

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 1 af
22. november 2006 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (L
61).**

Spørgsmål nr. 1:

Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 22. november 2006 fra Dansk Arbejdsgiverforening, jf. L 61 - bilag 5.

November 2006

Vores sag
6600-0015

Svar:

De problemstillinger, som rejses af DA i henvendelsen, vedrører for så vidt ikke dette lovforslags indhold eller udmøntningen af velfærdsaftalen, men derimod overordnede spørgsmål om forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde.

Mht. DA's spørgsmål om åremålsansættelser kan jeg henvise til pkt. 4.2. i de almindelige bemærkninger til L 92 fra Folketingssamlingen 2004-05, hvoraf det fremgår, at indsættelsen af alderskriteriet i forskelsbehandlingsloven ikke berører brug af tidsbegrænsede ansættelser eller åremålsansættelser som sådanne, men at disse aftaler efter omstændighederne kunne være en omgåelse af loven.

Jeg har noteret mig DA's synspunkt om, at lovforslaget ikke bør omfatte de adm. direktører og skal i den forbindelse henvise til høringsnotatet, jf. L 61 bilag 1. Retstillingen for tillidsvalgte bør efter min opfattelse være den samme i det omfang hvervet er lønnet og dermed at betragte som lønnet beskæftigelse. Jeg vedlægger til udvalgets orientering Beskæftigelsesministeriets udtalelse af 28. oktober 2005 om forskelsbehandlingsloven og spørgsmålet om adm. direktørers retsstilling.

KOPI

Jens Jakob Hartmann
Advokatfirma DLA Nordic A/S
Ved Stranden 18
Box 2034
1012 København K

Ved Stranden 8
1061 København K
Tlf. 33 92 59 00
Fax 33 12 13 78
bm@bm.dk
www.bm.dk
SE-nr. 10 17 27 48

28. oktober 2005

Forskelsbehandlingsloven og administrerende direktører

De har den 23. marts rettet henvendelse til Beskæftigelsesministeriet for at få oplyst, om administrerende direktører er omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. De øvrige spørgsmål i Deres henvendelse er besvaret i et tidligere brev afsendt fra ministeriet den 5. april.

Vores sag
6601-0049

Deres sag

Loven blev ændret som en konsekvens af bl.a. EU-direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. Forskelsbehandlingsloven indeholder nu også et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap. Implementeringen af direktivet har sat fokus på personkredsen, der beskyttes.

Forskelsbehandlingsloven er i udgangspunktet en lønmodtagerbeskyttelseslov, men indeholder i § 5a også beskyttelsesregler for selvstændige. Loven indeholder ikke nogen lønmodtagerdefinition. Dette er ikke usædvanligt, og den manglende definition har heller ikke hidtil givet anledning til problemer.

Med implementeringen af 2000/78/EF-direktivet har der vist sig at være et behov for: 1) at afklare direktivets personkreds og 2) at undersøge om der er det fornødne sammenfald mellem direktivets og lovens personkreds.

I direktivets artikel 1, beskrives formålet med direktivet som ”bekæmpelse af forskelsbehandling med henblik på beskæftigelse og erhverv”.

I direktivets artikel 3, stk. 1, bestemmes følgende (med ministeriets kursivering):

- ”1. Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på *alle personer* for så vidt angår:
- vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og *uanset niveau i erhvervshierarkiet*, herunder i henseende til forfremmelse”

Det er ministeriets vurdering, at beskyttelsessubjektet i direktivet efter sin formulering skal forstås bredt og dermed også omfatte personer, som måske ikke i andre sammenhænge ville blive anset for lønmodtagere. Dette stemmer også overens med hjemmelsgrundlaget for direktivet (traktatens artikel 13). Dansk lovgivning skal i videst muligt omfang fortolkes i overensstemmelse med EU-retten.

Det er ministeriets vurdering, at der ikke er noget til hinder for at fortolke forskelsbehandlingslovens § 2, således at den også omfatter den administrerende direktør i forhold til sin bestyrelse/ejer. Uanset at den administrerende direktør i andre sammenhænge anses for at optræde på ledelsens/ejerens vegne har kontraktforholdet mellem de 2 parter en række af de karakteristika, som normalt kendetegner et ansættelsesforhold fx ansættelses- og afskedigelseskompetence og instruktionsbeføjelse.

I forhold til administrerende direktører betyder ovenstående, at en indgået kontrakt om fratreden førend det 65. år er ugyldig jf. lovens § 5a, stk. 4. På samme måde som en afskedigelse begrundet fx i direktørens seksuelle orientering heller ikke ville være lovlig.

Den omstændighed, at forskelsbehandlingsloven også omfatter administrerende direktører, medfører ikke andre ændringer for den administrerendes direktørs ansættelsesretlige stilling.

Afslutningsvis kan det oplyses, at ministeriet har haft kontakt til forskellige andre EU-medlemslande for at blive bekendt med deres overvejelser, idet kriteriet alder også for dem har været et nyt kriterium. Sverige har fx oplyst, at administrerende direktører er omfattet af anti-diskriminationslovgivningen men ikke af den ansættelsesretlige lovgivning som sådan. Sverige har endnu ikke implementeret alderskriteriet i svensk ret, idet de har valgt at udnytte fristerne i direktivet. I engelsk ret sondres der heller ikke mellem lønmodtagere og ikke-lønmodtagere. Hvordan alderskriteriet rent praktisk skal håndteres, er der endnu ikke taget stilling til.

Med venlig hilsen

Einar Edelberg
Arbejdsretschef, ArC