

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