

Lovforslag nr. L 92. Fremsat den 11. november 2004 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

(indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven)¹⁾

§ 1

I lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 756 af 30. juni 2004, foretages følgende ændringer:

1. Fodnoten til lovens titel affattes således:

»Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EF-Tidende 2000, nr. L 180, s. 22) samt Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-Tidende 2000, nr. L 303, s. 16).«

2. I § 1, stk. 1, indsættes efter »seksuel orientering«: », alder, handicap«.

3. I § 1, stk. 2, indsættes efter »seksuel orientering«: », alder, handicap«.

4. I § 1, stk. 3, indsættes efter »oprindelse«: »eller med en bestemt alder eller med handicap«.

5. I § 1, stk. 3, indsættes efter »nødvendige«: », jf. dog § 2a«.

6. I § 1, stk. 4, indsættes efter »seksuelle orientering«: », alder, handicap«.

7. I § 1, stk. 5, indsættes efter »seksuel orientering«: », alder, handicap«.

8. I § 1, stk. 6, indsættes efter »kollektiv overenskomst«: », jf. dog stk. 7«.

9. I § 1 indsættes efter stk. 6 som nye stykker:

»Stk. 7. Loven finder ikke anvendelse, hvis et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, der som minimum svarer til bestemmelserne i det i bilag 1 til loven optrykte direktiv nr. 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

10. Efter § 1 indsættes:

»§ 1 a. Forsvarsministeren kan efter høring af de berørte organisationer undtage væbnede styrker i aktiv tjeneste fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap i denne lov.«

11. Efter § 2 indsættes:

»§ 2 a. Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig byrde.«

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser og ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-Tidende 2000, nr. L 303, s. 16).

mæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.«

12. § 5 affattes således:

»§ 5. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller foretrækkes en person af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse, med en bestemt alder, eller med handicap. Det må heller ikke angives, at der ikke ønskes en person med de i 1. pkt. nævnte kendetegn.«

13. I § 5a, indsættes efter stk. 2 som nye stykker:

»Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 1, er loven ikke til hinder for opretholdelsen af gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Uanset § 2, stk.1, er loven ikke til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 65 år.«

14. I § 6, stk. 2, indsættes efter »hudfarve«: », alder eller et bestemt handicap«.

15. Efter § 6 indsættes:

»§ 6 a. Uanset §§ 2-5 er denne lov ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger eller for anvendelse af alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger. Anvendelsen af alderskriteriet må ikke medføre forskelsbehandling på grund af køn.«

16. § 9, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. Loven er ikke til hinder for, at der i medfør af anden lov, i medfør af bestemmelser med hjemmel i anden lov eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning iværksættes foranstaltninger, som har til formål at forbedre beskæftigelsesmulighederne for personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap.«

17. I § 9, indsættes efter stk. 2 som nye stykker:

»Stk. 3. Loven er ikke til hinder for, at der iværksættes foranstaltninger til fremme af beskæftigelsesmuligheder for ældre lønmodtagere og personer med handicap.

Stk. 4. Med henblik på at beskytte børn og yngre lønmodtagere er forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i lovens §§ 2-5 ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til beskæftigelse ved lov eller i medfør af lov.«

§ 2

Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende.

**RÅDETS DIREKTIV 2000/78/EF
af 27. november 2000**

om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION
HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af
Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 13,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,²⁾

under henvisning til udtalelse fra Europa-
Parlamentet³⁾, under henvisning til udtalelse fra
Det Økonomiske og Sociale Udvalg,⁴⁾

under henvisning til udtalelse fra
Regionsudvalget⁵⁾, og ud fra følgende betragt-
ninger:

- (1) I henhold til artikel 6 i traktaten om Den Europæiske Union bygger Unionen på principperne om frihed, demokrati og respekt for menneskerettighederne og de grundlæggende frihedsrettigheder samt retsstatsprincippet, der alle er principper, som medlemsstaterne har til fælles, og den 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.
- (2) Princippet om ligebehandling af mænd og kvinder er fastslået i flere EF-retsakter, særlig i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår.⁶⁾
- (3) Når Fællesskabet gennemfører princippet om ligebehandling, bør det i henhold til EF-traktatens artikel 3, stk. 2, tilstræbe at fjerne uligheder og at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder, da kvinder ofte er ofre for dobbelt diskrimination.
- (4) Alle menneskers ret til lighed for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel rettighed, der anerkendes i verdenserklæringen om menneskerettigheder og FN's konventioner om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder, om borgerlige og politiske rettigheder og om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, og den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, som alle medlemsstaterne har under tegnet. ILO-konvention nr. 111 forbyder forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.
- (5) Det er vigtigt at respektere sådanne grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder. Dette direktiv anfægter ikke foreningsfriheden, herunder retten til sammen med andre at oprette og slutte sig til fagforeninger for at forsvare egne interesser.
- (6) Fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder anerkender betydningen af at bekæmpe alle former for forskelsbehandling, herunder nødvendigheden af at træffe passende foranstaltninger til at sikre social og økonomisk integrering af ældre og personer med handicap.
- (7) EF-traktaten omhandler også bestræbelser på at fremme en samordning af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker. Med henblik herpå blev der i EF-traktaten indføjet et nyt kapitel om beskæftigelse som et middel til at udvikle en samordnet europæisk strategi for beskæftigelsen med det formål at fremme en veluddannet, velkvalificeret og smidig arbejdsstyrke.
- (8) I retningslinjerne for beskæftigelsen 2000, som blev godkendt af Det Europæiske Råd i Helsingfors den 10. og 11. december 1999, understreges behovet for at skabe forudsætninger for et arbejdsmarked, der

Bilag til f. t. l. vedr. forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

- fremmer den sociale integrering gennem formulering af et sammenhængende sæt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling af grupper som f.eks. handicappede. Det fremhæves desuden, at der bør lægges særlig vægt på støtte til ældre arbejdstagere for at øge deres deltagelse i arbejdsstyrken.
- (9) Beskæftigelse og erhverv er afgørende områder, når det gælder om at sikre lige muligheder for alle og bidrage effektivt til, at alle borgere kan deltage i fuldt omfang i det økonomiske, kulturelle og sociale liv, og til den personlige udvikling.
- (10) Rådet vedtog den 29. juni 2000 direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse⁷⁾, som i sig selv yder beskyttelse mod sådanne former for forskelsbehandling på beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet.
- (11) Forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af målene i EF-traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.
- (12) Med henblik herpå bør enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering inden for de områder, der er dækket af dette direktiv, forbydes overalt i Fællesskabet. Dette forbud mod forskelsbehandling bør også gælde for tredjelandsstatsborgere, men det omfatter ikke ulige behandling på grund af nationalitet, og det berører ikke bestemmelserne om tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold og deres adgang til beskæftigelse og erhverv.
- (13) Dette direktiv finder ikke anvendelse på ordninger for social sikring og social beskyttelse, hvis ydelser ikke er sidestillet med løn i den betydning, dette udtryk er anvendt i EF-traktatens artikel 141, eller på udbetalinger af enhver art fra staten, hvor formålet er adgang til eller bibeholdelse af beskæftigelsen.
- (14) Dette direktiv berører ikke nationale bestemmelser vedrørende fastsættelse af pensionsalder.
- (15) Det er de nationale retslige myndigheder eller andre kompetente organer, der i overensstemmelse med bestemmelserne i national ret eller praksis skal vurdere de faktiske forhold, som giver anledning til at formode, at der forekommer direkte eller indirekte forskelsbehandling. Disse bestemmelser kan bl.a. give mulighed for på grundlag af statistisk materiale eller på enhver anden måde at konstatere, om der foreligger indirekte forskelsbehandling.
- (16) Iværksættelse af foranstaltninger, der tager hensyn til behovene hos personer med handicap på arbejdspladsen, spiller en vigtig rolle i bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af handicap.
- (17) Med forbehold af forpligtelsen til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger af hensyn til personer med handicap kræver dette direktiv hverken ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egnede og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling eller at følge en given uddannelse.
- (18) Navnlig må dette direktiv ikke medføre, at de væbnede styrker og politiet, fængselsvæsenet og redningstjenesterne skal være forpligtet til ansættelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke opfylder de nødvendige krav for at kunne udføre samtlige opgaver, der kan blive pålagt vedkommende under hensyn til det legitime mål at sikre disse tjenesters operationelle karakter.
- (19) For at medlemsstaterne fortsat kan opretholde deres væbnede styrkers kapacitet, kan de desuden vælge, at de væbnede styrker eller dele heraf skal være undtaget fra dette direktivs bestemmelser om handicap og alder. De medlemsstater, der benytter sig heraf, skal definere undtagelsens anvendelsesområde.

- (20) Der bør vedtages passende, dvs. effektive og praktiske foranstaltninger med henblik på at tilpasse arbejdspladsen til en handicappet, f.eks. ved at indrette lokaler eller tilpasse udstyr, arbejdsmønstre, opgavefordeling, samt adgang til uddannelse og instruktion.
- (21) Når det vurderes, om disse tilpasninger medfører en uforholdsmæssig stor byrde, bør der navnlig tages hensyn til de finansielle og andre omkostninger, der er forbundet hermed, samt til organisationens eller virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.
- (22) Dette direktiv berører ikke national ret vedrørende civilstand og ydelser, der er afhængige heraf.
- (23) Under meget begrænsede omstændigheder kan ulige behandling retfærdiggøres, når en relevant egenskab, der vedrører religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, når målet er legitimt, og kravet står i et rimeligt forhold hertil. Sådanne omstændigheder bør medtages i de oplysninger, som medlemsstaterne skal meddele Kommissionen.
- (24) Unionen har i sin erklæring nr. 11 om kirkers og konfessionsløse organisationers status, der er knyttet som bilag til slutakten til Amsterdam-traktaten, udtrykkeligt anført, at den respekterer og ikke anfægter den status i henhold til national lovgivning, som kirker og religiøse sammenslutninger eller samfund har i medlemsstaterne, samt at den ligeledes respekterer filosofiske og konfessionsløse organisationers status, og at medlemsstaterne på baggrund heraf kan opretholde eller fastsætte specifikke bestemmelser om regulære, legitime og berettigede erhvervsmæssige krav, der kan stilles til at udøve en erhvervsmæssig aktivitet.
- (25) Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder er en afgørende forudsætning for, at de mål, der er fastsat i retningslinjerne for beskæftigelse, kan nås, og der kan tilskyndes til diversitet i beskæftigelsen. Ulige behandling på grund af alder kan dog være berettiget under visse omstændigheder og kræver derfor særlige bestemmelser, der kan variere alt efter situationen i medlemsstaterne. Det er afgørende at skelne mellem ulige behandling, der er berettiget, især under hensyn til legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og forskelsbehandling, der skal forbydes.
- (26) Forbud mod forskelsbehandling bør ikke være til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper for en gruppe af personer af en bestemt religion eller tro, med et bestemt handicap, eller af en bestemt alder eller seksuel orientering, og sådanne foranstaltninger kan gøre det muligt at oprette organisationer af personer af en bestemt religion eller tro, med et bestemt handicap, eller af en bestemt alder eller seksuel orientering, når deres hovedmål er at fremme disse personers særlige behov.
- (27) Rådet har i sin henstilling 86/379/EØF af 24. juli 1986 om beskæftigelsen af handicappede i Fællesskabet⁸⁾ fastlagt en referenceramme, hvori er opregnet eksempler på positive særforanstaltninger til fremme af handicappedes beskæftigelse og uddannelse, og har i sin resolution af 17. juni 1999 om lige beskæftigelsesmuligheder for mennesker med handicap⁹⁾ påpeget betydningen af at tage særligt hensyn navnlig ved ansættelse, fortsat beskæftigelse og uddannelse og livslang uddannelse for handicappede.
- (28) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og giver således medlemsstaterne mulighed for at indføre eller opretholde gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes som begrundelse for en forringelse af eksisterende vilkår på dette felt i de enkelte medlemsstater.
- (29) Personer, som udsættes for forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, bør sikres den fornødne retsbeskyttelse. For at sikre en mere effektiv retsbeskyttelse, bør også foreninger eller juridiske personer have beføjelse til efter nærmere bestemmelser fastlagt af medlemsstaterne, enten på vegne af eller til støtte for ethvert offer for forskels-

behandling at indtræde som part i en sag uden at tilsidesætte nationale procesregler vedrørende repræsentation og forsvar i retten.

