



NOTAT

10. oktober 2014

Høringsnotat til ændring af forskelsbehandlingsloven (Ophævelse af 70 års-grænsen)

J.nr. 2014-4922

CAL/Mari Louise Bro Larsen

Indledning

Lovforslag om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (Ophævelse af 70 års-grænse) har været sendt i ekstern høring fra den 12. september 2014 med frist den 10. oktober 2014. Følgende høringsberettigede organisationer og myndigheder har afgivet høringssvar:

- Dansk Arbejdsgiverforening (DA),
- Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA),
- Kommunernes Landsforening (KL),
- Danske Regioner,
- Landsorganisationen i Danmark (LO),
- Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF),
- Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO),
- Akademikerne (AC),
- Centralorganisationernes Fællesudvalg, (CFU),
- Ledernes Hovedorganisation (LH),
- Frie Funktionærer,
- Institut for Menneskerettigheder (IMR),
- Ligebehandlingsnævnet,
- Advokatrådet,
- Danske Advokater
- Den Danske Dommerforening
- Team Effektiv Regulering (Erhvervsstyrelsen)

Generelle bemærkninger til de indkomne høringssvar

En række af de høringsberettigede organisationer har ingen bemærkninger til lovforslaget.

Flere af de høringsberettigede er positive i forhold til lovforslaget såsom LO, FTF, Akademikerne og Frie Funktionærer.

FA udviser bekymring for lovforslagets konsekvenser for de enkelte ansættelsesforhold, hvor en automatisk fratræden benyttes, når en medarbejder fylder 70 år eller mere.

Advokatrådet peger på et behov for uddybende bemærkninger til lovforslaget, hvilket er imødekommet. På baggrund af Advokatrådets høringssvar har Beskæftigelsesministeriet fundet anledning til at fremrykke ikrafttræden for lovforslagets §

1, nr. 2, idet der er tale om en korrektion således, at forskelsbehandlingsloven kan komme i overensstemmelse med det bagvedliggende direktiv.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

DA kan ikke støtte lovforslaget, idet de mener, at det vil være til gene for både lønmodtagere og arbejdsgivere. DA mener, at lovforslaget er udtryk for en overimplementering af det bagvedliggende beskæftigelsesdirektiv. DA vurderer, at virksomhederne i højere grad vil skulle foretage en konkret vurdering af den enkelte medarbejders indsats, når der skal foretages en konkret vurdering af, hvornår en medarbejder skal stoppe på en arbejdsplads for at overgå til f.eks. pension.

DA udviser bekymring for, at virksomhederne i højere grad kan blive mødt med påstande om aldersdiskrimination i forhold til afskedigelse af ældre medarbejdere, hvorfor lovforslaget forventes at medføre flere sager om aldersdiskrimination.

DA er uforstående overfor, at muligheden for at aftale nye bestemmelser i kollektive aftaler eller overenskomster om automatisk fratræden ved 70 år eller mere, opføres. DA kvitterer for, at det er muligt at bevare eksisterende kollektive aftaler og overenskomster om sådanne bestemmelser, jf. forskelsbehandlingslovens § 5, a, stk. 3.

DA mener yderligere, at lovforslagets konsekvenser er store, idet det vil betyde ændringer i ansættelsesbeviser, jf. ansættelsesbevislovens § 4.

Beskæftigelsesministeriet bemærker

Det klare udgangspunkt i beskæftigelsesdirektivet (2000/78/EF af 27. november 2000) er et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Det har ifølge direktivet været muligt at indføre undtagelser til dette forbud, hvilket Danmark har benyttet sig af i bl.a. forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 4, om muligheden for at aftale automatisk fratræden ved 70 år eller mere. Beskæftigelsesministeriet anser ikke denne lovændring for en overimplementering af direktivet, idet der med lovforslaget fjernes en undtagelse til udgangspunktet om, at det er ulovligt at forskelsbehandle på grund af alder på arbejdsmarkedet.

Angående de forventede administrative og økonomiske konsekvenser af lovforslaget kan der henvises til bemærkningerne fra Team Effektiv Regulering, Erhvervsstyrelsen, som har vurderet lovforslaget samt til, at der lægges op til, at lovforslaget først forventes at træde i kraft den 1. januar 2016, således at berørte parter har mulighed for at indrette sig på lovforslaget.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)

FA udviser bekymring for, at lovforslaget vil medføre flere afskedigelser af lønmodtagere med forudgående forløb om evnerne til at udfylde deres stilling. Sådanne forløb, mener FA, kan være ubehagelige for lønmodtagerne. FA mener, at det er unødvendigt at ophæve 70 års-grænsen i forskelsbehandlingsloven og foreslår, at aldersgrænsen bevares, eller at det skal være muligt at aftale fratræden endnu tidligere ved folkepensionsalderen (65 år på nuværende tidspunkt). FA mener desuden, at lovforslaget vil medføre større konsekvenser for erhvervslivet end anført i bemærkningerne.

