

2002-08-29

Dnr 0205-0239-RÄF-941

RÄF
Pernilla Lundblad
08/700 13 29

Näringsdepartementet
Enheten för integration och mångfald
103 33 Stockholm

Betänkandet Ett utvidgat skydd mot diskriminering (SOU 2002:43) Dnr: N2002/4940/IM

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna remissvar avseende betänkandet Ett utvidgat skydd mot diskriminering (SOU 2002:43).

Allmänna synpunkter

I de delar av betänkandet som avser implementering av tvingande EG-rätt enligt direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet har Arbetsgivarverket inget att invända i sak mot utredningens förslag. Beträffande ett par frågor i vilka utredningens förslag sträcker sig längre än vad EG-rätten synes kräva, har verket dock funnit anledning att lämna vissa synpunkter. Rent allmänt anser Arbetsgivarverket att det finns risker med att genom nationell lagstiftning gå utöver den nivå som krävs i gemenskapsrätten, dels eftersom förutsebarheten kan minska, dels för att den nationella rätten riskerar att hamna i strid med EG-rättspraxis i något av lagstiftningens senare utvecklingsskeden.

Synpunkter avseende särskilda delar av betänkandet

Förbud mot trakasserier

I direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet definieras trakasserier som ett oönskat beteende som har samband med någon av direktivens diskrimineringsgrunder, syftar eller leder till att en persons värdighet kränks och leder till att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas. Av betänkandet framgår att utredningen föreslår att en vidare definition av begreppet trakasserier än den EG-rättsliga skall gälla i de tre nya svenska lagarna. Enligt förslaget skall begreppet trakasserier i den svenska definitionen avse ett uppträdande som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna och syftar eller leder till att en persons värdighet kränks.

Arbetsgivarverket vill framhålla att en definition enligt detta förslag kan vara problematisk. Visserligen kan det finnas fog för utredningens påpekande att det s.k. objektiva rekvisitet i direktivens definition - en objektivt sett dålig stämning - inte bör tas med i lagtexten då det skulle kunna leda till en sänkt skyddsnivå i förhållande till 1999 års diskrimineringslagar och detta inte skulle vara förenligt med det faktum att de aktuella EG-direktiven i princip inte tillåter inskränkningar i medlemsstaternas nuvarande skydd. Däremot vore det olyckligt om det inte uttrycktes i lagtexten att trakasserier skall utgöra ett oönskat beteende. Det är givetvis, vilket utredningen också påpekar, inte rimligt att en trakasserad person i fall av öppna, direkta och medvetna kränkningar, skall behöva upplysa den trakasserande om att beteendet är ovälkommet. Att ordet oönskat inte finns med i lagtexten riskerar dock att uppfattas så att även mindre uppenbara och kanske helt omedvetna beteenden kan anses utgöra trakasserier utan att den person som ligger bakom beteendet varnas eller görs medveten om att hans eller hennes uppträdande inte är önskvärt. Enligt Arbetsgivarverkets mening är det mest naturliga i sådana, mindre uppenbara, fall att ett beteende är att betrakta som trakasserier endast om det fortsätter trots att den som utsätts för beteendet klargjort att det är oönskat. För att förhindra att ordet "oönskat" uppfattas som en skyldighet för den trakasserade personen att klargöra att ett beteende är ovälkommet i fall av öppna, direkta och medvetna kränkningar, bör ett uttalande angående dess innebörd i förarbetena till de nya lagarna vara tillräckligt.

Skadestånd

Utredningens förslag i fråga om skadestandsreglernas utformning innebär för arbetsgivares del att skadeståndsskyldigheten utvidgas till att omfatta inte bara allmänt utan även ekonomiskt skadestånd i fråga om såväl förbudet mot diskriminering som förbudet mot repressalier i de tre diskrimineringslagarna. Utredningen anför att EG-rättens krav på skadeståndens effektivitet, proportionalitet och avskräckande effekt skulle kräva detta.

Det utredningen har anført i denna del leder enligt Arbetsgivarverkets uppfattning inte med automatik till slutsatsen att implementeringen av EG-rätten kräver en sådan åtgärd. Den huvudsakliga skillnaden mellan utredningsförslaget och nuvarande skadestandsregler i 1999 års diskrimineringslagar synes vara att förslaget innebär att ekonomiskt skadestånd skall kunna krävas även för sådan diskriminering i arbetslivet som skett vid befordran eller i samband med ett rekryteringsförfarande – situationer i vilka det enligt Arbetsgivarverkets mening kan antas att ekonomisk skada mycket sällan uppkommer. Arbetsgivarverkets uppfattning är att skadestandsreglerna i sin nuvarande utformning är tillräckliga för att uppfylla direktivens krav på skadeståndens effektivitet, proportionalitet och avskräckande effekt.

Utredningen har uttalat att skadeståndsbeloppen i mål om diskriminering bör bestämmas med beaktande av den praxis i fråga om beloppens storlek som förekommer på det arbetsrättsliga området, men att beloppen generellt sett bör vara högre. Arbetsgivarverket vill i detta sammanhang peka på den eventuella risk för processdrivande effekter högre skadeståndsnivåer i kombination med den vid årsskiftet 2001/02 införda bevislättningen för kändanden i diskrimineringsmål kan medföra. Vidare finns det anledning att uppmärksamma att eventuella skadestånd kan bli mycket kännbara i fall där flera personer enligt lagen blivit kränkta. Detta i kombination med reglerna om delad bevisbörda kan leda till orimliga effekter i fall där arbetsgivaren misslyckas med att uppfylla sin bevisbörda.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Birgitta Isaksson Pérez. I den slutliga handläggningen har deltagit chefjurist Karl Pfeifer, arbetsrättsjurist Carl Durling och arbetsrättsjurist Pernilla Lundblad, den senare som föredragande.

Birgitta Isaksson Pérez

Pernilla Lundblad