



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
HANDELSHÖGSKOLAN

Åldersdiskriminering: Ett direktiv och 27  
medlemsländer- Så har Sverige och  
Storbritannien gjort för att uppfylla EU:s krav.

Sara Heikkinen

Examensarbete 30 högskolepoäng  
Juristprogrammet  
Handledare: Thomas Erhag  
EU-rätt Vårterminen 2011

## Sammanfattning

Ett förbud mot åldersdiskriminering infördes i den Europeiska rätten genom Amsterdamfördraget 1998. Utvecklingen har sedan skett successivt och 2000 lagstiftades det särskilt om åldersdiskriminering för första gången på EU nivå. Denna uppsats kommer att behandla implementeringen av den lagstiftningen, *direktiv 78/2000/EG*, det så kallade *arbetslivsdirektivet*. Eftersom uppsatsen handlar om åldersdiskriminering begränsas analysen av *arbetslivsdirektivet* till delar som rör åldersdiskriminering. För att förstå problematiken kring åldersdiskriminering, men även lagstiftningsprocessen, på EU-nivå görs en komparativ studie av Sverige och Storbritannien. Länderna gör sig särskilt bra för en studie av detta slag då de tillhör olika rättsliga familjer och har helt skilda rättsliga bakgrunder.

Åldersdiskriminering är ”den nyaste diskrimineringsgrunden” och även kanske den mest komplexa diskrimineringsgrund då alla har en ålder. Att alla personer i samhället kan anses vara potentiella offer utgör en unik situation och en rad specifika problem uppstår därför. EU-domstolen har utvecklat nya principer kring hur problematiken skall åtgärdas men mycket återstår av arbetet. EU-domstolens praxis kommer att analyseras, och viktiga mål behandlas på djupet. I *Mangolddomen*, som var den första EU-rättsliga domen rörande åldersdiskriminering, slår EU-domstolen fast att åldersdiskriminering är en grundläggande EU-rättslig princip. EU-domstolen har senare befäst den ståndpunkten och uppsatsen berör problemen kring detta.

Nationell lagstiftning och praxis analyseras djupare och problem som påträffats diskuteras ur flera synvinklar. I både Sverige och Storbritannien har ny lagstiftning introducerats och *Diskrimineringslagen* såväl som den nya *Equality Act 2010* ges betydande utrymme i uppsatsen.

Arbetsrättsliga problem såsom den fria antagningsrätten diskuteras och slutsatser rörande vilka konsekvenser förbudet mot åldersdiskriminering kommer att få ges. En av slutsatserna är att konsekvenserna av införandet av ett förbud av åldersdiskriminering urholkar den fria antagningsrätten ytterligare men erbjuder inte ett egentligt skydd. Detta, eftersom *arbetslivsdirektivet* erbjuder en rad möjligheter att försvara åldersdiskriminering om det utgör ett berättigat syfte. Kritik har riktats mot EU-domstolen och det har föreslagits att domstolen accepterar i princip vad som helst, och att åldersdiskriminering därför kan komma att bli en papperstiger.