

Kulturdepartementet
Enheten för diskrimineringsfrågor
Anna Schölin
103 33 Stockholm

E-post: a.registrator@regeringskansliet.se
Anna.scholin@regeringskansliet.se

Remissvar Bättre skydd mot diskriminering SOU 2016:87, Er ref. Ku2016/02814/DISK

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna synpunkter på rubricerat betänkande. Verkets utgångspunkt är ett arbetsgivarpolitiskt perspektiv och yttrandet begränsas till de frågor som berör staten som arbetsgivare.

Arbetsgivarverket vill inledningsvis klargöra att verket står bakom syftet med förslagen i betänkandet, att förbättra effektiviteten i det regelverk och system som ska motverka diskriminering i samhället och ge dem som diskriminerats bättre stöd och hjälp att tillvarata sina rättigheter. Arbetsgivarverket instämmer i den slutsats som dras i utredningen, att det är angeläget att DO:s uppdrag och roll på ett tydligt sätt görs känd för aktörer och allmänhet.

Synpunkterna nedan följer dispositionen i betänkandet.

9 Bestämmelsen om DO:s talerätt ska ändras

Enligt utredningen driver DO idag ärenden med prejudikatintresse och ärenden där det annars finns särskilda skäl att få saken prövad i domstol. Förslaget är att bestämmelsen om DO:s talerätt ändras i syfte att förtydliga vad talerätten innebär. Ändringen skulle återspegla hur DO i praktiken använder sin talerätt. Arbetsgivarverket ställer sig bakom förslaget att bestämmelsen om DO:s talerätt ändras i syftet att förtydliga DO:s roll. Verket anser dock att det bör närmare anges vilka omständigheter som kan utgöra särskilda skäl.

Fler ärenden ska utredas genom att anmälan skickas till den som anmälts

I utredningen uttalas att det är rimligt att fler arbetsgivare får vetskap om att de har anmälts för diskriminering. Arbetsgivarverket är tveksamt till att införa nya processer som skapar otydlighet i förhållande till DO:s redan etablerade arbets sätt.

I de fall det finns grund för anmälan ställer sig Arbetsgivarverket under vissa förutsättningar bakom utredningens förslag. Anmälningar om diskriminering kan av olika skäl vara otydligt skrivna och svåra att förstå. Det måste vara tydligt för en arbetsgivare vad anmälan gäller och vilken roll DO har. Verket anser att det klart och tydligt måste framgå i vilket syfte DO skickar en anmälan om diskriminering till en arbetsgivare. Det ska framgå vad arbetsgivaren enligt DO ska eller bör göra med anledning av anmälan. Det bör även framgå hur DO:s fortsatta handläggning går till och vilka konsekvenser den kan leda till för arbetsgivaren. Det är en viktig rättssäkerhetsaspekt.

I utredning antas att effekten av att en anmälan skickas till den arbetsgivare som har anmälts kan bli att denna får möjlighet att ge anmälaren upprättelse. En annan effekt kan bli att medvetenheten om diskriminering och om DO:s arbete ökar hos mottagaren. Arbetsgivarverket bedömer dock att det finns en risk att det också kan få negativa effekter för våra medlemmar. Det gäller särskilt att om det inte tydligt framgår vad syftet är med att anmälan skickas till den som anmälts, vilken roll DO:s har, hur handläggningen går till och vad DO förväntar sig av den mottagande arbetsgivaren. Då kan effekten istället bli att den översända anmälan skapar osäkerhet, förvirring och frustration hos arbetsgivaren. Det i sin tur kan leda till onödiga kostnader för handläggning hos arbetsgivare.

Möjlighet till samförståndslösning ska övervägas i fler ärenden, även i ärenden DO väljer att inte väcka talan i

Arbetsgivarverket anser liksom utredarna att det ur flera perspektiv är bra ju tidigare i processen man kan hitta en lösning. Det måste dock vara tydligt i vilken roll DO agerar och hur den rollen förhåller sig till DO:s uppgift att neutralt och objektivt utreda en anmälan, till uppgiften att agera som part i anmälarens ställe respektive uppgiften att främja och förebygga diskriminering. Arbetsgivarverket har tidigare påpekat de problem som följer av att DO intar olika roller vid utförandet av sitt uppdrag. Det leder till otydlighet om var gränserna går för DO:s roll i olika situationer och skapar osäkerhet om vilka konsekvenser som kan följa

arbetsgivares kontakter med antidiskrimineringsbyråerna och även leda till att fler situationer kan lösas i samförstånd. Det i sin tur skulle innebära besparingar i kostnader för handläggning hos våra medlemmar och minska risken för tvister. Arbetsgivarverket godtar också förslaget att det ska framgå av lagen att DO ska ge byråerna stöd och råd i deras arbete.

