

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.