



SFS 2003:309

Utkom från trycket
den 16 juni 2003

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

utfärdad den 5 juni 2003.

Enligt riksdagens beslut¹ föreskrivs² i fråga om lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

dels att rubriken till lagen, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 18 och 24 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas fem nya paragrafer, 2 a, 2 b, 4 a, 4 b, och 24 a §§ samt närmast före 4 a, 4 b och 24 a §§ nya rubriker, av följande lydelse.

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

2 a § Den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats skall anses som arbetssökande respektive arbetstagare vid tillämpning av förbuden mot diskriminering och repressalier i 3–4 b §§, 5 § 3 och 8 § samt bestämmelserna i 9–12 och 14–16 §§.

Den hos vilken praktiken söks eller fullgörs skall anses som arbetsgivare.

2 b § Den som utan att vara anställd utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft skall anses som arbetstagare vid tillämpning av bestämmelserna i 8, 9 och 14–16 §§.

Den hos vilken arbetet utförs skall anses som arbetsgivare.

3 §³ En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med funktionshinder.

4 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer

¹ Prop. 2002/03:65, bet. 2002/03:AU7, rskr. 2002/03:207.

² Jfr rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16, Celex 3000L0078; rättelse av rubriken EGT L 2, 5.1.2001, s. 42, Celex 3000L0078R (01)).

³ Ändringen innebär bl.a. att andra stycket upphävs.

med visst funktionshinder jämfört med personer utan sådant funktionshinder. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

| *Trakasserier*

4 a § En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetssökande eller en arbetstagare genom att trakassera honom eller henne.

Med trakasserier avses i denna lag uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med funktionshinder.

| *Instruktioner att diskriminera*

4 b § En arbetsgivare får inte lämna order eller instruktioner till en arbetstagare om diskriminering av en person enligt 3–4 a §§.

5 § Förbuden mot diskriminering i 3–4 b §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,

2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,

3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,

4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,

5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

6. leder och fördelar arbetet eller

7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet mot direkt diskriminering gäller inte vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om ett visst funktionshinder är nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs.

6 § Förbudet i 3 § gäller även då arbetsgivaren vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är jämförbar med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

8 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering, påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt denna lag.

9 §⁴ En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier som avses i 4 a § andra stycket av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna

⁴ Ändringen innebär bl.a. att andra stycket upphävs.

och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

SFS 2003:309

10 § Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning som det föreskriver eller medger sådan diskriminering som avses i 3–6 §§.

12 § Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3, 4, 4 a eller 4 b § och 5 § 1–3 eller 6 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

13 § Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3, 4, 4 a eller 4 b § och 5 § 4–7, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

18 § En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av Handikappombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 17 §.

En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter när Handikappombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetssökande eller arbetstagare enligt 7 §.

Finns det särskilda skäl är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut uppgifter.

24 § Mål om tillämpningen av 3–6 och 8–16 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och den som söker eller fullgör yrkespraktik eller utför arbete på en arbetsplats som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktik söks eller fullgörs eller arbete söks eller utförs anses som arbetsgivare.

Andra stycket gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist enligt 3–6 och 8–16 §§.

Bevisbörda

24 a § Om den som anser sig ha 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 arbetsgivaren som skall visa att diskriminering eller repressalier inte förekommit.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

På regeringens vägnar

HANS KARLSSON

Cathrine Lilja Hansson
(Näringsdepartementet)

