

RBF fremhæver, at sager om opsigelse ikke kan behandles fagretligt, hvis lønmodtageren ikke har en vis anciennitet, typisk 9 måneder. Også dette betragter jeg som et rent overenskomstspørgsmål, som forskelsbehandlingsloven ikke har nogen indflydelse på.

Endelig rejses spørgsmålet om mulighed for at føre sager om diskrimination i ansættelsessituationen og f.eks. ved arbejdsgiverens instruktion om forskelsbehandling. Det er min opfattelse, at forslaget om indførelse af delt bevisbyrde styrker retsbeskyttelsen i sager om diskrimination i ansættelsessituationen, uanset om disse sager måtte blive ført fagretligt eller ved domstolen. Med hensyn til arbejdsgiverens instruktion om forskelsbehandling kan jeg henvise til besvarelsen af spørgsmål nr. 5 og 6 om beskyttelsen mod repressalier.

Afslutningsvis bemærkes, at Institut for Menneskerettigheder er tillagt de beføjelser, der følger af direktiv 2000/43/EF art. 13, jf. besvarelsen af spørgsmål nr. 3.

Spørgsmål 14:

Er ministeren enig i at den ligestilling, der er mellem borgerne ifølge lovforslaget, der ikke skelner mellem borgere, der er organiseret i fagforeninger m. v. og andre, ikke genfindes på L 152, der netop ikke giver uorganiseret arbejdskraft samme mulighed for at gennemføre deres ret ved hjælp af fagforening og gennem det fagretlige system?

Svar:

Forbudet mod forskelsbehandling i lov om etnisk ligebehandling (L 155) finder anvendelse på en række samfundsområder uden for arbejdsmarkedet, jf. lovforslagets § 2. Det er derfor uden betydning for lovens anvendelse, om den person, der udsættes for forskelsbehandling, er medlem af en faglig organisation eller ej, idet enhver er beskyttet af lovens forbud mod forskelsbehandling og kan klage til Institut for Menneskerettigheder over at være udsat for forskelsbehandling. Som eksempel herpå kan næv-

nes, at en person, der nægtes adgang til en restaurant på grund af vedkommendes race eller etniske oprindelse, er omfattet af beskyttelsen mod forskelsbehandling i lov om etnisk ligebehandling og kan indgive klage til instituttet over dette forhold. Det er i den forbindelse helt uden betydning, om den pågældende person i øvrigt er medlem af en faglig organisation eller ej. Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v. indeholder et forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Beskyttelsen mod forskelsbehandling omfatter såvel den organiserede lønmodtager som den uorganiserede lønmodtager. Da denne lov indeholder et forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, er der i lovens § 1, stk. 2, taget stilling til forholdet mellem lovens anvendelse og en eventuel kollektivoverenskomst. Af bestemmelsen følger således, at loven ikke finder anvendelse, i det omfang en tilsvarende beskyttelse mod forskelsbehandling følger af en kollektivoverenskomst. Denne bestemmelse har til formål at sikre, at sager om overtrædelse af en kollektiv overenskomst, der indeholder en til loven svarende beskyttelse, kan behandles i det fagretlige konfliktløsningssystem i overensstemmelse med de almindelige fagretlige principper herfor. Den materielle beskyttelse mod forskelsbehandling er således den samme for organiserede som for uorganiserede lønmodtagere. Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. tager derudover hensyn til de særlige prøvelsesmuligheder, der findes i det fagretlige system. Det er på den baggrund min opfattelse, at det ikke er muligt nærmere at sammenligne beskyttelsen mod forskelsbehandling for organiserede og uorganiserede lønmodtager efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. med den beskyttelse mod forskelsbehandling, der følger af lov om etnisk ligebehandling. Anvendelsesområdet for de to love er forskelligt, og der gælder derfor forskellige principper for løsning af konflikter ved overtrædelse af forbudet mod forskelsbehandling.