

Motion till riksdagen 2024/25:1310

av Rasmus Ling m.fl. (MP)

Tillgång till rättslig prövning för den som utsatts för diskriminering

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att den som utsatts för diskriminering ska få möjlighet att få sin sak prövad i domstol utan att behöva utsättas för en orimlig ekonomisk risk och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen ska tillsätta en utredning med uppdrag att lägga fram förslag på ändringar i diskrimineringslagen, rättegångsbalken, arbetstvistlagen och rättshjälpslagen i syfte att undanröja de väsentliga hinder för rättslig prövning som föreligger i dag, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

Motivering

Tillgång till rättslig prövning, ”access to justice”, när rättigheter kränks är en rättighet som följer av bl.a. Europakonventionen och EU:s rättighetsstadga. Av art. 47 i rättighetsstadgan följer bland annat att ”var och en ska erhålla rådgivning, låta sig försvaras och företrädas” och att ”rättshjälp ska ges till personer som inte har tillräckliga medel, om denna hjälp är nödvändig för att ge dem en effektiv möjlighet att få sin sak prövad inför domstol”.

EU antog den 10 maj 2023 direktiv 2023/970 om insyn i lönesättning. Direktivet innebär flera förändringar i den svenska diskrimineringslagstiftningen. I p. 54 i direktivet anges att medlemsstaterna, för att undanröja väsentliga förfarandemässiga hinder för rättslig prövning, bör säkerställa att domstolarna i mål där den som väckt talan haft skäl att väcka talan kan förordna att den som förlorat målet inte ska behöva betala motpartens rättegångskostnader. I SOU 2024:40 Genomförande av lönetransparensdirektivet görs ingen fördjupad utredning kring vilka hinder som föreligger för den som utsatts för diskriminering att få sin sak prövad i domstol och det ges inget förslag på ändring av svensk rätt på grund av kravet i direktivet.

Diskrimineringsmål prövas av allmän domstol förutom i arbetsrättsliga tvister där prövningen sker direkt i Arbetsdomstolen om DO eller ett fackförbund har inträtt som part i målet. I andra arbetsrättsliga diskrimineringsmål utgör Arbetsdomstolen överprövningsinstans.

Diskrimineringsmål är komplexa mål på grund av att rättsfrågorna ofta är komplicerade och tangerar såväl EU-rätt som internationella konventioner. Inom flera områden som täcks av diskrimineringslagen saknas det även vägledande praxis. Många mål innefattar även flertalet bevisfrågor. Komplexiteten i målen ställer höga krav på såväl processvana som kunskap om diskrimineringslagen hos den som driver målet. Att som icke rättskunnig privatperson själv driva sitt mål i domstol är svårt och det finns exempel från underrätterna där det gjorts och lett till katastrofala följder för den enskilde avseende kostnader för processen och utgången i målet. Att anlita ett kunnigt ombud innebär en kostnad för den enskilde.

Huvudregeln i tvistemål och arbetsrättsliga mål är även att den part som förlorar målet ska betala motpartens kostnader. I 6 kap. 7 § diskrimineringslagen och i 5 kap. 2 § arbetstvistlagen finns bestämmelser som anger att ”om den som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad” så kan rätten förordna att vardera parten ska betala sin rättegångskostnad. Hur fördelningen av rättegångskostnaderna ska se ut beslutar domstolen om först efter det att parterna har slutfört talan i målet.

Bestämmelsen i diskrimineringslagen infördes år 2009 i syfte att motverka att ”den som anser sig ha blivit diskriminerad inte avstår från att driva processen på grund av den ekonomiska risken” (prop. 2007/08:95 s. 461). Detta syfte har inte uppnåtts genom bestämmelsen. Sedan bestämmelsen infördes har den endast prövats i två mål, varav ett drevs av en antidiskrimineringsbyrå och det andra av en privatperson utan juridiskt ombud. I fallet som drevs av antidiskrimineringsbyrån ansåg domstolen att det förelåg skälig anledning att få tvisten prövad. I det andra fallet ansåg domstolen att endast en mindre del av tvisten omfattades av undantaget från huvudregeln om att den förlorande parten ska stå för motpartens kostnader (HSB mål nr T 2059-21 och Vänersborgs tingsrätt mål nr T 4841-19).

Bestämmelsen i arbetstvistlagen har också bara tillämpats två gånger i diskrimineringsmål. I båda fallen har Arbetsdomstolen inte ansett att det funnits skäl att frångå huvudregeln om att förlorande part ska stå för motpartens kostnader. Käranden har i dessa fall blivit ersättningsskyldiga för motpartens rättegångskostnader på belopp om 600 000 kr respektive 1 660 000 kr (AD 2017 nr 23 och AD 2015 nr 57). Till dessa belopp tillkommer även ersättningen till det egna ombudet för den enskilde.

De summor som de enskilda har fått betala i de båda mål som Arbetsdomstolen har dömt är höga, men det är inte ovanligt att rättegångskostnaderna i diskrimineringsmål hamnar på summor runt 500 000 kr och det finns flera exempel där kostnaderna varit betydligt högre än så. Orsaken är både komplexiteten i målen och att majoriteten av de diskrimineringsmål som drivs prövas i två instanser. Det sistnämnda påverkas i hög grad av avsaknaden av praxis eftersom det drivs så få mål om diskriminering.

En privatperson kan i vissa fall ha möjlighet att använda sig av rättsskyddet i sin hemförsäkring för att täcka rättegångskostnader, men i dessa försäkringar finns dels ett tak som oftast ligger på 250–350 000 kr och som huvudregel är självrisken 20 % av den totala kostnaden. Ställt mot att den diskrimineringsersättning som döms ut i diskrimineringsmål oftast ligger mellan 20 000 och 100 000 kr så är kostnadsrisken även med rättsskydd för den enskilde orimlig. Hemförsäkringen täcker dessutom inte arbetsrättsliga tvister.

I vissa fall kan en privatperson även få statlig hjälp via rättshjälpslagen. Denna har dock aldrig använts i diskrimineringsmål.

Varje år anmäler mellan 3 000 och 5 000 enskilda personer att de har utsatts för diskriminering till Diskrimineringsombudsmannen (DO). Dessa anmälningar har av DO konstaterats utgöra endast en bråkdel av det faktiska antalet som utsätts för diskriminering i Sverige. I rapporten 2023:3 Förekomst av diskriminering anger DO att mörkertalet snarare är 500 000 personer per år som utsätts för diskriminering.

Sveriges antidiskrimineringsbyråer tar varje år emot ca 1 500 anmälningar om diskriminering, och andra civilsamhällesorganisationer vittnar om att de ger omfattande rådgivning och stöd till medlemmar som upplevt att de utsatts för diskriminering.

Det saknas en sammanställning över hur många ärenden om diskriminering som fackförbunden tar emot varje år. Sett till att arbetslivet är det område som DO och antidiskrimineringsbyråerna tar emot flest anmälningar inom torde antalet även där vara högt.

Av de personer som upplevt att de utsatts för diskriminering är det ytterst få som får möjlighet att få sin sak prövad i domstol genom att DO eller fackförbunden företräder dem. År 2023 fattade DO beslut om att inträda som part och begära diskrimineringsersättning i 37 ärenden. DO hade dock inget mål som prövades av domstol under 2023. Det saknas uppgifter om i vilken utsträckning fackförbunden träder in som part och begär diskrimineringsersättning för enskild. Under 2023 prövades ett mål om diskriminering vid Arbetsdomstolen där ett fackförbund var part.

Sveriges antidiskrimineringsbyråer har inte i uppdrag att företräda enskilda i domstol och saknar egentliga resurser för att göra det. Under 2023 prövades fyra mål om diskriminering som drevs av en antidiskrimineringsbyrå.

Under 2023 prövades inga mål om diskriminering i domstol där en enskild förde talan.

Den nuvarande regleringen innebär att Sverige inte lever upp till kraven om tillgång till rättslig prövning när diskriminering har skett. Den reglering som finns i diskrimineringslagen och arbetstvistlagen har inte fått genomslag och uppnår inte syftet att förhindra att den som utsatts för diskriminering avstår från att driva processen på grund av den ekonomiska risken. Risken att behöva betala höga rättegångskostnader vid förlust och att inte genom rättsskydd eller rättshjälp kunna betala det egna ombudet fullt ut innebär ett väsentligt hinder för tillgången till rättslig prövning.

Möjligheten att bli företrädd av DO är för den enskilda så pass liten att den inte kan ses som en reell möjlighet. Fackförbunden företräder enbart sina egna medlemmar i arbetsrättsliga tvister, vilket innebär dels att arbetstagare som inte är fackligt organiserade står utan möjlighet att få sin sak prövad, dels att de områden i diskrimineringslagen som inte omfattas av arbetsrätten (till exempel diskriminering inom utbildningsområdet, hälso- och sjukvård, tillgång till bostad och varor och tjänster m.fl.) faller utanför.

För att säkerställa tillgången till rättslig prövning för den enskilde som utsatts för diskriminering behöver det därmed tillsättas en utredning med uppdrag att lägga fram förslag på förändringar i diskrimineringslagen, rättegångsbalken, arbetstvistlagen och rättshjälpslagen i syfte att undanröja de väsentliga hinder för rättslig prövning som föreligger i dag.

Ulrika Westerlund (MP)

Jan Riise (MP)

Mats Berglund (MP)