

Regeringens proposition

1979/80: 129

om ändring i lagen (1979: 1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m. m.;

beslutad den 13 mars 1980.

Regeringen föreslår riksdagen att antaga de förslag som har upptagits i bifogade utdrag av regeringsprotokoll ovannämnda dag.

På regeringens vägnar

THORBJÖRN FÄLLDIN

KARIN ANDERSSON

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås att lagen (1979: 1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet tillförs vissa nya regler om rättegången i diskrimineringstvister samt om huvuddragen av förfarandet inför jämställdhetsnämnden. De nya reglerna avses träda i kraft samtidigt med redan beslutade delar av jämställdhetslagen den 1 juli 1980.

Propositionens förslag till

1 Lag om ändring i lagen (1979: 1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1979: 1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet

dels att 8, 9 och 11–14 §§ samt rubriken före 8 § skall ha nedan angivna lydelse,

dels att i lagen skall införas åtta nya paragrafer, 15–22 §§, samt närmast före 11 och 15 §§ nya rubriker av nedan angivna lydelse,

dels att närmast före 10 § skall införas en rubrik som skall lyda "Jämställdhetsombudsman och jämställdhetsnämnd".

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Övriga bestämmelser

Skadestånd och andra påföljder

8 § Missgynnas en arbetstagarare på grund av sitt kön genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren eller genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall bestämmelsen eller rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagararen begär det.

Sker missgynnande genom att arbetsgivaren *förbigår någon på det sätt som anges i 3 §*, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den missgynnade för den kränkning som missgynnandet innebär. *Begärs skadestånd av flera som har bättre sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen än den som arbetsgivaren har utsett, delas det skadestånd som skulle ha utgått till den missgynnade lika mellan dem.*

Sker missgynnande genom att arbetsgivaren *på det sätt som anges i 3 § utser någon eller några framför en eller flera av motsatt kön*, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den eller de missgynnade för den kränkning som missgynnandet innebär. *Begär i ett sådant fall flera missgynnade skadestånd, skall skadeståndet bestämmas som om bara en hade blivit missgynnad och delas lika mellan dem.*

Missgynnas en arbetstagarare på det sätt som anges i 4 §, skall arbetsgivaren betala arbetstagararen skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som missgynnandet innebär.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

9 § En arbetsgivare, som inte följer föreskrifterna i 6 §, kan föreläggas vid vite att fullgöra sina skyldigheter. *I föreläggandet skall anges hur och inom vilken tid som skyldigheterna skall fullgöras.*

9 § En arbetsgivare, som inte följer föreskrifterna i 6 §, kan föreläggas vid vite att fullgöra sina skyldigheter.

För en arbetsgivare, som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som avses i 7 § första stycket, gäller vad som föreskrivs om påföljd i avtalet eller i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

Nuvarande lydelse

11 § En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av jämställdhetsombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 10 § första stycket.

Arbetsgivaren är skyldig att lämna uppgifter om förhållandena i sin verksamhet även på uppmaning av jämställdhetsnämnden, när nämnden behandlar en framställning om vitesföreläggande enligt 9 § första stycket eller prövar ett vitesföreläggande som jämställdhetsombudsmannen har meddelat.

Om arbetsgivaren inte rättar sig efter en uppmaning enligt första eller andra stycket, kan uppmaningen följas av vitesföreläggande.

12 § Mål om tillämpning av 2–5 och 8 §§ handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Därvid anses som arbetstagare även arbetssökande och som arbetsgivare även den hos vil-

*Föreslagen lydelse**Rättegången i diskrimineringsstvister*

11 § Mål om tillämpning av 2–5 och 8 §§ handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Därvid anses som arbetstagare även arbetssökande och som arbetsgivare även den hos vilken någon har sökt arbete. Det samma gäller vid tillämpning i en tvist om 2–5 och 8 §§ av reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

I en sådan tvist får jämställdhetsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller en arbetssökande, om den enskilde medger det och om ombudsmannen finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen. Sådan talan förs vid arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen om rättegången i arbetstvister, får dock jämställdhetsombudsmannen föra talan endast om organisationen inte gör det. Vad som i den lagen föreskrivs om den enskildes ställning i rättegången, tillämpas även när ombudsmannen för talan.

I mål om tillämpning av 2–5 och 8 §§ kan domstolen utöver vad som i övrigt gäller förordna att förhandling skall hållas inom stängda dörrar, i den mån det kan antas att offentlighet skulle medföra risk för väsentlig skada för part eller annan genom yppande av affärs-, drifts- eller därmed jämförligt förhållande hos företag eller organisation eller av enskilds ekonomiska eller personliga förhållanden.

12 § Väcker flera arbetstagare eller arbetssökande skadeståndstalan mot samme arbetsgivare och menar arbetsgivaren att skadeståndet skall delas mellan dem enligt 8 § andra stycket, skall målen på

Nuvarande lydelse

ken någon har sökt arbete. Det samma gäller vid tillämpning i en tvist om 2–5 och 8 §§ av reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

I en sådan tvist får jämställdhetsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller en arbetsökande, om den enskilde medger det och om ombudsmannen finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen. Sådan talan förs vid arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen om rättegången i arbetstvister, får dock jämställdhetsombudsmannen föra talan endast om organisationen inte gör det. Vad som i den lagen föreskrivs om den enskildes ställning i rättegången, tillämpas även när ombudsmannen för talan.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, gäller i tillämpliga delar 34–37 §§, 38 § tredje stycket andra meningen, 39–41 §§ samt 42 § andra stycket lagen (1974: 12) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt. Talan som förs av jämställdhetsombudsmannen behandlas därvid som om talan hade förts av arbetstagaren eller av den arbetssökande på egna vägnar.

13 § Vitesföreläggande enligt 9 § första stycket meddelas av jämställdhetsnämnden efter framställning av jämställdhetsombudsmannen. Nämnden meddelar också vitesföreläggande enligt 11 § andra och tredje styckena. Vitesföreläggande enligt 11 § första och tredje styckena meddelas av jämställdhetsombudsmannen.

Mot ombudsmannens beslut att meddela vitesföreläggande får ta-

Föreslagen lydelse

arbetsgivarens begäran handläggas i samma rättegång.

Har talan väckts vid skilda domstolar, skall handläggningen ske hos arbetsdomstolen, om något av målen hör dit, och i annat fall hos den tingsrätt där talan först väcktes eller, om talan väcktes samtidigt vid skilda tingsrätter, den tingsrätt som arbetsgivaren väljer. Mål som har väckts vid annan domstol skall överlämnas till den domstol, hos vilken den gemensamma handläggningen skall ske. Beslut att överlämna mål får inte överklagas.

Har flera väckt talan vid samma domstol, tillämpas första stycket om målen inte ändå handläggs gemensamt med stöd av annan lag.

13 § Handläggningen av ett mål om skadestånd enligt 8 § andra stycket skall på begäran av arbetsgivaren uppskjutas i den mån det behövs för att målet skall kunna handläggas gemensamt med annan sådan skadeståndstalan, som redan har väckts eller kan komma att väckas.

Nuvarande lydelse

lan föras genom besvär hos jämställdhetsnämnden. Mot jämställdhetsnämndens beslut enligt denna lag får talan inte föras.

14 § Talan om utdömande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid *allmän domstol* av åklagare. Sådan talan får väckas endast efter anmälan av jämställdhetsombudsmannen.

Föreslagen lydelse

14 § Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, gäller i tillämpliga delar 34–37 §§, 38 § tredje stycket andra meningen, 39–41 §§ samt 42 § andra stycket lagen (1974: 12) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt. *En sådan skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket får dock ej väckas senare än sex månader efter missgynnandet eller, när en organisation har försuttit denna tid och talan väcks av den som är eller har varit medlem i organisationen, senare än en månad efter det att sexmånaderstiden har löpt ut.* Talan som förs av jämställdhetsombudsmannen behandlas som om talan hade förts av arbetstagaren eller av den arbetssökande på egna vägnar.

Förfarandet inför jämställdhetsnämnden m. m.

15 § En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av jämställdhetsombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 10 § första stycket.

Om arbetsgivaren inte rättar sig efter *en sådan uppmaning*, kan *jämställdhetsombudsmannen förelägga vite.*

16 § Vitesföreläggande enligt 9 § första stycket meddelas av jämställdhetsnämnden efter framställning av jämställdhetsombudsmannen. *Ombudsmannen skall i framställningen ange vilka åtgärder som bör åläggas arbetsgivaren, de skäl som åberopas till stöd för*

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

framställningen och den utredning som har gjorts. Arbetsgivaren skall yttra sig över ombudsmannens framställning och lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som nämnden behöver för sin prövning.

Jämställdhetsnämnden skall se till att ärendena blir så utredda som deras beskaffenhet kräver. Den får vid behov besluta om komplettering av utredningen. Överflödiga utredningar får avvisas.

17 § Ärenden om vitesföreläggande enligt 9 § första stycket avgörs efter muntlig förhandling, om inte nämnden finner det obehövligt med sådan förhandling. Till förhandlingen kallas jämställdhetsombudsmannen och arbetsgivaren. Nämnden får förelägga arbetsgivaren eller ställföreträdare för arbetsgivaren vid vite att inställa sig personligen. Den får också kalla andra till förhandlingen, om det behövs för utredningen.

Underlåter arbetsgivaren att yttra sig i ett ärende eller att medverka till utredningen eller uteblir arbetsgivaren från muntlig förhandling, utgör detta inte hinder mot att ärendet avgörs.

18 § Jämställdhetsnämnden får vid avgörandet av ett ärende om vitesföreläggande enligt 9 § första stycket besluta att ålägga arbetsgivaren andra åtgärder än jämställdhetsombudsmannen har begärt, om dessa åtgärder inte är uppenbart mera betungande för arbetsgivaren. I föreläggandet skall nämnden ange hur och inom vilken tid arbetsgivarens åtgärder skall vidtas.

Nämndens beslut skall avfattas skriftligen och delges arbetsgivaren.

19 § Har efter beslut av jämställdhetsnämnden någon annan

Nuvarande lydelse

Förelagen lydelse

än arbetsgivaren eller jämställdhetsombudsmannen verkställt utredning i ett ärende eller på kallelse inställt sig för att höras inför nämnden, får nämnden besluta om ersättning av allmänna medel. En arbetsgivare som har inställt sig till förhandling får tillerkännas ersättning av allmänna medel för kostnader för resa och uppehälle, om nämnden finner att sådan ersättning skäligen bör utgå.

Närmare bestämmelser om ersättning och förskott meddelas av regeringen.

20 § Jämställdhetsombudsmannens beslut om vitesföreläggande enligt 15 § andra stycket får överklagas genom besvär hos jämställdhetsnämnden. I sådana besvärsärenden gäller 16–19 §§ i tillämpliga delar.

Jämställdhetsnämndens beslut enligt denna lag får inte överklagas.

21 § Talan om utdömande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av allmän åklagare. Sådan talan får väckas endast efter anmälan av jämställdhetsombudsmannen.

22 § Den som i ett ärende hos jämställdhetsombudsmannen eller jämställdhetsnämnden har fått veta något om ett enskilt företags affärs- eller driftsförhållanden eller om en enskilds personliga förhållanden får inte obehörigen röja eller utnyttja detta.

2 Lag om ändring i lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 3 § lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister¹ skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap. 3 §

Tvist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock ej fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet. Ej heller får i tvist rörande föreningsrätt göras gällande avtal, som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen.

Tvist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock ej fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet. Ej heller får i tvist rörande föreningsrätt *eller könsdiskriminering* göras gällande avtal, som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1980.

¹ Lagen omtryckt 1977: 530

3 Lag om ändring i lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar

Härigenom föreskrivs att 22 § lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar¹ skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

22 §

Handling i ärende som avses i lagen (1974: 13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder må, i den mån den innefattar upplysning om enskilt företags affärs- eller driftförhållanden eller om enskilds personliga förhållanden, ej utlämnas tidigare än tjugu år efter handlingens datum, såvida ej, med hänsyn till

Handling i ärende som avses i lagen (1974: 13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder må, i den mån den innefattar upplysning om enskilt företags affärs- eller driftförhållanden eller om enskilds personliga förhållanden, ej utlämnas tidigare än tjugu år efter handlingens datum, såvida ej, med hänsyn till

¹ Lagen omtryckt 1977: 1029

Nuvarande lydelse

det ändamål för vilket utlämnande begäres och omständigheterna i övrigt, trygghet kan anses vara för handen att upplysningen ej missbrukas till skada för företaget eller den enskilde.

Föreslagen lydelse

det ändamål för vilket utlämnande begäres och omständigheterna i övrigt, trygghet kan anses vara för handen att upplysningen ej missbrukas till skada för företaget eller den enskilde.

Detsamma gäller handling i ärende hos jämställdhetsombudsmannen eller jämställdhetsnämnden enligt lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1980.

Utdrag
ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL
vid regeringssammanträde
1980-02-21

Närvarande: statsministern Fälldin, ordförande, och statsråden Bohman, Mundebo, Friggebo, Dahlgren, Söder, Krönmark, Burenstam Linder, Johansson, Wirtén, Holm, Andersson, Boo, Winberg, Adelson, Danell och Petri

Föredragande: statsrådet Andersson

Lagrådsremiss med förslag till lag om ändring i lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m. m.

1 Inledning

Riksdagen antog i december förra året på förslag av regeringen en lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet (prop. 1979/80: 56, AU 1979/80: 10, rskr 117). Lagen utfärdades den 17 december 1979 (SFS 1979: 1118) och träder i kraft den 1 juli 1980.

Riksdagens beslut innebär att den tidigare antagna och utfärdade lagen (1979: 503) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet har upphävts och ersatts med en lag i samma ämne, vilken till sitt innehåll i allt väsentligt stämmer överens med det lagförslag som lades fram av den dåvarande regeringen våren 1979 men som då endast till en del antogs av riksdagen (prop. 1978/79: 175, AU 1978/79: 39, rskr 411).

Såväl i den tidigare som i den senare regeringspropositionen (prop. 1978/79: 175 s. 140, 153, 181; prop. 1979/80: 56 s. 12) förutskickades att vissa bestämmelser i jämställdhetslagen skulle komma att föranleda ytterligare lagstiftningsåtgärder. Det rörde sig om regler med anknytning till rättegången i tvister om könsdiskriminering. Vidare behövdes vissa regler rörande förfarandet hos den jämställdhetsnämnd som skall ha att medverka vid tillämpningen av jämställdhetslagens bestämmelser om aktiva åtgärder för jämställdhet. Dessa regler borde enligt vad som uttalades av arbetsmarknadsutskottet vid behandlingen av den tidigare propositionen tas in i lag (jfr AU 1978/79: 39 s. 24).

Förslag till sådan följdlagstiftning har nu utarbetats inom arbetsmarknadsdepartementet.

2 Allmän motivering

2.1 Rättegången i diskrimineringstvister

Den av riksdagen senast antagna lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet innehåller i 12 § vissa grundläggande regler om rättegången i tvister om överträdelse av lagens förbud mot könsdiskriminering. Enligt dessa regler skall sådana tvister handläggas som arbetstvister enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen). Därvid skall arbets sökande i processuellt hänseende likställas med arbetstagare och som arbetsgivare betraktas även den hos vilken en arbets sökande har sökt arbete. Detta skall gälla även vid tillämpning av reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen).

Vidare föreskrivs i 12 § jämställdhetslagen att den jämställdhetsombudsman, som skall handha vissa uppgifter enligt lagen, får föra talan i diskrimineringstvister för en enskild arbetstagare eller arbets sökande, om den enskilde medger det och om ombudsmannen finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen. Ombudsmannen skall då föra talan vid arbetsdomstolen. Har en arbetstagarorganisation rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § arbetstvistlagen får dock jämställdhetsombudsmannen föra talan endast om organisationen inte gör det. När ombudsmannen för talan för en enskild, intar den enskilde samma ställning i rättegången som när en organisation för talan för den enskilde med stöd av det nyss angivna lagrummet i arbetstvistlagen.

Förs i diskrimineringstvister talan med anledning av uppsägning eller avskedande gäller slutligen enligt 12 § jämställdhetslagen vissa processuella bestämmelser i lagen (1974: 12) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas vissa regler om tvisteförhandling och rättegång i medbestämmandelagen. Därvid behandlas talan som förs av jämställdhetsombudsmannen som om talan hade förts av arbetstagaren eller den arbets sökande på egna vägnar.

Utöver dessa allmänna bestämmelser om rättegången i diskrimineringstvister behövs ytterligare några regler som tar sikte på en särskild kategori av sådana tvister, nämligen sådana där det reses anspråk på skadestånd av flera med stöd av 3 § och 8 § andra stycket jämställdhetslagen. Detta hänger samman med den särskilda konstruktion som har getts åt reglerna om påföljd för sådan diskriminering som avses i 3 §. Om en arbetsgivare, för att ta ett typfall som exempel, diskriminerar genom att anställa en arbets sökande framför flera bättre kvalificerade sökande av det motsatta könet, skall enligt 8 § andra stycket påföljden för diskrimineringen vara skadestånd för den kränkning som diskrimineringen innebär. Förs emellertid talan om skadestånd av flera, skall inte var och en av dem anses ha ett självständigt skadeståndsanspråk som prövas fristående från de övriga.

Det skadestånd som ädöms arbetsgivaren skall i stället enligt 8 § andra stycket delas lika mellan dem som för talan mot arbetsgivaren och som hade bättre kvalifikationer än den som fick anställningen. Beträffande skälen för denna konstruktion hänvisas till förarbetena till 8 § andra stycket (prop. 1978/79: 175 s. 65 ff, 139 ff; jfr AU 1978/79: 39 s. 19 ff). För att denna lösning av påföljdsfrågan i de åsyftade fallen skall fungera praktiskt är det emellertid nödvändigt att de skilda skadeståndsanspråken sammanförs till en och samma rättegång och till ett gemensamt domstolsavgörande.

Ett sådant *sammanförande av flera skadeståndsanspråk till gemensam handläggning* kan säkerställas på olika sätt. En möjlighet vore att med särskilda regler om behörigt forum i sådana mål åstadkomma, att skadeståndsanspråken samlades hos samma domstol, och att sedan lita till de regler om gemensam handläggning av flera mål som finns i redan gällande lag. En annan möjlighet är att låta de nu gällande reglerna om behörig domstol i arbetstvister tillämpas även i tvister om könsdiskriminering men öppna särskilda möjligheter till gemensam handläggning av flera skadeståndsanspråk när fördelning av skadestånd enligt 8 § andra stycket jämställdhetslagen kan komma i fråga. Denna senare lösning är enligt min mening att föredra. Den har fördelen att vanliga regler om rättegången i arbetstvister kan tillämpas fullt ut i fall, där talan förs om skadestånd på grund av diskriminering enligt 3 och 8 §§ men där det inte blir aktuellt med fördelning av skadeståndet på flera. Även i övrigt torde denna lösning medföra de minsta ingreppen i det nuvarande systemet för handläggningen av arbetstvister.

Väljer man att säkerställa sammanförandet av de olika skadeståndsanspråken genom särskilda regler om gemensam handläggning, vilket jag alltså förordar, bör dessa regler bygga på att det tillkommer den arbetsgivare mot vilken anspråken riktas att i eget intresse begära sådan handläggning. Framställer arbetsgivaren en sådan begäran, bör det åvila domstolen att förordna om gemensam handläggning eller att i förekommande fall överlämna mål till en annan domstol hos vilken handläggningen skall ske. Om något av målen enligt forumreglerna i 2 kap. 1 § arbetstvistlagen eller 12 § jämställdhetslagen hör till arbetsdomstolen, bör den gemensamma handläggningen ske där. När skadeståndsanspråk väcks hos skilda tingsrätter förefaller den enklaste och mest praktiska lösningen vara att den gemensamma handläggningen sker hos den tingsrätt där talan först väcktes.

De här beskrivna reglerna bör kompletteras med en regel om uppskov med handläggningen av det först väckta skadeståndsmålet när gemensam handläggning med ytterligare mål kommer i fråga. För att en sådan uppskofsregel inte skall kunna medföra att den första rättegången fördröjs på ett sätt som inte rimligen bör få tålas av den som har väckt talan om skadestånd, bör föreskrivas att uppskoven inte får göras längre än behöv-

ligt. Vid sidan av de regler om preskription av talan som finns i 64–66 och 68 §§ medbestämmandelagen och som har gjorts tillämpliga i diskrimineringsstiver bör vidare införas en yttersta tidsgräns för väckande av talan i sådana skadeståndsmål som det här gäller. Man uppnår enligt min mening en rimlig avvägning mellan intresset av ett snabbt avgörande och bl. a. berörda organisationers behov av rådrum för tvisteförhandlingar om denna preskriptionstid bestäms till sex månader.

Verkan av att en arbetsgivare inte begär gemensam handläggning bör vara att skadestånd kan utdömas i skilda rättegångar utan tillämpning av regeln i 8 § andra stycket jämställdhetslagen om delning av skadeståndet mellan flera. Till frågan om jämkning av skadeståndsbeloppet i vissa sådana fall återkommer jag i specialmotiveringen till 12 §.

När den ursprungliga propositionen med förslag till en jämställdhetslag utarbetades framstod det från lagteknisk synpunkt som lämpligast att arbeta in de kompletterande reglerna om handläggningen av diskrimineringsstiver i 2 kap. arbetstvistlagen (se prop. 1978/79: 175 s. 140 och AU 1978/79: 39 s. 23). Reglerna om behörig domstol i arbetstvister finns där och det tedde sig naturligt att nya regler som har beröring med forumfrågorna också fick sin plats där. Om man emellertid väljer att enbart skriva regler om gemensam handläggning av flera skadeståndsmål och om man beaktar att dessa regler får materiella rättsverkningar och har en nära anknytning även till de mer allmänna processregler som redan har skrivits in i jämställdhetslagen, får övervägande skäl anses tala för att man i stället fullständigt avslutande förfaranderegler i jämställdhetslagen med de nya bestämmelser som här är i fråga. För samma lagtekniska lösning talar för övrigt att jämställdhetslagen ändå bör kompletteras med ytterligare förfaranderegler, nämligen om förfarandet inför jämställdhetsnämnden.

I detta sammanhang vill jag också förorda att det görs en jämkning av texten i 8 § andra stycket jämställdhetslagen i syfte att låta tanken bakom regeln om delning av skadeståndet komma till ett klarare uttryck. Som lagtexten nu lyder tänkes bara en av flera förbigångna i t. ex. ett anställningsärende ha blivit missgynnad i lagens mening, medan däremot alla de förbigångna har rätt till del i det skadestånd som tillkommer den missgynnade.

Utgångspunkten för detta sätt att beskriva situationen är att bara en av de sökande som inte fick anställningen skulle ha kunnat få den om arbetsgivaren inte hade gjort sig skyldig till könsdiskriminering. Diskrimineringsförbudets ändamål är att säkerställa att bl. a. anställningsbeslut fattas utan obehörig hänsyn till de sökandes kön. Det är då ganska naturligt att åtminstone i första hand betrakta den som diskriminerad som går miste om en anställning på grund av att sådana hänsyn tas. Det framstår inte som lika givet att även andra sökande som ändå inte skulle ha fått anställningen, t. ex. därför att det fanns en medsökande av samma kön med bättre kvalifikationer, skall anses diskriminerade (jfr prop. 1978/79: 175 s. 71). Å

andra sidan innebär regeln om lika fördelning av skadeståndet att lagstiftaren erkänner att alla sökande med bättre kvalifikationer än den av motsatt kön som antogs har ett rättsanspråk mot arbetsgivaren. Mot den bakgrunden kan det vara rimligt att anse även dem diskriminerade, låt vara inte i samma mening eller på samma påtagliga sätt som den sökande som egentligen borde ha fått anställningen (jfr prop. 1978/79: 175 s. 171). Jag förordar att lagtexten i 8 § jämkas i enlighet härmed. Därmed vinner man också att det tydligare framgår hur lagen skall tillämpas när bara en eller några men inte alla de förbigångna för talan mot arbetsgivaren.

En annan fråga som har nära beröring med lagens materiella bestämmelser är i vad mån det skall vara möjligt att med giltig verkan *träffa skiljeavtal* med avseende på diskrimineringstvister.

Jag vill här erinra om den bestämmelse i 1 kap. 3 § arbetstvistlagen enligt vilken part inte kan i tvist rörande föreningsrätt göra gällande avtal, som före tvistens uppkomst har träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen. Denna bestämmelse går tillbaka på arbetsdomstolens dom AD 1954 nr 21 och senare praxis hos domstolen (se prop. 1974: 77 s. 89 ff, 105 f, 145). Bland skälen för sitt ställningstagande betonade domstolen i 1954 års fall särskilt intresset av en enhetlig lagtillämpning på det aktuella området och behovet av tillräckliga garantier för en sakkunnig och opartisk rättslig prövning. Vid tillkomsten av arbetstvistlagen har lagstiftaren anslutit sig till domstolens synsätt genom att under hänvisning till praxis föra in i lagen ett uttryckligt undantag från huvudregeln att arbetstvister kan göras till föremål för skiljeavtal.

Enligt min mening talar med styrka samma skäl som i fråga om föreningsrättstvisterna för att det inte skall vara möjligt att på förhand träffa skiljeavtal om sådana diskrimineringstvister som faller under jämställdhetslagen. Det rör sig i båda fallen om grundläggande regler om skydd mot diskriminerande förfaranden beträffande vilka det måste finnas garantier för att de materiella reglerna kan hävdas i ett sakkunnigt och opartiskt förfarande. Riskerna är ofta stora för motsättningar mellan olika intressen även utanför förhållandet mellan de tvistande parterna. Den som söker sin rätt i dessa sammanhang är inte sällan i en mycket känslig och utsatt situation. Ett domstolsförfarande är mot den bakgrunden ägnat att ge ett bättre skydd åt den enskilde än ett skiljeförfarande, vid vilket skiljemännen inte är på alldeles samma sätt som en domstol bundna vid att tillämpa materiella rättsregler. Härtill kommer att det särskilt i ett inledningsskede är väsentligt att skapa fullgoda förutsättningar för en enhetlig lagtillämpning. Dessa omständigheter talar för att diskrimineringstvisterna i princip skall förbehållas domstol.

I samma riktning talar vidare att jämställdhetsombudsmannen får som en av sina uppgifter att ta till vara den enskildes rätt i diskrimineringstvister. Det ter sig inte naturligt att ombudsmannen skulle i sådana samman-

hang vara bunden av ett skiljeavtal som gäller för den enskilde, i synnerhet om man betänker att den enskildes bundenhet ofta kan bero på medlemskap i en kollektivavtalsbunden organisation och att ombudsmannen kommer att kunna träda in i diskrimineringstvister på den organiserade delen av arbetsmarknaden bara när den enskildes organisation har beslutat att inte föra talan. Slutligen tillkommer den inte oviktiga aspekten att en möjlighet att träffa skiljeavtal om framtida diskrimineringstvister inte kan förenas med den konstruktion av skadeståndspåföljden i vissa praktiskt betydelsefulla diskrimineringsfall som har valts i 8 § andra stycket jämställdhetslagen. Som jag nyss har berört kräver den konstruktionen regler om gemensam handläggning inför samma forum av flera skadeståndsanspråk.

Jag förordar därför att undantagsregeln i 1 kap. 3 § arbetstvistlagen görs tillämplig även på diskrimineringstvister, vare sig dessa grundas på jämställdhetslagen eller på kollektivavtal som hänför sig till lagen.

I samband med riksdagsbehandlingen av prop. 1978/79: 175 med det ursprungliga förslaget till jämställdhetslag väcktes i motionen 2532 förslaget att lagens rättegångsbestämmelser skulle förses med ett tillägg i syfte att säkerställa att en tvist om diskriminering inte avgörs utan att *vederhörande lokala arbetstagarorganisationers uppfattning* i frågan är känd. Med lokal arbetstagarorganisation avsågs då enbart sådana organisationer som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Arbetsmarknadsutskottet yttrade att det enligt dess mening fanns skäl som talar för en sådan ordning (AU 1978/79: 39 s. 23). Utskottet tillade emellertid att en sådan bestämmelse hör hemma i lagen om rättegången i arbetstvister. Saken borde därför övervägas i samband med en översyn av den lagen, i synnerhet som bestämmelser av den i motionen föreslagna typen kunde tänkas även för annan arbetsrättslig lagstiftning, främst lagen om anställningsskydd. Riksdagen beslöt att som sin mening ge regeringen till känna vad utskottet hade anfört i denna del av lagstiftningsärendet.

I 5 kap. 1 § andra stycket arbetstvistlagen finns redan en bestämmelse som har släktskap med den i motionen avsedda. Där föreskrivs att domstolen skall när det förekommer anledning att ett kollektivavtal, som har slutits av andra än de tvistande parterna, ha betydelse för prövningen av tvisten bereda avtalsparterna tillfälle att yttra sig. Tanken har varit att det finns ett allmänt intresse av en riktig och enhetlig tillämpning av kollektivavtal som får betydelse även utanför partsförhållanden där de är direkt bindande (vad som åsyftas är bl. a. kollektivavtalens s. k. normerande verkan och hängavtalsituationer). Tvistande parter bör därför inte få helt disponera över tvisten i sådana delar. Det är med andra ord domstolens sak att tillse att yttrande om kollektivavtalet inhämtas och yttrandet skall beaktas oavsett om det åberopas av någon av parterna.

I diskrimineringstvister enligt jämställdhetslagen kommer det att kunna inträffa att ett kollektivavtal får betydelse utan att någon av de tvistande

parterna är part i avtalet. Det kan t. ex. tänkas att regler om behörighet, kvalifikationer eller turordning för en anställning är intagna i ett kollektivavtal och får betydelse för en diskrimineringsvist eller att avtalade arbetsvärderingsregler får sådan betydelse. I sådana fall blir 5 kap. 1 § arbetsvistlagen tillämplig. Det är då varken behövt eller lämpligt att vid sidan därav ha en särskild regel om hörande av lokal arbetstagarorganisation.

Inte heller för andra fall finns det emellertid enligt min mening tillräckliga skäl att ha en sådan särskild regel. Man måste nämligen hålla fast vid den principiellt viktiga utgångspunkten att diskrimineringsvister enligt jämställdhetslagen liksom andra arbetstvister skall handläggas enligt de rättegångsregler som gäller för s. k. dispositiva tvistemål. Detta betyder bl. a. att det ankommer på parterna att framställa yrkanden och ange grunder för sin talan liksom att åberopa den bevisning som skall underkastas domstolens prövning. Ofta nog kommer part i rättegången att föra in den lokala arbetstagarorganisationens syn på omtvistade frågor, t. ex. när en praxis på arbetsplatsen får betydelse. Detta kan då i allmänhet ske genom att en företrädare för organisationen hörs i målet på begäran av parten. Att vid sidan härav införa en självständig rätt för arbetstagarorganisationen att yttra sig på anmodan av domstolen skulle vara ett avsteg från vanliga rättegångsregler som inte bör komma i fråga utan mycket starka skäl. Regeln i 5 kap. 1 § arbetsvistlagen måste ses mot bakgrund av den betydelse för kollektivavtalet som man gärna tillmäter en dom som i realiteten om än inte formellt rör avtalet. Motsvarande skäl föreligger inte vid tillämpning av jämställdhetslagens regler om förbud mot könsdiskriminering. Tvärtom skulle en rätt för annan än part att yttra sig t. ex. i en omtvistad fråga rörande faktiska förhållanden eller i en rättsfråga riskera att verka störande på parternas processföring och domstolens prövning av den tvist som parterna har hänskjutit till dess avgörande.

Jag är alltså inte beredd att i detta sammanhang förorda en regel av den föreslagna innebörden. Tillräckligt utrymme för en utomstående arbetsmarknadsorganisations tillvaratagande av sina intressen i diskrimineringsvister får anses redan föreligga genom den tidigare nämnda bestämmelsen i 5 kap. 1 § arbetsvistlagen och vidare genom reglerna i 14 kap. rättegångsbalken om intervention i rättegång.

I mål om tillämpning av jämställdhetslagens diskrimineringsförbud bör liksom i andra rättegångar inför domstol huvudregeln vara att domstolsförhandlingen är *offentlig* (se 5 kap. 1 § rättegångsbalken). Man måste emellertid räkna med att det i diskrimineringsprocesser ibland blir nödvändigt att behandla förhållanden och uppgifter av känslig natur, som inte utan den eller de berördas medgivande bör få spridas för allmän kändedom. Jag tänker företrädesvis på enskildas förhållanden av personlig natur men någon gång kan det också vara fråga om ett företags affärs- eller driftsförhållanden eller annars om ekonomiska förhållanden av sådan art att det ter sig berättigat att skydda dem mot offentliggörande. Mot denna bakgrund

bör det finnas möjlighet för domstolen att göra avsteg från huvudregeln och hålla förhandling i diskrimineringsmål inför stängda dörrar. Jag erinrar om att det genom 70 § medbestämmandelagen har gjorts möjligt att förordna om stängda dörrar, i den mån det kan antas att offentlighet skulle medföra risk för väsentlig skada för part eller annan genom yppande av affärs-, drifts- eller därmed jämförligt förhållande hos företag eller organisation eller av enskilds ekonomiska eller personliga förhållanden. En motsvarande möjlighet bör finnas vid handläggningen av diskrimineringsstvisiter.

För tiden före ikraftträdandet av den nya sekretesslag som nu behandlas av riksdagen (prop. 1979/80: 2) bör en sådan möjlighet till förhandlingssekretess skapas genom en särskild regel bland jämställdhetslagens övriga rättegångsregler. En mer långsiktig lösning bör därefter passas in i den nya sekretesslagens regelsystem. Förslag därom får läggas fram senare.

2.2 Förfarandet inför jämställdhetsnämnden m. m.

Som jag nämnde inledningsvis bör vissa grundläggande regler om förfarandet i ärenden om vitesföreläggande enligt 9 § jämställdhetslagen tas in i lag. Jämställdhetsnämndens verksamhet tillhör visserligen förvaltningsförfarandet men den kommer, som också påpekades vid riksdagsbehandlingen av prop. 1978/79: 175, i praktiken att stå rättegången nära (jfr AU 1978/79: 39 s. 24).

Av regler i lag bör framgå att det skall vara fråga om ett förfarande med två parter, i vilket jämställdhetsombudsmannen inleder med en framställning om att arbetsgivaren skall åläggas att fullgöra sina skyldigheter enligt lagen genom en eller flera närmare angivna åtgärder och i vilket arbetsgivaren därefter har att gå i svaromål. Ombudsmannen bör ha att redogöra för sin tidigare handläggning av ärendet och i samband därmed uppge bl. a. vilka förhandlingskontakter som har förekommit och vilka andra åtgärder som har vidtagits i syfte att förmå till frivilligt fullgörande av arbetsgivarens skyldigheter. Vidare bör ombudsmannen redovisa det utredningsmaterial som står till förfogande och som har betydelse för nämndens prövning av ärendet. Arbetsgivaren bör på sin sida såväl ange sin ståndpunkt med avseende på ombudsmannens framställning som lämna de faktiska uppgifter som är av betydelse i ärendet. Vid sidan härav bör det av lagen i hithörande delar framgå att jämställdhetsnämnden har ett ansvar för att ärendet tillförs den utredning som behövs för att ett riktigt avgörande skall kunna träffas.

Som också förutskickades i prop. 1978/79: 175 bör i regel nämnden fatta sitt beslut efter en muntlig förhandling vid vilken utredningsmaterialet genomgås och parterna, jämställdhetsombudsmannen och arbetsgivaren, får tillfälle att utföra sin talan. Till denna förhandling bör nämnden också kunna kalla andra som kan ha något att upplysa av intresse för saken, t. ex.

företrädare för den lokala arbetstagarorganisationen eller parterna i det jämställdhetsavtal som gäller inom branschen (jfr den betydelse som enligt 7 § tredje stycket jämställdhetslagen skall tillmätas kollektivavtal i jämförbara förhållanden). Nämnden bör ha en möjlighet att förelägga arbetsgivaren eller ställföreträdare för arbetsgivaren vid vite att inställa sig personligen till förhandlingen (jfr prop. 1978/79: 175 s. 154 och 174; AU 1978/79: 39 s. 24). Däremot har jag inte funnit skäl att föreslå att nämnden skall kunna hålla partsförhör under sanningsförsäkran eller vittnesförhör under ed eller i övrigt ta upp bevisning i de former som förekommer vid domstol. Utöver föreläggande om personlig inställelse för arbetsgivaren torde det inte heller finnas något praktiskt behov av tvångsmedel för att säkerställa att ärendena blir tillräckligt utredda. Man bör enligt mitt bedömande inte behöva räkna med svårigheter att förmå dem som kan bidra med utredning att medverka till att nämndens ärenden blir behandlade på ett riktigt sätt. Den allmänna regeln bör dock gälla att nämnden står fri att besluta på grundval av tillgängligt material, om arbetsgivaren underlåter att medverka till utredningen eller att inställa sig till förhandling inför nämnden.

Nämnden bör ha rätt att besluta om ersättning av allmänna medel till den som har verkställt utredning eller inställt sig till förhandling inför nämnden. Närmare bestämmelser härom bör tas in i regeringens instruktion för nämnden.

Som framhölls i prop. 1978/79: 175 (s. 154, jfr s. 173) bör jämställdhetsnämnden inte vara bunden av jämställdhetsombudsmannens framställning till nämnden utan ha att med utgångspunkt i vad som kommer fram vid behandlingen av ärendet göra en egen bedömning av vad som lagligen kan krävas av arbetsgivaren. Nämnden skall alltså kunna t. ex. ge arbetsgivaren en längre tidsfrist för att genomföra vissa åtgärder än ombudsmannen hade tänkt sig. Jämställdhetsombudsmannen skall emellertid enligt lagen i det längsta försöka nå resultat genom frivilliga åtaganden av arbetsgivaren. De ståndpunkter som drivs av ombudsmannen i förhandlingar med arbetsgivarna, och de överenskommelser som träffas efter sådana förhandlingar, får därmed stor betydelse för den praktiska tillämpningen av 6 § i lagen. Inte minst mot den bakgrunden har man anledning att vänta sig att nämnden i de flesta fall kommer att hålla sig inom ramen av vad ombudsmannen har begärt i sin framställning. I den mån nämnden vill gå utanför den ramen och överväga ett vitesföreläggande av annat innehåll, bör självfallet detta alternativ tas upp till behandling under förfarandet, så att ombudsmannen och arbetsgivaren får tillfälle att yttra sig. Allmänt bör enligt min mening den principen gälla, att nämnden inte får på det sättet gå utanför vad ombudsmannen har begärt i sin framställning eller under det efterföljande förfarandet inför nämnden, att arbetsgivaren blir ålagd åtgärder som är uppenbart mer betungande än de begärda.

Flera av de regler som jag här har beskrivit torde följa av vad som utan särskilda föreskrifter gäller för förvaltningsmyndigheters verksamhet. Jag

finner det emellertid lämpligt att lagtexten om förfarandet inför jämställdhetsnämnden får i huvuddragen återge ett mönster som stämmer överens med vad jag nu har angett. Ett sådant mönster tjänar den inte minst viktiga uppgiften att ge den som vill skaffa sig en bild av nämndens uppgifter och verksamhet en någorlunda enkel möjlighet att göra detta. Självfallet måste det dock göras en avvägning så att lagtexten inte blir alltför utförlig eller belastas med detaljer utan omedelbart intresse utanför enskilda fall. I vissa allmänna frågor, t. ex. om jäv, anlitan­de av ombud eller tolk o. dyl., bör därför utan särskilt omnämnande reglerna i förvaltningslagen (1971: 290) tillämpas. På andra punkter, t. ex. sådana som gäller det praktiska arbetet hos nämnden, protokoll- och diarieföring m. m., är det tillräckligt med regler i den särskilda instruktionen för nämnden.

Jag har tills vidare inte funnit anledning att föreslå att nämnden skall kunna fatta beslut i någon kategori av ärenden enligt jämställdhetslagen i en sammansättning med mindre än samtliga elva ledamöter. Däremot bör det få ankomma på ordföranden att fatta beslut om avskrivning av ärende och att avgöra administrativa frågor. En regel om detta bör tas upp i instruktionen liksom en regel om majoritetsbeslut och om utslagsröst för ordföranden.

Det finns enligt min mening inte skäl att på det sättet jämställa muntliga förhandlingar inför nämnden med rättegång inför domstol att förhandlingen skall som huvudregel vara offentlig (jfr 5 kap. 1 § rättegångsbalken). Det får ankomma på nämnden att i samråd med jämställdhetsombudsmannen och arbetsgivaren bestämma hur det skall förfaras på den punkten. Mot arbetsgivarens bestridande bör förhandlingen inte kunna göras offentlig. Som jag tidigare nämnde bör jämställdhetsnämnden dock ha att efter eget bedömande fastställa vilka som skall kallas till förhandlingen för att bidra till utredningen.

Av hänsyn såväl till företagens affärs- eller driftsförhållanden som till enskildas personliga förhållanden bör vissa allmänna handlingar hos jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden vara undandragna offentligheten och en tystnadsplikt gälla för dem som får kännedom om sådana förhållanden. Bestämmelserna i detta ämne bör tills vidare ha sin plats i 1937 års sekretesslag och i jämställdhetslagen. Sedan den nya sekretesslagen har trätt i kraft, bör bestämmelserna i stället inflyta i den lagen. Liksom i fråga om möjligheten att hålla domstolsförhandling i diskrimineringsmål inför stängda dörrar bör slutliga förslag om sekretess hos jämställdhetsnämnden och ombudsmannen läggas fram senare.

2.3 Det lagtekniska genomförandet

I valet mellan olika lagtekniska möjligheter har jag som redan har angetts under 2.1 funnit det lämpligast att skriva in de ytterligare reglerna om rättegången i diskrimineringsstämmer och om förfarandet inför jämställd-

hetsnämnden i jämställdhetslagens senare del. För överskådlighetens skull bör enligt min mening i samband därmed de hittills antagna rättegångsreglerna och reglerna om jämställdhetsombudsmannens och nämndens verksamhet disponeras om på ett par punkter. Av samma skäl bör några nya rubriker föras in i lagtexten. Av specialmotiveringen framgår mer i detalj hur jag har ansett att dessa åtgärder bör genomföras.

Vid sidan av förslagen till ändringar i jämställdhetslagen bör de lagstiftningsåtgärder som jag har beskrivit i det föregående genomföras genom tillägg till arbetstvistlagen och till lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar (sekretesslagen).

3 Upprättade lagförslag

I enlighet med vad jag nu har anfört har inom arbetsmarknadsdepartementet upprättats förslag till

1. lag om ändring i lagen (1979: 1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet,
2. lag om ändring i lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister,
3. lag om ändring i lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar.

Förslaget under 3 har utarbetats efter samråd med chefen för justitiedepartementet.

4 Specialmotivering

4.1 Förslaget till ändring i jämställdhetslagen

Som har utvecklats i den allmänna motiveringen omfattar förslaget till ändringar i jämställdhetslagen i huvudsak två grupper av nya regler. Den ena utgörs av regler om rättegången i vissa diskrimineringstvister, den andra av regler om förfarandet inför jämställdhetsnämnden.

Förslaget har medfört en något förändrad disposition av lagens senare del. Därjämte har föreslagits att lagen tillförs några nya rubriker.

Sammanfattningsvis innebär ändringsförslaget följande.

De tre inledande avsnitten i lagen, som innehåller de materiella bestämmelserna, lämnas orubbede. Lagen inleds alltså även efter de föreslagna ändringarna av en programförklaring under rubriken *Lagens ändamål* (1 §). Därefter följer lagens regler om förbud mot könsdiskriminering och om den närmare innebörden av detta förbud, samlade under rubriken *Förbud mot könsdiskriminering* (2–5 §§). Följande avsnitt innehåller under rubriken *Aktiva åtgärder för jämställdhet* regler om en arbetsgivares skyldighet att inom ramen för sin verksamhet aktivt arbeta för att främja jämställdheten mellan kvinnor och män (6–7 §§).

Härefter följer, under rubriken *Skadestånd och andra påföljder*, med ett par jämkningar de regler som i den antagna lagen återfinns under rubriken Övriga bestämmelser och som anger påföljderna vid överträdelse av diskrimineringsförbudet resp. vid åsidosättande av skyldigheten att aktivt främja jämställdheten (8–9 §§). Under en ny rubrik *Jämställdhetsombudsman och jämställdhetsnämnd* har i det föreliggande förslaget placerats 10 § i den antagna lagen. Paragrafen innehåller de grundläggande bestämmelserna om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden och om deras uppgifter.

Sedan har i ett särskilt avsnitt samlats lagens regler om *Rättegången i diskrimineringsstvier* (11–14 §§). Dessa regler omfattar dels 12 § i den antagna lagen, dels några nya regler om rättegången i vissa mål som rör fleras skadeståndsanspråk på grund av överträdelse av diskrimineringsförbudet. I avsnittet har också tagits in föreskrifter om förhandlingssekretess vid handläggning av diskrimineringsstvier inför domstol.

I lagens avslutande avsnitt, som har fått rubriken *Förfarandet inför jämställdhetsnämnden m. m.*, återfinns dels bestämmelserna i 11, 13 och 14 §§ i den nu antagna lagen med några smärre jämkningar, dels de nya regler om huvuddragen av förfarandet inför jämställdhetsnämnden som utgör den ena av de båda huvudgrupperna av nya regler i lagen. Avsnittet omfattar i förslaget 15–22 §§.

I det följande redogörs närmare för de ändringar och tillägg som har föreslagits.

8 §

I denna paragraf, som behandlar de rättsliga påföljderna vid överträdelse av lagens diskrimineringsförbud, kvarstår första, tredje och fjärde styckena oförändrade. Däremot har i andra stycket gjorts vissa ändringar av skäl som har berörts i den allmänna motiveringen under 2.1.

Med den föreslagna omformuleringen av andra stycket framgår tydligare än i den antagna lagtexten att den, som vill föra talan om skadestånd på grund av diskriminering i sådana fall som avses i 3 §, inte behöver visa eller göra sannolikt att han eller hon verkligen skulle ha kommit i fråga framför någon annan av samma kön, för den händelse arbetsgivaren inte hade valt någon av motsatt kön. Vad som behöver läggas som grund för skadeståndsanspråket och i rättegången visas av kändeparten är att han eller hon hade bättre sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen än den person av motsatt kön som arbetsgivaren utsåg. Det är sedan arbetsgivarens sak att visa sådana skäl för sitt beslut som avses i 3 § andra stycket.

Härav följer också, i enlighet med grunderna för den valda skadeståndspåföljden (prop. 1978/79: 175 s. 65 ff), att en arbetsgivare inte kan i en diskrimineringsstvist fria sig från ett skadeståndsanspråk genom att hänvisa till att arbetsgivaren skulle ha föredragit någon annan av samma kön som kändeparten.

I lagtexten behandlar i den föreslagna nya lydelsen bland annat det fallet att en arbetsgivare utser en person av det ena könet framför två eller flera bättre kvalificerade av det andra. I denna situation skall domstolen, om arbetsgivaren inte förmår kullkasta presumtionen på sätt som anges i 3 § andra stycket, bestämma skadeståndet som om bara en hade blivit förbigången och missgynnad. Beloppet skall domstolen dela lika mellan dem som i samma rättegång för talan mot arbetsgivaren.

Som framgår av förarbetena (prop. 1978/79: 175 s. 68 f) bygger denna konstruktion på att det ofta inte går att i tvistiga fall svara på frågan vem som skulle ha fått en anställning eller befordran eller blivit uttagen till utbildning, om arbetsgivarens beslut hade fattats utan hänsyn till sökandens kön. Inom i varje fall den privata arbetsmarknaden följer detta i allmänhet redan av att arbetsgivarens valrätt är fri, om man bortser från diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen och vissa andra begränsningar. I andra fall skulle det vara förenat med avsevärda bevisningssvårigheter och processuella olägenheter att besvara frågan. I enlighet härmed saknar det betydelse vid fastställandet av skadeståndet vem av flera arbetssökande eller arbetstagare som kan sägas ha gått miste om en anställning, en befordran eller en utbildning och som därmed har blivit i egentlig mening diskriminerad. Detta gäller, liksom i fråga om arbetsgivarens skadeståndsskyldighet över huvud, även i det fallet att bara en eller några bättre kvalificerade begär skadestånd och arbetsgivaren invänder att den egentligen diskriminerade är någon annan.

Det sagda bör dock inte få tillämpas så att det motverkar förlikning utom rätta i fall av diskriminering, där flera riktar anspråk mot arbetsgivaren med anledning av ett och samma diskriminerande beslut. Kan arbetsgivaren i en rättegång visa att förlikning har träffats med t. ex. en av tre förbigångna och missgynnade arbetssökande och att arbetsgivaren till följd därav har betalat ut ett skadestånd till denne sökande, bör detta beaktas när domstolen bestämmer det skadeståndsbelopp som skall fördelas mellan de övriga två (jfr under 12 § om det fallet att skadestånd döms ut i skilda rättegångar).

I den ursprungliga propositionen (prop. 1978/79: 175 s. 140) har uttalats att ett skadestånd enligt 8 § andra stycket bör bestämmas med utgångspunkt i en bedömning av arbetsgivarens handlande i stort och att det inte bör göras någon formell beräkning på grundval t. ex. av huruvida det skall anses ha förekommit en eller flera diskriminerande handlingar i ett och samma sammanhang. Som ett exempel anges att en arbetsgivare har vid ett och samma tillfälle anställt tre personer av det ena könet framför en eller flera bättre kvalificerade av det andra. I ett sådant fall bör man enligt propositionen se förfarandet som en helhet och fastställa skadeståndets belopp därefter, låt vara att helheten kan bedömas som ett allvarigare, ibland kanske betydligt allvarigare, åsidosättande av diskrimineringsförbudet än om arbetsgivaren bara hade diskriminerat vid tillsättande av en enda befattning.

Arbetsgivaren kan alltså ha i ett sammanhang förbigått och därmed missgynnat en eller flera personer genom att utse flera av motsatt kön. Dessa fall omfattas av skadeståndsregeln i 8 § andra stycket första meningen. Det får ankomma på rättstillämpningen att avgöra när det föreligger ett förfarande av arbetsgivaren som bör betraktas som en helhet och föranleda att det bestäms ett gemensamt skadeståndsbelopp. Till de omständigheter som bör beaktas hör huruvida det har förekommit ett enhetligt ansökningsförfarande och det tidssamband som föreligger mellan de individuella besluten av arbetsgivaren.

När det har fastställts ett skadeståndsbelopp för ett samlat diskriminerande förfarande av arbetsgivaren tillämpas andra meningen i 8 § andra stycket på det sättet, att detta belopp fördelas lika mellan dem som har rest skadeståndsanspråk med anledning av förfarandet. Deras antal saknar *principiellt betydelse för skadeståndets storlek. Fördelningsregeln bör gälla även om bilden är splittrad t. ex. på det sättet att några av de förbigångna har varit bättre kvalificerade än några men inte alla av de utsedda medan andra har haft bättre kvalifikationer än flera eller alla av de utsedda. Lika fördelning bör också tillämpas om inom ramen av ett samlat anställningsförfarande någon av de förbigångna har sökt bara någon eller några av de anställningar som har varit i fråga. En annan sak är att den omständigheten att inte alla har sökt samma anställningar kan tala för att det inte bör anses röra sig om ett och samma förfarande av arbetsgivaren.*

Reglerna i 8 § andra stycket om bestämmande av skadeståndets storlek och om likadelning mellan flera missgynnade skall uppfattas som regler om begränsning av arbetsgivarens skadeståndsskyldighet i vissa fall. Det ankommer vid tvist på arbetsgivaren att i förhållande till var och en av flera kärande åberopa reglerna och visa att förutsättningarna för deras tillämplighet är uppfyllda. Det kan t. ex. behöva visas mot en förbigången arbets sökandes bestridande att missgynnandet har skett inom ramen av ett och samma anställningsförfarande, vid vilket även andra har missgynnats och blivit berättigade till skadestånd. Kan inte arbetsgivaren visa detta blir de här berörda reglerna inte tillämpliga. Arbetsgivaren kan inte heller nöja sig t. ex. med att medge skadeståndsskyldighet gentemot alla kärandena på villkor att det visar sig att någon av dem har blivit missgynnad i strid mot diskrimineringsförbudet. (Jfr här det ansvar som i 12 § har lagts på arbetsgivaren för att flera skadeståndsanspråk blir samlade till en rättegång.)

9 §

I denna paragraf har inte gjorts någon annan ändring än att andra meningen i första stycket har tagits bort för att flyttas över till avsnittet om förfarandet inför jämställdhetsnämnden. Regeln återfinns i 18 § första stycket i förslaget.

11 §

Paragrafens två första stycken omfattar utan ändringar 12 § första och andra styckena i den antagna lagen.

I 11 § tredje stycket har förts in en regel om förhandlingssekretess i rättegången inför domstol i diskrimineringsstvister. Regeln har avfattats efter mönster av 70 § medbestämmandelagen. Som framgår av den allmänna motiveringen (under 2.1) bör vid ikraftträdandet av den nya sekretesslagstiftningen en definitiv lösning av denna fråga passas in i sekretesslagens system. Detta bör ske genom tillägg till reglerna i 8 och 9 kap. i det förslag till ny sekretesslag som för närvarande behandlas av riksdagen. Med en sådan lösning skall det här föreslagna stycket i jämställdhetslagen upphävas.

12 §

I denna och de båda påföljande paragraferna har samlats de nya regler som behövs för den praktiska tillämpningen av regeln i 8 § andra stycket om fördelning i vissa fall av ett skadestånd på flera. Som har berörts i den allmänna motiveringen (under 2.1) har det befunnits lämpligast att inte göra något ingrepp i de egentliga forumreglerna i 2 kap. arbetstvistlagen (att diskrimineringsstvister är arbetstvister framgår av 11 § första stycket jämställdhetslagen enligt den nya paragrafföljden). I stället har anlåtats tekniken att ge den arbetsgivare, som vill att skadeståndsfördelningsregeln skall tillämpas, rätt att begära sammanförande av flera mål till samma rättegång, vare sig målen har väckts vid samma domstol men inte förts samman med stöd av andra regler om s. k. kumulation eller de har väckts vid skilda domstolar. Denna teknik har såtillvida redan tillämpats i arbetstvistlagen som kumulationsreglerna i 1 kap. 1 § andra stycket och 2 kap. 1 § tredje stycket möjliggör för domstol att i vissa fall ta upp och pröva mål som enligt forumreglerna hör till annan domstol.

Reglerna om sammanförande av mål till en rättegång har tagits in i 12 §. I 13 § finns en regel om rätt för arbetsgivaren till uppskov med slutförandet av ett skadeståndsmål i den mån det behövs ett sådant uppskov för att målet skall kunna förenas med ett annat skadeståndsmål mot arbetsgivaren som bör handläggas i samma rättegång.

I 14 §, slutligen, har förts in en preskriptionsregel som rör anspråk på skadestånd enligt 8 § andra stycket. I övrigt har till 14 § överförts de preskriptionsregler som finns i 12 § tredje stycket i den antagna lagen.

Enligt 12 § första stycket har en arbetsgivare rätt att begära sammanförande till en rättegång av flera diskrimineringsstvister när det kan komma i fråga att tillämpa regeln i andra meningen av 8 § andra stycket om bestämmande av ett skadestånd och om likadelning av skadeståndet mellan de olika kärandena. Arbetsgivarens begäran om gemensam rättegång

bör bifallas även när det i det enskilda fallet kan vara oklart om skadeståndsdelningsregeln är tillämplig, såsom när det kan sättas i fråga om det rör sig om ett och samma eller flera skilda diskriminerande förfaranden. Är det å andra sidan klart att arbetsgivaren saknar grund för att påstå att delning av skadeståndet kan ske, får det anses följa av grunderna för 8 § andra stycket och 12 § att han inte har någon rätt till sammanföring av målen.

Med de regler som finns i 2 kap. arbetstvistlagen och 10 kap. rättegångsbalken om forum i arbetstvister torde i de flesta fall samma domstol väljas när flera vill kräva skadestånd av samme arbetsgivare i anledning av samma diskriminerande förfarande. Ofta är det från utrednings- och kostnadsrättsliga synpunkter att föredra för alla berörda parter att alla krav redan från början behandlas i samma rättegång. Har arbetsgivaren dessutom rätt att få målen sammanförda till samma rättegång, har alla som vill föra talan ett intresse av att sammanföringen sker tidigt och att man alltså om möjligt redan från början väljer samma forum. Såvitt särskilt gäller arbetsdomstolen bör i detta sammanhang erinras om regeln i 2 kap. 1 § tredje stycket arbetstvistlagen. Enligt detta lagrum får arbetsdomstolen gemensamt med arbetstvist som hör till domstolen enligt forumreglerna i paragrafens båda första stycken handlägga även annan arbetstvist mellan samma eller olika parter, om domstolen med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter finner sådan handläggning lämplig.

Om emellertid flera kående väcker talan vid skilda domstolar, t. ex. därför att de saknar kännedom om varandra, har arbetsgivaren rätt enligt 12 § jämställdhetslagen att begära sammanförande av målen till en rättegång hos en av domstolarna. Att denna härmed blir behörig att handlägga målen ligger i sakens natur och har inte ansetts behöva särskilt anges i lagtexten. Är en av domstolarna arbetsdomstolen, skall rättegången handläggas där. Det betyder att även ett mål, i vilket handläggningen har hunnit påbörjas hos en tingsrätt, kan få överlämnas i befintligt skick till arbetsdomstolen, om ett ytterligare mål stäms in dit. Är domstolarna däremot tingsrätter, sker den gemensamma handläggningen hos den första av dem.

Har flera väckt talan vid samma domstol kan i allmänhet gemensam handläggning komma till stånd med stöd av 14 kap. 2 eller 6 § rättegångsbalken eller 2 kap. 1 § tredje stycket arbetstvistlagen. I den nu föreslagna 12 § jämställdhetslagen har dock markerats, att arbetsgivaren har rätt att få till stånd gemensam handläggning om av något skäl beslut därom inte ändå skulle fattas.

Regeln i 8 § andra stycket om bestämmande av ett skadestånd till lika fördelning bland de missgynnade är att betrakta som den åsyftade huvudregeln för de därmed avsedda fallen. Det bör ligga inom ramen för en domstols processledning att i det enskilda fallet tillfråga arbetsgivaren om det finns skäl att begära gemensam handläggning med ett eller flera andra

mål. I 12 § har inte tagits upp någon regel om preklusion av arbetsgivarens rätt att göra en sådan begäran. Det har ansetts att man bör kunna lita till att arbetsgivaren i eget intresse framställer sin begäran så snart som möjligt. Försumlighet på den punkten kan emellertid leda till ansvar för rättegångskostnader enligt 18 kap. 6 § rättegångsbalken. Sammanföring av mål till en rättegång och tillämpning av skadeståndsregeln i 8 § andra stycket avses kunna ske även hos arbetsdomstolen i dess egenskap av överrätt.

