

Til nr. 6

Som konsekvens af udvidelsen af kredsen af beskyttede kriterier i § 1, stk. 1, foreslås det, at kriterierne alder og handicap indsættes i lovens bestemmelse om beskyttelse mod chikane på grund af et af de i § 1, stk. 1, beskyttede kriterier.

Til nr. 7

Som konsekvens af udvidelsen af kredsen af beskyttede kriterier i § 1, stk. 1, foreslås det, at kriterierne alder og handicap indsættes i lovens forbud mod instruktion om forskelsbehandling.

Til nr. 8

Forslaget er en konsekvens af forslaget til nyt stk. 7 i § 1, jf. nr. 9 nedenfor, der giver mulighed for at fravige loven ved kollektiv aftale, der svarer til direktivets niveau for så vidt angår alder og handicap.

Forskelsbehandlingsloven fra 1996 sikrer Danmarks overholdelse af internationale konventioner om forbud mod bl.a. racediskrimination, fx ILO konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. Det indebærer for så vidt angår de kriterier, der omfattes af konvention nr. 111, at evt. kollektive overenskomster skal være på niveau med loven, og at der ikke på disse områder kan indrømmes en større forhandlingsfrihed. Konvention nr. 111 omfatter følgende kriterier: race, farve, køn, religion, politisk anskuelse og national eller social oprindelse. Loven medtog endvidere seksuel orientering som beskyttelsesgrund. Den eksisterende bestemmelse om forholdet mellem lov og overenskomst opretholdes således for så vidt angår de oprindelige diskriminationskriterier i loven.

Til nr. 9

I forbindelse med implementering af direktiver i dansk ret har arbejdsmarkedets parter traditionelt mulighed for at gennemføre direktiverne ved kollektiv aftale. Det fremgår i øvrigt af direktivets artikel 18, at medlemsstaterne efter fælles anmodning kan overlade det til dem at gennemføre direktivet for så vidt angår bestemmelser, der henhører under kollektive overenskomster. Grundlaget for implementering af arbejdsmarkedetsdirektiver i Danmark hviler bl.a. på Folketingets motiverede dagsorden fra 30. november 1993. Folketinget gav her sin støtte til at fastholde den danske model på arbejdsmarkedet med overvejende aftaler fremfor lovgivning bl.a. således, at arbejdsmarkedets parter i Danmark får mulighed for at implementere foranstaltningerne indenfor rammerne af aftalesystemet, herunder ved kollektive overenskomster og/eller aftaler. Loven bør derfor tage højde for, at di-

rektivets muligheder, herunder undtagelsesmuligheder i artikel 6, stk. 1 og 2, vil kunne udnyttes af parterne.

Det foreslås derfor, at der indsættes en bestemmelse i forskelsbehandlingsloven, der sikrer arbejdsmarkedets parter mulighed for at indgå aftaler om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap, der svarer til direktivets niveau. Således vil det være muligt for arbejdsmarkedets parter at indgå implementeringsaftaler med en anden udnyttelse af direktivets undtagelsesmuligheder, end dem der følger af implementeringslovgivningen. Gennemfører parterne direktivet ved overenskomst, betyder det, at sager om forskelsbehandling på grund af alder og handicap som udgangspunkt skal behandles efter de almindelige regler om overenskomstbrud ved de fagretlige instanser i stedet for ved domstolene.

Hvis en lønmodtager, der har fået tillagt ret til beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af alder og/eller handicap i henhold til kollektiv overenskomst eller aftale, indbringer en sag om overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling for de civile domstole, vil det fortsat være bestemmelserne i den kollektive overenskomst som sagen skal afgøres efter.

En tilsvarende bestemmelse om lovgivningssubdiaritet findes i anden ansættelsesretlig implementeringslovgivning. Er der ikke indgået en kollektiv overenskomst, der gennemfører direktivet på området, finder loven anvendelse.

For at sikre kendskab til retsgrundlaget foreslås det at indsætte direktivet som bilag i loven.

Til nr. 10

Det følger af Beskæftigelsesdirektivet artikel 3, stk. 4, at medlemsstaterne kan fastsætte, at direktivets bestemmelser vedrørende forskelsbehandling på grund af handicap eller alder, ikke finder anvendelse på tjeneste i de væbnede styrker. Direktivets betragtning 18 anerkender hensynet til de væbnede styrkers operationelle karakter, og at direktivet derfor ikke må medføre, at de væbnede styrker skal være forpligtet til ansættelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke opfylder de nødvendige krav for at kunne udføre samtlige opgaver, der kan blive pålagt vedkommende.

Der er fastsat aldersgrænser i en række love og bekendtgørelser om det militære personel. Der foreslås derfor indsat en ny bestemmelse i § 1a, der giver forsvarsministeren bemyndigelse til at undtage de væbnede styrker fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap. Forsvarsministeren kan dog først undtage denne gruppe efter at have hørt de relevante lønmodtagerorganisationer.