- (30) Effektiv gennemførelse af princippet om ligebehandling forudsætter passende retsbeskyttelse mod repressalier.
- (31) Reglerne om bevisbyrde bør tilpasses, når der umiddelbart synes at foreligge en sag om forskelsbehandling, og bevisbyrden bør, for at princippet om ligebehandling kan anvendes effektivt, gå over til sagsøgte, når der fremlægges beviser for en sådan forskelsbehandling. Sagsøgte skal imidlertid ikke fremlægge bevis for, at sagsøgeren tilhører en bestemt religion, har en bestemt tro, handicap, alder eller seksuel orientering.
- (32) Medlemsstaterne behøver ikke at anvende reglerne om bevisbyrde i sager, hvor domstolen eller en anden kompetent instans skal undersøge de faktiske omstændigheder. Der skal anvendes procedurer, hvorefter det er domstolen eller den kompetente instans, der skal undersøge omstændighederne, og ikke sagsøgeren, der skal fremlægge beviser herfor.
- (33) Medlemsstaterne bør fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og i overensstemmelse med national praksis med de ikke-statslige organisationer om de forskellige former for forskelsbehandling på arbejdspladsen, og om hvordan de bekæmpes.
- (34) Behovet for at fremme freden og forsoningen mellem de vigtigste samfund i Nordirland nødvendiggør særlige bestemmelser i dette direktiv.
- (35) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning, og som iværksættes i tilfælde af handlinger, der strider mod forpligtelserne i dette direktiv.
- (36) Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter en fælles anmodning fra disse, at gennemføre dette direktiv for så vidt angår bestemmelser, som

henhører under kollektive overenskomster, forudsat at medlemsstaterne træffer de fornødne foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv.

- (37) I overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. artikel 5 i EF-traktaten, kan målet for den påtænkte handling, nemlig at sikre ensartede vilkår i Fællesskabet med hensyn til beskyttelse af retten til ligestilling i relation til beskæftigelse og erhverv, ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, og kan derfor på grund af den påtænkte handlingens omfang og virkninger bedre gennemføres på fællesskabsplan. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

KAPITEL I

GENERELLE BESTEMMELSER

Artikel 1

Formål

Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Artikel 2

Begrebet forskelsbehandling

1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

- a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet
- b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse,

betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre

- i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, eller
- ii) medmindre arbejdsgiveren eller enhver anden person eller organisation omfattet af dette direktiv, i medfør af den nationale lovgivning er nødt til at træffe passende foranstaltninger for så vidt angår personer med et bestemt handicap i henhold til principperne i artikel 5 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger af denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis.

3. Chikane betragtes som forskelsbehandling som defineret i stk. 1, hvis en uønsket optræden i relation til en af de i artikel 1 anførte grunde finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtlig, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. I den forbindelse kan begrebet chikane defineres i overensstemmelse med medlemsstaternes nationale lovgivning og praksis.

4. Enhver instruktion om at forskelsbehandle en person af en af de i artikel 1 anførte grunde, betragtes som forskelsbehandling som defineret i stk. 1.

5. Dette direktiv berører ikke foranstaltninger fastsat ved national lovgivning, som i et demokratisk samfund er nødvendige af hensyn til den offentlige sikkerhed, den offentlige orden, for at forebygge forbrydelse, for at beskytte sundheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder.

Artikel 3

Anvendelsesområde

1. Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:
- a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvir-

somhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse

- b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejds erfaring
- c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn
- d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

2. Dette direktiv omfatter ikke forskelsbehandling på grundlag af nationalitet, og berører ikke bestemmelser og betingelser vedrørende tredjelandsstatsborgeres og statsløse personers indrejse og ophold i medlemsstaterne og heller ikke nogen form for behandling, der skyldes de pågældende tredjelandsstatsborgeres eller statsløse personers retsstilling.

3. Dette direktiv omfatter ikke udbetalinger af enhver art fra offentlige eller lignende ordninger, herunder offentlige ordninger for social sikring og social beskyttelse eller lignende ordninger.

4. Medlemsstaterne kan fastsætte, at i det omfang dette direktiv vedrører forskelsbehandling på grund af handicap eller alder, finder det ikke anvendelse på tjeneste i de væbnede styrker.

Artikel 4

Erhvervsmæssige krav

1. Uanset artikel 2, stk. 1 og 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling, som er baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

2. I forbindelse med kirker og andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, kan medlemsstaterne, for så

vidt angår disse organisationers erhvervsmæssige aktiviteter, i deres nationale lovgivning, som gælder på datoen for vedtagelsen af dette direktiv, opretholde eller i en kommende lovgivning, som er baseret på national praksis, som gælder på datoen for vedtagelsen af dette direktiv, fastsætte bestemmelser om, at ulige behandling på grund af en persons religion eller tro ikke udgør forskelsbehandling, når denne religion eller tro, under hensyn til disse aktiviteters karakter eller den sammenhæng de indgår i, udgør et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav på baggrund af organisationens etik. Denne ulige behandling udøves under overholdelse af medlemsstaternes forfatningsmæssige bestemmelser og principper samt de generelle principper i fællesskabsretten og kan ikke berettige til forskelsbehandling med anden begrundelse.

Under forudsætning af at dette direktiv i øvrigt overholdes, er det således ikke til hinder for, at kirker og andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, og som handler i overensstemmelse med den nationale forfatning og lovgivning, kan kræve af personer, der arbejder for dem, at de har en redelig indstilling til og er loyale over for organisationens etik.

Artikel 5

Tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang

Med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, foretages der tilpasninger i rimeligt omfang. Det betyder, at arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den pågældende medlemsstats handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Artikel 6

Berettigelse af ulige behandling på grund af alder

1. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivi og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

- a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem
- b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse
- c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.

2. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte, og anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke udgør forskelsbehandling på grund af alder, for så vidt dette ikke medfører forskelsbehandling på grund af køn.

Artikel 7

Positiv særbehandling og særforanstaltninger

1. For at sikre fuld ligestilling i arbejdslivet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager særforanstaltninger, der har til formål

at forebygge eller opveje ulemper knyttet til en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde.

2. For så vidt angår handicappede er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at medlemsstaterne opretholder eller vedtager bestemmelser vedrørende sundhedsbeskyttelse og sikkerhed på arbejdspladsen, eller for foranstaltninger, der tager sigte på at oprette eller opretholde bestemmelser eller faciliteter med henblik på at beskytte eller fremme deres erhvervsmæssige integration.

Artikel 8

Mindstekrav

1. Medlemsstaterne kan vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i dette direktiv.

2. Gennemførelsen af dette direktiv berettiger under ingen omstændigheder til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau i medlemsstaterne over for forskelsbehandling på de områder, der er omfattet af direktivet.

KAPITEL II

RETSMIDLER OG HÅNDHÆVELSE

Artikel 9

Klageadgang

1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænkede, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophevet.

2. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre, at dette direktivs bestemmelser overholdes, er berettigede til — enten på vegne af eller til støtte for klageren med dennes godkendelse — at indtræde som part i klagen til retslige og/eller administrative instanser med hen-

blik på håndhævelsen af forpligtelserne i henhold til dette direktiv.

3. Stk. 1 og 2 berører ikke nationale regler om tidsfrister for anlæggelse af sager vedrørende princippet om ligebehandling.

Artikel 10

Bevisbyrde

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retsorden alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, når en person, der mener sig krænkede, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler den indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat.

2. Stk. 1 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klageren.

3. Stk. 1 finder ikke anvendelse i straffesager.

4. Stk. 1, 2 og 3 finder ligeledes anvendelse på sager som nævnt i artikel 9, stk. 2.

5. Medlemsstaterne behøver ikke at anvende stk. 1 på sager, hvor det er en domstol eller en anden kompetent instans, der skal undersøge sagens faktiske omstændigheder.

Artikel 11

Beskyttelse mod represalier

Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere mod afskedigelse eller anden ufordelagtig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.

Artikel 12

Formidling af information

Medlemsstaterne påser, at de bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv, og de relevante bestemmelser, der allerede finder anvendelse,

delse, på hele deres område bringes til de berørte personers kendskab ved hjælp af alle egnede midler, f.eks. på arbejdspladserne.

Artikel 13

Dialog mellem arbejdsmarkedets parter

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis passende foranstaltninger til at tilskynde til dialog mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme ligebehandling, herunder gennem tilsyn med praksis på arbejdspladserne, kollektive overenskomster, regler for god opførsel, forskning eller udveksling af erfaringer og god praksis.

2. Når det er i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis, tilskynder medlemsstaterne arbejdsmarkedets parter til på passende niveau og under hensyntagen til deres autonomi, at indgå aftaler indeholdende regler om forbud mod forskelsbehandling på de i artikel 3 anførte områder, som falder ind under kollektive overenskomstforhandlinger. Sådanne aftaler skal overholde mindstekravene i dette direktiv og de relevante nationale gennemførelsesforanstaltninger.

Artikel 14

Dialog med ikke-statslige organisationer

Medlemsstaterne skal tilskynde til en dialog med relevante ikke-statslige organisationer, som i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis har en legitim interesse i at bidrage til bekæmpelse af forskelsbehandling af en af de i artikel 1 anførte grunde med henblik på at fremme princippet om ligebehandling.

KAPITEL III

SÆRLIGE BESTEMMELSER

Artikel 15

Nordirland

1. For at imødegå et af de vigtigste religiøse samfunds underrepræsentation i Nordirlands politistyrke, foreligger der ved ulige behandling i

forbindelse med ansættelser i denne styrke, herunder dens støttepersonale, ikke forskelsbehandling, for så vidt den nationale lovgivning udtrykkeligt tillader denne forskelsbehandling.

2. Med henblik på opretholde lige beskæftigelsesmuligheder for lærere i Nordirland og samtidig bidrage til at overvinde den historiske splittelse mellem de vigtigste religiøse samfund, der er repræsenteret i Nordirland, finder dette direktivs bestemmelser om religion og tro ikke anvendelse på skolerne i Nordirland, for så vidt den nationale lovgivning udtrykkeligt tillader dette.

KAPITEL IV

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 16

Overholdelse

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at

- alle love og administrative bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, ophæves
- alle bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, og som indgår i kontrakter eller kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer og vedtægter for selvstændige erhverv og fag samt for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.

Artikel 17

Sanktioner

Medlemsstaterne fastsætter, hvilke sanktioner der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, og tager alle nødvendige skridt til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne, der kan indebære, at der ydes ofret skadeserstatning, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest den 2. december 2003 Kommissionen meddelelse herom og underretter den endvidere hurtigst muligt om senere ændringer.

