

pr. uge er berettiget til en løn svarende til $\frac{10}{37}$ i forhold til en sammenlignelig medarbejder på fuld tid.

Stk. 3.

For deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 10 timer og derover gælder tilsvarende bestemmelser som for en sammenlignelig fuldtidsansat, dog således at hidtidige regler om forholdsmæssige rettigheder (herunder aflønning) i den enkelte overenskomst/aftale gælder.

Stk. 4.

Deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 10 timer om ugen bevarer deres rettigheder i henhold til gældende bestemmelser/praksis.

§ 5

Muligheder for deltidsarbejde

Stk. 1.

De (amts)kommunale arbejdsgivere og de enkelte organisationer er forpligtede til at gennemgå de enkelte overenskomster/aftaler og identificere eventuelle hindringer for deltidsarbejde, samt, hvor sådanne hindringer foreligger, at lette muligheden for og udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis, jf. §§ 1.b og 5 i de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om deltidsarbejde.

Bemærkning:

Rammeaftalens parter er enige om, at der i alle overenskomster bør åbnes mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og udefrakommende bør kunne opnå deltidsbeskæftigelse.

Stk. 2.

a) Nedsættelsen af tærskelværdien til 10 timer medfører, at overenskomster og aftaler ændres i overensstemmelse hermed. Det indebærer, at eksisterende bestemmelser, der bygger på denne tærskelværdi, tilsvarende tilrettes.

b) De lokale parter bør identificere og tage op til overvejelse, om der er lokale hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og, hvor det er hensigtsmæssigt, at fjerne sådanne hindringer.

Stk. 3.

En ansats afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse. Dette bør ikke berøre muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med de gældende afskedigelsesregler eller praksis af andre årsager såsom dem, der måtte opstå som følge af (amts)kommunale driftskrav.

Stk. 4.

Så vidt muligt bør den enkelte (amts)kommune/arbejdsgiver tage følgende op til

overvejelse:

- a) Anmodning fra den ansatte om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde/-stilling, der bliver ledig i (amts)kommunen/ansættelsesstedet,
- b) anmodning fra den ansatte om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde/-stilling eller om en forøgelse af dennes arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c) at tilvejebringe rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i (amts)kommunen/ansættelsesstedet med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,
- d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i (amts)kommunen/ansættelsesstedet, herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og, hvor det er hensigtsmæssigt, til lettelse af deltidsansatte adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
- e) at tilvejebringe hensigtsmæssig information om mulighederne for deltidsarbejde i (amts)kommunen/ansættelsesstedet i samarbejds- og MED-udvalgene.

§ 6

Tvister

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om denne aftale kan rejses efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte af 17. maj 1991.

§ 7

Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse

Stk. 1.

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2001.

For ansatte, der ikke er omfattet af kollektive overenskomster/aftaler, træder denne rammeaftale ligeledes i kraft den 1. januar 2001.

Stk. 2.

Anvendelsesområdet, jf. § 2, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser med henblik på at fastlægge, om de objektive grunde for afgrænsningen stadig er til stede.

Stk. 3.

Deltidsansættelsesvilkår, jf. § 4, stk. 3, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser under hensyn til princippet om ikkeforskelsbehandling, jf. § 4, stk. 1.

Stk. 4.

Denne aftale bør ved næste overenskomstrevison tages op til fornyet drøftelse.

Parterne er enige om at tage aftalen op i forbindelse med næste overenskomstfornyelse med henblik på en økonomisk genovervejelse af § 4, stk. 3 og 4 og en

genovervejelse af § 5 mv.

Stk. 5.

Aftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Selv om aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København den 24. juni 1999

Bilag D

Rammeaftale om deltidsarbejde 1999

Bemærkninger til rammeaftale om deltidsarbejde

Almindelige bemærkninger

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, Unice og EFS) indgik den 6. juni 1997 en rammeaftale vedrørende deltidsarbejde. Rammeaftalen er en del af direktiv 97/18/EF, som EU's Ministerråd vedtog den 15. december 1997. I lighed med direktivet om forældreorlov er der således tale om en aftale indgået mellem arbejdsmarkedsparterne på europæisk plan.

Det kan i henhold til Rådets direktiv artikel 2 overlades til arbejdsmarkedets parter på nationalt plan at implementere direktivet. FHS og H:S har ønsket at benytte denne mulighed for at implementere direktivet der har karakter af en rammeaftale i H:S.

H:S og FHS har i forbindelse med indgåelse af rammeaftalen om deltidsarbejde skullet sikre, at implementeringen, herunder formuleringerne i aftalen, er i overensstemmelse med gældende EU-ret.

Parterne forudsætter, at der i de enkelte overenskomster sker en henvisning til denne aftale, og at der i den forbindelse sker en tilretning i fornødent omfang, således at overenskomstbestemmelserne ikke er i strid med nærværende aftale. Efter § 6, 2, i de europæiske parters rammeaftale kan gennemførelsen af direktivet ikke begrunde en forringelse af forholdene i det enkelte medlemsland.

Specielle bemærkninger til aftalen

Såvel parterne på det europæiske arbejdsmarked som H:S og FHS lægger vægt på foranstaltninger, der letter adgangen til deltidsarbejde for mænd og kvinder med henblik på

·
forberedelse til pensionering,

·
at lette forening af arbejds- og familieliv samt

·
at lette udnyttelse af uddannelsesmuligheder til forbedring af deres kvalifikationer og karrieremuligheder

til gensidig fordel for arbejdsgiver og arbejdstagere.

