



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 25.11.1999  
KOM(1999) 565 endelig

1999/0225 (CNS)

Forslag til

**RÅDETS DIREKTIV**

**OM GENERELLE RAMMEBESTEMMELSER OM LIGEBEHANDLING  
MED HENSYN TIL BESKÆFTIGELSE OG ERHVERV**

(forelagt af Kommissionen)

## **BEGRUNDELSE**

### **1. INDLEDNING**

Artikel 13 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, som ændret ved Amsterdam-traktaten, har bragt den langvarige debat om EF's kompetence i spørgsmål vedrørende forskelsbehandling til afslutning. Den udgør et solidt grundlag for en omfattende indsats på EF-plan for at bekæmpe forskelsbehandling enten ved hjælp af lovgivning eller med andre midler, idet den giver Rådet udtrykkelige og specifikke beføjelser til at bekæmpe en lang række former for forskelsbehandling.

Artikel 13 har følgende ordlyd: "Med forbehold af denne Traktats øvrige bestemmelser og inden for rammerne af de beføjelser, som Traktaten tillægger Fællesskabet, kan Rådet med enstemmighed på forslag af Kommissionen og efter høring af Europa-Parlamentet træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering."

Det foreliggende forslag er led i en tredobbelt antidiskriminationspakke, som er baseret på artikel 13 og omfatter to forslag til retsakter og et handlingsprogram. De to andre elementer i pakken er et forslag til et direktiv om forskelsbehandling på andre områder end arbejdsmarkedet på grundlag af race eller etnisk oprindelse og et handlingsprogram, der skal støtte medlemsstaternes bestræbelser på at bekæmpe forskelsbehandling overalt i EU.

Sigtet med det foreliggende forslag er at fastlægge almindelige rammebestemmelser for at sikre overholdelse af princippet om ligebehandling af alle i Den Europæiske Union uanset race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. De områder, forslaget dækker, er adgang til beskæftigelse og erhverv, forfremmelse, erhvervsuddannelse og ansættelses- og arbejdsvilkår samt medlemskab af visse organer.

De grunde til forskelsbehandling, som er dækket af forslaget, er de samme som figurerer i artikel 13 i traktaten bortset fra henvisningen til køn. Der er to begrundelser for denne udeladelse: for det første er det relevante retsgrundlag for EF-lovgivning om lige muligheder og ligebehandling for mænd og kvinder med hensyn til erhverv og beskæftigelse traktatens artikel 141. For det andet er princippet om ligebehandling af mænd og

kvinder på dette område i forvejen stadfæstet i rådsdirektiverne 76/207/EØF<sup>1</sup> og 86/613/EØF<sup>2</sup>.

Selv om ligebehandling under henvisning til køn ikke i sig selv er omfattet af det foreliggende direktiv, må det dog erkendes, at forskelsbehandling på grund af enten race/etnisk oprindelse, handicap, alder, religion/tro eller seksuel orientering kan berøre kvinder og mænd forskelligt. De struktur-betingede uligheder, der er knyttet til køn og kønsroller, er i mange tilfælde endnu større i forbindelse med dobbelt, tredobbelt eller flerdobbelt forskelsbehandling af de grunde, der er nævnt i traktatens artikel 13. Behovet for en generel integrering af ligestillingsaspektet på alle områder er en logisk følge af traktatens artikel 2 og 3, som udtrykkeligt nævner ligestilling mellem mænd og kvinder som et af EF's mål og forpligter EF til i forbindelse med alle sine opgaver at arbejde på at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder.

## **2. BEKÆMPELSE AF FORSKELSBEHANDLING I EN EF-SAMMENHÆNG**

Bekæmpelsen af forskelsbehandling er en stor og vigtig udfordring for Den Europæiske Union.