Verkan av att en arbetsgivare försummar att få till stånd gemensam handläggning kan bli att det döms ut skilda skadestånd och att det sammanlagda beloppet blir större än om målen hade handlagts gemensamt. Har arbetsgivaren ålagts skadestånd genom en lagakraftvunnen dom och väcks sedan en ytterligare skadeståndstalan av någon annan med anledning av samma diskriminerande förfarande, kan domen inte ändras av det skälet att arbetsgivaren inte har fått tillfälle att begära gemensam handläggning. Mot bakgrund av preskriptionsreglerna i 14 § kan dock en sådan situation bedömas bli synnerligen ovanlig. Att den tidigare domen får stå fast betyder emellertid inte att arbetsgivaren helt går miste om möjligheten att åberopa likadelningsprincipen i 8 § andra stycket. Regeln i styckets andra mening är visserligen inte direkt tillämplig i den senare rättegången. Där emot bör domstolen, liksom när arbetsgivaren kan visa att förlikning har träffats med någon eller några av de samtidigt missgynnade (jfr under 8 §), vid bestämmande av skadeståndets storlek genom jämkning ta hänsyn till att skadestånd redan har utgått till någon annan än den eller dem som för talan i målet.

Skall flera mål som har väckts vid skilda domstolar på begäran av arbetsgivaren handläggas gemensamt, har den eller de andra domstolarna att överlämna sina mål till den domstol som skall handlägga dem. Talan i ett överlämnat mål skall anses väckt när ansökan om stämning kom in till den första domstolen. Detta har inte bedömts behöva sägas i lagtexten, eftersom överlämnandet inte sker på grund av att talan har väckts vid fel forum utan sker på svarandens begäran som ett led i domstolsförfarandet (jfr den annorlunda situationen i de fall som avses med 2 kap. 5 § tredje stycket arbetstvistlagen).

En part får enligt förslaget inte föra talan mot ett beslut enligt 12 § att överlämna ett mål till en annan domstol för gemensam handläggning med ett annat mål. Anser en käreande att andra meningens i 8 § andra stycket inte bör tillämpas, är detta en invändning som får göras vid den reella behandlingen av tvisten. I tvistiga fall torde frågan ofta vara i hög grad beroende av utredningen och den bör därför prövas samtidigt med att målet avgörs i sak. Käranden bör dock före ett beslut om överlämnande få tillfälle att yttra sig, inte minst därför att ett överlämnande kan få betydelse från kostnadssynpunkt. Innan en domstol beslutar om överlämnande bör uppenbarligen också kontrolleras att det verkligen finns ett mål hos den andra domstolen, med vilket gemensam handläggning kan ske. Om domstolarna

är tingsrätter måste fastställas när talan har väckts i målen. Skulle i något undantagsfall detta inte iakttas och ett överlämnande ske utan att de formella förutsättningarna föreligger, torde den mottagande domstolen få förklara sig obehörig att handlägga det överlämnade målet. Reglerna i 2 kap. 6 och 8 §§ arbetstvistlagen om hänvisning av mål till behörigt forum torde då bli tillämpliga. Ett beslut av domstol att inte bifalla en begäran om överlämnande torde få betraktas som ett underkännande av en invändning om rättegångshinder. I regel torde särskild talan mot beslutet inte böra tillåtas (jfr 49 kap. 3 § rättegångsbalken).

13 §

Bestämmelsen i denna paragraf syftar till att ge arbetsgivaren rådrum för att begära sådan gemensam handläggning som åsyftas i 12 §. Situationen kan t. ex. vara den att arbetsgivaren har blivit stämd av en arbetssökande medan ännu tvisteförhandlingar pågår med en annan arbetssökandes fackliga organisation. Uppskov får meddelas bara i den utsträckning som behövs för att tillgodose arbetsgivarens intresse av att få till stånd en gemensam handläggning och tillämpning av 8 § andra stycket. Här får göras en bedömning av vad som är motiverat i varje enskilt fall. Har talan väckts vid en tingsrätt och kan arbetsgivaren göra sannolikt att en annan arbetstagar eller arbetssökande kommer att genom sin fackliga organisation ansöka om stämning hos arbetsdomstolen, kan det vara ändamålsenligt att låta målet hos tingsrätten vila i avvaktan på arbetsgivarens begäran om överlämnande till arbetsdomstolen. Kommer däremot i stället en ytterligare talan att väckas hos samma eller annan tingsrätt, kan det vara lämpligt att förberedelsen i det första målet får fortgå tills vidare.

Beslut om uppskov meddelas med beaktande av gällande bestämmelser om preskription av talan (jfr 14 §).

14 §

I denna paragraf finns bestämmelser om preskription av talan i diskrimineringstvister. Reglerna återfinns i 12 § tredje stycket i den antagna jämställdhetslagen. Härutöver har tillkommit en bestämmelse om att sådan skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket i varje fall preskriberas sex månader efter missgynnandet. För sådan skadeståndstalan gäller i övrigt preskriptionsbestämmelserna i 64–66 och 68 §§ medbestämmandelagen. När en arbetstagar eller arbetssökande företräds av en organisation med förhandlingsrätt enligt 10 § medbestämmandelagen betyder detta att reglerna om tidsfrister för lokala och centrala tvisteförhandlingar och om väckande av talan efter förhandling blir tillämpliga. För en arbetstagar eller arbetssökande som inte kan företrädas av organisation gäller, med tillämpning av 66 § andra stycket medbestämmandelagen, som huvudregel att talan skall väckas inom fyra månader från vunen kännedom om missgynnandet. För båda fallen gäller med det tillägg som nu har gjorts i

14 § en yttersta tidsgräns på sex månader från missgynnandet. Skälen härför har angetts i avsnitt 2.1 av den allmänna motiveringen. Den praktiska effekten blir väsentligen ett krav på snabbt genomförande av fackliga tvisteförhandlingar i diskrimineringsfall. Regeln har efter mönster av 66 § första stycket medbestämmandelagen försetts med en tillägsregel om ytterligare en månads frist när det är en organisation som har försuttit sexmånadersfristen. I preskriptionshänsende behandlas genomgående talan som förs av jämställdhetsombudsmannen med stöd av 11 § andra stycket som om den enskilde arbetstagaren eller arbetssökanden hade fört talan på egna vägnar.

Sexmånadersfristen räknas från missgynnandet eller med andra ord från den tidpunkt då den diskriminerande handlingen företogs (jfr prop. 1978/79: 175 s. 60 ff). Den diskriminerande handlingen kan ha bestått t. ex. i att arbetsgivaren har träffat anställningsavtal med en annan sökande eller tagit ut en annan till utbildning. Att den missgynnade har fått kännedom härom först någon tid efteråt har i princip inte någon betydelse för beräkningen av tidsfristen. En arbetssökande har sålunda att i eget intresse hålla sig underrättad om vad ansökningen har lett till. Att rättsskyddet även från andra synpunkter bygger på att den som skall komma i åtnjutande av det själv tar till vara sin rätt, utvecklas i de tidigare förarbetena (se a. prop. s. 63). Vid tillämpning av sexmånaderspreskriptionen torde det dock inte behöva anses att ett missgynnande har skett vid en viss tidigare tidpunkt, om det av omständigheterna klart framgår att syftet har varit att kringgå diskrimineringsförbudet, t. ex. om det står alldeles klart att ett anställningsavtal har i detta syfte träffats lång tid före tillträdestidpunkten och bekantgörandet.

15 §

I denna och de återstående paragraferna i lagen har samlats bestämmelser om jämställdhetsombudsmannens och jämställdhetsnämndens verksamhet. Detta avsnitt i lagen inleds med bestämmelser i 15 § om jämställdhetsombudsmannens befogenhet att begära sådana uppgifter om förhållandena hos företag och myndigheter, som ombudsmannen behöver för att fullgöra sin tillsynsverksamhet enligt 10 § första stycket. I de följande fyra paragraferna behandlas förfarandet inför jämställdhetsnämnden i sådana ärenden om vitesföreläggande som avses i 9 § första stycket (16–19 §§). Därefter följer i 20 och 21 §§ vissa bestämmelser om besvärstalan och talan om utdömande av vite. Avsnittet avslutas med en regel om tystnadsplikt (22 §).

Regeln i 15 § första stycket om arbetsgivarens uppgiftsskyldighet motsvarar 11 § första stycket i den antagna lagen. Av de tidigare förarbetena (prop. 1978/79: 175 s. 149 f) framgår att regeln om uppgiftsskyldighet främst tar sikte på det aktiva jämställdhetsarbetet inom den del av arbetsmarknaden där kollektivavtal om jämställdhet inte gäller. På det avtalsreg-

lerade området omfattar jämställdhetsombudsmannens tillsyn efterlevnaden av lagens regler om diskrimineringsförbudet. De uppgifter som ombudsmannen behöver för den delen av sin tillsynsverksamhet får infordras från den berörde arbetsgivaren vare sig ett jämställdhetsavtal gäller för arbetsplatsen eller ej. Andra stycket innehåller regler om jämställdhetsombudsmannens rätt att förena en uppmaning till en arbetsgivare att lämna uppgifter med ett vitesföreläggande. Dessa regler har utan ändringar i sak hämtats från 11 § tredje stycket och 13 § första stycket i den antagna lagen. Reglerna om besvär över förelagda viten enligt 15 § andra stycket finns som nyss har nämnts i 20 § i lagförslaget.

