



SFS 1999:133

Utkom från trycket
den 23 mars 1999

Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning;

utfärdad den 11 mars 1999.

Enligt riksdagens beslut¹ föreskrivs följande.

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

2 § Med sexuell läggning avses homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning.

Förbud mot diskriminering

Direkt diskriminering

3 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagar genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat personer med annan sexuell läggning i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnades sexuella läggning.

Förbudet gäller inte om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Indirekt diskriminering

4 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagar med viss sexuell läggning genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med den sexuella läggningen. Detta gäller såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås.

¹ Prop. 1997/98:180, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140.

5 § Förbuden mot diskriminering i 3 och 4 §§ 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. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
4. leder och fördelar arbetet eller
5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Uppgift om meriter

6 § En arbetssökande som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den person har som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

Förbud mot repressalier

7 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering enligt denna lag.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

8 § En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier på grund av sexuell läggning av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Med trakasserier på grund av sexuell läggning avses sådant uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagarens sexuella läggning.

Påföljder

Ogiltighet

9 § Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det föreskriver eller medger sådan diskriminering som är förbjuden enligt denna lag.

10 § Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte om 9 § är tillämplig.

Skadestånd

11 § Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3 eller 4 § och 5 § 1 eller 2, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

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

13 § Om en arbetstagare utsätts för repressalier som avses i 7 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som repressalierna innebär.

14 § Om en arbetsgivare inte fullgör sina skyldigheter enligt 8 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den kränkning som underlåtenheten innebär.

15 § Om det är skäligt kan skadestånd enligt 11–14 §§ sättas ned eller helt falla bort.

Tillsyn

Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning

16 § För att se till att denna lag följs skall det finnas en ombudsman mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning utses av regeringen.

Ombudsmannen skall i första hand försöka få arbetsgivare att frivilligt följa föreskrifterna i denna lag.

Uppgiftsskyldighet

17 § En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 16 §.

En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetssökande eller arbetstagare enligt 6 §.

Arbetsgivaren får inte betungas onödigt genom uppgiftsskyldigheten. Finns det särskilda skäl är arbetsgivaren inte skyldig att lämna ut uppgifter.

18 § Om en arbetsgivare inte rättar sig efter en uppmaning enligt 17 § får Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning vid vite förelägga arbetsgivaren att fullgöra sin skyldighet.

Överklagande m.m.

19 § Ett beslut om vitesföreläggande av Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning får överklagas hos Nämnden mot diskriminering. Nämndens beslut får inte överklagas.

Talan om utdömande av vite förs vid tingsrätt av ombudsmannen.

Handläggningen hos Nämnden mot diskriminering

20 § Nämnden mot diskriminering skall se till att ärendena blir så utredda som deras beskaffenhet kräver.

När det behövs skall nämnden låta komplettera utredningen. Överflödigt utredning får avvisas.

21 § Ärenden om vitesföreläggande avgörs efter muntlig förhandling, utom när nämnden anser att någon sådan förhandling inte behövs.

22 § Till en förhandling enligt 21 § skall Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning och arbetsgivaren kallas.

Nämnden får vid vite förelägga arbetsgivaren eller arbetsgivarens ställföreträdare att inställa sig personligen.

Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Rättegången

Tillämpliga regler

23 § Mål om tillämpningen av 3–5 och 7–15 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos.

Andra stycket gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist enligt 3–5 och 7–15 §§.

Rätt att föra talan

24 § I en tvist enligt 23 § får Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande, om den enskilde medger det och om ombudsmannen finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen eller det annars finns särskilda skäl för det. Om ombudsmannen finner det lämpligt får ombudsmannen i samma rättegång även föra annan talan som ombud för den enskilde.

Ombudsmannens beslut i frågor enligt första stycket får inte överklagas.
Ombudsmannens talan enligt första stycket förs vid Arbetsdomstolen.

SFS 1999:133

25 § När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning föra talan bara om organisationen inte gör det.

Vad som i den lagen föreskrivs om den enskildes ställning i rättegången skall tillämpas också när ombudsmannen för talan.

26 § Talan om skadestånd enligt 11 § med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan anställningsbeslutet har vunnit laga kraft.

Preskription m.m.

27 § Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande skall 34 § andra och tredje styckena, 35 § andra och tredje styckena, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas.

28 § I fråga om någon annan talan än som avses i 27 § skall 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader.

29 § I fråga om en skadeståndstalan med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning, räknas tidsfristerna enligt 28 § från den dag då anställningsbeslutet vann laga kraft.

30 § Talan som förs av Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning behandlas som om talan hade förts av arbetstagaren eller den arbetssökande själv.

Denna lag träder i kraft den 1 maj 1999.

På regeringens vägnar

GÖRAN PERSSON

MONA SAHLIN
(Näringsdepartementet)

