

skriftlig aftale herom, som mindst skal indeholde de oplysninger, som fremgår af § 2, stk. 2, i loven om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Denne aftale skal underskrives af begge parter inden arbejdsforholdets begyndelse.

Loven kan imidlertid ikke ved en sådan aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren, medmindre parterne har aftalt, at en landsdækkende overenskomst finder anvendelse. Hvis en overenskomst vægter hensynet til lønmodtageren anderledes end loven, skal en sådan afvigelse altså være mulig.

Omvendt kan en lønmodtager, hvis arbejdsforhold ikke er omfattet af § 1, aftale med sin arbejdsgiver, at lovens regler alligevel skal finde anvendelse på arbejdsforholdet, i det omfang anden lovgivning ikke er til hinder herfor. Dette betyder for eksempel, at parterne ikke kan aftale, at lovens § 9, stk. 3-6, skal finde anvendelse på arbejdsforhold, der ikke er omfattet af § 1, idet en sådan aftale ville være i strid med ferielovens regler.

§ 2, stk. 3, svarer til medhjælperlovens § 3, 2. punktum.

#### Til § 3

Bestemmelsen svarer delvis til medhjælperlovens § 4, stk. 1-3. Bestemmelsen er dog udvidet således, at skoleophold kan forlænge 12 måneders perioden, og at arbejdsforhold på under en måned ikke er omfattet af loven. Endvidere er bestemmelsen om opsigelse udskilt til en selvstændig bestemmelse i forslaget § 11.

#### Til § 4

Bestemmelsen svarer indholdsmæssigt til § 6 i den gældende medhjælperlov. Det er alene sprogbrugen, der er blevet moderniseret.

#### Til § 5

Bestemmelsen svarer indholdsmæssigt til § 8 i den gældende medhjælperlov. Bestemmelsen er dog langt mindre deltageret end den tidligere bestemmelse. Standarden skal vurderes ud fra de til enhver tid gældende boligforhold, men logiet må dog som minimum opfylde de krav, der fremgår af bestemmelserne i medhjælperlovens § 8, stk. 13.

#### Til § 6

Bestemmelsen er en udvidelse af § 10 i den gældende medhjælperlov. Hvor den gældende medhjælperlov alene forsikrer lønmodtagerens ejendele

mod ildsvåde, forsikres ejendele efter den nye bestemmelse imod såvel ildsvåde som tyveri. Endvidere udvides forsikringsdækningen beløbsmæssigt til hvad, der svarer til en almindelig familieforsikring.

#### Til § 7

Bestemmelsen, der er ny, svarer til funktionærlovens § 10, stk. 1 og 2. Lønmodtageren kan kun give oplysninger om løn og arbejdsvilkår vedrørende egne forhold.

#### Til § 8

Efter § 8, kan den ugentlige såvel som den daglige arbejdstid ikke overstige hvad der i henhold til kollektiv overenskomst gælder for lønmodtagere i landbruget eller lønmodtagere beskæftiget ved husligt arbejde. En lignende bestemmelse findes i Arbejdsministeriets cirkulæreskrivelse nr. 115 af 27. juni 1990 udstedt med hjemmel i bekendtgørelse nr. 1 af 4. januar 1957 om Danmarks ratifikation af den Internationale Arbejdskonference i Geneve i året 1949 vedtagne konvention om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter.

Bestemmelsen indebærer, at parterne kun har mulighed for at aftale en arbejdstid, som ligger inden for rammerne af ovennævnte overenskomster.

Udformningen af bestemmelsen indebærer omvendt, at den samme fleksibilitet med hensyn til arbejdstiden som fremgår af den enkelte overenskomst overføres til arbejdsforhold omfattet af loven.

#### Til § 9

Fremover bliver lønmodtagere omfattet af denne lov som udgangspunkt omfattet af ferieloven. Efter ferieloven optjenes retten til feriegodtgørelse eller ferie med løn i ét år, men kan først kræves i forbindelse med feriens afholdelse det efterfølgende år.

Parterne kan dog skriftligt aftale, at ferien skal afholdes efter reglerne i § 9, stk. 3-6, som svarer til princippet om samtidighed i medhjælperlovens § 11, hvorefter ferie med løn afholdes i samme år, som den optjenes.

For så vidt angår beregningen af løn under ferie, hvor kost indgår som del af lønnen, er der i § 9, stk. 5 fastsat bestemmelse om, at værdien af kost beregnes på grundlag af de satser, der fastsættes af Ligningsrådet, således at tvister herom undgås.

Der er i § 9, stk. 6 alene taget højde for tilfælde, hvor lønmodtageren forhindres i at afholde ferie på grund af sygdom eller tilskadekomst.

Parterne afgør selv ved ansættelsesforholdets start, om medhjælperlovens feriesystem finder an-