*Artikel 18***Gennemførelse**

Medlemsstaterne vedtager de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv senest den 2. december 2003 eller kan efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre direktivet for så vidt angår bestemmelser, der henhører under kollektive overenskomster. I så tilfælde sikrer medlemsstaterne, at arbejdsmarkedets parter senest den 2. december 2003 har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne er forpligtet til at træffe alle nødvendige foranstaltninger for til enhver tid at kunne garantere de resultater, der foreskrives i direktivet. De underretter straks Kommissionen herom.

For at tage hensyn til særlige forhold kan medlemsstaterne om nødvendigt få en yderligere frist på tre år fra den 2. december 2003, dvs. i alt seks år, til at iværksætte dette direktivs bestemmelser om forskelsbehandling på grund af alder og handicap. I så fald underretter de straks Kommissionen. Medlemsstater, der vælger at benytte denne yderligere periode, aflægger hvert år rapport til Kommissionen om, hvilke foranstaltninger de træffer for at bekæmpe forskelsbehandling på grund af alder og handicap, og hvilke fremskridt der er gjort med at gennemføre direktivet. Kommissionen aflægger hvert år rapport til Rådet.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

*Artikel 19***Beretning**

1. Medlemsstaterne meddeler senest den 2. december 2005 og hvert femte år herefter Kommissionen alle oplysninger, denne har brug for til at udarbejde en beretning til EuropaParlamentet og Rådet om anvendelsen af dette direktiv.

2. I Kommissionens beretning skal der i relevant omfang tages hensyn til arbejdsmarkedets parter og vedkommende ikke-statslige organisationers synspunkter. I overensstemmelse med princippet om lige muligheder for mænd og kvinder skal beretningen bl.a. indeholde en evaluering af virkningen for kvinder og mænd af de foranstaltninger, der er truffet. På baggrund af de modtagne oplysninger skal beretningen om nødvendigt indeholde forslag med henblik på revision og ajourføring af direktivet.

*Artikel 20***Ikrafttræden**

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

*Artikel 21***Adressater**

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 27. november 2000.

På Rådets vegne

É. GUIGOU

Formand

²⁾ EFT C 177 E af 27.6.2000, s. 42.

³⁾ Udtalelse af 12.10.2000 (endnu ikke offentliggjort i EFT).

⁴⁾ EFT C 204 af 18.7.2000, s. 82.

⁵⁾ EFT C 226 af 8.8.2000, s. 1.

⁶⁾ EFT L 39 af 14.2.1976, s. 40.

⁷⁾ EFT L 180 af 19.7.2000, s. 22.

⁸⁾ EFT L 225 af 12.8.1986, s. 43.

⁹⁾ EFT C 186 af 2.7.1999, s. 3.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

I. Indledning

Med lovforslaget foreslås det at indsætte diskriminationskriterierne »handicap og alder« i forskelsbehandlingsloven, således at lovens anvendelsesområde udvides til at omfatte et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap på arbejdsmarkedet. Endvidere foreslås en pligt for arbejdsgiveren til at foretage rimelige tilpasninger for at sikre en person med handicap adgang til beskæftigelse m.v. I den forbindelse foreslås indsat en henvisning til bestemmelsen, der fastslår arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelser i forhold til personer med handicap. Endelig foreslås det i forbindelse med gennemførelsen af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, at der gennemføres en række undtagelsesmuligheder, idet alder i visse sammenhænge kan udgøre et sagligt og hensigtsmæssigt kriterium, som det under nærmere angivne betingelser vil være lovligt at lægge vægt på. Forskelsbehandlingslovens horisontale bestemmelser og anvendelsesområde opretholdes uændret.

2. Baggrund for forslaget

Forslaget gennemfører den resterende del af Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, jf. EF-Tidende 2000, nr. L 303, s. 16 (beskæftigelsesdirektivet), i dansk ret, dvs. bestemmelserne om alder og handicap. Direktivets øvrige forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro og seksuel orientering blev gennemført ved lov nr. 253 af 7. april 2004 om ændring af forskelsbehandlingsloven.

2.1. Beskæftigelsesdirektivet

Beskæftigelsesdirektivet er en del af Europa-Kommissionens anti-diskriminationspakke fremsat den 25. november 1999 med hjemmel i EF-traktatens artikel 13, hvorefter der kan træffes hensigtsmæssige foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling. Direktivet fastlægger rammen for forbuddet mod for-

skelsbehandling på arbejdsmarkedet, og vedrører kriterierne religion, tro, alder, handicap og seksuel orientering.

Forbuddet mod forskelsbehandling i beskæftigelsesdirektivet gælder med hensyn til vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervs-mæssig videreuddannelse og omskoling, med hensyn til beskæftigelse, løn og arbejdsvilkår, og med hensyn til medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation. Dette svarer til forskelsbehandlingslovens saglige anvendelsesområde, jf. lovens §§ 2 og 3. Direktivet fastsætter endvidere regler om, hvornår og under hvilke betingelser der kan ske undtagelser fra forbuddet mod forskelsbehandling i forbindelse med udøvelse af bestemte erhvervsaktiviteter.

Med lov nr. 253 af 7. april 2004 blev direktivets horisontale bestemmelser gennemført i forskelsbehandlingsloven fra 1996. Ved lovændringen blev følgende gennemført i dansk ret:

- præcisering af forbuddet mod forskelsbehandling, herunder:
- indsættelse af definitioner af direkte og indirekte forskelsbehandling
- tilføjelse af et forbud mod chikane
- forbud mod instruktion til forskelsbehandling
- delt bevisbyrde i sager om forskelsbehandling.

2.1.1. Direktivets særbestemmelser om handicap

Direktivets udgangspunkt er, at direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af handicap er forbudt, jf. artikel 2. Med henblik på at sikre overholdelse af princippet om ligebehandling indeholder direktivets artikel 5 en selvstændig forpligtelse for arbejdsgiveren til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger. Tilpasningerne skal være hensigtsmæssige i forhold til den handicappede persons konkrete behov. Arbejdsgiveren må dog ikke pålægges en uforholdsmæssig økonomisk byrde. Hvis byrden lettes i tilstrækkeligt omfang gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den pågældende medlemsstats handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Den forpligtelse, arbejdsgiveren har i henhold til artikel 5 til at foretage tilpasninger, skal efter omstændighederne indgå i vurderingen af, hvorvidt en person med handicap udsættes for indirekte forskelsbehandling, jf. artikel 2, stk. 2, litra b.

2.1.2. Direktivets særbestemmelser om alder

For så vidt angår alder er det direktivets udgangspunkt, at forskelsbehandling på grund af alder er forbudt. Direktivet beskytter således både unge og ældre mod forskelsbehandling. Direktivet anerkender imidlertid også, at der kan være situationer, hvor det vil være lovligt at tillægge en lønmodtagers alder betydning. Direktivet indeholder derfor en særbestemmelse i artikel 6, stk. 1, hvorefter medlemsstaterne kan bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende mål er hensigtsmæssige og nødvendige. Det vil sige, at det absolutte udgangspunkt i direktivet, hvorefter direkte forskelsbehandling er ulovlig og ikke kan legitimeres, vil kunne fraviges for så vidt angår direkte aldersdiskrimination, såfremt medlemsstaterne bestemmer dette, og såfremt denne fravigelse i øvrigt er sagligt og proportionalt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret.

Artikel 6, stk. 1, indeholder en række eksempler på situationer, der vil kunne være legitime formål, men bestemmelsen er ikke udtømmende, og skal derfor ikke betragtes som en endelig facitliste på, hvad der er legitime formål. I bestemmelsen anerkendes det, at der kan være behov for at beskytte såvel yngre som ældre arbejdstagere, ligesom det kan være legitimt at tilvejebringe særlige vilkår for at sikre bestemte aldersgruppers erhvervs-mæssige integration. Artikel 6, stk. 1 litra a-c har følgende ordlyd:

»1. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre ar-

bejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervs-mæssige integration eller at beskytte dem

- b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs-erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse
- c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelses-mæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.«

Efter artikel 6, stk. 2, kan medlemsstaterne endvidere bestemme, at forbuddet mod forskelsbehandling ikke skal gælde for så vidt angår aldersgrænser i forbindelse med adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (herunder arbejdsmarkedspensioner), ligesom alderskriteriet vil kunne anvendes til aktuarberegninger indenfor rammerne af disse ordninger, forudsat at dette ikke indebærer forskelsbehandling på grund af køn.

2.1.3. Øvrige bestemmelser

Det følger af direktivets artikel 3, stk. 4, at medlemsstaterne kan fastsætte, at direktivets bestemmelser om alder og handicap ikke skal finde anvendelse på tjeneste i de væbnede styrker.

Direktivet er et minimumsdirektiv og berører ikke medlemsstaternes adgang til at indføre bestemmelser, der er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling. Gennemførelsen af direktivet berettiger ikke til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau overfor forskelsbehandling i medlemsstaterne.

Direktivets artikel 18, 4. punktum, indeholder en særbestemmelse i relation til fristen for implementering af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap. For disse kriteriers vedkommende er der mulighed for at udskyde implementeringsfristen i op til 3 år. Regeringen meddelte den 13. februar 2003 EU-Kommissionen, at Danmark ønskede at benytte muligheden for at udskyde gennemførelsen af direktivets bestemmelser om handicap og alder med et år, således at parterne havde den fornødne tid til at forhandle, og således at Beskæftigelsesministeriet havde tilstrækkelig tid til at udarbejde ny lovgivning, der var tilpasset både overenskomsterne og den øvrige diskriminationslovgivning.

3. Implementeringsudvalget

Efter direktivets artikel 18, 1. punktum kan medlemsstaterne efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre di-

rektivet for så vidt angår bestemmelser, der henhører under kollektive overenskomster. Medlemmerne af Implementeringsudvalget meddelte i efteråret 2002 beskæftigelsesministeren, at de ønskede at udnytte direktivets mulighed for at aftaleimplementere bestemmelserne om alder og handicap ved kollektive aftaler. Medlemmerne af Implementeringsudvalget meddelte i løbet af foråret 2004 beskæftigelsesministeren, at det ikke havde været muligt parterne imellem at indgå implementeringsaftaler.

4. Lovforslagets indhold

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. blev vedtaget i 1996 og er senest ændret i april 2004. Forskelsbehandlingsloven regulerer beskyttelsen mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet bortset fra forskelsbehandling på grund af køn. Det foreslås, at kriterierne alder og handicap indsættes i forskelsbehandlingsloven.

4.1. Handicapkriteriet

Handicapbegrebet defineres ikke i direktivet, og det er i forbindelse med implementering i første omgang op til medlemsstaterne at fastlægge indholdet af begrebet. Det er i sidste instans EF-domstolen, der fastlægger den endelige fortolkning af direktivet.

I dag findes der hverken i social- eller arbejdsmarkedslovgivningen nogen formel definition af begrebet handicap. Ikke desto mindre opereres der i praksis med en relativ præcis opfattelse, som har vist sig at være nyttig, fordi den er dynamisk.

Direktivet ændrer ikke ved den danske forståelse af handicapbegrebet. Der foreslås derfor ikke indsat en definition af handicapbegrebet.

Udover indsættelsen af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap foreslås der fastsat en pligt for arbejdsgiveren til at foretage hensigtsmæssige foranstaltninger med henblik på at give en person med handicap adgang til beskæftigelse m.v. Det foreslås endvidere, at definitionen af indirekte forskelsbehandling tager højde for denne tilpasningsforpligtelse. Det foreslås yderligere, at der indsættes en bestemmelse i loven, hvorefter loven ikke er til hinder for iværksættelse af foranstaltninger til fremme af beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap.