Foranstaltningerne skal understøtte udviklingen af

arbejdspladsen.

H:S Direktionen, den 18. februar 2000

Med venlig hilsen

Erik Møller

Rammeaftale
om
deltidsarbejde

§ 1.

Formål

Formålet med nærværende rammeaftale er

- a. at skabe grundlag for at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte og at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde samt
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene på H:S- institutionerne og hos lønmodtagerne.

§ 2.

Anvendelsesområde

Rammeaftalen omfatter ansatte
i H:S med tilhørende institutioner
ved Amager Hospital

ved selvejende institutioner, hvormed H:S har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke H:S med bindende virkning kan indgå aftaler om løn- og ansættelsesvilkår.

Aftalen omfatter ikke løst ansatte. Med hensyn til definitionen af sådanne ansættelser henvises til de enkelte overenskomster eller gældende praksis.

§ 3.

Definitioner

Deltidsansat: en ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Stk. 2.

En sammenlignelig fuldtidsansat: en fuldtidsansat på samme ansættelsessted/i H:S, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat på samme ansættelsessted/i H:S, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive overenskomst/aftale, som er den sædvanligt gældende for tilsvarende arbejde. Hvis der ikke findes en kollektiv overenskomst/aftale, skal sammenligningen ske i forhold til praksis på det øvrige offentlige arbejdsmarked.

§ 4.

Princippet om ikkeforskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Stk. 2.

Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder.

Bemærkning:

I § 4, 1, i direktivet (bilaget) fremgår det: »Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis«.

Pro rata temporis indebærer, at rettigheder udmøntes i forhold til arbejdstiden.

Parterne er enige om, at dette princip normalt er gældende for såvel størrelsen af lønnen som øvrige rettigheder.

Det vil f.eks. sige, at en medarbejder ansat 10 timer pr. uge er berettiget til en løn svarende til $\frac{10}{37}$ i forhold til en sammenlignelig medarbejder på fuld tid.

Stk. 3.

For deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 10 timer og derover gælder tilsvarende bestemmelser som for en sammenlignelig fuldtidsansat, dog således at hidtidige regler om forholdsmæssige rettigheder (herunder aflønning) i den enkelte overenskomst/aftale gælder.

Stk. 4.

Deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 10 timer om ugen bevarer deres rettigheder i henhold til gældende bestemmelser/praksis.

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

H:S og de enkelte organisationer er forpligtede til at gennemgå de enkelte overenskomster/aftaler og identificere eventuelle hindringer for deltidsarbejde, samt, hvor sådanne hindringer foreligger, at lette muligheden for og udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis, jf. §§ 1b og 5 i de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om deltidsarbejde.

Bemærkning:

Rammeaftalens parter er enige om, at der i alle overenskomster bør åbnes mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og udefrakommende bør kunne opnå deltidsbeskæftigelse.

Stk. 2.

a) Nedsættelsen af tærskelværdien til 10 timer medfører, at overenskomster og aftaler ændres i overensstemmelse hermed. Det indebærer, at

eksisterende bestemmelser, der bygger på denne tærskelværdi, tilsvarende tilrettes.

b) De lokale parter bør identificere og tage op til overvejelse, om der er lokale hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og, hvor det er hensigtsmæssigt, at fjerne sådanne hindringer.

Stk. 3.

En ansats afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse. Dette bør ikke berøre muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med de gældende afskedigelsesregler eller praksis af andre årsager såsom dem, der måtte opstå som følge af H:S driftskrav.

Stk. 4.

Så vidt muligt bør H:S/den enkelte H:S-institution tage følgende op til overvejelse:

- a. Anmodning fra den ansatte om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde/-stilling, der bliver ledig i H:S/H:S-institutionen,
- b. anmodning fra den ansatte om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde/-stilling eller om en forøgelse af dennes arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. at tilvejebringe rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i H:S/H:S-institutionen med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i H:S/H:S-institutionen, herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og, hvor det er hensigtsmæssigt, til lettelse af deltidsansatte adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
- e. at tilvejebringe hensigtsmæssig information om mulighederne for deltidsarbejde i H:S/H:S-institutionerne i samarbejdsudvalgene.

§ 6.

Twister

Uoverensstemmelser om denne aftale kan rejses efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem FHS og H:S.

§ 7. Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2001.

For ansatte der ikke er omfattet af kollektive overenskomster/aftaler træder denne rammeaftale ligeledes i kraft den 1. januar 2001.

Stk. 2.

Anvendelsesområdet, jf. § 2, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser med henblik på at fastlægge, om de objektive grunde for afgrænsningen stadig er til stede.

<p><i>Stk. 3.</i> Deltidsansættelsesvilkår, jf. § 4, stk. 3, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser under hensyn til princippet om ikkeforskelsbehandling, jf. § 4, stk. 1.</p> <p><i>Stk. 4.</i> Denne aftale bør ved næste overenskomstrevison tages op til fornyet drøftelse. Parterne er enige om at tage aftalen op i forbindelse med næste overenskomstfornyelse med henblik på en økonomisk genovervejelse af § 4, stk. 3 og 4 og en genovervejelse af § 5 mv.</p> <p><i>Stk. 5.</i> Aftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Opsigelsen skal ske skriftligt. Selv om aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet. København den 13. oktober 1999</p>	
	<p style="text-align: right;">§ 2 Loven træder i kraft den 1. marts 2016.</p>