

【中文翻譯僅供參考，非官方正式翻譯，如有歧異，請以原文版本為準】
《歧視法》（2008:567）

合併修訂條文及包含《瑞典法典》（2017:1128）。省略過渡性規定。

目錄

第一章 介紹性條款.....	2
法案目的.....	2
法案內容.....	2
歧視.....	2
性別、跨性別認同或表現、種族、身心障礙、性取向及年齡	3
第二章 禁止歧視及報復.....	4
職業生活.....	4
教育.....	5
勞動市場政策活動及非公共契約下之就業服務.....	6
創業或經營事業及專業認可.....	6
特定組織之成員資格.....	7
商品、服務及住宅等.....	7
健康與醫療照護及社會服務等.....	8
社會保險系統、失業保險及就學補助.....	9
國家兵役及文官職.....	9
調查及採取騷擾應對措施之義務.....	10
公職人員之任用.....	10
禁止報復.....	10
第三章 積極措施.....	11
介紹性條款.....	11
採取積極措施.....	11
職業生活.....	12
教育.....	14
第四章 監督.....	15
平等監察使.....	15
提供資訊之義務.....	15
罰鍰.....	16
禁止申訴.....	17
反歧視委員會.....	17
罰鍰之執行.....	18
高等教育申訴委員會.....	19
第五章 賠償金及無效.....	19
賠償金.....	19
無效.....	20
第六章 法律程序.....	21

適用規則.....	21
起訴之權利.....	21
證明之責任.....	22
時效.....	22
其他社會層面.....	23
訴訟費用.....	23
其他規定.....	23

第一章 介紹性條款

法案目的

第 1 條

本法之目的為對抗歧視，同時促進權利及機會平等，不得因性別、跨性別認同或表現、種族、宗教信仰、身心障礙、性取向及年齡而有差別待遇。

法案內容

第 2 條

本法第一章之內容包含定義及其他介紹性條款。第二章包含禁止歧視及報復之規定。第三章包含積極措施之條款。第四章包含監督之條款。第五章包含賠償及無效之條款。第六章包含法律程序之條款。

第 3 條

任何契約或協約若限制他人本法保障之權利及義務，則不具法律效力。

歧視

第 4 條

此條將陳述歧視於本法中所指。

1. 直接歧視：相較其他人於類似情況下之待遇，某人受到較差待遇而處於不利，且其原因與性別、跨性別認同或表現、種族、宗教信仰、身心障礙、性取向及年齡有關。

2. 間接歧視：某人因一項條款、標準或程序之實施而處於不利，且此條款、標準或程序看似中立，但實際上可能會使特定性別、跨性別認同或表現、種族、宗教信仰、身心障礙、性取向及年齡之人處於不利，除非該條款、標準或程序具有合法目的，且為實現該目的所使用之手段為適當及必要。
3. 不足近用性：身心障礙者因無法採取近用性措施，使其能與無身心障礙之人處於類似基礎而處於不利，且根據法律及其他條款中之無障礙要求，這些措施為合理且考慮到：
 - 財務及實際情形。
 - 經營者與當事者之關係或往來之時間長短及性質。
 - 其他相關情況。
4. 騷擾：侵犯他人尊嚴之行為，且理由涉及歧視性別、跨性別認同或表現、種族、宗教信仰、身心障礙、性取向或年齡。
5. 性騷擾：以具有性本質之行為侵犯他人尊嚴。
6. 指示歧視：命令或指使具有從屬、依賴關係或承諾為自己執行任務之人，以第 1 款至第 4 款所述之方式歧視他人。

性別、跨性別認同或表現、種族、身心障礙、性取向及年齡

第 5 條

此條將陳述下列用詞於本法中所指定義。

1. **性別**：指一個人為女性或男性。
2. **跨性別認同或表現**：指一個人不認同自己為女性或男性，或透過穿著或其他方式表達自己屬於另一種性別。
3. **種族**：指原籍國、民族本源、膚色或其他類似情形。
4. **身心障礙**：指個人因出生時就存在之傷害或疾病所造成永久性生理、心理或智力功能之限制，並從出生時就出現或預計會出現。
5. **性傾向**：指同性戀、雙性戀或異性戀取向。
6. **年齡**：指迄今為止之壽命。

歧視理由中之性別也包含有意改變或已改變自身所屬性別之人。

第二章 禁止歧視及報復

職業生活

禁止歧視

第 1 條

僱主不得歧視與其關係為以下之人：

1. 受僱者。
2. 詢問或申請工作者。
3. 申請或正在實習者。
4. 能以臨時或借調人員身分執行工作或正在執行工作者。

禁止不足近用性所致歧視之規定不適用於詢問工作事宜者。

有權代表僱主決定第 1 項所述相關事宜之人，視同僱主。

第 2 條

第 1 條之禁止規定不防止：

1. 所做有關僱用、升遷或為升遷所進行之教育或訓練之決定時，因工作性質或情況所造成之差別待遇，且該差別待遇與歧視理由之特徵有關，該特徵構成真實及具決定性之職業要求，該要求須具合法目的且為實現該目的為適當及必要。
2. 有助於促進男女平等且不涉及報酬或其他僱用條件之措施。
3. 私人契約或團體協約中就退休金、遺屬或失能給付權利之年齡限制。
4. 於具有合法目的且為實現該目的所使用之手段為適當及必要之前提下，以年齡為理由之差別待遇。

調查及採取騷擾應對措施之義務

第 3 條

若僱主知悉受僱者認為自己於工作中，受到於僱主公司工作或進行訓練之人騷擾或性騷擾，僱主有義務調查所指控之騷擾情形，並採取合理措施以防止騷擾再度發生。

此義務亦適用於以臨時或借調人員身分進行訓練或執行工作者。

關於資格之通知

第 4 條

若求職者未能受僱或獲選參與面試，或受僱者未能升遷或獲選接受升遷相關之教育或訓練，則得要求雇主提供書面資訊，說明獲選參與面試者、工作錄取人或獲選接受教育或訓練者所具有之教育、專業經驗及其他資格。

教育

禁止歧視

第 5 條

從事《教育法》（2010:800）提及之活動或其他教育活動之自然人或法人（教育提供者）不得歧視任何參與或申請活動之兒童、未成年人或學生。從事活動之職員及承包人於其工作或契約範圍內行事時，應視同教育提供者。

禁止歧視規定亦適用於以下情況：教育提供者透過採取有關教育場所近用性與可用性之合理措施，以確保依據《高等教育法》

（1992:1434）申請或接受教育之身心障礙者，或依據《授予特定資格之權力法》（1993:792）申請或接受教育以獲得某些資格之身心障礙者，可與無身心障礙之人處於類似基礎。

第 6 條

第 5 條之禁止規定不防止：

1. 除《教育法》（2010:800）所提及之措施外，其他有助於促進男女平等接受教育之措施。
2. 須將年齡納入考量之規定，如學前教育、學前課程、義務教育學校、學習障礙學生之義務教育學校、薩米原住民學校、特殊學校或校園休閒中心，或《教育法》第二十五章所提及之教育活動之相關規定。

3. 於具有合法目的且為實現該目的所使用之手段為適當及必要之前提下，以年齡為理由之差別待遇。

若成人教育學校或學習機構為促進各種族、宗教信仰間之權利及機會平等，而採取相關措施，該禁止規定亦不防止。

調查及採取騷擾應對措施之義務

第 7 條

若教育提供者知悉參與或申請其活動之兒童、未成年人或學生認為自己於活動中受到騷擾或性騷擾，教育提供者有義務調查所指控之騷擾情形，並採取合理措施以防止騷擾再度發生。

關於資格之通知

第 8 條

若申請人被拒絕入選教育課程，或於招生過程中未獲選參與考試或面試，則得要求教育提供者提供書面資訊，說明入選教育課程者或獲選參與考試或面試者所具有之教育或其他資格。

勞動市場政策活動及非公共契約下之就業服務

第 9 條

於勞動市場政策活動及非公共契約下之就業服務方面，禁止歧視求職者或受者。

然而，此禁止規定不防止：

1. 有助於促進男女平等或各種族之權利及機會平等之措施。
2. 於具有合法目的且為實現該目的所使用之手段為適當及必要之前提下，以年齡為理由之差別待遇。

創業或經營事業及專業認可

第 10 條

在以下所述方面禁止歧視：

1. 對於創業或經營事業為必要或重要之財務支援、許可、登記或類似安排。
2. 對於能夠從事某項職業為必要或重要之認可、認證、授權、登記、批准或類似安排。

於具有合法目的且為實現該目的所使用之手段為適當及必要之前提下，此禁止規定不防止以年齡為理由之差別待遇。

第 1 項第 1 款所述之禁止規定亦不防止有助於促進男女平等或各種族之權利及機會平等之措施。

特定組織之成員資格

第 11 條

在以下所述方面禁止歧視：

1. 員工團體、雇主組織或專業組織之成員或參與。
2. 任何此類組織提供其成員之福利。

此禁止規定不防止組織為促進男女平等，而提供福利給某一性別之成員。

商品、服務及住宅等

第 12 條

自然人或法人禁止下列歧視：

1. 於私人及家庭領域外，向一般大眾供應商品、服務或住宅者。
2. 籌畫公開會議或活動者。

對大眾而言代表第 1 項所述之人者，應視為與其等同。

第 12 a 條

第 12 條所述禁止性別有關歧視之規定，於具有合法目的且為實現該目的所使用之手段為適當及必要之前提下，不防止於服務或住宅上之男女差別待遇。

然而，於保險服務，向個人收取之保險費或保險給付在計算上不得因男女而有所不同。但若符合第 1 項規定之情況，性別得影響保險費計算時之評估因素。

第 12 b 條

第 12 條與年齡有關歧視禁止之規定：

1. 不防止規範特定年齡之規定。
2. 不適用於保險服務之規定。
3. 不防止獲准並以商業形式提供烈酒、葡萄酒、烈性啤酒及其他發酵酒精飲料之商家，為進入其場所之人設立較低年齡限制。
4. 於具有合法目的且為實現該目的所使用之手段為適當及必要之前提下，不防止以年齡為由之差別待遇。

第 12 c 條

第 12 條第 1 項第 1 款中，對於不足近用性形式之歧視禁止不適用於：

1. 與住宅相關。
2. 私人。
3. 除了根據《計畫暨建築法》（2010:900）之建築許可或建物動工通知，或任何較早期之相應規定及根據此些規定所頒佈之辦法中，針對無障礙及可用性訂定之要求外，其他就供應商品及服務而言所需措施。

健康與醫療照護及社會服務等

第 13 條

在以下所述方面禁止歧視：

1. 健康與醫療照護及其他醫療服務。
2. 社會服務活動、特別運輸服務及國家特別運輸服務及住宅適應津貼之協助。

第 13 a 條

第 13 條第 1 款及第 2 款所述禁止性別有關歧視之規定，於具有合法目的且為實現該目的所使用之手段為適當及必要之前提下，不防止男女間差別待遇。

第 13 b 條

第 13 條所述禁止年齡有關歧視之規定不防止：

1. 法律規範中對特定年齡之規定。
2. 於具有合法目的且為實現該目的所使用之手段為適當及必要之前提下，其他以年齡為理由之差別待遇。

社會保險系統、失業保險及就學補助

第 14 條

在以下所述方面禁止歧視：

1. 社會保險及相關福利制度。
2. 失業保險。
3. 國家就學補助。

第 14 a 條

第 14 條第 1 款中，禁止性別有關歧視之規定不防止與遺孀年金或兒童津貼支付相關之法案。

第 14 b 條

第 14 條所述禁止年齡有關歧視之規定不防止：

1. 法律規範中對特定年齡之規定。
2. 於具有合法目的且為實現該目的所使用之手段為適當及必要之前提下，其他以年齡為理由之差別待遇。

國家兵役及文官職

國家兵役及文官職與其他瑞典國防軍之同等軍事訓練

第 15 條

以下相關方面禁止歧視：

1. 根據《國家全民防衛服役法》（1994:1809）之徵募程序或其他個人情況審查，及入伍或服役或擔任文官職期間之相關事宜。
2. 其他瑞典國防軍之同等軍事訓練之入伍審查或訓練期間之相關事宜。