Lovforslaget ændrer ikke ved sondringen mellem handicap og sygdom. Reglerne om arbejdsgiverens adgang til at udspørge potentielle ansatte/sine ansatte om deres helbredstilstand og deres eventuelle sygdomme dag findes fortsat i helbredsoplysningsloven.

I relation til forholdet mellem lovgivning og overenskomster foreslås der indsat en bestemmelse, hvor-

efter det vil være muligt for arbejdsmarkedets parter at indgå implementeringsaftaler om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap svarende til direktivets niveau.

4.2. Alderskriteriet

Det følger af indsættelsen af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, at det fremover ikke vil være lovligt at lægge vægt på en lønmodtagers alder i ansættelsessituationen, under ansættelsen og ved afskedigelse m.v. Det betyder bl.a., at annoncering efter ansatte i en bestemt aldersgruppe ikke vil være tilladt, jf. dog lovens § 6, stk. 2, ligesom aftalebemmelser om pligtmæssig fratræden på grund af alder som udgangspunkt ikke vil være lovlige.

Spørgsmålet om pligtmæssig fratræden på grund af alder skal vurderes på baggrund af direktivets artikel 6, herunder at ulige behandling skal være objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret, jf. bemærkningerne til forslaget nr. 13. Efter ændringen af lov om social pension, jf. lov nr. 319 af 5. maj 2004, er der nu mulighed for at udskyde og opspare pensionen for lønmodtagere, der måtte ønske at fortsætte på arbejdsmarkedet efter det 65. år. Lovændringen er udtryk for, at alle der kan og vil, skal have mulighed for at arbejde også gerne efter det 65. år. Der er altså fra statens side en tilskyndelse til at forblive på arbejdsmarkedet så længe som muligt. Det er under alle omstændigheder regeringens opfattelse, at aldersgrænser for pligtmæssig fratræden under 65 år kun vil kunne opretholdes i særlige tilfælde, fx hvor der med rette kan stilles visse fysiske krav. Der henvises i den forbindelse til direktivets betragtning 18, hvorefter direktivet ikke må medføre, at de væbnede styrker og politiet, fængselsvæsenet og redningstjenesterne skal være forpligtet til ansættelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke opfylder de nødvendige krav for at kunne fuldføre samtlige opgaver, der kan blive pålagt vedkommende under hensynet til det legitime formål at sikre disse tjenesters operationelle karakter. Med hensyn til aldersgrænser på 65 år er der som nævnt ovenfor taget initiativer, som gerne på længere sigt og i takt med den stigende levealder i det danske samfund skulle føre til ændrede tilbagetrækningsmønstre. Der er imidlertid tale om en langsigtet strategi, og i dag må man nok konstatere, at store dele af arbejdsmarkedet har indrettet sig på, at det er legitimt at afskedige lønmodtagere, når de når den alder, hvor de kan oppebære den almindelige folkepension. Det er tilfældet såvel i en række overenskomster om spørgsmålet som i individuelle ansættelseskontrakter. Det ville være et

unødvendigt og uhensigtsmæssigt indgreb i den måde arbejdsmarkedet har indrettet sig på, hvis man alene i anledning af indførelsen af alderskriteriet i loven erklærede alle sådanne aftaler ugyldige. Derfor foreslås det i loven udtrykkelig fastsat, at loven ikke er til hinder for individuelle og kollektive aftaler om pligtmæssig fratræden ved det 65. år. Lovforslaget berører ikke brug af tidsbegrænsede ansættelser eller åremålsansættelser som sådanne, men disse aftaler vil efter omstændighederne kunne være omgåelse af loven. På længere sigt og i takt med at regeringens politik realiseres, må det vurderes, om man fortsat skal tillade en sådan aldersgrænse. En eller anden aldersgrænse vil det dog nok under alle omstændigheder være naturligt at tillade ud fra hensynet til en værdig afslutning på et langt arbejdsliv, hvad der i sig selv må anses for et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret.

I tilknytning til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder foreslås en række undtagelsesbestemmelser, der bl.a. skal sikre, at der fortsat vil kunne iværksættes seniorpolitiske initiativer og en særlig beskæftigelsesindsats for unge, ligesom det sikres, at reglerne om beskyttelse af børn og unge kan opretholdes. Ligeledes foreslås der en undtagelsesbestemmelse, der betyder, at erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (herunder arbejdsmarkedspensionsordningerne) undtages fra lovens anvendelsesområde. I relation til forholdet mellem lovgivning og overenskomster foreslås der indsat to særbestemmelser. For det første foreslås der indsat en supplerende bestemmelse, der sikrer, at det fortsat skal være muligt for arbejdsmarkedets parter at indgå implementeringsaftaler, således at loven i relation til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder vil kunne fraviges til direktivets niveau, hvorved parterne kan vælge at udnytte direktivets undtagelsesbestemmelse i artikel 6 i større eller mindre grad end lovens udgangspunkt. Dernæst foreslås der indsat en bestemmelse, hvorefter aldersbestemmelser i kollektive aftaler og overenskomster, der er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret, vil kunne opretholdes, hvis midlerne til at opfylde formålet er hensigtsmæssige og nødvendige.

Med henblik på at sikre opretholdelsen af virksomhedernes eksisterende og iværksættelse af fremtidige seniorpolitiske ordninger foreslås det, at der indsættes en bestemmelse i loven, hvorefter loven ikke er til hinder for, at der iværksættes foranstaltninger til fremme af ældre lønmodtageres beskæftigelsesmuligheder.

5. Forholdet til anden lovgivning

5.1 Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

I forbindelse med ansættelse af en person med handicap kan der være behov for særlige hjælpemidler eller for personlig assistance. I henhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er der mulighed for at få tilskud til undervisningsmaterialer, arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger. Reglerne om personlig assistance findes i bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v. Pt. administreres reglerne af AF/kommunerne, hvor virksomhederne til enhver tid kan kontakte kommunen eller AF for at søge råd og vejledning om hjælpemidler eller mulighederne for tilskud til personlig assistance.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats - tilskud til hjælpemidler

Der kan ydes tilskud til hjælpemidler i forbindelse med:

- virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud med henblik på at understøtte, at personen kan få og deltage i tilbuddet
- fleksjob
- beskæftigelse uden løntilskud

Betingelser for at yde tilskud

Det er en betingelse for at yde tilskud til arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger, at tilskuddet er af afgørende betydning for, at personen kan deltage i tilbuddet, eller at redskabet eller indretningen kompenserer for personens eventuelle begrænsning i arbejdsvejen. Det er en betingelse for at give tilskud til hjælpemidler, at udgiften ligger ud over, hvad arbejdsgiveren forudsættes at afholde, og at hjælpemidlerne ikke er sædvanligt forekommende på arbejdspladsen.

Hjælpen er uafhængig af personens eller en evt. ægtefælles indtægts- og formueforhold.

Tilskuddet til hjælpemidlet bevilliges ud fra den enkelte persons situation og de forhold, der er gældende for ansættelsen.

Eksempler på arbejdsredskaber og indretninger

Såfremt hjælpemidlet i forvejen findes på arbejdspladsen, kan arbejdsgiveren ikke opnå tilskud til hjælpemidlet. Af eksempler på konkrete hjælpemidler, der kan kompensere en person med et handicap, kan nævnes specialtelefon, teleslynge, diktafon, læseapparat, ergonomisk stol, talesyntese, læseprogrammer, ord-

bank og ordbøger, specialsæde og automatgear til traktor og varebil.

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. - personlig assistance

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv m.v. giver mulighed for, at en person med et fysisk handicap kompenseres for sit handicap ved at få en assistent, der kan yde personlig assistance og give personen med handicap samme muligheder for erhvervsudøvelse som en person uden handicap.

Målgrupper

Personlig assistance kan søges af personer med handicap som:

- søger ansættelse eller er ansat i en stilling på ordinære løn- og ansættelsesvilkår
- søger ansættelse eller er ansat i job med løntilskud (jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats)
- søger ansættelse eller er ansat i fleksjob (jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats)
- deltager i virksomhedspraktik (jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats)
- påtænker at blive eller driver selvstændig virksomhed på det almindelige arbejdsmarked.

Afgrænsning af personkreds

Det er muligt for personer med en fysisk funktionsnedsættelse at opnå tilskud til en personlig assistent, fx for personer med synsnedsættelse eller ordblindhed, alvorligt hørehandicap eller med betydelig eller alvorligt nedsat funktion som følge af et handicap, og som derfor har behov for enten praktisk eller anden særlig bistand.

Betingelser for tildeling af personlig assistance

Personlig assistance ydes til personer, der er i stand til at udføre de indholdsmæssige funktioner i jobbet, men som på grund af en funktionsnedsættelse har behov for praktisk bistand til bestemte arbejdsfunktioner. Tilskud til personlig assistance kan først ydes, når den pågældende er i erhverv. Der kan bevilliges tilskud i op til 20 timer per uge i gennemsnit pr. kvartal, hvis lønmodtageren er fuldtidsbeskæftiget. Ved færre arbejdstimer beregnes tilskuddet forholdsmæssigt. Tilskud til personlig assistance forud for et konkret ansættelsesforhold i forbindelse med efteruddannelse kan være op til fuld tid. Den personlige assistent ansættes i virksomheden på normale ansættelsesvilkår eller kan i visse tilfælde rekvireres fra vikarbureau. Tilskuddet til den personlige assistent ydes til virksomheden til aflønning af assistenten. Reglerne om

tilskud til hjælpemidler og personlig assistance berøres ikke af lovændringen.

5.2 Funktionærlovens aldersgrænser

Funktionærlovens § 2a om ret til fratrædelsesgodtgørelse

Efter funktionærlovens § 2a har en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, ret til fratrædelsesgodtgørelse svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn, hvis funktionæren opsiges af arbejdsgiveren. Det overordnede formål med bestemmelsen er at yde en godtgørelse til funktionærer efter længere tids ansættelse »for at mildne overgangen til anden beskæftigelse for ældre funktionærer« (jf. FT 70/71, tillæg A, spalte 1334). Bestemmelsen finder alene anvendelse, når funktionæren opsiges af arbejdsgiveren. Bestemmelsen gælder også ved uberettiget bortvisning, jf. § 2a, stk. 4. Bestemmelsen indeholder dermed et beskyttelsesformål i forhold til ældres muligheder for at få ny beskæftigelse – i form af løn i længere tid. Bestemmelsen er et eksempel på indirekte forskelsbehandling af yngre funktionærer, og vil derfor skulle vurderes ud fra direktivets artikel 2, stk. 2, litra b. Herefter kan en indirekte forskelsbehandling tillades, hvis den pågældende bestemmelse (her retten til fratrædelsesgodtgørelse betinget af anciennitet) er objektivt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige. Da formålet med funktionærlovens § 2a er at beskytte ældre funktionærer og lette deres overgang til anden beskæftigelse, vil bestemmelsen kunne opretholdes som saglig indirekte forskelsbehandling, jf. kravene i direktivets artikel 2, stk. 2, litra b. Der foreslås derfor ingen ændringer til funktionærlovens § 2a.