Kommunernes Landsforening (KL)

KL har ingen bemærkninger til lovforslaget.

Danske Regioner

Danske Regioner har ingen bemærkninger til lovforslaget.

Landsorganisationen i Danmark (LO)

LO er positivt indstillet overfor lovforslaget og kvitterer for, at det vil være muligt at opretholde eksisterende kollektive aftaler og overenskomster, jf. forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 3.

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF)

FTF er positivt indstillet overfor lovforslaget. FTF er tilfredse med, at muligheden for, at eksisterende kollektive overenskomster, som indeholder aldersgrænser, kan bevares fremadrettet.

Forhandlingsfællesskabet – tidligere Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)

Forhandlingsfællesskabet har ingen bemærkninger til lovforslaget og henviser til hørings svar fra LO, FTF og Akademikerne samt fra Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer.

Akademikerne (AC)

Akademikerne er positivt indstillet overfor lovforslaget, og de har ingen bemærkninger til det.

Centralorganisationernes Fællesudvalg, (CFU)

CFU har ingen bemærkninger til lovforslaget.

Ledernes Hovedorganisation (LH)

LH har ingen bemærkninger til lovforslaget.

Frie Funktionærer

Frie Funktionærer er positivt indstillet overfor lovforslaget.

Institut for Menneskerettigheder (IMR)

IMR har ingen bemærkninger til lovforslaget.

Ligebehandlingsnævnet

Ligebehandlingsnævnet har ingen bemærkninger til lovforslaget.

Advokatrådet/Advokatsamfundet

Advokatrådet bemærker, at de finder, at lovforslaget risikerer at medføre en retssikkerhed i forhold til forståelsen af udstrækningen af forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 3. Det er Advokatrådets anbefaling, at det på samme måde, som det skete i bemærkningerne til den seneste ændring af forskelsbehandlingsloven i 2006 om forhøjelse af aldersgrænsen på 65 år i § 5 a, stk. 4, i bemærkningerne til dette lovforslag præciseres, at der skal sondres mellem aldersbestemmelser i kollektive afta-

ler og overenskomster, der er indgået *før* gennemførelsen af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i 2004, og aldersbestemmelser i kollektive aftaler og overenskomster, der er indgået *efter* dette tidspunkt.

Advokatrådet bemærker endvidere, at der kan opstå usikkerhed om, hvad der gælder for kollektive aftaler om fratræden ved 70 år eller mere, som er indgået mellem den 28. december 2004 og den 1. januar 2008.

Advokatrådet bemærker, at de gerne så, at EU-Domstolens afgørelse af 26. september 2013, C-476/11 (HK Danmark mod Experian A/S), nævnes i bemærkningerne til ændringen af § 6 a. Advokatrådet bemærker afslutningsvist, samt at den ændrede bestemmelse i § 6 a først vil træde i kraft den 1. januar 2016.

Beskæftigelsesministeriet bemærker

Beskæftigelsesministeriet har tilpasset formuleringen af selve lovteksten i lovforslagets § 2, stk. 2, samt tilpasset bemærkningerne hertil i forhold til at imødegå eventuel usikkerhed. Ministeriet er dog ikke af samme overbevisning ang. fortolkning af retsvirkningen af formuleringen af § 2, stk. 2, som Advokatrådet, i forhold til kollektive aftaler eller overenskomster indgået før den 1. januar 2008, hvor den seneste ændring af forskelsbehandlingsloven trådte i kraft.

Beskæftigelsesministeriet vurderer ikke, at der er et behov for at beskrive den nævnte afgørelse fra EU-Domstolen i bemærkningerne til ændringen af lovens § 6 a. Beskæftigelsesministeriet har fundet anledning til at ændre ikrafttræden for lovforslaget for så vidt angår lovforslagets nr. 2, som angår ændringen af § 6 a. Ikrafttræden for lovforslagets nr. 1, fastholdes til den 1. januar 2016 således, at berørte parter har mulighed for at indrette sig på lovforslaget.

Team Effektiv Regulering (Erhvervsstyrelsen)

Team Effektiv Regulering, TER, vurderer, at lovforslaget medfører administrative byrder for erhvervslivet, som består i tilpasning af ansættelsesbeviser og individuelle ansættelseskontrakter, som indeholder bestemmelser om ophør af ansættelsesforhold ved det fyldte 70. år. TER vurderer, at de administrative byrder ikke overstiger 10.000 timer årligt på samfundsniveau. Byrderne bliver derfor ikke kvantificeret yderligere.

Beskæftigelsesministeriet bemærker

Lovforslagets forventede administrative konsekvenser for erhvervslivet indskrives under lovforslagets afsnit 5 om økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.