

Cirkulärnr: 2003:57
Diariernr: 2003/1470
P-cirknr: 2003-2:15
Nyckelord: Arbetsrätt, diskriminering
Handläggare: Tomas Björck
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2003-06-26
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Skola
Socialtjänst
Rubrik: Ny lag om förbud mot diskriminering och förändringar i de befintliga arbetsrättsliga diskrimineringslagarna
Bilagor: Lagtext

Personalpolitik: 2003-2:15

Nyckelord: Arbetsrätt, diskriminering

Förhandlingssektionen
Tomas Björck

2003-06-26

Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Skola
Socialtjänst

Ny lag om förbud mot diskriminering och förändringar i de befintliga arbetsrättsliga diskrimineringslagarna

Riksdagen har fattat beslut om införande av en ny lag (2003:307) om förbud mot diskriminering, samt beslut om ändringar i lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Vidare beslöts även om ändringar i lag (2001:1296) om likabehandling av studenter i högskolan och följdändringar i ett antal andra lagar.

Den beslutade lagstiftningen är ett led i implementeringen av EG direktiv 2000/43/EG (direktivet mot etnisk diskriminering) och 2000/78/EG (arbetslivsdirektivet).

Lagen om förbud mot diskriminering och de övriga lagändringarna träder i kraft den 1 juli 2003.

Ny lag om förbud mot diskriminering

Tillämpningsområde

Diskrimineringsförbud gäller för diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning samt funktionshinder i fråga om:

- arbetsmarknadspolitisk verksamhet (5 §), t.ex. arbetsförmedling,
- start och bedrivande av näringsverksamhet (6 §), t.ex. erhållande av starta-eget-bidrag, trafiktillstånd eller tillstånd för tillfällig försäljning,
- yrkesutövning (7 §), t.ex. möjlighet att få behörighet, legitimation, registrering eller liknande som krävs för arbetet inom ett visst yrke som ex. läkare, tolk eller mäklare,
- medlemskap, medverkan och medlemsförmåner i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer eller yrkesorganisationer (8 §), samt
- varor, tjänster och bostäder (9 §), vilket innebär att bl.a. affärer, resor, restauranger, banker och försäkringsgivare omfattas.

Diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning skall även gälla i fråga om:

- socialtjänsten (10 §), vilket kan avse t.ex. färdtjänst och bostadsanpassningsbidrag,
- socialförsäkringarna (11 §),
- arbetslöshetsförsäkringen (12 §) och
- hälso- och sjukvården (13 §), avseende tillgång, vårdens kvalitativa och kvantitativa innehåll och avgiftsbetalning m.m.

Materiellt innehåll

Lagen innehåller förbud mot såväl direkt som indirekt diskriminering vars innebörd definieras i lagtexten (3 § p. 1-2). Även trakasserier och instruktioner att diskriminera omfattas uttryckligen av förbudet (3 § p. 3-4). Ett förbud mot repressalier på grund av att en enskild person påtalat eller anmält diskriminering återfinns i lagens 14 §. Förbuden mot diskriminering gäller inte mellan privatpersoner.

Begreppen etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder definieras i lagtextens 4 §. En motsvarande definition av begreppet religion eller annan trosuppfattning saknas. Innebörden avses dock vara densamma som för begreppet trosbekännelse, vilket tidigare funnits i lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering och erhållit sitt innehåll i rättspraxis. Begreppet trosbekännelse utmönstras ur lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering och ersätts av religion eller annan trosuppfattning.

Lagen innehåller i 21 § en bevisregel med delad bevisbörda med följande lydelse;

”21 § om den som anser sig blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som skall visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit”

Denna bevisregels innebörd innebär ingen förändring gentemot vad som tidigare gällt i de befintliga arbetsrättsliga diskrimineringslagarna.

