

Det foreslås i *stk. 2*, at Ligebehandlingsnævnet kan behandle sager om forskelsbehandling på grund af køn efter følgende bestemmelser og love: §§ 2 og 2 b i lov om ligestilling af kvinder og mænd, efter lov om lige løn til mænd og kvinder, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v., lov om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger, lov om børnepasningsorlov og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel. Dette svarer til den kompetence, der i dag er tillagt Ligestillingsnævnet.

Det følger af *stk. 3*, at Ligebehandlingsnævnet kan behandle sager om forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Endvidere foreslås det i *stk. 4*, at Ligebehandlingsnævnet kan behandle sager om forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse efter lov om etnisk ligebehandling.

Det foreslås i *stk. 5*, at Ligebehandlingsnævnet skal kunne behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster om forbud mod forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse, hvis klageren godtgør, at den relevante faglige organisation ikke vil iværksætte fagretlig behandling af klagen. Dette svarer til bestemmelsen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, hvoraf det fremgår, at en lønmodtager kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., såfremt den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet. Bestemmelsen svarer endvidere til ligestillingslovens § 19, stk. 2, om Ligestillingsnævnets kompetence og forskelsbehandlingslovens § 8 a, stk. 2, om Institut for Menneskerettigheders kompetence i sager om forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Formålet med bestemmelsen er at sikre, at personer, der mener sig forskelsbehandlet på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse, kan få behandlet en sag ved Ligebehandlingsnævnet, når sagen ikke vil blive behandlet ad fagretlig vej. Ligebehandlingsnævnet har mulighed for at rette henvendelse til den faglige organisation, hvis der er tvivl om, hvorvidt organisationen selv fører sagen.

Ligebehandlingsnævnet er således efter lovforslaget ikke kompetent til at behandle sager om forskels-

behandling, der kan behandles i det fagretlige system, og fagforeningen rent faktisk ønsker at føre sagen fagretligt. Hvis en sag fx behandles i Afskedigelsesnævnet i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3, vil der ikke være mulighed for at få sagen behandlet i Ligebehandlingsnævnet. Afskedigelsesnævnets afgørelser er endelige, hvorfor Ligebehandlingsnævnet heller ikke efterfølgende vil kunne behandle sagen. Ligebehandlingsnævnet vil på samme måde som domstolene skulle afvise at behandle sagen. Det samme vil formentlig være tilfældet, hvis sagen afvises fra behandling i Afskedigelsesnævnet på grund af overskridelse af de formelle fristregler i forbindelse med indgivelse af klage- og svarskrift. Det bemærkes, at det nuværende Ligestillingsnævn har yderst begrænset praksis på dette område, og at spørgsmålet om nævnets kompetence derfor må bero på en konkret vurdering i den enkelte sag.

Med hensyn til sager, der vedrører elevforhold, og som kan indbringes for Tvistighedsnævnet, henvises til bemærkningerne til § 4, stk. 1.

Afgrænsningen af Ligebehandlingsnævnets kompetence betyder, at klager over overtrædelse af andre regler i lovgivningen må afvises. Ligebehandlingsnævnet kan alene tage stilling til spørgsmål om anvendelse og fortolkning af den lovgivning m.v., som er omfattet af Ligebehandlingsnævnets kompetenceområde. For så vidt angår klager over afgørelser, som er truffet af den offentlige forvaltning, må Ligebehandlingsnævnet derfor tage stilling til, om klagen reelt vedrører forskelsbehandling, eller om klagen alene drejer sig om anvendelse og fortolkning af andre regler. Dette vil i almindelighed indebære, at klager af den nævnte karakter normalt kun kan behandles af Ligebehandlingsnævnet i det omfang, de (også) kan forstås som klager over myndighedsudøvelsen i forhold til klageren.

Til § 2

Det fastslås i § 2, at Ligebehandlingsnævnet kan tilkende godtgørelse og underkende afskedigelse i det omfang, det følger af de love m.v., der er omfattet af Ligebehandlingsnævnets kompetence i medfør af § 1, stk. 3-5, jf. fx ligestillingslovens § 3 c, ligebehandlingslovens §§ 14-16, forskelsbehandlingslovens § 7 og lov om etnisk ligebehandling § 9.

For så vidt angår nævnets behandling af sager om afskedigelse kan underkendelse kun finde sted, hvor en lønmodtager er afskediget på grund af graviditet eller barsel, eller fordi lønmodtageren har fremsat krav om lige løn eller lønvilkår. Underkendelse kan endvidere kun finde sted, hvis lønmodtageren direkte ned-