På trods af at den demografiske udvikling gør det meget vigtigt at sikre, at så mange som muligt i den arbejdsdygtige alder befinder sig på arbejdsmarkedet, blev der i en undersøgelse for nylig af forholdene i 11 europæiske lande<sup>3</sup> peget på fem former for diskriminatoriske foranstaltninger på beskæftigelsesområdet, som i særlig grad berører de ældre: tab af beskæftigelse, forskelsbehandling ved ansættelse, udelukkelse fra særlige arbejdsløshedsforanstaltninger, udelukkelse fra praktisk uddannelse og efteruddannelse og forskelsbehandling ved tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Af konkrete eksempler på ovenstående kan særlig nævnes indførelse af maksimale aldersgrænser for ansættelse (forskellige fra dem, der er omtalt i artikel 5, litra d)), begrænsning af ældre arbejdstagers ret til praktisk uddannelse og efteruddannelse inden for ny teknologi, ret til forfremmelse eller afskedigelse af ældre arbejdstagere i forbindelse med omstrukturering.

Invaliditet og handicap er helt klart et vigtigt politisk emne i Europa. En ud af ti borgere i Den Europæiske Union har et handicap. Handicap berører uforholdsmæssigt mange blandt de ældre, de etniske mindretal og de lavere socialgrupper.

---

<sup>1</sup> 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 og forfremmelse samt for så vidt angår arbejdsvilkår.

<sup>2</sup> Rådets direktiv 86/613/EØF af 11. december 1986 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv, herunder i landbrugserhverv, samt om beskyttelse af kvinder i selvstændige erhverv i forbindelse med graviditet og barsel.

<sup>3</sup> "Age discrimination against older workers in the European Community", offentliggjort i 1993 af Eurolink Age.

Flere officielle skøn tyder på, at mennesker med handicap har to til tre gange højere risiko for at blive arbejdsløse og forblive arbejdsløse i længere perioder end resten af arbejdsstyrken. En medvirkende årsag til dette forhold er den udbredte forskelsbehandling på grundlag af handicap. Denne form for forskelsbehandling kan bl.a. bestå i uhensigtsmæssigt indrettede og tilpassede arbejdspladser og arbejdssteder og en tilrettelæggelse af arbejdet, som ikke tager hensyn til mennesker med handicap.

I en meddelelse af 30. juli 1996 om en ny handicapstrategi for Det Europæiske Fællesskab vedrørende lige muligheder for handicappede<sup>4</sup> bakkede Kommissionen op bag den internationale udvikling væk fra en forsorgsbaseret strategi over til en model baseret på det enkelte menneskes rettigheder. Den nye strategi fokuserer både på forebyggelse og fjernelse af hindringerne for lige adgang for personer med handicap til bl.a. arbejdsmarkedet. Et centralt element i den nye strategi er afskaffelse af en sådan forskelsbehandling, primært via rimelig hensyntagen til de handicappedes behov og evner.

Forskelsbehandling på grund af seksuel orientering forekommer også i forskellige former på arbejdspladsen.

Problemerne omkring forskelsbehandling på arbejdspladsen som følge af seksuel orientering og manglende juridisk beskyttelse herimod på EU-plan blev understreget i en afgørelse fra EF-Domstolen for nylig<sup>5</sup>.

Endvidere fremgår det tydeligt af to afgørelser fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i september 1999, hvor afskedigelse af ansatte i de væbnede styrker på grund af deres seksuelle orientering blev erklæret ulovlig, at der diskrimineres på grund af seksuel orientering. To nationale undersøgelser i Det Forenede Kongerige (1993) og Sverige (1997) viser, at henholdsvis 27% og 48% af de adspurgte havde været udsat for chikane på arbejdspladsen på grund af deres seksuelle orientering. Sådanne tilfælde er dog vanskelige at bevise, og eksempler på diskriminatorisk praksis kommer ikke altid frem i lyset. Det er tilsyneladende fordi, beskæftigelsen er et område, hvor folk skjuler deres seksuelle orientering af frygt for forskelsbehandling og chikane.

EF-Domstolen har også påpeget, at retten til ikke at blive udsat for forskelsbehandling af religiøse årsager er en grundlæggende rettighed, der skal sikres i EF-retten<sup>6</sup>. Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene har i sit europæiske kompendium fra 1997 om god praksis for forebyggelse af racisme på arbejdspladsen anført eksempler på god praksis med hensyn til respekt for de ansattes religiøse behov.

---

<sup>4</sup> Meddelelse fra Kommissionen om lige muligheder for handicappede, KOM(96) 406 endelig udg.

<sup>5</sup> Domstolens dom af 17. februar 1998 i sag C-249/96, Grant mod Southwest Trains Ltd, Sml. 1998, s. I-621.

<sup>6</sup> Domstolens dom i sag 130/75, Prais mod Rådet for De Europæiske Fællesskaber, Sml. 1976, s. 1589.

### 3. FORSLAGETS BERETTIGELSE

#### 3.1. Nærhedsprincippet

Det forhold, at EF i medfør af artikel 13 udtrykkeligt har fået beføjelse til at bekæmpe forskelsbehandling, berettiger ikke i sig selv til at vedtage EF-lovgivning på dette område. EF skal i henhold til artikel 5 i traktaten kun handle, hvis og i det omfang målene for den påtænkte handling ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne og derfor, på grund af den påtænkte handlingens omfang eller virkninger, bedre kan gennemføres på EF-plan.

Forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv er også forbudt i medlemsstaterne, men regleres rækkevidde, indhold og håndhævelse varierer ganske betydeligt. Det afgørende er, i hvilket omfang disse forskelle set i relation til EF's kompetenceområde indebærer risiko for, at det grundlæggende princip om ligestilling med hensyn til beskæftigelse ikke overholdes effektivt.

##### *3.1.1. Nødvendigheden af at anerkende enkeltpersoners ret til ligestilling i relation til beskæftigelse overalt i EU*

Fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkeds-mæssige og sociale rettigheder, hvortil der henvises både i Amsterdam-traktatens præambel og i traktatens artikel 136, slår fast, at "enhver har ret til frit erhvervsvalg og fri erhvervsudøvelse ...", og at det for at sikre ligebehandling af alle er "nødvendigt at bekæmpe alle former for forskelsbehandling."

Selve det, at den enkeltes ret til ligebehandling i relation til beskæftigelse anerkendes på EF-plan, er et klart budskab om, at EF vil arbejde helhjertet for at få håndhævet det grundlæggende princip om lige muligheder for alle borgere og sikre et fælles sæt af minimumsnormer. Vedtagelsen af EF-lovgivning på dette felt vil være en entydig officiel politisk understregning af, at der ikke skal være tvivl om det europæiske samfunds vilje til at bekæmpe forskelsbehandling.

Endelig vil anerkendelsen af retten til ligebehandling i relation til beskæftigelse styrke EU-borgerskabsbegrebet og dermed også borgernes rettigheder og interesser i de enkelte medlemsstater.

##### *3.1.2. Ligestilling i relation til beskæftigelse og EF's beskæftigelsesstrategi*

Beskæftigelsesretningslinjerne for 1999 bygger fortsat på sidste års struktur bestående af fire søjler, men føjer til den særlige indsats under søjlen vedrørende lige muligheder et krav om, at medlemsstaterne skal integrere ligestillingsprincippet generelt i alle fire søjler. Der er også indføjet en ny retningslinje 9 - et arbejdsmarked, som er åbent for alle - som er udformet med henblik på at gøre det lettere at integrere personer med handicap, mennesker fra etniske mindretalsgrupper og de mange grupper og enkelt-

personer, som har vanskeligt ved at erhverve sig de fornødne færdigheder og få adgang til arbejdsmarkedet.

Vedtagelsen af generelle EF-rammebestemmelser om ligestilling i relation til beskæftigelse vil ikke blot bidrage til at styrke og udbygge den nye retningslinje 9, men vil også være med til at konsolidere den generelle integrering af ligestillingsaspektet på alle relevante områder. En af konsekvenserne i den nuværende forskel på 20% i mænds og kvinders beskæftigelsesfrekvens er, at der er uforholdsmæssigt mange arbejdsløse kvinder blandt de etniske og religiøse mindretal, de handicappede og de ældre. Vedtagelse på EF-plan af et generelt princip om ligestilling i relation til beskæftigelse vil fremme ligestilling mellem mænd og kvinder (traktatens artikel 2) og bidrage til at fjerne uligheder i alle aktiviteter i forbindelse med EF's virke (traktatens artikel 3, stk. 2).

På baggrund af disse faktorer og i lyset af traktatens artikel 5 og protokollen om anvendelse af nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet, særlig punkt 5, er det Kommissionens opfattelse, at målsætningerne om ligestilling i relation til beskæftigelse bedre kan opfyldes med nogle generelle EF-rammebestemmelser.

### **3.2. Proportionalitetsprincippet**

Som tidligere påpeget findes der i samtlige medlemsstater i et vist omfang regler om forbud mod forskelsbehandling. Derfor er det helt afgørende, at der ved fastlæggelsen af niveauet for en EF-indsats og for denne indsats' karakter og fokus tages hensyn til de forskellige nationale forhold, så vidt det er foreneligt med sigtet med og målsætningerne for EF-indsatsen.

Med dette for øje mener Kommissionen, at forslaget til et EF-rammedirektiv om ligestilling i relation til beskæftigelse er i fuld overensstemmelse med proportionalitetsprincippet.

For det første har Kommissionen besluttet at anlægge en trinvis strategi baseret på de hidtidige gode resultater af EF-lovgivningen om ligestilling mellem mænd og kvinder. Princippet om lige løn til mænd og kvinder, som er indeholdt i traktatens artikel 141 (tidligere 119), er gradvist blevet cementeret og udbygget. Med forskellige afledte retsakter har man bl.a. tilstræbt at etablere en generel ret til ikke at blive udsat for kønsdiskrimination på arbejdspladsen, men alle diskriminationsgrunde gør sig gældende på beskæftigelses- og erhvervsområdet. Beskæftigelse og erhverv er også folks vigtigste garanti for social accept og aktiv deltagelse i det økonomiske, kulturelle og sociale liv og for at kunne udøve deres grundlæggende menneskerettigheder og frihedsrettigheder. Derfor anses et tværgående forslag, som dækker områderne beskæftigelse og erhverv, for at være det mest hensigtsmæssige.

For det andet dækker det foreliggende forslag alle diskriminationsgrunde, som er nævnt i artikel 13, bortset fra køn, uden at opstille dem i nogen bestemt prioriteringsorden. Det forhold, at der ikke består noget kvalitativt hierarki mellem diskriminationsgrundene, er særligt vigtigt i de tilfælde, hvor

der er tale om forskelsbehandling på flere felter samtidigt. Forslaget er derfor i overensstemmelse med strukturen i og det klare formål med artikel 13.

Endelig tager forslaget sigte på at etablere en EF-ramme indeholdende generelle regler om beskyttelse mod forskelsbehandling. Valget af et rammedirektiv er udtryk for et ønske om at give medlemsstaterne en vis handlefrihed med hensyn til reglernes implementering. Direktivet er formuleret tilstrækkeligt bredt til at tage højde for de forskellige vilkår i medlemsstaterne, især forskelle med hensyn til politiske præferencer og prioritering.

Kommissionen mener derfor, at forslaget fuldt ud respekterer proportionalitetsprincippet i traktatens artikel 5 og i den protokol om nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet, som er knyttet til traktaten, særlig punkt 6 og 7. Det foreliggende instrument er i realiteten et rammedirektiv, som fastsætter et begrænset antal krav, der giver medlemsstaterne betydelig handlefrihed til dels at bevare eksisterende og veletablerede nationale ordninger, dels i givet fald at tilskynde arbejdsmarkedets parter til at implementere direktivet via kollektive overenskomster.

#### **4. RETSGRUNDLAG**

Det foreslåede retsgrundlag er artikel 13 i traktaten, som udtrykkeligt giver EF specifikke beføjelser til at bekæmpe forskelsbehandling. Den kendsgerning, at de planlagte bestemmelsers saglige anvendelsesområde dækker ikke blot lønnet beskæftigelse, men også selvstændig beskæftigelse og liberale erhverv, og at personkredsen ikke er begrænset til personer, der er udelukket fra arbejdsmarkedet, betyder, at traktatens artikel 137, stk. 2, ikke kan anvendes som retsgrundlag.

#### **5. REDEGØRELSE FOR DE ENKELTE ARTIKLER I FORSLAGET TIL RÅDSDIREKTIV**

Forslaget omfatter tre kapitler: generelle bestemmelser, retsmidler og håndhævelse samt afsluttende bestemmelser.

##### **Kapitel I: Generelle bestemmelser**

I dette afsnit redegøres der for direktivets formål og selve begrebet "forskelsbehandling".

###### *Artikel 1*

###### *Formål*

I artikel 1 redegøres der for direktivets formål: fastsættelse af generelle rammebestemmelser om overholdelse af princippet om ligebehandling af alle i Den Europæiske Union uanset race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. I artiklen nævnes de områder, som forslaget dækker,

nemlig adgang til beskæftigelse og erhverv, forfremmelse, erhvervsuddannelse og ansættelsesvilkår samt medlemskab af visse organer.

De grunde til forskelsbehandling, der er nævnt i stk. 1, er de samme som i traktatens artikel 13, bortset fra henvisningen til køn. Med hensyn til seksuel orientering, bør der skelnes tydeligt mellem seksuel orientering, som omfattes af dette forslag, og seksuel adfærd, som ikke omfattes af dette forslag. Endvidere skal det understreges, at dette forslag ikke påvirker den ægteskabelige stilling og derfor ikke har indvirkning på ægtepars ret til støtte.

## *Artikel 2*

### *Begrebet forskelsbehandling*

Den definition af princippet om ligebehandling, der er indeholdt i stk. 1, er i fuld overensstemmelse med definitionen i artikel 2, stk. 1, i direktiv 75/207/EØF af 9. februar 1976. Den dækker både direkte og indirekte forskelsbehandling.

I modsætning til direkte forskelsbehandling, der kan beskrives som en forskel i behandling på grund af en bestemt egenskab, er indirekte forskelsbehandling langt vanskeligere at afgrænse. I relation til forskelsbehandling på grund af køn har EF-Domstolen forlangt statistisk materiale som bevis for indirekte forskelsbehandling. Det er imidlertid ikke altid, de nødvendige statistikker findes. F.eks. kan der være alt for få personer i en virksomhed, som er berørt af den pågældende bestemmelse, eller der kan være tale om bestemmelser, betingelser eller praksis, som lige er blevet indført, hvorfor der endnu ikke er udarbejdet statistikker.

Definitionen af indirekte forskelsbehandling i stk. 2, litra b), bygger på Domstolens retspraksis i sager om arbejdstagernes frie bevægelighed<sup>7</sup>.

Ifølge denne definition vil en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis blive betragtet som indirekte diskriminatorisk, hvis den i sig selv indebærer sandsynlighed for at kunne berøre en eller flere personer ufordelagtigt under henvisning til de i artikel 1 anførte grunde. "Sandsynlighedstesten" kan baseres på statistisk materiale eller andet, der viser, at en given bestemmelse i sig selv stiller den eller de pågældende personer ringere. Der kræves en objektiv begrundelse i tilfælde af indirekte forskelsbehandling med vægt på to elementer: for det første skal formålet med den bestemmelse, betingelse eller praksis, som medfører forskelsbehandling, være værd at beskytte og være tilstrækkeligt vigtig til at berettige til at give det forrang frem for princippet om ligebehandling, og for det andet skal de midler, der anvendes til at opfylde det pågældende formål, være hensigtsmæssige og nødvendige. Definitionen af indirekte forskelsbehandling bør fortolkes sammen med de generelle regler om bevisbyrde, som er omtalt i artikel 9.