Funktionærlovens § 2b om godtgørelse for usaglig afskedigelse

Funktionærloven indeholder i § 2b to aldersgrænser, der afgør om en funktionær har krav på godtgørelse i tilfælde af usaglig afskedigelse, og hvor stor godtgørelsen i givet fald kan blive. Er funktionæren under 18 år, er der ikke hjemmel til at tilkende godtgørelse for usaglig afskedigelse, og er funktionæren over 30 år, er der fastlagt et højere godtgørelsesmaksimum. Baggrunden for bestemmelsen, der blev indført ved funktionærlovsrevisionen i 1964, var at man ønskede overensstemmelse med den udvikling, der havde fundet sted på de store overenskomstområder, hvor der var indgået aftaler om værn mod usaglige opsigelser.

18 års grænsen i funktionærlovens § 2b blev oprindeligt vedtaget med henblik på at sikre parallelitet

med overenskomsternes afskedigelsesbeskyttelse. Oprindeligt var funktionærlovens aldersgrænse 20 år, men denne blev nedsat til 18 år ved en generel lovændring i 1976 om aldersgrænser, da myndighedsalderen blev nedsat fra 20 til 18 år. Det fremgår af bemærkningerne til ændringsforslaget til funktionærloven, at nedsættelsen af aldersgrænsen var begrundet i, at aldersgrænsen på det overenskomstdækkede område var blevet nedsat fra 20 til 18 år. Aldersgrænsen i overenskomsterne er dog efterfølgende blevet ophævet i 1981.

Der ligger således hverken beskyttelses- eller beskæftigelseshensyn bag aldersgrænsen, der vurderes at være i strid med beskæftigelsesdirektivet. Det foreslås derfor, at 18 års grænsen i funktionærloven ophæves.

Med hensyn til 30 års grænsen blev denne indsat i § 2b, da »det dog er skønnet rimeligt at åbne adgang til ydelse af en godtgørelse, svarende til 3 måneders løn, uanset om det funktionæren tilkommende varsel, jfr. foran, ikke måtte berettige ham til en godtgørelse af denne størrelse«. Det fremgår af Folketingets forhandlinger, at der var enighed om 30 års grænsen, og det blev blandt andet fremført, at det ikke mindst er dem i aldersgrupperne 35 til 40 år og opefter, der rammes uforholdsmæssigt hårdt ved afskedigelse. 30 års grænsen er således udtryk for en beskyttelse af aldersgruppen i relation til usaglige afskedigelser. Bestemmelsen indebærer dermed en fortrinsbehandling af denne gruppe. Direktivet giver mulighed for at tillade ulige behandling på grund af alder, såfremt dette kan begrundes i et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret, jf. artikel 6, stk. 1. Direktivet nævner tilvejebringelse af særlige vilkår vedrørende afskedigelse af ældre arbejdstagere for at beskytte dem som et eksempel på lovlig ulige behandling, jf. artikel 6, stk. 1, litra a. Da beskyttelseshensynet ved afskedigelse af funktionærer over 30 år ikke strider mod direktivet, foreslås der ingen ændringer til 30 års grænsen i funktionærlovens § 2b i forbindelse med gennemførelsen af direktivet.

5.3. ATP-Loven

ATP lovens aldersgrænse berøres ikke af lovforslaget, idet hjemlen i direktivets artikel 6, stk. 2, foreslås udnyttet således, at erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger undtages fra forbuddet mod ulige behandling på grund af alder.

5.4. Arbejdsretsloven

Efter arbejdsretslovens § 4 gælder beskikkelsen som dommer til udløbet af den måned, hvori den på-

gældende fylder 70 år. Bestemmelsen blev vedtaget i forbindelse med ændringen af arbejdsretsloven i 1997 og skulle sikre, at der ikke kunne rejses tvivl om formandskabets habilitet. Ændringen skulle endvidere understrege Arbejdsrettens karakter af en egentlig domstol, der opfylder kravene i Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 6 om upartiskhed og uafhængighed. Kravet om uafhængighed i EMRK indebærer bl.a., at domstolens medlemmer ikke må kunne afskediges eller forflyttes arbitrært af regering eller anden offentlig myndighed. På baggrund af Menneskerettighedsdomstolens praksis blev det på daværende tidspunkt skønnet, at en udnævnelsesperiode på 3 år ikke var tilstrækkelig til at sikre dommernes uafhængighed.

Aldersgrænsen i arbejdsretslovens § 4 synes således begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret og kan derfor opretholdes uændret i forbindelse med gennemførelsen af direktivet.

5.5. Andre ministeriers lovgivning

I forbindelse med overvejelserne om gennemførelsen af beskæftigelsesdirektivets bestemmelser, herunder særligt spørgsmålet om adgangen til at opretholde aldersgrænser indenfor direktivets saglige anvendelsesområde er der sket høring af berørte ministerier. Spørgsmålet om i hvilket omfang lovændringer i andre ministeriers er påkrævet som led i gennemførelsen af direktivet er derved overladt til de pågældende ministeriers afgørelse. Det følger af direktivets artikel 6, stk. 1, at aldersgrænser i anden lovgivning eller aldersgrænser fastsat i medfør af anden lovgivning indenfor direktivets anvendelsesområde vil kunne opretholdes uændret, hvis den pågældende aldersgrænse er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammene af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Såfremt der i andre ministeriers lovgivning måtte være aldersgrænser, er det det pågældende ministeriums ansvar at påse, at aldersgrænsen er begrundet i et legitimt formål og at der er den fornødne proportionalitet mellem mål og midler.

Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Gennemførelsen af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap må forventes at forøge antallet af ansøgninger om tilskud til hjælpemidler og brug af ordningen om personlig assistance og dermed få administrative konsekvenser for det offentlige. Som følge af arbejdsgivernes interesse i at benytte ordningerne, må udgifterne forventes at stige. P.t. af-

holdes der udgifter for ca. 118 mio. kr. p.a.. Det er ikke muligt at specificere en evt. udgiftsforøgelse,

Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Arbejdsgiverens forpligtelse til at foretage tilpasninger, der ikke er uforholdsmæssige byrdefulde indebærer en økonomisk forpligtelse for arbejdsgiveren. Denne vurderes at være meget begrænset som følge af den måde eksisterende kompensationsordninger administreres på. Med lovændringen pålægges arbejdsgiveren at vurdere behovet for evt. tilpasninger for lønmodtagere med handicap. Forslaget skønnes ikke at have administrative konsekvenser af betydning.

De miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget skønnes ikke at have kønsligestillingsmæssige konsekvenser.

Forholdet til EU-retten

Lovforslaget gennemfører dele af Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-Tidende 2000, nr. L 303, s. 16).

Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Lovforslaget har været sendt i høring hos Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Københavns og Frederiksberg kommuner, Centralorganisationernes Fællesudvalg og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte. Derudover har forslaget været sendt i høring hos Personalestyrelsen, Advokatrådet, Institut for Menneskerettigheder, Ældresagen, Ældremobiliseringen, Det Centrale Handicapråd, De Samvirkende Invalideorganisationer og Center for Ligebehandling af Handicappede.

Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser/mindre udgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Der forventes merudgifter i begrænset omfang.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Der forventes en stigning i antallet af ansøgninger om kompensation og personlig assistance til personer med handicap.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Der forventes ingen merudgifter for erhvervslivet.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Erhvervslivet pålægges en forpligtelse til at vurdere behovet for tilpasninger for personer med handicap.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-Tidende 2000, nr. L 303, s. 16).	

*Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser**Til § 1*

Til nr. 1

Med bestemmelsen ændres note 1 i loven, således at det fremgår, at loven gennemfører beskæftigelsesdirektivet og dele af det etniske ligebehandlingsdirektiv i dansk ret.

Til nr. 2

Det foreslås, at kriterierne alder og handicap tilføjes til forskelsbehandlingslovens kreds af beskyttede kriterier. Det følger af beskæftigelsesdirektivets artikel 1, at forskelsbehandling på grund af alder og handicap er forbudt. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap er nyt i den ansættelsesretlige lovgivning.

Alderskriteriet

Alderskriteriet giver ikke umiddelbart anledning til begrebsmæssige vanskeligheder. Kriteriet er entydigt. Det skal dog fremhæves, at beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af alder gælder for både unge og ældre, og at der således ikke er tale om en særbeskyttelse af fx ældre lønmodtagere. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder betyder, at der som udgangspunkt ikke må lægges vægt på en lønmodtagers alder, hverken i ansættelsessituationen, i forfremmelsessituationen eller i afskedigelsessituationen.

Handicapkriteriet

Modsat alder er handicap ikke et entydigt begreb. I overensstemmelse med EU's sædvanlige lovgivningspraksis defineres begrebet ikke i direktivet. Det er derfor i første omgang op til medlemsstaterne at definere begrebet i overensstemmelse med national praksis.

I sidste instans er det dog op til EF-domstolen at fastlægge den endelige fortolkning af direktivet.

Handicapbegrebet er særligt relevant i forhold til social- og arbejdsmarkedslovgivningen, men nogen egentlig definition af begrebet findes ikke der.

I praksis opereres med en forståelse af begrebet, som kan formuleres på følgende vis: For at tale om et handicap eller en person med handicap må der kunne konstateres en fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, som afføder et kompensationsbehov, for at den pågældende kan fungere på lige fod med andre borgere i en tilsvarende livssituation, jf. Handicap og Ligebehandling – et refleksionspapir s. 2, Det Centrale Handicapråd, 2001.

Folketingsbeslutning B 43 vedtaget den 2. april 1999 om ligestilling og ligebehandling af handicappede med andre borgere er et udtryk for denne forståelse af begrebet. Af folketingsbeslutningen fremgår det, at: »Folketinget henstiller til alle statslige og kommunale myndigheder samt private virksomheder med eller uden offentlige støtte at efterleve princippet om ligestilling og ligebehandling af handicappede med andre borgere og at tage hensyn til og skabe muligheder for hensigtsmæssige løsninger under hensyntagen til handicappedes behov i forbindelse med forberedelse af beslutninger, hvor hensyntagen overhovedet kan komme på plads.«

FN's Standardregler om Lige Muligheder for Handicappede (Resolution 48/96) fra 1993 bygger på det samme princip om ligebehandling.

I standardreglernes punkt 17 og 18 opereres med begreberne »funktionsnedsættelse« og »handicap«. Punkterne har følgende ordlyd:

»(17) Betegnelsen »funktionsnedsættelse« dækker et stort antal forskellige funktionsmæssige begrænsninger, der forekommer i alle befolkningsgrupper i samtlige lande i verden. Mennesker kan have funktionsnedsættelse på grund af en fysisk, intellektuel eller sansemæssig funktionshæmning, en medicinsk betinget tilstand eller en sindslidelse. Sådanne funktionshæmninger, tilstande eller sygdomme kan være af permanent eller forbigående art.

(18) Betegnelsen »handicap« betyder tab eller begrænsning af mulighederne for at deltage i samfundslivet på lige fod med andre. Den beskriver relationen mellem et menneske med funktionsnedsættelse og dets omgivelser. Formålet med denne betegnelse er at sætte fokus på mangler ved omgivelserne og mange af de i samfundet iværksatte aktiviteter, som for eksempel information, kommunikation og uddannelse, der forhindrer mennesker med funktionsnedsættelse i at deltage på lige vilkår med andre.«

FN's forståelse af handicapbegrebet sigter til konsekvenserne af funktionsnedsættelsen, hvorfor en funktionsnedsættelse kan være mere eller mindre handicappende i forhold til et arbejde.

Efter lovforslaget er det dog ikke afgørende for beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af handicap, at der er et konkret behov for kompensation.

I forhold til lovforslagets anvendelsesområde er afgrænsningen mellem sygdom og handicap endvidere relevant. I henhold til helbredsoplysningsloven, jf. lov nr. 286 af 24. april 1996, kan arbejdsgiveren som udgangspunkt alene anmode om helbredsoplysninger med det formål at få belyst, om lønmodtageren lider eller har lidt af en sygdom eller har haft symptomer på

Bilag til f. t. l. vedr. forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

en sygdom, når sygdommen vil have væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed. Helbredsoplysningsloven opererer med sondringen sygdom/færdighed. Arbejdsgiverens adgang til at spørge til lønmodtagerens færdigheder er ikke omfattet af lovens anvendelsesområde. Færdighederne kan være væsentlige for arbejdets udførelse, hvorfor arbejdsgiveren frit må spørge til disse og evt. undersøge disse.

Afhængig af færdighedens karakter sammenholdt med det arbejde, der skal udføres, kan en begrænset/manglende færdighed være en funktionsnedsættelse og dermed udgøre et handicap. I andre situationer vil manglende opfyldelse af en færdighed ikke kunne sidestilles med et handicap. Det vil snarere være en konstatering af, at den pågældende ansøger ikke opfylder de (nødvendige og rimelige) krav, som arbejdsgiveren stiller til sine ansatte for, at disse kan løse den pågældende opgave. Dette ændrer direktivet ikke ved, jf. direktivets betragtning 17, der har følgende ordlyd: »Med forbehold af forpligtelsen til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger af hensyn til personer med handicap kræver dette direktiv hverken ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egned og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling eller at følge en given uddannelse«.

Det bemærkes, at årsagen til funktionsnedsættelsen er uden betydning for beskyttelsen mod forskelsbehandling.

I forhold til lovforslaget bemærkes, at der i dag er mennesker, der føler sig forskelsbehandlet på grund af, hvad de selv opfatter som et handicap. Det kan fx være deformiteter eller vansir, som ikke indebærer nogen funktionshindring, der kan henføres til FN-reglerne eller det handicapbegreb, der i praksis arbejdes med i social- og arbejdsmarkedslovgivningen. Det kan ikke desto mindre opleves hæmmende for det enkelte menneske og dermed for dennes erhvervsmuligheder. Det vil være op til domstolene at vurdere, om direktivets forbud mod forskelsbehandling pga. handicap i en konkret situation vil kunne udstrækkes til at omfatte sådanne tilfælde.

Til nr. 3

Som konsekvens af udvidelsen af kredsen af beskyttede kriterier foreslås det, at kriterierne alder og handicap indsættes i definitionen af direkte forskelsbehandling. Direkte forskelsbehandling foreligger fx i de tilfælde, hvor en arbejdsgiver undlader at ansætte eller afskediger en lønmodtager med den udtalte be-

grundelse, at den pågældende har et bestemt handicap eller tilhører en bestemt aldersgruppe. Forbudet mod direkte forskelsbehandling gælder dog ikke, hvor der er tale om, at et bestemt kriterium udgør en regulær erhvervs kvalifikation, jf. nærmere lovens § 6.

Ligeledes er direktivets mulighed for at tillade direkte forskelsbehandling på grund af alder udnyttet i et nærmere angivet omfang, jf. nærmere forslaget til ændringer i §§ 5a og 9 (lovforslagets nr. 13, 16, 17 og 18). Indenfor rammerne af disse bestemmelser vil det derfor være lovligt at anvende alderskriteriet direkte.

Til nr. 4

Som konsekvens af udvidelsen af kredsen af beskyttede kriterier foreslås det, at kriterierne alder og handicap indsættes i bestemmelsen, der definerer begrebet indirekte forskelsbehandling.

I relation til alderskriteriet vil der kunne opstilles en række eksempler på betingelser, kriterier m.v., der vil kunne have en indirekte diskriminerende effekt, og som vil stille en bestemt aldersgruppe ringere end andre. Som eksempler på kriterier kan nævnes:

- krav til fysisk formåen, der kan have den effekt, at særligt ældre lønmodtagere stilles ringere end andre lønmodtagere, og
- krav til erhvervsrelevant erfaring eller anciennitetsbestemt løn, som vil ramme yngre lønmodtagere frem for ældre.

Opstilles der sådanne kriterier, skal de begrundes sagligt og være proportionale i forhold til det mål, der ønskes opnået. Bestemmelsen udelukker ikke, at der kan opstilles krav eller betingelser for ansættelse, men sådanne krav skal være saglige og proportionale i forhold til det pågældende arbejde. Det samme gælder vilkår under ansættelsen.

Til nr. 5

Der foreslås indsat en henvisning i bestemmelsen til § 2a, der fastslår arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelser i forhold til lønmodtagere med handicap, jf. nærmere lovforslagets nr. 11. Henvisningen indebærer, at en arbejdsgiver, i de tilfælde hvor et kriterium kan vise sig at være saglig indirekte forskelsbehandling af personer med handicap, skal undersøge om en passende foranstaltning vil kunne give personer med handicap adgang til beskæftigelsen alligevel. Der er således tale om en skærpet proportionalitetsvurdering i forhold til personer med handicap. Samspillet mellem de 2 bestemmelser er centralt for vurderingen af, hvorvidt der er tale om saglig indirekte forskelsbehandling af en person med handicap.

Til nr. 6

Som konsekvens af udvidelsen af kredsen af beskyttede kriterier i § 1, stk. 1, foreslås det, at kriterierne alder og handicap indsættes i lovens bestemmelse om beskyttelse mod chikane på grund af et af de i § 1, stk. 1, beskyttede kriterier.

Til nr. 7

Som konsekvens af udvidelsen af kredsen af beskyttede kriterier i § 1, stk. 1, foreslås det, at kriterierne alder og handicap indsættes i lovens forbud mod instruktion om forskelsbehandling.

Til nr. 8

Forslaget er en konsekvens af forslaget til nyt stk. 7 i § 1, jf. nr. 9 nedenfor, der giver mulighed for at fravige loven ved kollektiv aftale, der svarer til direktivets niveau for så vidt angår alder og handicap.

Forskelsbehandlingsloven fra 1996 sikrer Danmarks overholdelse af internationale konventioner om forbud mod bl.a. racediskrimination, fx ILO konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. Det indebærer for så vidt angår de kriterier, der omfattes af konvention nr. 111, at evt. kollektive overenskomster skal være på niveau med loven, og at der ikke på disse områder kan indrømmes en større forhandlingsfrihed. Konvention nr. 111 omfatter følgende kriterier: race, farve, køn, religion, politisk anskuelse og national eller social oprindelse. Loven medtog endvidere seksuel orientering som beskyttelsesgrund. Den eksisterende bestemmelse om forholdet mellem lov og overenskomst opretholdes således for så vidt angår de oprindelige diskriminationskriterier i loven.

Til nr. 9

I forbindelse med implementering af direktiver i dansk ret har arbejdsmarkedets parter traditionelt mulighed for at gennemføre direktiverne ved kollektiv aftale. Det fremgår i øvrigt af direktivets artikel 18, at medlemsstaterne efter fælles anmodning kan overlade det til dem at gennemføre direktivet for så vidt angår bestemmelser, der henhører under kollektive overenskomster. Grundlaget for implementering af arbejdsmarkedetsdirektiver i Danmark hviler bl.a. på Folketingets motiverede dagsorden fra 30. november 1993. Folketinget gav her sin støtte til at fastholde den danske model på arbejdsmarkedet med overvejende aftaler fremfor lovgivning bl.a. således, at arbejdsmarkedets parter i Danmark får mulighed for at implementere foranstaltningerne indenfor rammerne af aftalesystemet, herunder ved kollektive overenskomster og/eller aftaler. Loven bør derfor tage højde for, at di-

rektivets muligheder, herunder undtagelsesmuligheder i artikel 6, stk. 1 og 2, vil kunne udnyttes af parterne.

Det foreslås derfor, at der indsættes en bestemmelse i forskelsbehandlingsloven, der sikrer arbejdsmarkedets parter mulighed for at indgå aftaler om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap, der svarer til direktivets niveau. Således vil det være muligt for arbejdsmarkedets parter at indgå implementeringsaftaler med en anden udnyttelse af direktivets undtagelsesmuligheder, end dem der følger af implementeringslovgivningen. Gennemfører parterne direktivet ved overenskomst, betyder det, at sager om forskelsbehandling på grund af alder og handicap som udgangspunkt skal behandles efter de almindelige regler om overenskomstbrud ved de fagretlige instanser i stedet for ved domstolene.

Hvis en lønmodtager, der har fået tillagt ret til beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af alder og/eller handicap i henhold til kollektiv overenskomst eller aftale, indbringer en sag om overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling for de civile domstole, vil det fortsat være bestemmelserne i den kollektive overenskomst som sagen skal afgøres efter.

En tilsvarende bestemmelse om lovgivningssubdiaritet findes i anden ansættelsesretlig implementeringslovgivning. Er der ikke indgået en kollektiv overenskomst, der gennemfører direktivet på området, finder loven anvendelse.

For at sikre kendskab til retsgrundlaget foreslås det at indsætte direktivet som bilag i loven.

Til nr. 10

Det følger af Beskæftigelsesdirektivet artikel 3, stk. 4, at medlemsstaterne kan fastsætte, at direktivets bestemmelser vedrørende forskelsbehandling på grund af handicap eller alder, ikke finder anvendelse på tjeneste i de væbnede styrker. Direktivets betragtning 18 anerkender hensynet til de væbnede styrkers operationelle karakter, og at direktivet derfor ikke må medføre, at de væbnede styrker skal være forpligtet til ansættelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke opfylder de nødvendige krav for at kunne udføre samtlige opgaver, der kan blive pålagt vedkommende.

Der er fastsat aldersgrænser i en række love og bekendtgørelser om det militære personel. Der foreslås derfor indsat en ny bestemmelse i § 1a, der giver forsvarsministeren bemyndigelse til at undtage de væbnede styrker fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap. Forsvarsministeren kan dog først undtage denne gruppe efter at have hørt de relevante lønmodtagerorganisationer.

Bestemmelsen svarer til formuleringen i § 2 i lov nr. 370 af 28. maj 2003 om tidsbegrænset ansættelse.

Til nr. 11

Bestemmelsen gennemfører direktivets artikel 5. Det foreslås at indsætte en ny bestemmelse i loven, hvorefter arbejdsgiveren forpligtes til at foretage tilpasninger for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse m.v. Samtidig forslås det at lovfæste, at en uforholdsmæssig stor byrde, der lettes i tilstrækkeligt omfang i medfør af offentlige foranstaltninger, ikke anses for at være urimelig byrdefuld.

Tilpasningsforpligtelsen vil alene være relevant i de tilfælde, hvor personen med handicap har de nødvendige kvalifikationer for at kunne bestride det pågældende job, med de eventuelle påkrævede tilpasninger. Arbejdsmiljøreglerne fastlægger allerede i dag, at der ved indretning af faste arbejdssteder i givet fald skal tages hensyn til personer med handicap. Tilpasningsforpligtelsen efter dette lovforslag indebærer således en yderligere forpligtelse for arbejdsgiveren.