然而，此禁止規定不適用於年齡有關之歧視。

此外，此禁止規定不防止以下規定之適用：若負責國家全民防衛事務之人指稱自己為某個宗教團體之成員，則不得受徵募或服國家兵役及擔任文官職。

調查及採取騷擾應對措施之義務

第 16 條

若第 15 條中禁止規定涵蓋之政府機關或組織得知，申請或參與訓練或其他規定所指活動之人認為自己受到騷擾或性騷擾，則該政府機關或組織有義務調查所指控之騷擾情形，並採取合理措施以防止騷擾再度發生。

然而，第 1 項不適用於與年齡有關之騷擾。

公職人員之任用

第 17 條

除第 5 條或第 9 條至第 15 條提及之情況外，完全或部分受《公職人員任用法》（1994:260）規範者於以下方面亦禁止歧視：

1. 向大眾提供資訊、引導、建議或其他類似協助。
2. 任用期間與大眾有其他類型之接觸。

禁止報復

第 18 條

雇主不得因受僱者有以下行為而進行報復：

1. 檢舉或注意雇主有違反本法之事實。
2. 參與本法規定之調查。
3. 員工拒絕或屈服於雇主之騷擾或性騷擾。

此禁止規定亦適用於與雇主為以下關係之人：

1. 詢問工作事宜或申請工作者。
2. 申請或進行實習者。

3. 以臨時或借調人員身分執行工作或正在執行工作者。

有權代表雇主決定第 1 項或第 2 項所述者相關事宜之人，視同雇主。

第 19 條

遭指控違反第二章第 5、7、9、10、11、12、12 a、13、14、15、16 條或第 17 條，或第三章第 16、17、18 條或第 20 條之規定者，不得因他人有以下行為而進行報復：

1. 檢舉或注意該違反行為。
2. 參與本法規定之調查。
3. 拒絕或屈服於遭指控有歧視行為者之騷擾或性騷擾。

第三章 積極措施

介紹性條款

第 1 條

積極措施為預防及提倡之措施，旨在預防單位裡有歧視發生，同時促進權利及機會平等，不得因性別、跨性別認同或表現、種族、宗教信仰、身心障礙、性傾向及年齡而有差別待遇。

採取積極措施

第 2 條

採取積極措施指透過以下方式進行預防及推廣工作：

1. 調查單位裡任何現有之潛在歧視或報復行為，或任何對個人權利及機會平等之阻礙。
2. 分析這些潛在行為及阻礙之原因。
3. 採取合理之預防及推廣措施。
4. 根據第 1 款至第 3 款監控及評估這些措施。

第 3 條

採取積極措施須持續進行，措施須盡快規劃及實施。

職業生活

雇主應採取積極措施

第4條

雇主須於其活動框架內，依第2條及第3條所指示之方式採取積極措施。

第5條

雇主採取積極措施時應包含以下層面：

1. 工作情形。
2. 工資及其他聘雇相關之規定及做法。
3. 僱用及升遷。
4. 教育、訓練及其他技能發展。
5. 協調有酬工作及親職的可能。

第6條

雇主應針對其活動訂定準則及慣例，以預防第二章第18條所述之騷擾、性騷擾及報復發生。

雇主應依據第1項內容，貫徹及適當評估此些準則及慣例。

第7條

雇主應透過教育、訓練、技能發展及其他適當措施，促進不同類型工作、職員及管理職之性別平衡。

雇主應貫徹及適當評估依據第1項內容採取之措施。

雇主之薪資調查工作

第8條

為了發現、糾正及預防工資及其他僱傭方面不公平之性別差別待遇，雇主應每年調查及分析：

1. 雇主所訂定之工資及其他聘雇相關規定及做法。
2. 女性及男性執行相同或等價值工作卻獲得不同工資。

第9條

雇主須評估現有工資差異是否直接或間接與性別有關，該分析著重於以下差異：

1. 女性及男性執行視為同等之工作。

2. 有些受僱者執行被認為或大致上被認為應由女性主導之工作，有些受僱者執行被認為與該工作等價值之工作，但並非或大致上非被認為應由女性主導。

3. 有些受僱者執行被認為或大致上被認為應由女性主導之工作，有些受僱者執行被認為與該工作等價值之工作，但並非或大致上非被認為應由女性主導，且儘管此工作要求較少卻支付較高工資。

第 10 條

若可透過對工作要求及性質進行總體評估，則可認定該工作與其他工作具有同等價值。該針對工作要求之評估應將知識及技能、責任及努力納入考量，評估工作性質時，應特別考量工作條件。

合作

第 11 條

雇主及受僱者應一同合作採取積極措施。

合作所需資訊

第 12 條

雇主應提供員工團體所需資訊，以讓組織得以一同合作採取積極措施，於該員工團體中，雇主應受團體協約拘束。

若所需資訊涉及工資資料或其他個別受僱者之情形，則適用《就業（工作場所共同決定）法》（1976:580）第 21、22 條及第 56 條中之保密及損害賠償規定。反之若為政府機關之行為，則適用《公開獲取資訊及保密法》（2009:400）中第十章第 10 條至第 14 條及第十二章第 2 條之規定。

紀錄

第 13 條

若雇主截至日曆年初僱用二十五名或以上之員工，應以書面形式記錄這一年中，根據第 4 條至第 10 條所採取之積極措施。

紀錄應包含針對以下之說明：

1. 第 2 條及第 3 條所述工作之所有層面，及第 5 條所指方面。
2. 根據第 6 條及第 7 條採取及規劃之措施。
3. 根據第 8 條至第 10 條進行之調查及分析之結果。
4. 為糾正與性別直接或間接相關之工資差異，所進行之工資調整及其他須採取措施。

5. 以盡快及最慢三年內實施必要之工資調整為的目標，所進行之成本估算及時間規劃。
6. 說明及評估前一年規劃之措施實際實施後之情形。
7. 說明第 11 條規定之合作義務如何落實。

第 14 條

若雇主截至日曆年初僱用十至二十四名之員工，應以書面形式記錄這一年中，根據第 8 條至第 10 條所進行之工資調查。

此紀錄應包含第 13 條第 3 及 6 點所述資訊，以及說明第 11 條規定之合作義務於工資調查層面如何落實。

教育

教育提供者

第 15 條

此章中，「教育提供者」一詞是指參與以下之實體：

1. 根據《教育法》（2010:800）之教育或其他活動。
2. 根據《高等教育法》（1992:1434）之教育。
3. 根據《授予特定學位許可法》（1993:792）可頒發資格之教育。

教育提供者應採取積極措施

第 16 條

教育提供者須於其活動框架內，依第 2 條及第 3 條所指示之方式採取積極措施。

第 17 條

教育提供者採取第 15 條第 2 款及第 3 款之積極措施時，應包含以下層面：

1. 入學及招生程序。
2. 教學方法及教育架構。
3. 學生表現之審視及評估。
4. 就學環境。
5. 協調就學及親職的可能。

第 18 條

教育提供者應針對其活動訂定準則及慣例，以預防之騷擾、性騷擾發生。

教育提供者應依據第 1 項內容，貫徹及適當評估這些準則及慣例。

合作

第 19 條

教育提供者應與第 15 條所述參與教育之人員及受僱於單位之人員合作，已一同採取積極措施。

紀錄

第 20 條

教育提供者應每年以書面形式記錄其依照第 16 條及第 18 條所採取之措施，針對第 15 條第 2 款及第 3 款所述之教育提供者，紀錄之義務是指第 17 條所指方面。

紀錄應包含針對以下之說明：

1. 第 2 條及第 3 條所述工作之所有層面。
2. 根據第 18 條採取及規劃之措施。
3. 根據第 19 條之合作義務如何落實。

第四章 監督

平等監察使

平等監察使之職責

第 1 條

平等監察使負責對本法之遵守情況進行監督，其首先應嘗試促使適用本法者自願遵守本法。

《平等監察使法》中亦涵蓋平等監察使之職責相關規定（2008:568）。

第 1 a 條

本法所稱之「監督」一詞是指一種獨立審查，旨在查明受審查之活動是否落實本法之要求。

第 2 條

第六章第 2 條規定，若當事人同意，平等監察使得代表其提起訴訟。

提供資訊之義務

第 3 條

受本法禁止歧視及報復規定所規範、依本法有調查及採取騷擾應對措施之義務，或有採取積極措施義務之自然人或法人，應依平等監察使之要求：

1. 就對監察使之監督而言具重要性之活動，提供相關情形之資訊。
2. 當監察使根據第二章第 4 條或第 8 條協助個人提出要求時，提供有關資格之資訊。
3. 為進行對監察使之監督而言具重要性之調查，讓監察使進入其工作場所或其他活動進行之場所。
4. 出席與監察使之討論會。

若於個別案件中有特殊之異議理由，則第 1 款至第 3 款規定之義務不適用之。

罰鍰

第 4 條

違反第 3 條規定之自然人或法人，平等監察使得對其處以罰鍰以履行其義務。上述自然人或法人可就罰鍰處分向反歧視委員會提出申訴。

根據第 1 項所為之罰鍰處分，應為送達。

第 5 條

就依第三章第 4、5、6、7、8、9、16、17 條或第 18 條採取積極措施，或依第三章第 12 條提供資訊，或依第三章第 13、14 條或第 20 條進行紀錄等，得令未能履行上述義務者予以履行。此等決定由平等監察使提出申請並由反歧視委員會作成，並合併處以有條件之罰鍰。若雇主或負責教育活動之實體為政府，亦得對其作成此等決定。

若監察使已宣告自身不願向委員會申請罰鍰處分，則其雇主受團體協約拘束之中央員工團體得根據第三章第 4 條至第 9 條及第 12 條至第 14 條，就職業生活之積極措施提出申請。

提出申請時，應說明要求另一方應採取之措施、申請之充分事由，及已進行之調查。

禁止申訴

第 6 條

除第 4 條中有關罰鍰處分外，不得對其他平等監察使根據本法所作成之決定提出申訴。

反歧視委員會

委員會職責

第 7 條

反歧視委員會應審查根據第 5 條提出之罰鍰申請，及根據第 4 條對罰鍰處分提出之申訴。處理此類案件時，適用第 8 條至第 15 條規定。

罰鍰申請之處理程序

第 8 條

經監察使申請處以罰鍰之自然人或法人，應命其於一定期間內對該申請表示意見，並為反歧視委員會審查之需提供其活動相關資訊。

當員工團體提出申請時，平等監察使應有機會表示意見。

第 9 條

反歧視委員會應確保所有案件均經充分調查，必要時委員會可安排額外調查，惟不必要之調查可能將遭拒絕。

第 10 條

案件提交至反歧視委員會前應先舉行聽證會，除非委員會認為無舉行聽證會之必要。

第 11 條

反歧視委員會應通知申請方至委員會，而申請之相對人則至聽證會。若為調查所需，委員會亦可通知其他人至聽證會。

委員會得命申請之相對人或該方之代表親自出席，並得處以罰鍰。

第 12 條

即便申請之相對人不對案件發表意見、不配合調查或不出席聽證會，委員會仍可就罰鍰處分相關案件進行裁決。

若提出罰鍰申請之平等監察使或員工團體未能出席聽證會，則該罰鍰申請無效。

第 13 條

裁決罰鍰相關案件時，如申請訴求以外之措施，且不會對相對人造成太大負擔，則反歧視委員會得指示該方採取此類措施。

委員會應於裁決中說明該措施應如何及何時開始或實行。

委員會之裁決應為書面形式，並送達至申請之相對人。

罰鍰處分之申訴程序

第 14 條

罰鍰處分之申訴程序應適用第 9 條及第 10 條。

文書送達

第 15 條

反歧視委員會應通知對罰鍰處分提出申訴方及平等監察使至聽證會。若為調查所需，委員會亦可通知其他人至聽證會。

委員會得命申訴方或該方之代表親自出席，並得處以罰鍰。

文書送達

第 15 a 條

根據第 8 條之罰鍰申請、根據第 11 條或第 15 條之出席聽證會通知書，及雇主或其他方應提供之其他文書，皆應予以送達。

禁止再申訴

第 16 條

不得對反歧視委員會根據本法作出之裁決提出再申訴。

罰鍰之執行

第 17 條

根據本法所處罰鍰之執行相關程序，應由平等監察使移送地方法院裁罰。

受理罰鍰執行相關案件時，地方法院亦得評估該罰鍰之適當性。

高等教育申訴委員會

第 18 條

由政府作為主管機關之大學或其他高等教育機構，其相關處分若涉及《高等教育法》（1992:1434）所涵蓋之教育，且違反以下事項，則當事人得向高等教育申訴委員會提出申訴：

1. 該處分與下列事項相關，且違反第二章第 5 條之禁止歧視規定：
 - a) 入學。
 - b) 學分。
 - c) 延後入學或休學後復學。
 - d) 更換指導教授。
 - e) 取消博士課程之指導教授或撤回其他資源。
 - f) 對學生之懲戒措施。
2. 違反第一章第 4 條第 3 項之禁止歧視規定
3. 違反第二章第 19 條之禁止報復規定

若申訴委員會發現遭申訴之處分違反任一禁止規定，且可假定此違反對處分結果造成影響，則應撤銷該處分。如有必要，則應將該案件送回該大學或其他高等教育機構重新審理。

若可根據其他法規針對一項處分提出申訴，則應依照該法規之規定提起申訴，而非按第 1 項之指示為之。

第 19 條

不得對高等教育申訴委員會根據本法作出之處分提出申訴。

第五章 賠償金及無效

賠償金

第 1 條

若自然人或法人違反禁止歧視或報復之規定，或無法依照本法履行調查及採取騷擾應對措施之義務，則應就其違反行為支付歧視賠償金。就賠償金之裁決，尤應注意其目的為減少此類違反本法之行為。應對受該違法行為侵害者負損害賠償責任。

若僱主違反第二章第 1 條第 1 項或第 18 條之規定，亦應就其造成之損失支付賠償金。然而，此不適用於涉及僱用及升遷相關決定所造成之損失，亦不適用於不足近用性之歧視所造成之損失。

若有特殊事由，可降低或免除賠償金。

第 2 條

若僱主於第二章第 9、10、11、13、14、15 條或第 17 條所述之活動中，有歧視他人或報復他人之行為，則歧視賠償金應由僱主支付。於類似僱用關係之情況下代表他人從事工作者，應視同受僱者。

若教育提供者違反第二章第 5、7 條或第 19 條，則賠償金應由負責該活動之實體支付。

無效

第 3 條

若個別契約或團體協約之條款違反本法中禁止歧視之規定，則於受歧視者提出要求時，應變更該條款或該條款即為無效。若該條款具極大重要性，致使該契約或協約不進行重大變更則其他部分便無法合理適用之，於此情況下，得對契約之其他部分進行變更，或該契約內容全部無效。

若契約或協約之終止或其他此類法律行為使某人受到歧視，則若受歧視者要求，該法律行為即為無效。

若工作場所之規則或類似之內部規定使某人受到歧視，則若受歧視者要求，該規定便應進行修改或即為無效。

拒絕遵守判決

第 3 a 條

若僱主拒絕遵守法院根據本法宣布終止或解僱無效之判決，則該僱用關係將視為終止。

不遵守判決之僱主應根據受僱者之工資及該僱用關係結束時僱用時間之總長，向受僱者支付合理之賠償金。

賠償金額不得低於《就業保護法》（1982:80）第 39 條第 2 項及第 3 項之規定。

第六章 法律程序

適用規則

第 1 條

適用第二章第 1、2、3 條或第 18 條之案件應根據《勞資爭議（司法程序）法》（1974：371）處理。於此種情況下，不論是詢問工作事宜或申請工作者、申請或進行訓練者或能以臨時或借調人員身份執行工作或正在執行工作者，均應視為受僱者。

於其公司正在或將要進行訓練或工作者應視為雇主。若《就業（工作場所共同決定）法》（1976:580）中爭議協調之規定適用，則此規定亦適用。

適用第二章第 5、6、7、9、10、11、12、12 a、12 b、12 c、13、13 a、13 b、14、14 a、14 b、15、16、17 條或第 19 條之案件，應受普通法院審理，並依照《瑞典司法程序法》中允許庭外和解之民事案件之規定程序處理。

起訴之權利

第 2 條

非第 3 項所述之員工團體，且其章程規定應維護其成員利益之非營利組織，或平等監察使得經個人同意代表其起訴。監察使或協會提起此類訴訟時，監察使或協會亦得於同一訴訟程序中，經當事人同意代表提起另一項訴訟。第 1 條第 1 項之情況下，監察使之起訴應交由勞工法庭審理。對於未滿十八歲未婚之兒童，需經監護人同意。

要獲得起訴之允許，協會於案件中代表當事者時須扮演合適角色，同時考量其本身之活動及對此事件之興趣、提起訴訟之財務能力及其他情況。

根據《勞資爭議（司法程序）法》（1974：371）第四章第 5 條，若員工團體有權代表當事者起訴，則監察使或協會僅能於員工團體不起訴時提起訴訟。

證明之責任

第 3 條

若認為自己遭受歧視或報復者能陳述其推定自己遭受歧視或報復之理由，則被告必須證明歧視或報復之情形沒有發生。

時效

職業生活

第 4 條

若有人針對契約終止或即時解僱通知起訴，則適用《就業保護法》（1982：80）之以下規定：

- 第 40 條有關無效宣告之訴訟期限。
- 第 41 條有關損害賠償或其他索賠之期限。
- 第 42 條有關因起訴時效已過而喪失起訴權利。

若有人對雇主提起非第 1 項所述之訴訟，則適用《就業（工作場所共同決定）法》（1976:580）之以下規定：

第 64 條請求協調之期限。

第 65 條起訴之期限。

第 66 條非員工團體代表者之延長期限，然不同之處為第 66 條第 1 項第一句所述之期限應為兩個月。

第 68 條有關因起訴時效已過而喪失起訴權利。

若以公部門人事單位宣布之僱用決定為由提起賠償訴訟，第 2 項所述期限自僱用決定產生法律效力之日起算。

第 5 條

根據第 1 條第 1 項之案件若不涉及契約終止或即時解僱通知之無效宣告，平等監察使可透過書面通知，告知雇主監察使正在行使其中斷消滅時效之權利，從而中斷消滅時效。若此類通知使消滅時效中斷，新的消滅時效則根據第 4 條從中斷日算起。

消滅時效只可中斷一次。

其他社會層面

第 6 條

除第 4 條所述之訴訟，其他法律訴訟提起之時效為引起注意之日期或義務應履行之最後日期算起兩年內，否則提起法律訴訟之權利將喪失。

針對行為時或義務最遲應履行時未滿十八歲者，則根據第 1 項規定之訴訟期限自該人年滿十八歲之日起算。

訴訟費用

第 7 條

根據第 1 條第 2 項之案件，若敗訴方有將爭議訴諸法院之合理理由，則得使各方承擔自身訴訟費用。然而，此規定不適用於平等監察使根據第 2 條代表個人提起訴訟之情況。

根據第 1 條第 1 項之案件則適用《勞資爭議（司法程序）法》（1974：371）第五章第 2 條。

其他規定

第 8 條

若有人針對契約終止或即時解僱通知起訴，則適用《就業保護法》（1982：80）之以下規定：

- 第 34 條有關契約終止通知之有效性等。
- 第 35 條有關即時解僱通知之有效性。
- 第 37 條有關契約終止或即時解僱通知宣告無效時停工。
- 第 43 條第 1 項第二句及第 2 項，有關訴訟程序之迅速處理方式等。

第 9 條

以公部門人事單位宣布之僱用決定為由提起之損害賠償訴訟，於僱用決定產生法律效力前不得為審理。

第 10 條

《瑞典司法程序法》中有關當事人之規定亦適用於平等監察使或協會根據本法代表起訴之人，包括當事人涉及或面臨資格取消之情況、進行中之法律訴訟及個人出席，及證人聽證會及其他有關證據之規定。

平等監察使或協會不得代表已根據本法提起訴訟者，就同一事件提起訴訟。

第 11 條

平等監察使或協會代表個人起訴之案件，若監察使或協會得對法院裁判進行上訴，則當事者得對此裁判進行上訴。

針對第 1 項所述之案件，若法院已作成最終裁判且不可上訴，則不得根據當事者、平等監察使或協會之行動對此事件進行審查。