

1. Bogens struktur og terminologi, materiale og metode

1.1. Struktur

Bogen er struktureret på følgende måde. Den er opdelt i tre dele. I Del I gives generelle kommentarer til hele loven og de folkeretlige, EU-retlige og danske diskriminationsretlige sammenhænge, den indgår i. Del II indeholder kommentarer til de enkelte §'er i forskelsbehandlingsloven og til art. 21 i EU's Charter om grundlæggende rettigheder. Del III er en bilagsdel.

Bilag 1 indeholder forskelsbehandlingsloven. Bilag 2 racediskriminationsloven fra 1971.¹ Bilag 3-8 optrykker ILO-konvention nr. 111 om diskrimination i beskæftigelse og erhverv, FN's racediskriminationskonvention (CERD), FN's handicapkonvention, det etniske ligebehandlingsdirektiv,² beskæftigelsesdirektivet³ og håndhævelsesdirektivet vedrørende arbejdskraftens fri bevægelighed⁴ om foranstaltninger til fremme af en mere ensartet anvendelse og håndhævelse i praksis af de rettigheder, der følger af art. 45 TEUF og af art. 1-10 i forordningen om vandrende arbejdskraft.⁵ Bilag 9 indeholder resuméer af sager for EU-Domstolen om beskæftigelsesdirektivet og det etniske ligebehandlingsdirektiv og udvalgte sager om andre EU-retlige spørgsmål af betydning for forskelsbehandlingsloven. Bilag 10 indeholder resuméer af udvalgte retssager for danske domstole og fagretlige instanser på forskelsbehandlingslovens område.

1.2. Terminologi: forskelsbehandling eller diskrimination, EU-ret eller EF-ret

Hovedreglen i de kommenterede regler er forbud mod direkte og indirekte diskrimination pga. race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk

-
1. Lov nr. 289 af 9. juni 1971 om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v. med de ændringer, der følger af lov nr. 357 af 3. juni 1987.
 2. 2000/43/EF.
 3. 2000/78/EF.
 4. 2014/54/EU.
 5. EU/492/2011.

1. Bogens struktur og terminologi, materiale og metode

oprindelse. Disse diskriminationsforbud gennemfører EU-retlige og folkeretlige diskriminationsforbud. På de store EU-sprog kaldes det, der er tale om, »discrimination« (engelsk), »discrimination« (fransk) og »Diskriminierung« (tysk). Den svenske version af beskæftigelsesdirektivet taler om »diskriminering«. Jeg har i overensstemmelse hermed valgt at tale om diskrimination.

I de danske versioner af EU-direktiverne om diskriminationsforbud oversættes »discrimination« i de engelsksprogede versioner til forskelsbehandling i de danske versioner. Det skete første gang i det oprindelige ligelønsdirektiv fra 1975,⁶ hvis art. 1 i den engelske version lyder (min kursivering):

The principle of equal pay for men and women outlined in Article 119 of the Treaty, hereinafter called 'principle of equal pay', means, for the same work or for work to which equal value is attributed, the elimination of all *discrimination* on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration.

og i den danske version lyder (min kursivering):

Det i artikel 119 i traktaten omhandlede princip om lige løn til mænd og kvinder, i det følgende benævnt »ligelønsprincippet«, indebærer, at for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver *forskelsbehandling* med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.

Dette træk ved de danske sprogversioner genfindes i alle senere EU-direktiver om ligestilling/antidiskrimination, inklusive beskæftigelsesdirektivet og det etniske ligebehandlingsdirektiv, som forskelsbehandlingsloven implementerer.

ILO-konvention nr. 111 blev vedtaget i 1958 og ratificeret af Danmark i 1960, se nærmere nedenfor i afsnit 3 om den folkeretlige kontekst. Konventionens engelske titel er »Convention (Employment and Occupation) on Discrimination«. Bekendtgørelsen om Danmarks ratifikation af konventionen har titlen Bekendtgørelse af konvention om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.⁷

6. 1975/117/EEC, på dansk 1975/117/EØF.