Tillsyn och rättegång

Påföljder för brott mot lagen är ogiltighet av diskriminerande avtalsbestämelse eller rättshandling (15 §) och/eller skadestånd för den kränkning diskrimineringen inneburit (16-17 §§).

Tillsynen av lagen ombesörjs av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) och handikappombudsmannen (HO). Dessa har rätt enligt 22 § att föra talan i tvist enligt lagen om den enskilde medger detta. Den enskilde har alltid rätt att föra talan själv. Talan skall föras enligt vad som gäller för tvistemål där förlikning är tillåten och ett mål med anledning av lagen skall stämmas in till behörig tingsrätt (20 §). Talan måste väckas inom två år från det att den påtalade handlingen företogs, annars är rätten till talan förlorad (24 §).

Förändringar i lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Lagens rubrik förändras till ”Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning”.

En ny definition av etnisk tillhörighet införs i lagens 1 §. Definitionen är likalydande som i lag (2003:307) om förbud mot diskriminering. Religion eller annan trosuppfattning definieras inte.

Nya 1a och 1b §§ införs, där det tillsammans med 36 § framgår att förbuden mot diskriminering och de därtill kopplade sanktionerna (8-10 och 12-20 §§), även omfattar personer som fullgör eller söker yrkespraktik och inhyrd arbetskraft. Vid tillämpning av lagen skall således den som hyr in arbetskraft vara att anse som arbetsgivare och den inhyrde som arbetstagare.

Förbudet mot direkt diskriminering i lagens 8 § förändras genom att undantaget för ”ideellt eller annat särskilt intresse” utmönstras ur lagen. Ett uttryckligt förbud mot trakasserier införs i lagen enligt en ny 9a § som även innehåller en definition av begreppet trakasserier. En arbetsgivare förbjuds

även att beordra eller instruera arbetstagare att diskriminera någon enskild person (9b §).

Förbuden mot diskriminering gäller inte vid anställning, befordran eller utbildning om en viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är nödvändig på grund av arbetets natur eller sammanhang där det utförs.

Den delade bevisbördan som tillämpats i mål om etnisk diskriminering skrivs nu in i lagtexten (36a §) och har en likalydande formulering som i lag (2003:307) om förbud mot diskriminering. Detta förtydligande förändrar inte bevisbördans tillämpning mot nuvarande praxis.

Förändringar i lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Ändringarna i dessa lagar överensstämmer, avseende det sakliga innehållet, med de förändringar som genomförs i lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Paragrafnumreringen är dock annan. För exakt paragrafnumrering, se vidare bifogad lagtext.

Således skall, vid tillämpning av lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning efter den 1 juli 2003, den som söker eller fullgör yrkespraktik eller är inhyrd anses vara arbetstagare. Trakasserier och arbetsgivares instruktioner att diskriminera en enskild person förbjuds uttryckligen och en likalydande bevisregel som i de tidigare redovisade lagarna införs.

Kommentar

Tillämpningsområdet för den nya lagen om förbud mot diskriminering omfattar en stor del av kommunal verksamhet som t.ex. skola och socialtjänst. Den nya lagen gäller för kommunen och dess bolag, stiftelser eller andra juridiska personer, vid tillhandahållandet av tjänster eller utförandet av verksamhet inom de ovan uppräknade områdena. Den nya lagen kan komma att leda till tvister. Dessa tvister skall ej handläggas som arbetsrättsliga rättstvister utan som civilrättsliga tvistemål och skall således inte förhandlas med arbetstagarorganisationer. Arbetstagarorganisationer har heller ingen rätt att föra talan för enskild i dessa tvister.

För kommunen i dess egenskap av arbetsgivare gäller de tre arbetsrättsliga diskrimineringslagarna i sin nya lydelse precis på samma sätt som tidigare.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Staffan Löwenborg

Tomas Björck

Bilagor

Lagtext:

Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering,

Lag (2003:308) om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,

Lag (2003:309) om ändring i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,

Lag (2003:310) om ändring i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning