

**Kulturdepartementet**  
Enheten för diskrimineringsfrågor  
Anna Schölin

Vår referens/dnr:  
89/2017

103 33 STOCKHOLM

Er referens/dnr:  
KU2016/02814/DISK

2017-09-14

## Remissvar

### Bättre skydd mot diskriminering (SOU 2016:87)

Svenskt Näringsliv har givits möjlighet att yttra sig över betänkandet "Bättre skydd mot diskriminering (SOU 2016:87). Nedan följer Svenskt Näringslivs remissvar.

#### Diskriminering i skolan

Svenskt Näringsliv delar utredningens slutsats att nuvarande reglering med två lagar som delvis överlappar varandra bidrar till att skapa otydlighet. Det försvårar för skolans personal och huvudmän att tillämpa reglerna effektivt och på det sätt som är avsett. De som ytterst blir drabbade är det enskilda barnet eller den enskilde eleven. Det kan också skapa otydlighet kring till vilken myndighet en elev eller förälder ska vända sig och i onödan förlänga handläggningstider.

Svenskt Näringsliv tillstyrker utredningens förslag om att tillsynsansvaret för arbetet med åtgärder mot diskriminering i skollagsreglerad verksamhet ska läggas på Skolinspektionen. Diskrimineringslagens regler som rör skollagsreglerad verksamhet bör flyttas till skollagen och samordnas med reglerna om kränkande behandling.

#### Bevisbörderegeln

Enligt förslaget ska det av lagtexten tydligare framgå att bevisbörderegeln i diskrimineringslagen är en presumtionsregel eftersom det är så den tillämpas av såväl allmänna domstolar som av Arbetsdomstolen. Rent allmänt kan man ha vissa rättssäkerhetssynpunkter på regler som utformas som en presumtion om någons ansvar eller skuld. Utgångspunkten i varje rättssamhälle bör självklart vara att var

och en är oskyldig till dess motsatsen har bevisats. Detta är en princip som rätteligen borde gälla även när det gäller diskriminering.

Utredningen konstaterar (sid 463) att "... det inte är regelns utformning i sig som är det stora problemet utan tillämpningen i det enskilda fallet." ...det är ofta verkligheten som är problemet. Generellt sett är det svårt att bevisa diskriminering, även med en bevislätnadsregel."

Enligt Svenskt Näringsliv borde den korrekta slutsatsen vara att det inte föreligger en diskriminering om stämningsansökan ogillas av domstolen.

Om man emellertid utgår från att det föreligger en diskriminering men att domen är "felaktig" på grund av bevisreglerna så kan man möjligen förstå utredningen slutsats. Men det är fel väg att gå enligt Svenskt Näringsliv. Detta är inte förenligt med Sveriges ambition att ha en rättssäker domstolsprocess. Svenskt Näringsliv ser att den uppenbara risken med den föreslagna ändringen är att det kommer att uppfattas som en saklig förändring, även om detta inte är förslaget avsikt.

Svenskt Näringsliv avstyrker sålunda den föreslagna ändringen i bevisbörderegeln i samtliga de utredda lagarna.

### Nämnd för diskriminering

Utredningen föreslår inrättandet av en ny myndighet med ansvar för en särskild nämnd för att hantera diskrimineringsfrågor.

Enligt förslaget ska nämnden inte ha i uppdrag att hantera tvister där anmälaren är medlem i en arbetstagarorganisation, såvida inte arbetstagarorganisationen väljer att avstå från att företräda sin medlem. Om en arbetstagarorganisation vill föra en medlems talan ska tvisten även fortsättningsvis prövas av Arbetsdomstolen som första och sista instans.

Sett ur Svenskt Näringslivs perspektiv innebär detta att våra företag således kommer ha att hantera diskrimineringstvister i såväl Arbetsdomstolen som i nämnden. Eftersom syftet med inrättandet av en nämnd är att underlätta processförandet för käranden kommer antalet tvister öka och därmed arbetsbördan och kostnaderna för våra medlemsföretag. En nämnd kommer även medföra att antalet grundlösa anmälningar kommer öka och även därigenom öka kostnaderna för våra medlemsföretag.

Nämndes beslut föreslås vara icke-bindande. Det innebär i praktiken ett införande av ett tre-instansförfarande gällande vissa diskrimineringstvister, eftersom den part som får ett beslut emot sig i nämnden kan ansöka om stämning i allmän domstol (eller Arbetsdomstolen i vissa fall). En dom från tingsrätten kan sedan överklagas till Arbetsdomstolen om prövningstillstånd ges. Det är, enligt Svenskt Näringsliv, inte ett

sätt att effektivisera processer rörande påstådda diskrimineringskränkningar.

Precis som utredningen konstaterat på sidan 286 innebär motsatsen, att nämnden avkunnar bindande beslut, att samma krav måste kunna ställas på nämnden som på en domstol när det gäller rättssäkerhet. Eftersom detta skulle innebära att syftet med nämnden, att snabba upp och förenkla diskrimineringsprocesserna, skulle förfelas, anser Svenskt Näringsliv att inte heller detta skulle vara ett bra alternativ, varför det bästa alternativet är att behålla den nuvarande ordningen.

Vidare anser Svenskt Näringsliv att inrätta ytterligare ett system för diskrimineringsvister kan leda till skillnader i praxisutvecklingen, vilket i sin tur leder till osäkerhet hos de som ska arbeta med rådgivning inom diskrimineringsområdet.

Svenskt Näringsliv avstyrker ett förslag innebärande införande av en särskild nämnd för diskrimineringsfrågor.

## **Svenskt Näringsliv**

Peter Jeppsson