7. Konventionens engelske titel er Convention (Employment and Occupation) on Discrimination. BKI nr. 8 fra 1961 om Danmarks ratifikation af konventionen har titlen Bekendtgørelse af konvention om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

1.2. Terminologi: forskelsbehandling eller diskrimination, EU-ret eller EF-ret

I forhold til FN-konventionen om racediskrimination »United Nation Convention on the elimination of racial discrimination« (CERD), hvis autentiske sprog er engelsk, fransk, spansk, russisk, arabisk og kinesisk (arbejdssprogene i FN er engelsk og fransk) er »racial discrimination« oversat til racediskrimination.⁸

Den danske lovgiver har i snart 50 år kaldt lovgivning om diskrimination for lovgivning om forskelsbehandling. I 1971 inkorporerede Danmark FN-konventionen om racediskrimination uden for arbejdsmarkedet ved loven om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv. og ved indsættelse af § 266 b i straffeloven, se nærmere nedenfor i afsnit 5 om dansk diskriminationslovgivning uden for forskelsbehandlingsloven.

Danske domstole følger stort set den danske lovgivers sprogbrug. I Magasin-sagen fra 2000⁹ beskrev Østre Landsret dog sagens genstand på følgende måde: (min kursivering af diskriminationsloven som betegnelse for forskelsbehandlingsloven).

Denne sag vedrører spørgsmålet, om sagsøgeren, Islam Amin Baktyar, kan kræve godtgørelse under henvisning til det passede, jf. navnlig lov nr. 459 af 12. juni 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (diskriminationsloven) § 7. Hun har ved sin værge, Muhammed Baktyar, påstået sagsøgte, Th. Wessel & Vett A/S (Magasin), dømt til at betale 50.000 kr. med procesrente fra sagens anlæg den 11. august 1999.

Brug af ordet forskelsbehandling i en lov, der forbyder diskrimination, kan give anledning til den misforståelse, at det, der forbydes, er forskellig behandling, hvilket er forkert. Det der forbydes ved et EU-baseret diskriminationsforbud er ringere behandling af nogen pga. et af de forbudte diskriminationskriterier. Forskellig men ligeværdig behandling er ikke diskrimination, fx forskellig men ligeværdig behandling af kvinder og mænd, unge og gamle og personer med eller uden handicap. Se dog nedenfor i kommentaren til lovens § 1 om forskellen mellem den EU-retlige tradition og FN's racediskriminationskonvention (CERD), der i art. 3 fordømmer »racial segregation and apartheid«.

Målt på, hvad der giver anledning til retssager, er de tre store diskriminationskriterier i europæisk ret i dag (2017) køn, alder og handicap. Der er forskelle mellem kvinder og mænd, unge og gamle og personer med og

8. Se BKI nr. 55 1972, der har titlen Bekendtgørelse af international konvention af 21. december 1965 om afskaffelse af alle former for racediskrimination.

9. U 2000.2350 Ø, se resumé af sagen nedenfor i Bilag 3.

1. Bogens struktur og terminologi, materiale og metode

uden handicap. Ensartet behandling af grupper i forskellig situation kan i nogle tilfælde føre til indirekte diskrimination, der er forbudt. I forhold til handicapdiskrimination omfatter forbuddet mod diskrimination pligt for arbejdsgiveren til inden for rimelighedens grænser at tilpasse arbejdspladsen, så personen med handicap kan fungere på den, se nærmere nedenfor i kommentaren til forskelsbehandlingslovens § 2 a om arbejdsgiverens tilpasningspligt. Det er sprogligt uproblematisk at sige at diskriminationsforbud i nogle tilfælde indebærer pligt til forskellig behandling, mens det sprogligt lyder mærkeligt at sige, at forbud mod forskelsbehandling i nogle tilfælde indebærer pligt til forskellig behandling.

Jeg har derfor valgt at lægge mig tættere op ad den internationale og EU-retlige terminologi end den, der sædvanligvis benyttes i dansk lov- og domssprog, og kalde forbudt diskrimination for diskrimination. I direkte citat af lovbestemmelser eller retsafgørelser, der anvender ordet forskelsbehandling, gengiver jeg dog dette, men når jeg selv siger noget om diskrimination, bruger jeg ordet diskrimination.¹⁰

Ved Rom-traktaten, der trådte i kraft den 1. januar 1958 oprettedes Det Europæiske Økonomiske Fællesskab (EØF), sædvanligvis kaldet EF.¹¹ Ved Maastricht-traktaten, der trådte i kraft den 1. november 1993, oprettedes Den Europæiske Union (EU), idet den første version af EU-traktaten blev vedtaget. I perioden fra Maastricht-traktaten til Lissabon-traktaten, der trådte i kraft den 1. december 2009, fandtes både EF og EU.

Efter Lissabon-traktatens gennemførelse er terminologien ændret, så man i EU-retskilder er holdt op med at tale om EF og fællesskabsret. Det hele kaldes nu EU og EU-ret. Art. 1, stk. 3 TEU in fine lyder:

Unionen træder i stedet for og efterfølger Det Europæiske Fællesskab

10. Se for samme terminologivalg Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen, Kirsten Precht og Christina D. Tvarnø: Ligestillingslovene med kommentarer, bd. 1 – Forskelsbehandlingsloven, den etniske ligebehandlingslov, ligestillingsloven, kønsbalance i ledelse, særlige ligebehandlingsorganer (Ligebehandlingsnævnet og Institut for Menneskerettigheder) og Grundlæggende regler, begreber og principper, Kbh. 2015 og Agnete L. Andersen, Trine Hougaard, Ruth Nielsen, Kirsten Precht, Maria Rasmussen og Christina D. Tvarnø: Ligestillingslovene med kommentarer, bd. 2 – Ligebehandlingsloven, ligelønsloven, barselsloven, barselsudligningsloven, lov om barselsudligning for selvstændigt erhvervsdrivende og lov om ligebehandling af kvinder og mænd i forbindelse med forsikring, pension og lignende finansielle ydelser, Kbh. 2016.

11. Det Europæiske Økonomiske Fællesskab (EØF) blev formelt omdøbt til Det Europæiske Fællesskab (EF) ved Maastricht-traktaten.

I denne bog benytter jeg betegnelsen EU-ret både om den ret, der er udviklet før og efter Lissabon-traktaten. Jeg kalder således, det, der tidligere kaldtes for EF-ret, for EU-ret, undtagen i tilfælde, hvor det har særlig betydning at markere forskellen mellem EF-ret og EU-ret. Mange traktatbestemmelser, der går tilbage til Rom-traktaten, har skiftet numre – ofte flere gange – gennem årene. Jeg henviser til de aktuelle numre også, når jeg omtaler de gamle versioner af en bestemmelse.

1.3. Materiale og metode

Nærværende kommentar bygger på et traditionelt retskildemateriale, dvs. lovgivning i vid forstand på dansk, EU-retligt og folkeretligt niveau, retspraksis og den juridiske litteratur. Den metode, der anvendes, er den retsdogmatiske metode, der benyttes til at finde det relevante kildemateriale, vurdere dets relevans og afveje forskellige retskildeelementer over for hinanden, herunder belyse samspillet mellem retskilder af dansk, EU-retlig og folkeretlig oprindelse i gældende dansk diskriminationsret. De relevante folkeretlige og EU-retlige retskilder¹² er tilgængelige på internettet uden brugerbetaling. Det samme gælder dansk lovgivning.¹³ Danske domme er stadig¹⁴ primært tilgængelige gennem betalingsdatabaser. Ved udarbejdelsen af nærværende kommentar har jeg benyttet Karnov Online og Arbejdsretsportalen+. Ligebehandlingsnævnets afgørelser er tilgængelige på retsinfo.dk og på nævnets hjemmeside.¹⁵

Ved fortolkning af retskildematerialet benyttes i den retsdogmatiske metode stort set fire fortolkningsmetoder:¹⁶

- 1) ordlydsfortolkning (tekstfortolkning),
- 2) systematisk fortolkning, hvor der tages hensyn til den kontekst, en retskilde indgår i, om det fx udelukkende er national ret eller en blanding af dansk ret, EU-ret og folkeret,
- 3) historisk fortolkning, se nedenfor i afsnit 4.1 om den historiske udvikling i EU og

12. EMD's domme kan findes på <http://hudoc.echr.coe.int/eng>. EU-retlige retskilder på eur-lex.europa.eu. EU-Domstolens hjemmeside ligger på curia.europa.eu.

13. Love og forarbejderne til danske love kan findes via Retsinformation retsinfo.dk og Folketingets database ft.dk.

14. [Retsinfo.dk](http://retsinfo.dk) ventes udbygget med en domsdatabase i 2018.

