

udfylde og forbedre bestemmelserne ved aftale, ligesom man på de enkelte arbejdspladser kan indgå aftaler, der udfylder eller kompletterer lovforslaget til fordel for lønmodtageren.

En aftale, hvorigennem en enkelt lønmodtager for fremtiden afskriver sig de fordele, som lovforslaget garanterer denne, er altså ugyldig. Lovforslaget forhindrer derimod ikke særskilte aftaler, som forbedrer fordelene for lønmodtageren. Det skal imidlertid være tilladt for den enkelte lønmodtager i visse tilfælde at afstå fra en ret til fravær, som allerede er aftalt – f.eks. en aftale, som træffes mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren om, at en allerede bevilget arbejdstidsnedsættelse skal udskydes, forudsat at aftalen er indgået frivilligt.

Til § 10

Forbud gælder afsked, der direkte eller indirekte er begrundet i ønsket om nedsat arbejdstid, ikke forbud mod afskedigelse af andre årsager såsom rationalisering og lignende.

Det foreslås, at en arbejdsgiver, der overtræder afskedigelsesforbudet i § 10, skal betale en godtgørelse. Den tilkendte godtgørelse skal dække den ikke-økonomiske skade, pågældende har lidt. Der er derfor intet til hinder for, at der ved siden af godtgørelsen ydes erstatning efter de almindelige erstatningsregler.

Sager efter lovforslaget afgøres i øvrigt ved de almindelige civile domstole.

Tilsvarende regler er fastsat i lov nr. 148 af 17. april 1985 om værnepligtsorlov.

Det foreslås endvidere, at bevisbyrden for, at en afskedigelse under fravær eller i en periode med arbejdstidsnedsættelse ikke er begrundet i disse forhold, pålægges arbejdsgiveren, hvilket svarer til reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.

Til § 11

Ikrafttrædelsestidspunktet er fastsat under hensyn til, at arbejdsmarkedets parter skal have mulighed for at indrette sig efter lovforslagets indhold.