

gebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse drøftede spørgsmålet om, hvad der gælder i den situation, hvor der afgives en instruktion om forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, men hvor den pågældende handling ikke bliver udført, og der dermed ikke er et offer for den tilsigtede forskelsbehandling.

Udvalget fandt, at sådanne tilfælde primært synes at indebære en beskyttelse af den arbejdstager, der modtager instruktionen, idet denne har ret til at nægte at udføre instruktionen uden at kunne blive ramt af sanktioner.

Der henvises til betænkning 1422 s. 179.

En ansat, der ulovligt instrueres om at forskelsbehandle, vil efter min opfattelse kunne afvise at udføre instruktionen.

#### Spørgsmål 5:

Kan en medarbejder som er blevet instrueret i at forskelsbehandle eksempelvis kunder med anden etnisk oprindelse rejse en sag ved domstolene for at få underkendt instruktionen?

#### Svar:

Spørgsmålet om søgsmålskompetence i en sådan situation må afgøres ud fra de civilprocesretlige regler. Dette forudsætter for det første, at den person der anlægger et sådant anerkendelsessøgsmål har en retlig interesse i at få klarhed over retsstillingen. Hovedbetingelserne for realitetsbehandling af anerkendelsessøgsmål kan kort opremses som følgende:

- der skal foreligge retsuvidhed,
- der skal være tale om en konkret situation, og
- spørgsmålet skal have aktualitet

Det er domstolene, der afgør, om et søgsmål som det nævnte kan admitteres.

#### Spørgsmål 6:

Kan den medarbejder, som har rettet henvendelse til sin fagforening, i forbindelse med sit ubehag over at være blevet instrueret i at skulle afvise personer med anden etnisk oprindelse, og som af denne grund efterfølgende bliver udsat for repressalier fra arbejdsgiveren, søge om godtgørelse efter den nye § 1, stk. 5 (der omhandler »ufordelagtig behandling« fordi denne har fremsat krav om ligebehandling?)

#### Svar:

Ja. Det fremgår af bemærkningerne til § 1, nr. 11, at beskyttelsen mod repressalier både gælder i tilfælde, hvor der indgives en formel klage til en domstol eller en anden myndighed, hvor et forhold mundtligt påtales på arbejdspladsen, eller hvor en lønmodtager tager kontakt til sin fagforening om forholdet. Beskyttelsen mod repressalier gælder også i de tilfælde hvor en lønmodtager fremsætter krav om ligebehandling af andre.

En ulovlig instruktion om forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse er omfattet af definitionen af forskelsbehandling, jf. § 1, nr. 3, og vil, hvis instruktionen efterkommes, indebære forskelsbehandling af andre.

#### Spørgsmål 7:

Hvis en kunde faktisk er blevet afvist pga. en ulovlig instruks, kan den pågældende kunde så både søge om godtgørelse efter lov om etnisk ligestilling (pga. afvisning) og efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet jf. § 1, stk. 5, som følge af, at der samtidig er sket en overtrædelse af denne bestemmelse?

#### Svar:

Det er arbejdsgiveren, der er pligtsubjekt, og lønmodtageren, der er beskyttelsesobjekt i henhold til lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. Loven gælder således kun i det indbyrdes forhold mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren. En kunde, der faktisk er blevet afvist pga. en ulovlig instruks kan således ikke søge godtgørelse i henhold til lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

#### Spørgsmål 8:

Ministeren bedes kommentere henvendelse af 18. marts 2003 fra RestaurationsBranchens Forbund, jf. L 152 - bilag 4.

#### Svar:

Jeg noterer mig, at RBF er meget positive overfor de to lovforslag om antidiskrimination.

Med hensyn til organisationernes muligheder for at føre sager om diskrimination i det fagretlige system, kan jeg kun opfordre til, at der indgås de fornødne kollektive overenskomster. Forskelsbehandlingsloven gælder ikke, hvis tilsvarende regler følger af en kollektiv overenskomst.