15. <https://ast.dk/naevn/ligebehandlingsnaevnet>.

16. Jan Komárek: *Legal Reasoning in EU Law* in Anthony Arnall and Damian Chalmers (eds): *The Oxford Handbook of European Union Law*. Oxford 2015.

- 4) formålsfortolkning (teleologisk fortolkning), herunder om formålet er at realisere det indre marked gennem øget fri bevægelighed eller om formålet er at realisere ØMU'en, se nærmere nedenfor i afsnit 4 om EU-konteksten.

Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol (EMD) og EU-Domstolen anvender en dynamisk fortolkningsstil. EMD udtalte fx i Sigurjónsson-sagen¹⁷ om EMRK's beskyttelse af den negative organisationsfrihed (forbud mod eksklusivklausuler), min kursivering:

it should be recalled that the Convention is a living instrument which *must be interpreted in the light of present-day conditions* (see, amongst other authorities, the Soering v. the United Kingdom judgment of 7 July 1989, Series A no. 161, p. 40, para. 102). Accordingly, Article 11 (art. 11) must be viewed as encompassing a negative right of association.

Dynamisk fortolkning¹⁸ indebærer, at retlige tekster, der er vedtaget for nogle år siden, skal fortolkes i lyset af de aktuelle forhold på fortolknings-tidspunktet. Systematisk, historisk og teleologisk fortolkning bliver derfor en væsentlig del af den retsdogmatiske fortolkning til supplement af tekstfortolkning. I nærværende lovkommentar anvender jeg ligesom EMD og EU-Domstolen en dynamisk fortolkning, hvor jeg kombinerer de fire foran nævnte fortolkningsmetoder. Udviklingen af handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven illustrerer relevansen af den dynamiske fortolkning, se nærmere nedenfor i kommentaren til lovens § 1.

På det retsteoretiske plan er fremstillingen baseret på europæisk, realistisk retspositivisme. Europæisk, realistisk retspositivisme er en syntese af retspositivismen som udformet af Hans Kelsen og videreudviklet af Tuori i »Critical legal positivism« og Ross' realistiske retsteori. Retten ansues ud fra en monistisk synsvinkel, hvor danske retskilder, EU-retlige retskilder og folkeretlige retskilder ses som ét stort, integreret retssystem. Gyldig ret (gældende ret) defineres som regler, der anvendes i juridisk praksis, fordi anvenderne på grundlag af en retsdogmatisk analyse, der

17. Sigurdur A. Sigurjónsson v. Iceland, Application No. 16130/90. Se om organisationsfrihed og eksklusivklausuler Ruth Nielsen: Dansk Arbejdsret, Kbh. 2016 kap. 3. Se også U 1977.788/2 Ø, hvor tilladelse til privat arbejdsanvisning blev tilbagekaldt pga. diskrimination over for uorganiserede arbejdssøgende og nedenfor i afsnit 3 om forskelsbehandlingslovens folkeretlige kontekst.

18. Se for en kritisk holdning til dynamisk fortolkning Jørgen Steen Sørensen: Aktivistiske domstole – Et blik på Europa og Danmark, Juristen nr. 3 2017 s. 73.

behandler national ret, EU-ret og folkeret som et integreret system, finder, at de hører til retssystemet.¹⁹

2. Lovudviklingen

2.1. Generelt

Da forskelsbehandlingsloven blev vedtaget i 1996 fandtes der allerede omfattende anden lovgivning om kønsdiskrimination.²⁰ Kønskriteriet blev derfor ikke inddraget i forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde. Oprindeligt var forskelsbehandlingsloven begrænset til at omfatte diskrimination pga. race, hudfarve, religion, politisk anskuelse eller national, social eller etnisk oprindelse samt seksuel orientering. Bortset fra seksuel orientering handler ILO-konvention nr. 111 også om disse kriterier.

Forskelsbehandlingsloven af 1996 tog sigte på at gennemføre ILO-konvention nr. 111 fra 1958 og FN-konventionen fra 1965 om afskaffelse af racediskrimination (CERD) på det danske arbejdsmarked. Disse konventioner omfatter ikke diskriminationsgrundene alder og handicap, og det gjorde forskelsbehandlingsloven heller ikke før 2004, da den blev brugt til at implementere det etniske ligebehandlingsdirektiv²¹ og beskæftigelsesdirektivet.²² Bedømt ud fra, hvilke diskriminationsgrunde, der giver anledning til flest retssager, er alder og handicap i dag (2017) de vigtigste diskriminationsgrunde, der er forbudt ved forskelsbehandlingsloven.

Fra 1996-2004 var den folkeretlige kontekst den vigtigste internationale kontekst, forskelsbehandlingsloven skulle ses i. Efter at loven i 2004 blev implementeringslov til gennemførelse af det etniske ligebehandlingsdirektiv og beskæftigelsesdirektivet er den EU-retlige kontekst ble-

19. Se nærmere Christina D. Tvarnø og Ruth Nielsen: *Retskilder og Retsteorier*, 5. reviderede udgave, Kbh. 2017.

20. Se herom Agnete L. Andersen, Ruth Nielsen, Kirsten Precht og Christina D. Tvarnø: *Ligestillingslovene med kommentarer*, bd. 1, 6. udg., Kbh. 2015, online på Arbejdsretsportalen+ og Agnete L. Andersen, Trine Hougaard, Ruth Nielsen, Kirsten Precht, Maria Rasmussen og Christina D. Tvarnø: *Ligestillingslovene med kommentarer*, bd. 2, 6. udg., Kbh. 2016, online på Arbejdsretsportalen+.

21. 2000/43/EF.

22. 2000/78/EF.

2. Lovudviklingen

vet helt afgørende for en korrekt forståelse af loven. De emner, forskelsbehandlingsloven regulerer – visse former for diskrimination i beskæftigelse og erhverv – er efter vedtagelsen af det etniske ligebehandlingsdirektiv og beskæftigelsesdirektivet i 2000 utvivlsomt samtidig EU-regulerede. Det betyder, udover at forskelsbehandlingsloven skal fortolkes i overensstemmelse med de underliggende direktiver, at EU's almindelige principper og grundlæggende rettigheder skal respekteres i dansk ret i forbindelse med gennemførelse af forskelsbehandlingsloven, se nærmere nedenfor i afsnit 4 om den EU-retlige kontekst og i kommentaren til art. 21 i Chartret om grundlæggende rettigheder.

EU's Charter om grundlæggende rettigheder indeholder i art. 21 et generelt diskriminationsforbud, der eksplicit nævner køn + alle de diskriminationsgrunde, der er nævnt i forskelsbehandlingsloven, og som udøver disse diskriminationsgrunde også forbyder diskrimination på grund af fødsel, sprog, formueforhold og »enhver anden grund«. Chartrets art. 21, herunder mulighederne for at anvende den direkte i Danmark kommenteres nedenfor i del II efter kommentarerne til de enkelte §'er i forskelsbehandlingsloven.

2.2. Den oprindelige forskelsbehandlingslov fra 1996

I 1996 vedtoges som nævnt i Danmark lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet,²³ der forbyder diskrimination i arbejdslivet pga. race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse. I den oprindelige forskelsbehandlingslov fra 1996 var diskrimination pga. alder og handicap ikke omfattet. Forslaget til den oprindelige forskelsbehandlingslov blev ifølge forarbejderne²⁴ fremsat i erkendelse af, at Danmark ikke i tilstrækkelig grad levede op til de internationale forpligtelser, vi havde påtaget os ved at ratificere ILO-konvention nr. 111 om diskrimination med hensyn til beskæftigelse og erhverv og FN's konvention om afskaffelse af racediskrimination (CERD), se nærmere nedenfor i afsnit 3. om den folkeretlige kontekst.

Den øgede samfundsmæssige debat om etnisk diskrimination har formentlig også været afgørende.²⁵ Kort før fremsættelsen af forslag til for-

23. Lov nr. 459 af 1996.

24. Se FT 1995-96: 2760, 3251, 6466, 2042; A 3539; B 609, 919 (lovforslag 181).

25. Se generelt om diskrimination af etniske minoriteter Pia Justesen: Lighedskravet for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Et menneskeretligt perspektiv, Kbh. 2000.

skelsbehandlingsloven i 1995-1996 behandlede Folketingets Ombudsmand en klage over, at Arbejdsformidlingen (nu jobcentret) påstodes at undlade at formidle arbejde til fremmedsprogede og indvandrere i tilfælde, hvor arbejdsgivere gav udtryk for, at de kun ville have formidlet etnisk dansk arbejdskraft. På daværende tidspunkt var det lovligt for ikke-overenskomstforpligtede, private arbejdsgivere at racediskriminere, se nærmere nedenfor i afsnit 3.3 om Danmarks forhold til FN's racediskriminationskonvention. I Folketingets Ombudsmands beretning for 1995 er der følgende resumé af sagen (min kursivering, note indsat):²⁶

Dokumentations- og rådgivningscentret om racediskrimination klagede over at Arbejdsministeriet ikke ville gribe ind over for Arbejdsformidlingens påståede medvirken til racediskrimination. Centret oplyste at der fandtes mange eksempler på, at Arbejdsformidlingen undlod at formidle arbejde til fremmedsprogede og indvandrere i situationer, hvor arbejdsgivere gav udtryk for at de kun ville have formidlet etnisk dansk arbejdskraft. Centret gjorde gældende at det var i strid med loven om forbud mod forskelsbehandling,²⁷ den almindelige lighedsgrundsætning og Danmarks traktatretlige forpligtelser at efterkomme racediskriminerende krav fra arbejdsgivere.

Ombudsmanden afgav en foreløbig udtalelse i sagen. Ombudsmanden udtalte heri at Arbejdsministeriet kunne overveje at udarbejde en kodeks for hvordan personalet i Arbejdsformidlingen skal forholde sig, når de bliver konfronteret med diskriminerende krav fra såvel offentlige som private arbejdsgivere. Med hensyn til racediskrimination udøvet af private arbejdsgivere mente ombudsmanden at der var grundlag for at overveje om Danmarks internationale forpligtelser burde udfyldes gennem lovgivning.

Ministeriet var enig i at der snarest burde udarbejdes retningslinjer for arbejdsformidlingsmedarbejdernes reaktion på racediskriminerende krav fra arbejdsgivere. *Ministeriet var opmærksom på at retstilstanden for så vidt angår private arbejdsgivere var utilstrækkelig. Derfor bebudede ministeriet et lovforslag om forbud mod diskrimination på arbejdsmarkedet.*

26. FOB 1995/46 – j. nr. 1995-83-010.

27. Da det var før vedtagelsen af forskelsbehandlingsloven af 1996, må den lov, de tænkte på, være Loven om forbud mod forskelsbehandling pga. race mv., fra 1971, se om denne nedenfor i afsnit 5.

2. Lovudviklingen

Ombudsmanden tog ministeriets svar i sagen til efterretning og bad om at blive holdt underrettet om det videre forløb. (J. nr. 1995-83-010).

Forslaget til den oprindelige forskelsbehandlingslov blev således fremprovokeret af en klage fra DRC (dokumentations- og rådgivningscentret vedrørende racediskrimination) til Folketingets Ombudsmand og dennes stillingtagen til den daværende retstilstand, se om denne nedenfor i afsnit 3.4 om dansk ret og CERD.

Pligtssubjekterne i den oprindelige forskelsbehandlingslov var både arbejdsgivere (lovens §§ 1 og 2) og efter lovens § 3, stk. 3 enhver der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv.²⁸ Lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer var ikke pligtssubjekter i den oprindelige forskelsbehandlingslov. Det blev de først ved lovændringen i 2004, da loven blev implementeringslov i forhold til beskæftigelsesdirektivet og det etniske ligebehandlingsdirektiv.

Forskelsbehandlingsloven trådte i kraft den 1.7.1996.²⁹

2.3. De enkelte ændringslove

Loven blev ændret to gange i 2004. I april 2004³⁰ gennemførtes dele af det etniske ligebehandlingsdirektiv. Herved indsattes nye definitioner af diskrimination (direkte og indirekte, chikane og instruktion) i dansk lovgivning, se om disse nedenfor i kommentaren til forskelsbehandlingslovens § 1, og Institut for Menneskerettigheder fik kompetence til – ud over at fremme etnisk ligebehandling og behandle klager vedrørende diskrimination uden for arbejdsmarkedet i henhold til loven om etnisk ligebehandling, også at behandle klager over diskrimination på arbejdsmarkedet pga. etnisk oprindelse. Disse ændringer trådte i kraft den 15.4.2004.

28. I U 2002.1789 H om en pakistansk vognmand, der i 1998 med hjemmel i taxiloven blev nægtet taxibevilling, fordi han ikke var dansk statsborger, blev forskelsbehandlingsloven ikke nævnt, se nærmere nedenfor afsnit 5 om diskriminationsrelevante bestemmelser i anden dansk lovgivning end forskelsbehandlingsloven.

29. Den gælder ikke for Færøerne og Grønland.

30. Lov nr. 253 af 7.4.2004. Forarbejderne findes i FT 2003-04: 1045, 7477, 7805; A 1211; B 1026 (lovforslag 40) ændrede § 1, stk. 1, § 4, § 5, § 6 samt overskriften til kap. 4, indføjede § 1, stk. 2-5, § 3, stk. 4, § 5 a, § 5 b, § 7, stk. 2, § 7 a og § 8 a, og § 2, stk. 4, blev ophævet.

I december 2004³¹ indsattes alder og handicap som beskyttelseskriterier i loven i forbindelse med implementering af beskæftigelsesdirektivet. Kredsen af pligs subjekter udvidedes med lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer. Disse ændringer trådte i kraft den 28.12.2004.

Forskelsbehandlingsloven blev ændret to gange i 2006, hvorved reglerne om unge under 18 år³² og personer mellem 65 og 70 år blev ændret.³³

I 2008 blev forskelsbehandlingsloven ændret i forbindelse med vedtagelse af loven om Ligebehandlingsnævnet,³⁴ der siden 1.1.2009 har fungeret som et fælles klagenævn vedrørende diskrimination pga. alle de i forskelsbehandlingsloven nævnte beskyttelseskriterier samt køn. I den forbindelse nedlagdes den under Institut for Menneskerettigheder etablerede Klagekomité for etnisk ligebehandling, der behandlede klager vedrørende forskelsbehandling pga. etnisk oprindelse, og Ligestillingsnævnet, der var etableret i henhold til ligestillingsloven og som i perioden fra 2000 til 1.1.2009 behandlede klager over diskrimination pga. køn.

Forskelsbehandlingsloven blev ændret igen i 2014.³⁵ § 5 a, stk. 4, der tillod individuelle og kollektive aftaler om ophør af ansættelsesforhold, når arbejdstageren blev 70 år, blev ophævet med virkning fra 1.1.2016. § 6 a, der tillader alderskriterier i kollektive aftaler om invaliditets- og pensionsydelse blev ændret for at tilpasse dansk ret til EU-Domstolens praksis.

31. Lov nr. 1417 af 22.12.2004. Forarbejderne findes i FT 2004-05 (1. samling): 1473, 2934, 3120; A 2686 (lovforslag 92) ændrede fodnoten til lovens titel, § 1, stk. 1-6, § 5, § 6, stk. 2, og § 9, stk. 2, og indføjede § 1, stk. 7, § 1 a, § 2 a, § 5 a, stk. 3 og 4, § 6 a og § 9, stk. 3 og 4. Loven indføjede diskriminationskriterierne alder og handicap i loven som led i gennemførelsen af beskæftigelsesdirektivet (2000/78). Ikrafttræden 2004-12-28.

32. Lov nr. 240 af 27.3.2006 (unge under 18 år). Forarbejderne findes i FT 2005-06: 2833, 4635, 4797; A 2934; B 570 (lovforslag 98) indføjede § 5, stk. 2, samt § 5 a, stk. 5 og 6.

33. Lov nr. 1542 af 20.12.2006. Forarbejderne findes i FT 2006-07: 1099; A 2213; B 267 (lovforslag 61) ændrede § 5 a, stk. 4, og indføjede § 5 a, stk. 4, 2. pkt. (aldersgrænsen i lovens oprindelige § 5 a, stk. 4 på 65 år blev ændret til 70 år).

34. Lov nr. 387 af 27.5.2008. Forarbejderne findes i FT 2007-08 (2. samling): (lovforslag 41).

35. Lov nr. 1489 af 23.12.2014. L 60. Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (Ophævelse af 70-årsgrænse mv.). Forarbejderne kan findes via Retsinformation og Folketingets database.