Överväganden och förslag i fråga om länsstyrelserna

Arbetsgivarverket tillstyrker förslaget att det regionala arbetet mot diskriminering ska ske inom ramen för nuvarande främjandearbete och att det ska ske i samråd med DO.

15 Bevisbörderegler - ändring i lagtexter

Regler om bevisbörda i diskrimineringsmål m.m.

Nuvarande formuleringen av 6 kap. 3 § första stycket diskrimineringslagen (2008:567) innebär en bevislättning för den som anser sig diskriminerad. Om den som anser sig diskriminerad visar omständigheter som ger anledning anta att diskriminering ägt rum är det svaranden som ska visa att diskriminering inte förekommit.

Enligt betänkandet (15.10) är det inte nuvarande regels utformning utan dess tillämpning som utgör ett problem. Den föreslagna förändringen av ordalydelsen ska endast vara ett förtydligande och är inte avsedd att påverka innehållet i nuvarande regel.

Arbetsgivarverket ser dock en risk för att den föreslagna ordalydelsen, felaktigt, kan uppfattas som en saklig förändring. Inom arbetslivets område finns inte anledning att ifrågasätta tillämpningen. Arbetsgivarverket avstyrker den föreslagna ändringen i diskrimineringslagen och motsvarande förändringar som föreslås i föräldraledighetslagen. Skälen för att ha en och samma bestämmelse talar för att inte heller ändra i motsvarande bestämmelse i skollagen.

Regel om bevisbörda i lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden

Bestämmelsen om bevisbörda i 10 § innebär en bevislättning för den som anser sig utsatt för repressalier.

på DO:s agerande¹. Denna otydlighet i rollen kan motverka ambitionen att i högre grad nå samförståndslösningar.

Frågan om vilken roll DO kan ha i olika skeden av processen är kopplad till regeringsformens krav på saklighet och opartiskhet, till vilket utredningsunderlag DO bedömer är en förutsättning för att agera för en samförståndslösning. jfr DO:s roll i förlikningar där DO inträder som part för anmälaren först då DO på grundval av en neutralt och objektivt genomförd utredning bedömt att diskriminering/missgynnande i strid med lagen har skett.

Arbetsgivarverket bedömer att arbete med att hitta samförståndslösningar kräver omfattande resurser bland annat i form av skriftliga och muntliga kontakter samt sammanträffanden med de inblandade.

10 Det ska inrättas ett domstolsliknande organ som prövar diskrimineringstvister

Utredningen föreslår att nämndens kompetensområde ska omfatta tvister i vilka anmälaren inte är medlem i ett fackförbund och tvister där fackförbund valt att inte företräda sin medlem. Övriga tvister inom arbetslivet ska även fortsättningsvis hanteras inom gällande arbetsrättsliga system. Arbetsgivarverket och andra arbetsmarknadsparter har under utredningen getts tillfälle att samråda med utredarna och lämna synpunkter. Verket hänvisar till de synpunkter som då framfördes². Tillskapandet av en nämnd som ska pröva diskrimineringstvister skulle kunna störa det arbetsrättsliga systemet.

Att ha två olika system för att pröva diskrimineringstvister skulle, enligt Arbetsgivarverkets bedömning, kunna leda till skillnader i praxisutveckling och motverka en rättssäker vägledning om hur bestämmelserna ska uttolkas. En fråga är hur man skulle förhålla sig till eventuella motstridiga domar/beslut.

12 Arbetet mot diskriminering på lokal nivå

Överväganden och förslag i fråga om antidiskrimineringsbyråerna

Arbetsgivarverket ställer sig bakom förslaget att införa en ny förordning för antidiskrimineringsbyråerna som ställer ökade krav på struktur och återrapportering. Verket välkomnar att byråerna ges förutsättningar att öka sin kompetens och professionalitet samt kvalitetssäkra sitt arbete. Det kan underlätta

¹ Arbetsgivarverkets remissvar över Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering, SOU:41, ref A2014/2355/DISK

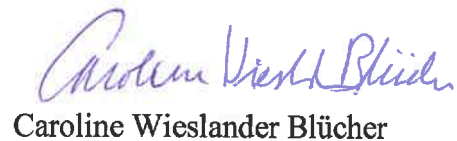
² se 276-277 i betänkandet

I konsekvens med synpunkter som lämnats ovan anser Arbetsgivarverket att även denna bestämmelse ska lämnas orörd. Arbetsgivarverket avstyrker förslaget till ändring av 10 §.

Beslut i detta ärende fattas av Eva Liedström Adler. I den slutliga handläggningen deltog enhetschef Lars Andrén, enhetschef Åsa Krook, arbetsrättsjurist Hanna Schmidt och rådgivare Caroline Wieslander Blücher, föredragande.



Eva Liedström Adler



Caroline Wieslander Blücher

