

kræves på grund af det ønskede fravær, kan foretages.

Til § 6

Der henvises til bemærkningerne til § 4.

Til § 7

Efter denne bestemmelse aftaler arbejdsgiveren og lønmodtageren indbyrdes, hvordan arbejdstidsnedsættelsen skal placeres. I sin planlægning skal arbejdsgiveren tage hensyn til formålet med loven.

Sigtet med arbejdstidsnedsættelsen er varigt at skabe forbedrede muligheder for samværet mellem forældre og børn og gøre det muligt at forkorte barnets lange daglige ophold i daginstitutioner eller dagpleje.

For at fremme denne hensigt kan arbejdstidsforkortelsen spredes jævnt over flere eller alle ugens dage.

Bestemmelsen gør det også muligt at samle arbejdstidsnedsættelsen på en eller flere hele arbejdsdage pr. uge, hvis det er mest hensigtsmæssigt for den enkelte familie. For enkelte lønmodtagere kan det være direkte meningsløst at tale om en daglig arbejdstidsnedsættelse. Der tænkes især på lønmodtagere, som på grund af arbejde i længere eller kortere perioder er fraværende fra hjemmet, f.eks. handelsrejsende eller rejsemontører, og som derfor ikke kan tage sig af barnet, hvis arbejdstidsnedsættelsen skal fordeles jævnt over alle ugens arbejdsdage. Også for dem, som har arbejdet henlagt til andre tider end dagtimerne, eller som har uregelmæssige arbejdstider, kan en daglig arbejdstidsforkortelse være mindre velegnet til at fremme et øget samvær med barnet.

I mange tilfælde kan det være en fordel for en familie at kunne vælge arbejdstidsforkortelsen på en sådan måde, at den ene af forældrene henlægger arbejdstidsnedsættelsen til arbejdsdagens begyndelse, medens den anden henlægger den til arbejdsdagens slutning.

Der kan ved overenskomst eller på den enkelte arbejdsplads indgås nærmere aftale om anvendelsen af § 7. Det er i første omgang nødvendigt at aftale placeringen af arbejdstidsnedsættelsen for de grupper, som har skemalagt arbejdstid, skiftende arbejdstider eller på anden måde uregelmæssig arbejdstid.

Lovforslaget regulerer ikke spørgsmålet om, på hvilken tid af dagen en arbejdstidsnedsættelse skal henlægges, på anden måde, end at lønmodtageren ikke skal behøve at finde sig i, at arbejdstidsnedsættelsen henlægges til anden tid end arbejdsdagens begyndelse eller slutning. Arbejdsmarkedets parter og

parterne på den enkelte arbejdsplads kan imidlertid indgå nærmere aftale om arbejdstidsnedsættelsens placering på dagen, for så vidt aftalen ikke strider mod lovforslagets hensigt. Endvidere kan der træffes aftale om, hvordan omplaceringsspørgsmål og vikarproblemer skal løses.

I de enkelte tilfælde vil det normalt være et spørgsmål mellem arbejdsgiveren og den enkelte lønmodtager at blive enige om arbejdstidsnedsættelsens placering på dagen og om de spørgsmål, der opstår i den forbindelse. Det forudsættes, at der i almindelighed kan opnås enighed om disse spørgsmål. Hvis parterne ikke kan blive enige, træffer arbejdsgiveren afgørelsen inden for de givne rammer.

For at lønmodtageren kan lægge planer for arbejdstidsnedsættelsen, har arbejdsgiveren pligt til at underrette denne om sin beslutning. Underretning skal gives senest 5 uger før arbejdstidsnedsættelsens begyndelse.

Hvis lønmodtageren finder, at den tilbudte placering af arbejdstidsnedsættelsen ikke tjener formålet i tilstrækkelig grad, kan anmodningen trækkes tilbage i løbet af en uge. Arbejdsgiveren ved så senest 4 uger før den planlagte begyndelse, at nedsættelsen ikke bliver aktuel. Lønmodtageren har mulighed for med det i § 6 angivne varsel at fremsætte nyt ønske om orlov eller arbejdstidsnedsættelse eventuelt med et andet timetal.

Til § 8

Under arbejdstidsnedsættelsen optjener lønmodtageren anciennitet efter de for arbejdsforholdet almindeligt gældende regler. Dvs. lønanciennitet, anciennitet, der har betydning for opsigelsesvarslets længde, jubilæumsanciennitet m.v.

Optjening af anciennitet i pensionsforhold er holdt uden for lovforslaget, eftersom det for de pensionsordninger, der optræder som led i ansættelsesaftalen, oftest gælder, at pensionsydelsestørrelse afhænger af størrelsen af de indbetalte beløb. I orlovsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at betale lønmodtageren løn, medfører bestemmelsen ikke pligt til at indbetale pensionsbidrag for lønmodtageren, og sådanne orlovsperioder medregnes derfor ikke ved beregning af pensionsanciennitet, medmindre andet er aftalt.

Til § 9

Lovforslaget er i princippet præceptivt. En særskilt aftale om, at visse af lovforslagets fordele skal inskrænkes eller bortfalde, er således uden virkning. Det følger dog modsætningsvis, at arbejdsmarkedets parter med virkning for de berørte lønmodtagere kan