Formålet med bestemmelsen er at fastslå arbejdsgiverens forpligtelse til at træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, den pågældende person med handicap har, for at få adgang til arbejdsmarkedet, bibeholde en ansættelse og udvikle sig i sin stilling, således som det er tilfældet for andre kolleger, der ikke er handicappede. Bestemmelsen er central for at fastlægge omfanget af arbejdsgiverens forpligtelser til at træffe foranstaltninger i forhold til ansøgere med handicap og allerede ansatte, der senere bliver handicappede. Når omfanget af de foranstaltninger, der er påkrævet for at kunne vurdere, hvad der skal til for at ansætte en person med handicap er afklaret, skal arbejdsgiveren, afhængig af udgiftens størrelse, afholde denne. Ved vurderingen af, om arbejdsgiveren pålægges en uforholdsmæssig stor byrde, skal der tages hensyn til, om det offentlige dækker en del eller alle udgifter. Dækkes udgifterne i tilstrækkeligt omfang af staten, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Konsekvensen af lovforslaget vil derfor være, at en ansøger med handicap fremover skal vurderes på lige fod med andre ansøgere. Det springende punkt i forhold til en eventuel ansættelse vil være, om den tilpasning, der skal foretages, vil være urimelig byrdefuld og derfor ikke kan kræves foretaget. Såfremt dette er tilfældet, vil arbejdsgiveren lovligt kunne afvise at ansætte vedkommende.

Betragtningerne til direktivet giver en række fortolkningsbidrag m.h.t. hvilke tilpasninger, der fx kunne komme på tale, og hvilke hensyn der vil kunne ind-

gå i vurderingen af, hvornår en byrde er uforholdsmæssig stor. I *betragtning 20* opregnes følgende eksempler på tilpasninger: Indretning af lokaler eller tilpasning af udstyr, arbejdsmønstre, opgavefordeling, samt adgang til uddannelse og instruktion. For tilpasningerne gælder, at de skal være passende, dvs. effektive og praktiske. *Betragtning 21* fastslår, at: »Når det vurderes, om disse tilpasninger medfører en uforholdsmæssig stor byrde, bør der navnlig tages hensyn til de finansielle og andre omkostninger, der er forbundet hermed, samt til organisationens eller virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.«

Som eksempler på situationer, hvor der vil skulle overvejes tilpasninger kan nævnes følgende:

Eksempel 1: En arbejdsgiver stiller krav om kørekort. Der er ikke tale om et chaufførjob, men et job, hvor det et par gange om ugen er nødvendigt at køre til en anden afdeling af virksomheden. Blinde personer er i sagens natur afskåret fra at kunne opfylde den betingelse. Ved vurderingen af, hvorvidt der er tale om indirekte saglig begrundet forskelsbehandling af blinde ansøgere, må det overvejes, hvor påkrævet den ønskede kvalifikation er. Er den *virkelig* nødvendig, eller er den blot en fordel? Kunne en kollega i virksomheden klare arbejdsopgaven for den blinde kollega?

Resultatet vil afhænge af de konkrete forhold, men eksemplet illustrerer de overvejelser, det er nødvendigt at gøre sig, *forinden* en handicappet ansøger afvises.

Eksempel 2: En person i kørestol, der også har mistet førligheden i sine arme søger en stilling som juridisk sagsbehandler i et forsikringselskab. Det er utvivlsomt, at ansøgeren vil kunne bestride stillingen på nær skrivefunktionen. Såfremt arbejdsgiveren ser bort fra ansøgeren alene på grund af handicappet, vil det være direkte forskelsbehandling.

En afvisning af ansøgeren skal altså kunne begrundes i saglig indirekte forskelsbehandling. Kravet om kendskab til tekstbehandling er en umiddelbart neutral bestemmelse, men afskærer ikke desto mindre personer med begrænset førighed i kroppen fra traditionelle sagsbehandlingsjobs. Ved vurderingen af, om der er tale om indirekte forskelsbehandling, må det overvejes om kravet om kendskab til tekstbehandling er »objektivt begrundet i et legitimt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige«. I eksemplet er kravet relevant, men arbejdsgiveren kan ikke afvise ansøgeren af den grund, idet arbejdsgiveren nu også er forpligtet til at undersøge, hvilke tilpasninger, der skal træffes, for at ansøgeren

kan fungere i stillingen. Afhængig af udgifterne, herunder mulighederne for at få disse dækket af det offentlige, vil arbejdsgiveren skulle vurdere ansøgeren med handicap på lige fod med andre kvalificerede ansøgere. Først når mulighederne er undersøgt, vil arbejdsgiveren have opfyldt sine forpligtelser i henhold til lovforslagets § 2a.

I lov om aktiv beskæftigelsesindsats findes der i dag regler, der giver personer med handicap mulighed for at få tilskud til hjælpemidler. Det er en betingelse for at give tilskud til arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger, at tilskuddet er af afgørende betydning for, at personen kan deltage i tilbuddet, eller at redskabet eller indretningen kompenserer for persons eventuelle begrænsning i arbejdsevnen. Det er en betingelse for at give tilskud til hjælpemidler, at udgiften ligger ud over, hvad arbejdsgiveren forudsættes at afholde, og at hjælpemidlerne dermed heller ikke er sædvanligt forekommende på arbejdspladsen. Hjælpen er uafhængig af personens eller en evt. ægtefælles indtægts- og formueforhold. Tilskuddet til hjælpemidlet bevilliges ud fra den enkelte persons situation og de forhold, der er gældende for ansættelsen.

I bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv findes regler om ordningen vedrørende personlig assistance, der giver en person med handicap mulighed for at få hjælp til at udføre de opgaver, som den pågældende på grund af sit handicap ikke er i stand til at udføre.

Til nr. 12

Det foreslås, at indsætte kriterierne alder og handicap i lovens annonceringsforbud. Forslaget er en konsekvens af indsættelsen af kriterierne alder og handicap i lovens § 1. Forslaget indebærer, at der fremover ikke må annonceres efter ansatte i fx en bestemt aldersgruppe eller efter ansatte uden handicap, jf. dog lovens § 6, stk. 2. Annonceringsforbuddet indebærer ikke, at en virksomhed ikke fortsat som led i en mangfoldighedspolitik må opfordre personer uanset alder eller handicap til at søge ansættelse.

Til nr. 13

Til stk. 3. Direktivet anerkender i artikel 6, at der kan gøre sig særlige vilkår gældende i forbindelse med anvendelsen af alderskriteriet, og bestemmelsen giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte, at ulige behandling i visse situationer ikke udgør forskelsbehandling. Med hjemmel i artikel 6, stk. 1, kan medlemsstaterne tillade ulige behandling på grund af alder, hvis denne ulige behandling er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigel-

ses- arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Artikel 6 angiver, at der bl.a. kan være tale om følgende former for ulige behandling:

- a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervs-mæssige integration eller at beskytte dem.
- b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse.
- c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.

Disse videre rammer for ulige behandling bør også afspejle sig i forskelsbehandlingslovens ugyldighedsbestemmelse. Det foreslås derfor at indsætte en bestemmelse, der giver videre rammer end § 5a, stk. 1, i forhold til kollektive aftaler og overenskomster, der indeholder aldersbestemmelser. Det er en forudsætning, at evt. bestemmelser om alder i overenskomsterne er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret. Det er dermed overenskomstparternes ansvar at sikre, at en evt. ulige behandling begrundet i alderskriteriet kan begrundes objektivt og rimeligt. Dette gør sig efter regeringens opfattelse fx gældende i relation til overenskomstbestemmelser om aflønning af unge under 18 år, jf. direktivets artikel 6, stk. 1 litra a. Er en aftalebestemmelse ikke objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål vil den være ugyldig, jf. § 5a, stk. 1.

Til stk. 4.

Det følger af forbuddet mod forskelsbehandling i § 2, stk. 1, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle i forbindelse med afskedigelse.

Det foreslås imidlertid, at der indsættes en bestemmelse, der udtrykkeligt fastsætter, at lovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder ikke er til hinder for individuelle og kollektive aftaler om pligt-mæssig fratræden ved det 65. år. Sådanne aftalebestemmelser er rimeligt begrundet inden for rammerne af den nationale ret, idet lønmodtagere ved det 65. år er sikret et forsørgelsesgrundlag i form af folkepen-

sion og ATP, samt for en ikke uvæsentlig del af arbejdsstyrken, tillige arbejdsmarkedspension.

Øvrige individuelle aftaler, der indeholder bestemmelser om alder, herunder om pligtmæssig fratæden inden det 65. år er ugyldige, jf. § 5 a, stk. 1.

Til nr. 14

Det følger af direktivets artikel 4, stk. 1, at der kan fastsættes regler om, at ulige behandling, som er baseret på en egenskab i forbindelse med de i direktivet beskyttede kriterier, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af de bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori disse aktiviteter udøves, udgør et regulært erhvervmæssigt krav, forudsat at formålet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil. Det foreslås, at kriterierne alder og handicap indsættes i forskelsbehandlingslovens § 6, stk. 2, som indeholder et tilsvarende proportionalitetskrav.

Tilføjelsen af kriterierne alder og handicap til § 6, stk. 2, er begrundet i, at der kan tænkes at være situationer, hvor alder eller handicap i sig selv er en kvalifikation, da det giver den pågældende person et særligt udseende eller nogle specielle karaktertræk, der er af afgørende betydning for den pågældende erhvervsaktivitet, der skal udføres.

Da der er tale om en undtagelsesmulighed fra forbuddet mod forskelsbehandling, skal bestemmelsen fortolkes snævert.

Til nr. 15

Det følger af beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 2, at medlemsstaterne kan bestemme, at fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte, samt anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke udgør forskelsbehandling på grund af alder, for så vidt dette ikke medfører forskelsbehandling på grund af køn.

Erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger omfatter bl.a. arbejdsmarkedspensionerne og tjenestemandspensionerne.

Derudover er det ikke ualmindeligt, at alderskriteriet ligeledes anvendes til aktuarberegninger inden for rammerne i ordningerne. Dette er ligeledes forudsat i direktivbestemmelsens formulering.

Da der er saglige grunde til at opretholde aldersgrænser i pensionsordningerne, foreslås det derfor at indsætte en undtagelsesbestemmelse i loven som ny § 6a. Anvendelsen af alderskriteriet i forbindelse med

de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger må ikke medføre forskelsbehandling på grund af køn.

Til nr. 16

Det foreslås, at kriterierne alder og handicap indsættes i lovens 9, stk. 2. Direktivet udelukker ikke, at der iværksættes særlige foranstaltninger, der skal forebygge eller opveje ulemper, der er knyttet til alder eller handicap, jf. direktivets artikel 7. Derudover anerkender direktivets artikel 6, stk. 1, at der i visse tilfælde kan være behov for at lægge vægt på alder, fx i forbindelse med beskæftigelsespolitiske mål, herunder initiativer for at fremme unge eller ældres erhvervmæssige integration. Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats indeholder en række initiativer rettet mod seniorer og mod unge under 30 år. Med henblik på at sikre disse bestemmelsers fortsatte lovlighed samt med henblik på at bevare aldersgrænser som et lovligt instrument i forbindelse med en målrettet beskæftigelsesindsats foreslås det med tilføjelsen af alderskriteriet, at sådanne offentlige foranstaltninger fortsat kan opretholdes, og at der fremover tillige vil kunne iværksættes yderligere offentlige foranstaltninger for at sikre en sådan målrettet beskæftigelsesindsats.

Ligeledes foreslås handicapkriteriet indsat i bestemmelsen, da det også for denne gruppe lønmodtagere kan være nødvendigt at iværksætte særlige foranstaltninger for at sikre deres erhvervmæssige integration, og da en særlig hjemmel er nødvendig for at sikre opretholdelsen af allerede eksisterende muligheder. Lov om kompensation til handicappede i erhverv indeholder en ret for handicappede personer til at komme til samtale hos offentlige arbejdsgivere. Denne positive særforanstaltning kan opretholdes i medfør af direktivets artikel 7, og omfattes af således af de offentlige foranstaltninger, der kan iværksættes i medfør af nærværende bestemmelse.

