

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.