

### Nogle af udvalgets spørgsmål til arbejdsministeren og dennes svar herpå

#### Spørgsmål nr. 2:

»Udvalget anmoder om ministerens kommentar til henvendelsen af 9. februar 1996 fra Dokumentations- og rådgivningscentret om racediskrimination, jf. bilag 2.«

#### Svar:

Med hensyn til de af DRC fremførte synspunkter vedrørende lovforslagets § 1, stk. 2, kan jeg oplyse, at loven ifølge § 1, stk. 2, kun træder tilbage i det omfang, der findes kollektive overenskomster, der giver de omfattede lønmodtagere *mindst samme beskyttelse* som den, der er hjemlet i lovforslaget. Arbejdsmarkedets parter kan således ikke ved kollektiv overenskomst fastlægge et lavere beskyttelsesniveau end det, der er hjemlet i lovforslaget. Gør de det, finder loven anvendelse i stedet for den pågældende overenskomst.

Der er derfor ikke tale om, at gennemførelse af grundlæggende menneskerettigheder, herunder beskyttelse mod racediskrimination, overlades til privat aftale, som DRC hævder. Der er blot givet de faglige organisationer en mulighed for ved kollektiv overenskomst at aftale en tilsvarende eller en bedre beskyttelse end den, der er hjemlet i lovforslaget.

I øvrigt svarer bestemmelsen i § 1, stk. 2, til bestemmelsen i § 1, stk. 3, i lov om ligebehandling af mænd og kvinder.

Når lovforslaget ikke indeholder en bestemmelse om omvendt bevisbyrde, hænger det bl.a. sammen med, at udgangspunktet i dansk ret er ligefrem bevisbyrde. Det vil sige, at den, der føler sig krænket, skal bevise, at den anden part har gjort noget forkert.

Jeg mener, at det ville være meget vanskeligt at håndtere en omvendt bevisbyrde navnlig i ansættelsessituationer. I disse situationer ville det kunne føre til faktisk positiv særbehandling, fordi arbejdsgiveren ikke ville turde andet.

Det er min opfattelse, at bevisbyrden bør ligge hos den, der har lettest ved at sikre sig bevis.

Hvis parterne stort set står lige, må man formode, at sagsøger har et eller andet konkret grundlag for sin antagelse om, at dennes rettigheder er blevet krænket.

Hertil kommer, at i dansk ret gælder princippet om den frie bevisbedømmelse. Dette princip indebærer, at domstolene frit skønner over, hvornår en part har løftet sin bevisbyrde med det resultat, at bevisbyrden overgår til modparten.

Der findes heller ikke i lov om ligebehandling af mænd og kvinder en generel bestemmelse om omvendt bevisbyrde. Der gælder omvendt bevisbyrde i sager om afskedigelse af kvinder i den periode, hvor de er gravide og på barsel- eller adoptionsorlov.

For så vidt angår spørgsmålet om et evt. retshåndhævelsesorgan, kan jeg oplyse, at jeg under forberedelsen af lovforslaget overvejede, om der skulle oprettes et særligt råd eller nævn, der kunne tage sig af konkrete klager og i øvrigt følge udviklingen inden for området. Når jeg ikke i første omgang har medtaget en bestemmelse om et sådant råd eller nævn, skyldes det bl.a., at lovforslaget jo principielt kun regulerer ansættelsesforhold. Efter min opfattelse bør et sådant råd eller nævn i givet fald have et virkefelt, som er bredere. Det bør ikke alene være begrænset til ansættelsesforhold. Desuden findes der jo allerede i dag en række organer, der på hver deres måde varetager diskriminationsproblemer.

#### Spørgsmål nr. 11:

»Hvordan kan et ændringsforslag udformes, som fører til den såkaldte delte bevisbyrde i tilfælde, hvor der foreligger diskrimination ved ansættelse, afskedigelse m.v.«

#### Svar:

I lov om lige løn til mænd og kvinder er der et eksempel på, hvordan en bestemmelse om delt bevisbyrde kan formuleres. Lovens § 6, stk. 2, har følgende ordlyd: