

Udskriftsdato: 15. december 2025

LBK nr 1142 af 14/09/2018 (Gældende)

Bekendtgørelse af deltidsloven

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin., j.nr. 2018-2288

Bekendtgørelse af deltidsloven¹⁾

Herved bekendtgøres deltidsloven, lov nr. 815 af 26. september 2002 med de ændringer, der følger af lov nr. 297 af 22. marts 2016.

§ 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. bilag A.

Stk. 2. Ved lønmodtager forstås i denne lov en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

Stk. 3. (Ophævet)

§ 2. (Ophævet)

§ 3. I de tilfælde, hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, og hvor der ikke foreligger en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse, eller som i øvrigt regulerer spørgsmålet, anvendes til sammenligning de kollektive overenskomster, som sædvanligvis er gældende inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Stk. 2. Hvor det er hensigtsmæssigt, anvendes princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder for en deltidsansat, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

§ 4. Fortolkning og brud på Aftalen afgøres efter de derom gældende fagretlige regler, medmindre lønmodtageren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Stk. 2. En lønmodtager, hvis sag i medfør af stk. 1 ikke afgøres efter fagretlige regler, og hvis rettigheder efter loven er krænkede, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 3. En lønmodtager, hvis sag i medfør af stk. 1 ikke afgøres efter fagretlige regler, og hvis løn i strid med loven er lavere end en sammenlignelig fuldtidsansats, har krav på forskellen.

Stk. 4. Afskediges en lønmodtager, hvis sag i medfør af stk. 1 ikke afgøres efter fagretlige regler, fordi denne har fremsat krav i henhold til denne lov, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Stk. 5. For lønmodtagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, kan sager om krænkelse af rettighederne efter §§ 1-3 sammenholdt med stk. 2-4, som ikke kan behandles ad fagretlig vej, afgøres af de civile domstole.

§ 4 a. Under ansættelsen har en lønmodtager og en arbejdsgiver ret til at aftale, at lønmodtageren arbejder på deltid, uanset direkte eller indirekte hindringer eller begrænsninger i denne ret, fx i medfør af kollektiv overenskomst, sædvane eller praksis. Krav om en timegrænse på ikke over 15 timer ugentligt kan dog opretholdes.

Stk. 2. Det står en lønmodtager frit for, om lønmodtageren under forhandlinger med arbejdsgiveren om en eventuel deltidsansættelse ønsker at være ledsaget af en rådgiver.

Stk. 3. Afskediges en lønmodtager, fordi lønmodtageren har afslået at arbejde på deltid, eller fordi lønmodtageren har anmodet om at arbejde på deltid, har lønmodtageren ret til en godtgørelse.

Stk. 4. Hvis en lønmodtager påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen skyldes de i stk. 3 nævnte grunde, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen ikke skyldes, at lønmodtageren har afslået at arbejde på deltid, eller at lønmodtageren har anmodet om at arbejde på deltid.

Stk. 5. § 4, stk. 1 og 5, finder tilsvarende anvendelse på sager om overtrædelse af stk. 3.

Stk. 6. Bestemmelserne i bilag A skal fortolkes i overensstemmelse med stk. 1 og 3.

§ 5. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

§ 6. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 433 af 10. juni 2002²⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. juli 2002. For så vidt angår bestemmelser, sædvaner eller praksis i eller i medfør af kollektive overenskomster, har loven først virkning fra det tidspunkt, til hvilket den pågældende overenskomst kan opsiges til ophør.

Lov nr. 297 af 22. marts 2016 (Opfølgning på begrundet udtalelse fra Europa-Kommissionen om forskelsbehandling af deltidsansatte samt forenkling af loven)³⁾ indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 2

Loven træder i kraft den 1. april 2016.

Beskæftigelsesministeriet, den 14. september 2018

TROELS LUND POULSEN

/ Eva Jensen

- ¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, jf. EF-Tidende 1998 nr. L 14, s. 9.

- 2) Lovændringen vedrører lovens titel og § 4 a.
- 3) Lovændringen vedrører lovens § 1, § 2, § 4, § 4 a og ophævelse af bilag B-D.

Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde

Landsorganisationen i Danmark

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«).

Direktivet vedhæftes som bilag.

§ 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.

Aftalen gælder med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.

§ 2. Aftalens formål

Aftalens formål er

- 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 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 deltidarbejde

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 deltidarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidarbejde 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 deltidarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltid- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltid- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidarbejde 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 deltidarbejde 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/implementeringsaftaler

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

Landsorganisationen i Danmark

Dansk Arbejdsgiverforening

Hans Jensen

Jørn Neergaard Larsen

sign.

sign.

Bilag B-D (Ophævet)