Det understreges, at muligheden for at iværksætte foranstaltninger alene tilkommer det offentlige, og at bestemmelsen ikke giver en generel adgang til positiv særbehandling af bestemte lønmodtagergrupper. Bestemmelsen er således forholdsvis snæver.

For fuldstændighedens skyld foreslås kriteriet »tro« endvidere indsat i bestemmelsen. Kriteriet var ved en fejl ikke medtaget i forslaget til ændring af bestemmelsen i L 40 fra folketingsmødet 2003/2004. Der er ikke i dag iværksat særlige offentlige foranstaltninger for personer med en bestemt tro, men da muligheden bør eksistere for så vidt angår »tro« i lighed med de øvrige diskriminationskriterier, foreslås loven tilrettet på dette punkt.

Til nr. 17

Til stk. 3

Det foreslås, at der indsættes en bestemmelse, hvorefter der gives mulighed for at iværksætte særlige foranstaltninger med henblik på at forbedre beskæftigelsesmulighederne for ældre lønmodtagere og for personer med handicap. I relation til alder er bestemmelsen nødvendig for at arbejdsgiverne fortsat kan udforme eller opretholde en seniorpolitik med henblik på både at tiltrække og fastholde ældre medarbejdere. Der kan fx være tale om en seniorpolitik, der indeholder særlige incitamenter, der motiverer ældre medarbejdere til at udskyde deres afgang fra arbejdsmarkedet. Dette er også i samfundets interesse og i overensstemmelse med regeringens seniorpolitik. I lyset af ældre lønmodtageres vanskeligheder ved at opnå beskæftigelse finder regeringen det hensigtsmæssigt, at der gives mulighed for, at der også i rekrutteringssammenhæng kan iværksættes særlige foranstaltninger, fx mulighed for, at indkalde alle ældre ansøgere til en ledig stilling til en samtale. Regeringen finder det endvidere vigtigt, at virksomheder som led i deres sociale engagement fortsat vil kunne rekruttere personer med handicap. Vejledende kan der om adgangen til at iværksætte positive særforanstaltninger indenfor området for kønsligestilling henvises til de begrænsninger, der følger af EF-domstolens retspraksis efter bestemmelsen, jf. EF-domstolens domme i sag C-450/93, *Kalanke mod Freie Hansestadt Bremen*, C-409/95, *Marshall mod Land Nordrhein-Westsfalen*, C-158/97, *Badeck*, og C-407/98, *Abrahamsson*. Hvis medlemsstaterne eksempelvis vælger at indføre særlige foranstaltninger for at fremme kønsligestilling, har EF-Domstolen til sammenligning opstillet en række krav/principper inden for kønsligestillingens område:

- Positiv særbehandling er en undtagelse fra ligebehandlingsprincippet
- Formålet skal være at fjerne eksisterende uligheder i samfundet
- Fortrinsstillingen i forhold til ansættelse og fremmelse må ikke være automatisk. Dens berettigelse skal retfærdiggøres konkret.

Disse principper må formentligt antages i en vis udstrækning at gælde for tilsvarende foranstaltninger i forhold til ældre lønmodtagere og lønmodtagere med handicap. Der må dog også tages hensyn til, at alders-

kriteriet adskiller sig fra kønskriteriet, hvilket også understreges af, at direktivet anerkender, at der gør sig særlige hensyn gældende specielt i forhold til alder, jf. artikel 6, stk. 1.

En arbejdsgiver vil således efter bestemmelsen i en konkret ansættelsessituation efter omstændighederne kunne vælge at lægge vægt på en ansøgers alder eller handicap i valget mellem to lige kvalificerede ansøgere. Dvs. at fx alderskriteriet ikke kan legitimere ansættelse af ældre frem for andre bedre og yngre kandidater, og at der ikke må være automatik i den pågældende arbejdsgivers rekrutteringspolitik således, at ældre ansøgere med lige kvalifikationer altid foretrakkes.

Til stk. 4

Det foreslås, at der af beskyttelseshensyn indsættes en generel undtagelsesbestemmelse i forhold til unges adgang til beskæftigelse i *stk. 4*. Arbejdsmiljøloven indeholder således regler om mindstealder for adgang til beskæftigelse. Da disse regler i arbejdsmiljøloven gennemfører et EU-direktiv om børn og unges arbejde, er bestemmelsen nødvendig for opretholdelsen af denne lovgivning. Beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 1, giver endvidere mulighed for at opretholde bestemmelserne, da det må anses for at være et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale arbejdsmarkedspolitik at beskytte yngre arbejdstagere og sikre dem ro til uddannelse m.v. Endvidere angives det som et eksempel i artikel 6, stk. 1 litra a, at et legitimt formål kunne være at fastsætte aldersgrænser med henblik på at beskytte yngre arbejdstagere.

Andre regelsæt indeholder tilsvarende aldersgrænser for adgang til bestemte erhverv. I det omfang disse bestemmelser er fastsat med henblik på at beskytte børn og yngre lønmodtagere, vil også disse regler falde ind under undtagelsesbestemmelsen og kunne opretholdes.

Til § 2

Da implementeringsfristen for EF direktiv 2000/78/EF udløber den 2. december 2004, foreslås det, at loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. Det betyder bl.a., at lovens bestemmelser gælder for alle eksisterende aftaler, der måtte indeholde aldersbestemmelser. Dette er i overensstemmelse med de almindelige principper for ansættelsesretlig lovgivning.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 1. Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

1. Fodnoten til lovens titel affattes således:

»Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EF-Tidende 2000, nr. L 180, s. 22) samt Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-Tidende 2000, nr. L 303, s. 16).«

2. I § 1, stk. 1, indsættes efter »seksuel orientering«: », alder, handicap«.

3. I § 1, stk. 2, indsættes efter »seksuel orientering«: », alder, handicap«.

4. I § 1, stk. 3, indsættes efter »oprindelse«: »eller med en bestemt alder eller med handicap«.

5. I § 1, stk. 3, indsættes efter »nødvendige«: », jf. dog § 2a«.

Gældende formulering

Stk. 4. Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Stk. 5. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 6. Loven finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende beskyttelse mod forskelsbehandling følger af en kollektiv overenskomst.

Lovforslaget

6. I § 1, stk. 4, indsættes efter »seksuelle orientering«: », alder, handicap«.

7. I § 1, stk. 5, indsættes efter »seksuel orientering«: », alder, handicap«.

8. I § 1, stk. 6, indsættes efter »kollektiv overenskomst«: », jf. dog stk. 7«.

9. I § 1 indsættes efter stk. 6 som nye stykker:
 »Stk. 7. Loven finder ikke anvendelse, hvis et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, der som minimum svarer til bestemmelserne i det i bilag 1 til loven optrykte direktiv nr. 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

10. Efter § 1 indsættes:

»§ 1 a. Forsvarsministeren kan efter høring af de berørte organisationer undtage væbnede styrker i aktiv tjeneste fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap i denne lov.«

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 2. ---

11. Efter § 2 indsættes:

»§ 2 a. Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.«

§ 3. ---

§ 4. ---

§ 5. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller foretrækkes en person af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse. Det må heller ikke angives, at der ikke ønskes en person med de i 1. pkt. nævnte kendetegn.

12. § 5 affattes således:

»§ 5. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller foretrækkes en person af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse, med en bestemt alder, eller med handicap. Det må heller ikke angives, at der ikke ønskes en person med de i 1. pkt. nævnte kendetegn.«

§ 5 a. ---

13. I § 5a, indsættes efter stk. 2 som nye stykker:

»Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 1, er loven ikke til hinder for opretholdelsen af gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Uanset § 2, stk. 1, er loven ikke til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 65 år.«

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 5 b. - - -

§ 6. - - -

Stk. 2. Såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelser er af afgørende betydning, at udøveren er af en bestemt race, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller har en bestemt hudfarve eller tilhører en bestemt religion eller trosretning, og kravet om bestemt tilhørsforhold står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan vedkommende minister efter indhentet udtalelse fra beskæftigelsesministeren fravige bestemmelserne i §§ 2-5.

14. I § 6, *stk. 2*, indsættes efter »hudfarve«: », alder eller et bestemt handicap«.

§ 7. - - -

§ 7 a. - - -

§ 8. - - -

§ 8 a. - - -

§ 9. - - -

Stk. 2. Loven er ikke til hinder for, at der i medfør af anden lov, i medfør af bestemmelser med hjemmel i anden lov eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning iværksættes foranstaltninger, som har til formål at forbedre beskæftigelsesmulighederne for personer af en bestemt race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

15. Efter § 6 indsættes:

»§ 6 a. Uanset §§ 2-5 er denne lov ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger eller for anvendelse af alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger. Anvendelsen af alderskriteriet må ikke medføre forskelsbehandling på grund af køn.«

16. § 9, *stk. 2*, affattes således:

»*Stk. 2.* Loven er ikke til hinder for, at der i medfør af anden lov, i medfør af bestemmelser med hjemmel i anden lov eller i øvrigt ved offentlig foranstaltning iværksættes foranstaltninger, som har til formål at forbedre beskæftigelsesmulighederne for personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap.«

*Gældende formulering**Lovforslaget*

17. I § 9, indsættes efter stk. 2 som nye stykker:
»Stk. 3. Loven er ikke til hinder for, at der iværksættes foranstaltninger til fremme af beskæftigelsesmuligheder for ældre lønmodtagere og personer med handicap.

Stk. 4. Med henblik på at beskytte børn og yngre lønmodtagere er forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i lovens §§ 2-5 ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til beskæftigelse ved lov eller i medfør af lov.«

Til lovforslag nr. L 92. Skriftlig fremsættelse (11. november 2004)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven)

(Lovforslag nr. L 92).

Forslagets formål er at gennemføre den resterende del af Rådets direktiv 2000/78/EØF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv i dansk ret.

Det foreslås at indføre to nye diskriminationskriterier i loven, således at der fremover ikke må forskelsbehandles på grund af alder og handicap.

I tilknytning til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap foreslås en forpligtelse for arbejdsgiveren til at foretage konkrete nødvendige tilpasninger i rimeligt omfang for at sikre personer med handicap adgang til beskæftigelse eller fortsat beskæftigelse.

I relation til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder foreslås en række undtagelsesbestemmelser, der skal sikre opretholdelsen af en målrettet beskæftigelsesindsats samt

beskyttelse af unge. Endvidere foreslås det, at bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder aldersgrænser, vil kunne opretholdes i det omfang aldersgrænserne kan begrundes objektivt og rimeligt i et legitimt formål indenfor rammerne af dansk ret. Det foreslås yderligere, at loven ikke er til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler om pligtmæssig fratræden, når lønmodtageren fylder 65 år uanset forbuddet mod forskelsbehandling i afskedigelsessituationen.

Derudover foreslås der en bestemmelse, hvorefter loven ikke er til hinder for foranstaltninger til fremme af ældre lønmodtageres og handicappebeskæftigelsesmuligheder.

Endelig foreslås det, at lovens bestemmelser om forskelsbehandling på grund af alder og handicap ikke gælder, hvis der er indgået en kollektiv overenskomst, der som minimum lever op til bestemmelserne i beskæftigelsesdirektivet.

Forslaget forventes ikke at have nogen væsentlige økonomiske konsekvenser for erhvervslivet.

Lovforslaget træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og de ledsagende bemærkninger, skal jeg anbefale lovforslaget til Tingets velvillige behandling.