

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 berettigede 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 dommerens 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-