

Forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv

(2000/C 177 E/07)

(EØS-relevant tekst)

KOM(1999) 565 endelig udg. — 1999/0225(CNS)

(Forelagt af Kommissionen den 6. januar 2000)

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

Under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 13,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Den Europæiske Union bygger på principperne om frihed, demokrati og respekt for menneskerettighederne og de grundlæggende frihedsrettigheder samt retsstatsprincippet, der alle er principper, som medlemsstaterne har til fælles. I henhold til artikel 6, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Union skal Unionen respektere de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, som generelle principper for fællesskabsretten.
- (2) Artikel 13 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab giver Rådet beføjelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.
- (3) Princippet om ligebehandling af mænd og kvinder er fastslået i flere EF-retsakter, særlig i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår⁽¹⁾. Traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab giver Rådet beføjelse til at vedtage foranstaltninger, der skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

(4) Alle menneskers ret til lighed for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel rettighed, der anerkendes i verdenserklæringen om menneskerettigheder og FN's konventioner om borgerlige og politiske rettigheder og om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, som alle medlemsstaterne har undertegnet. ILO-konvention nr. 111 forbyder forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

(5) Fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsretlige og sociale rettigheder anerkender betydningen af at bekæmpe alle former for forskelsbehandling, herunder nødvendigheden af at træffe passende foranstaltninger til at sikre social og økonomisk integrering af ældre og personer med handicap.

(6) Traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab omhandler også bestræbelser på at fremme en samordning af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker. Med henblik herpå blev der i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab indføjet et nyt kapitel om beskæftigelse som et middel til at udvikle en samordnet europæisk strategi for beskæftigelsen med det formål at fremme en veluddannet, velkvalificeret og smidig arbejdsstyrke.

(7) I retningslinjerne for beskæftigelsen 1999, som blev godkendt af Det Europæiske Råd i Wien den 11. og 12. december 1998, understreges behovet for at skabe forudsætninger for en højere erhvervsfrekvens gennem formulering af et sammenhængende sæt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af handicap og race eller etnisk oprindelse. I konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Wien fremhæves det, at der bør lægges særlig vægt på støtte til ældre arbejdstagere for at øge deres deltagelse i arbejdsstyrken.

(8) Beskæftigelse og erhverv er afgørende områder, når det gælder om at sikre lige muligheder for alle og bidrage effektivt til, at alle borgere kan deltage i fuldt omfang i det økonomiske, kulturelle og sociale liv.

(9) Forskelsbehandling på grundlag af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af målsætningerne i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.

⁽¹⁾ EFT L 39 af 14.2.1976, s. 40.

- (10) Med henblik herpå bør enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering inden for de områder, der er dækket af dette direktiv, forbydes overalt i Fællesskabet. Chikane, som skaber et truende, fjendtligt, krænkende eller forstyrrende arbejdsmiljø i forbindelse med en hvilken som helst diskriminatorisk grund, bør betragtes som forskelsbehandling.
- (11) Iværksættelse af foranstaltninger der tager hensyn til behovene hos personer med handicap på arbejdspladsen spiller en vigtig rolle i bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af handicap.
- (12) Forskelsbehandling kan være berettiget, hvis en egenskab, som er forbundet med en diskriminatorisk grund, udgør en regulær erhvervsmæssig kvalifikation.
- (13) Den Europæiske Union har i sin erklæring nr. 11 om kirkers og konfessionsløse organisationers status, der er knyttet som bilag til slutakten til Amsterdamtraktaten udtrykkeligt anført, at den respekterer og ikke anfægter den status i henhold til national lovgivning, som kirker og religiøse sammenslutninger eller samfund har i medlemsstaterne, samt at den ligeledes respekterer filosofiske og konfessionsløse organisationers status.
- (14) Forbud mod forskelsbehandling bør ikke være til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der indebærer særlige fordele for at forebygge, mindske eller fjerne uligheder i tilknytning til ovennævnte diskriminatoriske grunde.
- (15) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og giver således medlemsstaterne mulighed for at indføre gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv bør ikke tjene som begrundelse for en forringelse af eksisterende vilkår på dette felt i de enkelte medlemsstater.
- (16) Det er vigtigt at sikre, at personer, som udsættes for forskelsbehandling, har den fornødne retlige beskyttelse. Foreninger eller juridiske personer skal også have beføjelse til at håndhæve retten til at forsvare sig på vegne af ethvert offer.
- (17) Effektiv gennemførelse af princippet om ligestilling forudsætter passende retsbeskyttelse i civile sager mod represalier og en tilpasning af de almindelige regler om bevisbyrde.
- (18) Medlemsstaterne bør sikre passende information om de bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv.
- (19) Medlemsstaterne bør fremme dialog mellem arbejdsmarkedets parter om de forskellige former for forskelsbehandling på arbejdspladsen, og om hvordan de bekæmpes.
- (20) Medlemsstaterne bør træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at alle love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster, virksomheders interne regler og vedtægter for selvstændige erhverv, fag og brancheorganisationer, som strider imod princippet om ligebehandling, erklæres ugyldige eller ændres.
- (21) Medlemsstaterne skal fastsætte effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelserne og har en afskrækkende virkning, og som iværksættes i tilfælde af overtrædelser af forpligtelserne i dette direktiv.
- (22) I overensstemmelse med principperne om subsidiaritet og proportionalitet jf. artikel 5 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, kan målet for den påtænkte handling sikre ensartede vilkår i Fællesskabet med hensyn til beskyttelse af retten til ligestilling i relation til beskæftigelse og erhverv ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, og kan derfor på grund af den påtænkte handlingens omfang og virkninger bedre gennemføres på fællesskabsplan. Dette direktiv omfatter kun, hvad der er strengt nødvendigt for at nå dette mål og er ikke mere omfattende end hvad, der kræves hertil —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

KAPITEL I

GENERELLE BESTEMMELSER

Artikel 1

Formål

Formålet med dette direktiv er at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne med hensyn til adgang til beskæftigelse og erhverv, herunder forfremmelse, erhvervsuddannelse, ansættelsesvilkår samt medlemskab af visse organisationer, for alle uanset race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Artikel 2

Begrebet forskelsbehandling

1. I dette direktiv indebærer princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henseende til stk. 1:

a) består der direkte forskelsbehandling, når en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet

b) består der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil kunne berøre en eller flere personer, på hvem en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde finder anvendelse, uforudelagtigt, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

3. Chikane af en person, som har til formål eller virkning at skabe et truende, fjendtligt, krænkende eller forstyrrende arbejdsmiljø i forbindelse med en eller flere af de i artikel 1 anførte diskriminatoriske grunde og områdeangivelser, betragtes som forskelsbehandling i henseende til artikel 1.

4. For at sikre overholdelse af princippet om ligebehandling for personer med handicap skal der i rimeligt omfang foretages tilpasninger, hvor det er nødvendigt, for at give disse personer mulighed for at få adgang til og deltage i beskæftigelse eller nå videre i et job, medmindre dette krav medfører uforholdsmæssigt store ulemper.

Artikel 3

Sagligt anvendelsesområde

Dette direktiv finder anvendelse med hensyn til:

- a) vilkårene for adgang til beskæftigelse, selvstændig beskæftigelse og selvstændige erhverv, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset sektor eller branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder forfremmelse
- b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling
- c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn
- d) medlemskab af og aktiv deltagelse i arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller enhver anden organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

Artikel 4

Regulære erhvervsmæssige kvalifikationer

1. Uanset artikel 2, stk. 1 og 2, kan medlemsstaterne bestemme, at en forskelsbehandling, som er baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i stk. 1 anførte diskriminatoriske grunde, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori de udøves, udgør en regulær erhvervsmæssig kvalifikation.

2. I forhold til offentlige eller private organisationer, hvis målsætning direkte og hovedsagelig er ideologisk vejledning inden for religion eller tro i forbindelse med undervisning, information og meningstilkendegivelse, kan medlemsstaterne, for så vidt angår de bestemte erhvervsaktiviteter inden for disse organisationer, som direkte og hovedsagelig vedrører nævnte målsætning, bestemme, at forskelsbehandling på grund af en relevant egenskab, som vedrører religion eller tro, ikke udgør diskrimination, såfremt denne egenskab på grund af aktiviteternes karakter svarer til en regulær erhvervsmæssig kvalifikation.

Artikel 5

Berettigelse af forskelsbehandling på grund af alder

Uanset artikel 2, stk. 2, litra a), udgør særligt følgende former for forskelsbehandling ikke direkte forskelsbehandling på grund af alder, hvis de er objektivt og rimeligt begrundede i et legitimt formål og er hensigtsmæssige og nødvendige for opfyldelse af det pågældende formål:

- a) forbud mod adgang til beskæftigelse eller tilvejebringelse af særlige arbejdsvilkår for at beskytte unge og ældre arbejdstagere
- b) fastsættelse af en minimumsalder som betingelse for ret til pensionering eller invaliditetsydelse
- c) fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte som betingelse for ret til pensionering eller invaliditetsydelse på grund af fysiske eller psykiske erhvervsrelaterede krav
- d) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering
- e) fastsættelse af krav om længden af erhvervs erfaring
- f) fastsættelse af hensigtsmæssige aldersgrænser, som er nødvendige for at nå legitime mål på arbejdsmarkedet.

Artikel 6

Positiv særbehandling

Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes ret til at opretholde eller vedtage foranstaltninger, som har til formål at forebygge eller afhjælpe ulemper for personer, på hvilke en eller flere af de i artikel 1 anførte diskriminatoriske grunde finder anvendelse.

*Artikel 7***Mindstekrav**

1. Medlemsstaterne kan opretholde eller vedtage bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i dette direktiv.
2. Gennemførelsen af dette direktiv berettiger under ingen omstændigheder til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau i medlemsstaterne over for forskelsbehandling på de områder, der er omfattet af dette direktiv.

AFSNIT II

RETSMIDLER OG HÅNDHÆVELSE*Artikel 8***Klageadgang**

1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige eller administrative instanser med henblik på håndhævelsen af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at ansættelsesforholdet er ophørt.
2. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer er berettigede til at indgive klage til retslige og administrative instanser med henblik på håndhævelsen af forpligtelserne i henhold til dette direktiv på vegne af klageren med dennes godkendelse.

*Artikel 9***Bevisbyrde**

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retsorden alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at når en person, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat.
2. Stk. 1 er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klageren.
3. Stk. 1 finder ikke anvendelse i straffesager, medmindre medlemsstaterne har bestemt andet.
4. Stk. 1, 2 og 3 finder anvendelse på retsforfølgning i henhold til artikel 8, stk. 2.

*Artikel 10***Repressalier**

Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere mod afskedigelse

eller anden ufordelagtig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning med det formål at håndhæve princippet om ligebehandling.

*Artikel 11***Formidling af information**

1. Medlemsstaterne påser, at relevant information om de bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv, formidles til erhvervsfaglige og almene uddannelsesorganer og udbredes i fornødent omfang på arbejdspladserne.
2. Medlemsstaterne påser, at de offentlige myndigheder underrettes på passende måde om alle nationale foranstaltninger, der træffes i medfør af dette direktiv.

*Artikel 12***Dialog mellem arbejdsmarkedets parter**

1. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger til at tilskynde til dialog mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme ligebehandling, gennem tilsyn med praksis på arbejdspladserne, kollektive overenskomster, etiske regler, forskning eller udveksling af erfaringer og god praksis.
2. Medlemsstaterne tilskynder arbejdsmarkedets parter til på passende niveau, herunder i de enkelte virksomheder, at indgå overenskomster indeholdende regler om forbud mod forskelsbehandling på de i artikel 3 anførte områder, som falder ind under kollektive overenskomstforhandlinger. Sådanne overenskomster skal overholde dette direktiv og de nationale gennemførelsesbestemmelser.

KAPITEL III

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER*Artikel 13***Overholdelse af direktivet**

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at:

- a) alle love og administrative bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, ophæves
- b) alle bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, og som indgår i kollektive overenskomster, individuelle arbejdskontrakter, virksomheders interne reglementer og vedtægter for selvstændige erhverv og fag samt for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, erklæres ugyldige eller ændres.

*Artikel 14***Sanktioner**

Medlemsstaterne fastsætter de sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af nærværende direktiv, og træffer enhver fornøden foranstaltning til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest på den i artikel 15 fastsatte dato Kommissionen meddelelse om disse bestemmelser og enhver senere ændring meddeles omgående.

*Artikel 15***Gennemførelse**

Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 31. december 2002. De underretter straks Kommissionen herom.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen

ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

*Artikel 16***Beretning**

Medlemsstaterne meddeler senest to år efter den i artikel 15 anførte dato Kommissionen alle oplysninger, den har brug for til at udarbejde en beretning til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af dette direktiv.

*Artikel 17***Ikrafttrædelse**

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *De Europæiske Fællesskabers Tidende*.

*Artikel 18***Adressater**

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.
