

definition af forskelsbehandlingsbegrebet. Både direktivet om etnisk ligebehandling og beskæftigelsesdirektivet indeholder i artikel 2, stk. 2, en definition af forskelsbehandlingsbegrebet. Der skal derfor i forbindelse med gennemførelsen af direktiverne ske en fastlæggelse af begreberne i den danske lovgivning.

Det foreslås, at der i forskelsbehandlingslovens § 1, indsættes definitioner af henholdsvis direkte og indirekte forskelsbehandling som svarer til direktivernes, samt at det lovfæstes, at forskelsbehandling også omfatter chikane og instruktioner om forskelsbehandling, jf. direktivernes artikel 2, stk. 3 og 4.

#### *Til stk. 2*

Forslaget til nyt stk. 2, definerer direkte forskelsbehandling. Forslaget svarer til den i direktivernes artikel 2, stk. 2, litra a), indeholdte definition.

Direkte forskelsbehandling foreligger fx i de tilfælde, hvor arbejdsgivere undlader at ansætte en lønmodtager eller afskediger denne med den udtalte begrundelse, at den pågældende er af en bestemt race, hudfarve, religion, m.v.

Den nærmere vurdering af, om en person udsættes for direkte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion m.v., kan ske ved, at behandlingen af den person, der føler sig krænket, sammenlignes med, hvordan en anden person uden samme fx etniske tilhørsforhold bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Det er uden betydning for, om der foreligger direkte forskelsbehandling, om den arbejdsgiver, der udøver forskelsbehandlingen, har været motiveret af et ønske om at forskelsbehandle lønmodtageren af en af de i § 1 anførte grunde. Det bemærkes, at direkte forskelsbehandling ikke kan begrundes i varetagelsen af saglige hensyn, jf. dog nedenfor.

I forskelsbehandlingslovens § 6, stk. 1 og 2, gøres der undtagelse fra forbudet mod direkte forskelsbehandling, idet det i disse situationer kan være lovligt at lægge vægt på fx lønmodtagerens religiøse overbevisning eller etniske oprindelse, jf. bemærkningerne til nr. 9.

Der tilsigtes med lovændringen en lovfæstelse af den gældende forståelse af begrebet, således at der sikres klarhed i lovgivningen, som krævet i EU-retten.

#### *Til stk. 3*

Det foreslås i stk. 3, at der indsættes en definition af indirekte forskelsbehandling. Ændringen er nødvendig for at sikre en korrekt opfyldelse af direktiverne. Definitionen svarer indholdsmæssigt til definitionen i direktivernes artikel 2, stk. 2, litra b). Den i direktiver-

ne indeholdte definition er bl.a. udledt af EF-domstolens dom i O'Flynn-sagen (sag C-237/94 O'Flynn mod Chief Adjudication Officer, Saml. 1996 I-2617). Domstolen antog i sagen, der vedrørte arbejdskraftens frie bevægelighed og forordning 1612/68 af 15. oktober 1968 om arbejdskraftens frie bevægelighed indenfor fællesskabet (EFT 1968 II, s. 467), og det heri fastsatte princip om ligebehandling, at hvis en national retsfor-skrift efter selve sin karakter er egnet til i højere grad at berøre vandrende end indenlandske arbejdstagere og dermed risikerer navnlig at stille de vandrende arbejdstagere ringere, anses dette for at medføre indirekte forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsprincippet, medmindre retsfor-skriften er objektivt begrundet og står i rimeligt forhold til det tilstræbte formål. I Danmark har forståelsen af begrebet indirekte forskelsbehandling været i overensstemmelse hermed.

Der tilsigtes med lovændringen en lovfæstelse af denne forståelse af begrebet, således at der sikres klarhed i lovgivningen, som krævet i EU-retten.

Det følger af denne forståelse, at opstilles der kriterier fx som betingelse for ansættelse, skal kriteriet forfølge et lovligt formål, være nødvendigt for at opnå målet og være proportionalt i forhold til opnåelse af formålet.

Forbudet mod indirekte forskelsbehandling indebærer ikke et direkte forbud mod anvendelsen af en tilsyneladende neutral bestemmelse m.v., der stiller personer af fx en bestemt race eller etnisk oprindelse særlig ufordelagtigt. Der vil således ikke foreligge ulovlig indirekte forskelsbehandling, såfremt den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige (proportionalitetsvurdering). Det må bero på en konkret vurdering, om det pågældende formål er sagligt, og om midlerne er proportionale i forhold til målet.

Et formelt set neutralt krav kan være fx sprogkrav, der særligt berører lønmodtagere, der ikke har dansk som modersmål sammenlignet med danske lønmodtagere. Der kan her være tale om ulovlig indirekte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver stiller uforholdsmæssigt høje krav til sproglige eller andre kvalifikationer. Det beror på en konkret vurdering, hvornår og i hvilke situationer det fx er rimeligt at stille krav, om at den pågældende lønmodtager taler flydende og fejlfrit dansk.

Beklædningskrav kan på samme måde være udtryk for indirekte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgivers krav til de ansattes påklædning, fremtoning m.v. fortrinsvis rammer visse etniske grupper. Det er imidlertid ikke nødvendigvis udtryk for ulovlig indirekte