

objektivt begrundet i hensyn til arbejdets udførelse. Et eksempel på et sådant formelt set neutralt krav, der vil få uforholdsmæssig stor virkning for udenlandske lønmodtagere i forhold til danske lønmodtagere, er sprogkrav.

Det vil således være udtryk for indirekte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver stiller uforholdsmæssigt høje krav til sprogkundskaber eller andre kvalifikationer, eksempelvis afviser en udenlandsk ansøger til et rengøringsjob med den begrundelse, at den pågældende taler med accent. Det er klart, at det i visse situationer er nødvendigt, at den pågældende lønmodtager taler flydende og fejlfrit dansk, f.eks. hvis det drejer sig om personer, der har ansvar for den danske befolknings sprogforståelse og -udvikling. Udelukkelse eller fortrinsbehandling, der har sin begrundelse i de for en bestemt erhvervsudøvelse krævede kvalifikationer anses ikke som forskelsbehandling efter denne lov. Sådanne høje krav må dog kun stilles, hvis det er en nødvendig forudsætning for at kunne udføre et givent arbejde på tilfredsstillende måde.

Det vil ligeledes være indirekte diskrimination, hvis en arbejdsgiver stiller krav til påklædning, fremtoning m.v., som kun rammer visse grupper. Det vil fortsat være tilladt at kræve, at de ansatte bærer uniform eller en bestemt beklædning, hvis dette er en del af virksomhedens præsentation udadtil, og hvis det er et konsekvent krav, der stilles til alle ansatte i samme stillinger.

SAS og DSB er eksempler på virksomheder, der stiller krav om, at de ansatte bærer uniform, og sådanne virksomheder vil lovligt kunne afvise en ansøger, der nægter at bære virksomhedens uniform, uanset begrundelsen derfor. Andre eksempler er forretninger, der kræver at de ansatte skal bære forretningens tøj og franchisevirksomheder, hvor det er en del af deres præsentation udadtil, at de ansatte er klædt på en bestemt måde.

Det vil derimod stride mod loven, hvis en virksomhed udarbejder et reglement, som alene forbyder de ansatte at bære tørklæde eller turban, men som i øvrigt stiller de ansatte frit med hensyn til beklædning. Et sådant reglement vil udelukke enkelte grupper og dermed være udtryk for indirekte diskrimination.

Til stk. 2

Bestemmelsen svarer til bestemmelsen i § 1, stk. 3, i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. Bestemmelsen indebærer, at loven træder tilbage, hvis der findes kollektive overenskomster, der regulerer området. Dette betyder bl.a., at sager om tilsidesæt-

telse af forbudet mod forskelsbehandling i sådanne tilfælde skal rejses ved de fagretlige instanser, medens der i øvrigt rejses krav efter loven ved de almindelige domstole. Bestemmelsen skal i øvrigt fortolkes i overensstemmelse med § 1, stk. 3, i lov om ligebehandling af mænd og kvinder.

Til § 2

Til stk. 1

§ 2, stk. 1, er lovens hovedbestemmelse. Bestemmelsen svarer til bestemmelserne i §§ 2 og 4 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder.

Bestemmelsen er efter sit indhold bred, idet den omfatter alle arbejdsvilkår, både dem der er fastlagt ved aftale, og dem arbejdsgiveren ensidigt har fastlagt.

Det er uden betydning for vurderingen af, om der finder forskelsbehandling sted, om dette sker i henhold til generelle regler, eller om arbejdsgiveren træffer konkrete afgørelser ud fra de i § 1 nævnte kriterier. Hvis en arbejdsgiver gennem en længere periode konsekvent undlader at ansætte personer f.eks. af en bestemt etnisk oprindelse på trods af, at der har været kvalificerede ansøgere fra den pågældende gruppe, vil det være et indicium for, at arbejdsgiveren praktiserer forskelsbehandling i strid med denne lov.

I situationer, hvor sådanne indicier ikke findes, kan det ofte være svært for lønmodtageren at bevise, at arbejdsgiverens valg af en anden ansøger eller lignende, er udtryk for forskelsbehandling i denne lovs forstand. Lønmodtageren bør derfor, i det omfang det er muligt, sikre sig bevis i de situationer, hvor denne mener at blive udsat for forskelsbehandling i strid med denne lov.

Til stk. 2

Bestemmelsen svarer til bestemmelsen i § 1, stk. 2, i lov om lige løn til mænd og kvinder og skal fortolkes i overensstemmelse med denne bestemmelse.

Bestemmelsen omfatter således kun ansættelsesforhold hos samme arbejdsgiver.

Til stk. 3

Bestemmelsen svarer til bestemmelsen i § 2 i lov om lige løn til mænd og kvinder. Bestemmelser i en aftale, der strider mod ligelønsprincippet, er ugyldige, idet en lønmodtager uanset sådanne bestemmelser har krav på den løn, som den gruppe, der sammenlignes med, oppebærer.