

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-