

Erstatning til unge under 18 år

Af advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk
Erhvervsbladet, den 28. oktober 2004

Beskæftigelsesministeren har netop fremsat forslag til ændring af funktionærloven, således at unge under 18 i modsætning til i dag kan få erstatning for usaglig afskedigelse.

Forslaget til ændring af funktionærloven udgør en del af gennemførelsen af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i Rådets direktiv om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet). Beskæftigelsesdirektivet er en del af Europa-Kommissionens anti-diskriminationspakke fra november 1999 og har hjemmel i EF-traktaten, hvorefter der kan træffes hensigtsmæssige foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling.

Direktivet fastlægger rammen for forbuddet mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, og vedrører kriterierne religion, tro, alder, handicap og seksuel orientering. Se også sidste uges artikel i ErhvervsBladet "Diskrimination som følge af alder eller handicap".

For så vidt angår alderskriteriet er det direktivets udgangspunkt, at forskelsbehandling på grund af alder er forbudt. Direktivet anerkender imidlertid også, at der kan være situationer, hvor det vil være lovligt at tillægge en lønmodtagers alder betydning. Direktivet indeholder derfor en særbestemmelse, hvorefter medlemsstaterne kan bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet indenfor rammerne af den nationale ret. Det kan fx være beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Lovforslagets indhold

Det foreslås at fjerne 18 års grænsen i funktionærlovens 2b, idet der for funktionærer under 18 år i dag ikke kan tilkendes erstatning for usaglig afskedigelse.

18 års grænsen blev indført i 1964, og blev oprindeligt vedtaget med henblik på at sikre parallelitet med den udvikling, der havde fundet sted på de store overenskomstområder, hvor der var indgået aftaler om værn mod usaglige opsigelser.

Oprindeligt var funktionærlovens aldersgrænse 20 år, men denne blev nedsat til 18 år ved en generel lovændring i 1976 om aldersgrænser, da myndighedsalderen blev nedsat fra 20 til 18 år. Der ligger således hverken beskyttelses- eller beskæftigelseshensyn bag aldersgrænsen, og der er derfor ikke grundlag for at undtage denne form for ulige behandling på grund af alder i medfør af direktivet.

Da 18 års grænsen vurderes at være i strid med beskæftigelsesdirektivet, foreslås det derfor, at 18 års grænsen i funktionærloven ophæves for at sikre en korrekt implementering af direktivet.

Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget vurderes alene at have begrænsede økonomiske konsekvenser for den del af erhvervslivet, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, jf. at der med forslaget igen etableres parallelitet mellem overenskomsternes og funktionærlovens beskyttelse mod usaglig afskedigelse.

Ikrafttræden

Da implementeringsfristen for EF direktivet udløber den 2. december 2004, foreslås det, at loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende, det vil sige inden den 2. december.

Forslaget indebærer, at det i sager om usaglig afskedigelse af funktionærer fremover vil være uden betydning om funktionæren er fyldt 18 år. Betingelsen for at kunne få tilkendt en godtgørelse for usaglig afskedigelse vil herefter være om bestemmelsens anciennitetskrav er opfyldt.