16 §

Av denna inledande paragraf om förfarandet inför jämställdhetsnämnden framgår att jämställdhetsombudsmannen och arbetsgivaren har ställning av parter inför nämnden. Förfarandet inleds med att ombudsmannen skriftligen begär att ett visst föreläggande skall utfärdas. I samband därmed redogör ombudsmannen för hur ärendet dessförinnan har handlagts och vilka skäl som har föranlett framställningen. Härtill kommer en redovisning av den utredning som har gjorts. Utredningen kan omfatta uppgifter om jämställdhetsarbetet och förhållandena i övrigt på arbetsgivarens arbetsplats, liksom om praxis på jämställdhetsområdet inom branschen och innehållet i kollektivavtal av intresse för ärendet (jfr 7 § tredje stycket).

Arbetsgivaren har att yttra sig över framställningen. Vidare skall arbetsgivaren lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som nämnden behöver för sin prövning. Denna senare bestämmelse har sin förebild i 11 § andra stycket i den antagna lagen. Som har berörts i den allmänna motiveringen (under 2.2) har det dock inte bedömts nödvändigt med en möjlighet även för nämnden att framtvunga sådana uppgifter genom ett vitesföreläggande. Ett sådant föreläggande, när ett ärende befinner sig under behandling hos nämnden, torde i regel inte föranleda annat än dröjsmål och en onödigt komplikation i förfarandet. Ofta har behovet av uppgifter tillgodosetts redan under jämställdhetsombudsmannens tidigare befattning med ärendet. Ombudsmannen kan i det sammanhanget ha förelagt vite för att få fram de uppgifter som ytterst behövs för nämndens prövning. Skulle nämnden finna det behövligt med ytterligare uppgifter kan det ibland vara lämpligt att uppdra åt ombudsmannen att fullständiga utredningen. I regel torde på detta stadium arbetsgivaren anse det ligga i sitt eget intresse att medverka till att de behövliga uppgifterna ställs till förfogande. Ytterst bör dock resultatet av en vägran vara att ärendet avgörs på grundval av den utredning som finns att tillgå (jfr 17 § andra stycket).

I paragrafens andra stycke har markerats att nämnden bör vara verksam för att utredningen skall bli så allsidig och fullständig som behövs för att en fullgod prövning skall kunna göras och en välavvägd och enhetlig praxis

utvecklas. Nämnden kan begära kompletterande uppgifter från parterna men den kan också själv besluta att införskaffa ytterligare utredning från tredje part, att höra expertis etc. Regler om kostnadsersättning i sådana fall finns i 19 §. Som framgår av lagtexten bör nämnden också kunna avvisa överflödigt utredning.

17 §

Ärenden om vitesföreläggande bör i regel avgöras efter en muntlig förhandling inför nämnden, vid vilken ombudsmannens och arbetsgivarens ståndpunkter och argument läggs fram och utredningen genomgås. Vid förhandlingen får vidare nämndens ledamöter tillfälle att ställa frågor till parterna och till de sakkunniga och andra som nämnden har kallat. Ett ärende bör avgöras på grundval av det skriftliga materialet enbart om det med hänsyn till omständigheterna ter sig obehövt med en förhandling. Vill ombudsmannen eller arbetsgivaren att en förhandling skall hållas, torde det inte annat än i rena undantagsfall kunna anses obehövt med en sådan. Inte heller bör ett ärende avgöras utan muntlig förhandling om det inom nämnden finns ledamöter som anser det lämpligast med en sådan förhandling. Arbetsgivaren och ställföreträdare för arbetsgivaren kan kallas personligen vid vite. För sådant vite torde bestämmelserna i 9 kap. 8 § rättegångsbalken böra tillämpas analogt.

Enligt andra stycket kan nämnden avgöra ett ärende utan hinder av att arbetsgivaren inte yttrar sig eller i övrigt medverkar till nämndens behandling av ärendet. Detsamma gäller när arbetsgivaren uteblir från muntlig förhandling. Denna möjlighet bör inte anlitas förrän det har givits tillräcklig anledning att anta att arbetsgivaren verkligen vägrar att medverka.

18 §

Av skäl som har utvecklats i den allmänna motiveringen har i denna paragraf markerats att jämställdhetsnämnden är en självständig förvaltningsmyndighet som står fri att utforma sitt vitesföreläggande på det sätt, som nämnden finner lämpligast och bäst förenligt med 6 §, men att den dock inte får gå utöver vad ombudsmannen har begärt på sådant sätt att föreläggandet blir uppenbart mer betungande för arbetsgivaren. Denna senare grundsats hänger samman med att förfarandet inför nämnden har från vissa synpunkter karaktären av ett slags rättegångsförfarande (jfr den motsvarande handläggningen av tvister om jämställdhetsavtal inför arbetsdomstolen). Arbetsgivaren bör av rättssäkerhetsskäl kunna utgå från att resultatet av nämndens prövning inte blir väsentligen ett annat än det fanns anledning att räkna med vid förhandlingarna med jämställdhetsombudsmannen eller vid inledandet av förfarandet inför nämnden. Bestämmelsen i första styckets andra mening har hämtats från 9 § första stycket i den antagna lagen.

19 §

Denna paragraf innehåller vissa bestämmelser om ersättning för kostnader vid förfarandet inför nämnden. En arbetsgivare som inställer sig till förhandling enligt 17 § får tillerkännas ersättning av allmänna medel för kostnader för resa och uppehälle, om nämnden finner att sådan ersättning skäligen bör utgå. Någon annan ersättning av allmänna medel kan inte tillerkännas arbetsgivarsidan. Däremot kan nämnden besluta om ersättning till utomstående som har verkställt utredning eller inställt sig för att höras inför nämnden. Sådan ersättning kan avse tidspillan jämte utlägg för resa och uppehälle. Närmare bestämmelser i fråga om ersättning och förskott på ersättning avses bli utfärdade i instruktionen för nämnden.

20 §

I denna paragraf föreskrivs liksom i den antagna lagen (jfr 13 § andra stycket) att ett av jämställdhetsombudsmannen fattat beslut om vitesföreläggande får överklagas genom besvär hos jämställdhetsnämnden. Reglerna i 16–19 §§ om förfarandet i ärenden om vitesföreläggande enligt 9 § första stycket tillämpas på motsvarande sätt i dessa ärenden. Enligt paragrafens andra stycke får talan inte föras mot beslut som jämställdhetsnämnden har fattat enligt jämställdhetslagen. Bestämmelsen har hämtats från 13 § andra stycket i den antagna lagen.

22 §

I denna paragraf har för tiden intill dess den nya sekretesslagstiftningen träder i kraft införts en regel om tystnadsplikt i fråga om uppgifter rörande företags affärs- eller driftsförhållanden resp. enskildas personliga förhållanden. Paragrafen avses bli upphävd när den nya sekretesslagen, med dess enhetliga system av regler om s. k. handlingssekretess och tystnadsplikt, träder i kraft.

4.2 Övriga lagförslag*Förslaget till ändring i arbetstvistlagen*

I detta förslag har gjorts det tillägg rörande diskrimineringstvister i arbetstvistlagens regel om förbud mot skiljeavtal, som har behandlats i den allmänna motiveringen under 2.1.

Förslaget till ändring i sekretesslagen

I detta förslag föreskrivs handlingssekretess i ärenden hos jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden för tiden intill ikraftträdandet av den nya sekretesslagstiftning som för närvarande behandlas av riksdagen.

5 Hemställan

Jag hemställer att lagrådets yttrande inhämtas över förslagen¹ till

1. lag om ändring i lagen (1979: 1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet,
2. lag om ändring i lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister,
3. lag om ändring i lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar.

6 Beslut

Regeringen beslutar i enlighet med föredragandens hemställan.

¹ Bilagan med lagförslagen har uteslutits här. Förslagen är likalydande med dem som är fogade till propositionen.

LAGRÅDET

Utdrag
PROTOKOLL
vid sammanträde
1980-02-28

Närvarande: justitierådet Holmberg, regeringsrådet Hellner, justitierådet Persson.

Enligt lagrådet den 27 februari 1980 tillhandakommet utdrag av protokoll vid regeringssammanträde den 21 februari 1980 har regeringen på hemställan av statsrådet Andersson beslutat inhämta lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i lagen (1979: 1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.
2. lag om ändring i lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister.
3. lag om ändring i lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar.

Förslagen har inför lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Olof Bergqvist.

Lagrådet lämnar förslagen utan erinran.

Utdrag
ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL
vid regeringssammanträde
1980-03-13

Närvarande: statsministern Fälldin, ordförande, och statsråden Ullsten, Mundebo, Wikström, Friggebo, Dahlgren, Åsling, Söder, Krönmark, Burénstam Linder, Johansson, Wirtén, Holm, Andersson, Boo, Winberg, Adelson, Danell, Petri

Föredragande: statsrådet Andersson

Proposition om ändring i lagen (1979: 1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m. m.

Föredraganden anmäler lagrådets yttrande¹ över förslag till

1. lag om ändring i lagen (1979: 1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.
2. lag om ändring i lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister.
3. lag om ändring i lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar.

Föredraganden upplyser att lagrådet har lämnat lagförslagen utan erinran och hemställer att regeringen föreslår riksdagen att antaga förslagen.

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition föreslå riksdagen att antaga de förslag som föredraganden har lagt fram.

¹ Beslut om lagrådsremiss fattat vid regeringssammanträde den 21 februari 1980.

Innehåll

Proposition	1
Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Propositionens lagförslag	2
Utdrag av regeringsprotokollet den 21 februari 1980 med beslut om lagrådsremiss	10
1 Inledning	10
2 Allmän motivering	11
2.1 Rättegången i diskrimineringstvister	11
2.2 Förfarandet inför jämställhetsnämnden m. m.	17
2.3 Det lagtekniska genomförandet	19
3 Upprättande lagförslag	20
4 Specialmotivering	20
4.1 Förslaget till ändring i jämställdhetslagen	20
4.2 Övriga lagförslag	31
5 Hemställan	32
6 Beslut	32
Utdrag av lagrådets protokoll den 28 februari 1980	33
Utdrag av regeringsprotokollet den 13 mars 1980 med beslut om proposition	34

