



Folketinget, Christiansborg
Arbejdsmarkedsudvalget
1240 København K

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V

Telefon 33 38 90 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid 8.30-16.30
E-mail: da@da.dk
Giro 5 40 08 99

Arbejdsmarkedsudvalget
L 61 - Bilag 8
Offentligt

8. december 2006

FLD/LLA/0828

06-12-08 - BR -
Forskelsbehandling_FLD.0828.doc

L 61 Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Forhøjelse af aldersgrænsen for aftaler om fratræden)

Der forligger nu svar på spørgsmål nr. 1 af 22. november 2006, jf. L 61. DA vurderer, at svaret reelt stiller spørgsmålstejn ved, om alle åremålsansættelser er lovlige efter loven.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) finder fortsat, at eventuelle problemstillinger om åremålsansættelser m.v. og forskelsbehandlingen er uklare. Det er efter DA's opfattelse retssikkerhedsmæssigt nødvendigt, at diskriminations- og forbudslovgivning besidder en tilstrækkelig klarhed.

Af svaret fremgår blandt andet, at åremålsansættelse som udgangspunkt ikke berøres af forbuddet, men at det efter omstændighederne kan være omgåelse.

Det er blandt andet DA's indtryk, at åremålsansættelser i dag er et helt almindeligt instrument i det offentlige og dermed rejser svaret reelt usikkerhed om lovligheden af denne brug. Omgåelse er et meget væsentligt juridisk kriterium, men omgåelse er ofte et forhold, som bliver anført, når et instrument, som ligger nært på f.eks. et forbud, bliver hyppigt og systematisk brugt.

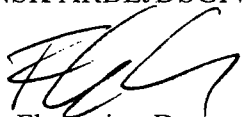
Som nævnt i DA's henvendelse, der dannede baggrund for svaret, kan åremålskontrakter have mange aspekter i forhold til loven. Spørgsmål om forskelsbehandling kan opstå, hvis åremålsansættelse ikke bliver forlænget. Åremålsophøret kan f.eks. virke ved både relativ ung alder eller ved en alder, der ligger mellem f.eks. 65 og 70 år. Spørgsmålet er således, under hvilke omstændigheder en lønmodtager kan påberåbe sig forskelsbehandling i forbindelse med åremålsansættelser eller tidsbegrænsede kontrakter – herunder om det spiller en rolle, om der er tale om korttidsåremål eller åremål, som løber stort set over hele arbejdslivet. Dette forholder loven eller svaret sig ikke til.

Det efter DA's vurdering helt oplagt, at der vil blive rejst tvivl om lovligheden, når en tidsbegrænset eller åremålsansættelse udløber og ikke bliver forlænget, og den ansatte er f.eks. 64 eller 68 år, eller hvis der er tale om kontrakt, der bliver indgået, når lønmodtageren er 30 år og ansættelsesperioden er aftalt til 37 år.

Henvisningen i svaret til forarbejderne i den oprindelige lov illustrerer alene problemets omfang, og L 61 må vurderes yderligere at aktualisere spørgsmålene.

DA har rettet henvendelse til Folketinget for, at private virksomheder kan få den størst mulige klarhed om virkningerne af lovforslaget, som DA fortsat ikke kan støtte. DA finder således, at private virksomheder skal kunne anvende åremålsansættelser i samme omfang som den offentlige sektor.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING



Sign. Flemming Dreesen