Princippet om ligebehandling i artikel 2 vil, når det anvendes i relation til handicap, kræve afdækning og fjernelse af hindringer for personer med handicap, som med tilpasninger i rimeligt omfang vil være i stand til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med et job. Begrebet er blevet et centralt element i opbygningen af

---

<sup>7</sup> Domstolens dom af 23. maj 1996 i sag C-237/94, O'Flynn mod Adjudication Officer, Sml. 1996, s. 2417.



moderne lovgivning om bekæmpelse af forskelsbehandling under henvisning til handicap<sup>8</sup> og anerkendes også klart på internationalt plan<sup>9</sup>.

Stk. 3 omhandler chikane på arbejdspladsen. En sådan handling eller adfærd kan antage forskellige former rækkende fra talte ord og gebærder til fremstilling, fremvisning eller cirkulering af skrevne ord, billeder eller andet materiale. Denne adfærd skal være af alvorlig karakter og skabe et arbejdsmiljø, som alt i alt virker forstyrrende eller har en fjendtlig karakter.

Den nyeste nationale lovgivning om forbud mod forskelsbehandling på arbejdspladsen - den irske lov om ligestilling i relation til beskæftigelse (1998) og den nye svenske lov om forbud mod forskelsbehandling (1999)<sup>10</sup> - fastslår, at chikane på arbejdspladsen krænker den ansattes integritet og udgør forskelsbehandling.

Det anføres meget klart i direktivet, at en sådan adfærd udgør forskelsbehandling.

I stk. 4 redegøres der nærmere for begrebet "tilpasninger i rimeligt omfang". Begrebet hidrører primært fra erkendelsen af, at ligebehandling kun kan blive en realitet, hvis der foretages tilpasninger af rimeligt omfang for at tage hensyn til et handicap, så den pågældende persons evner og færdigheder kan bringes i anvendelse. Det indebærer ingen forpligtelser over for enkeltpersoner, som selv med tilpasninger i rimeligt omfang ikke vil være i stand til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med et hvilket som helst job. Forpligtelsen er begrænset i to henseender. For det første vedrører den kun, hvad der er rimeligt, og for det andet er den stærkt begrænset, hvis den medfører uforholdsmæssigt store ulemper.

Denne bestemmelse skal supplere og skærpe den forpligtelse for arbejdsgiverne til at tilpasse arbejdspladsen til de handicappede arbejdstagere, som er fastsat i rammedirektiv 89/391/EØF<sup>11</sup>.

### *Artikel 3*

#### *Sagligt anvendelsesområde*

Artikel 3 omhandler direktivets saglige anvendelsesområde og indeholder en nærmere specifikation af de områder, som allerede er anført i artikel 1. Alle disse områder falder ind under Fællesskabets kompetence.

---

<sup>8</sup> Jf. f.eks. den britiske lov af 1995 om forskelsbehandling af handicappede, den svenske lov af 1999 om forskelsbehandling af handicappede, Irlands lov af 1997 om ligestilling i relation til beskæftigelse og et lovudkast i Nederlandene om forbud mod at foretage en uberettiget sondring under henvisning til handicap eller kronisk sygdom.

<sup>9</sup> Jf. f.eks. FN's standardregler om lige muligheder for mennesker med handicap ("standardreglerne") og den måde, hvorpå FN-komiteén for Økonomiske, Kulturelle og Sociale Rettigheder fortolker begrebet forskelsbehandling i konventionen om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder (generel kommentar, 1994).

<sup>10</sup> Lov om forskelsbehandling af etniske grupper, som erstatter loven af 1994 om forskelsbehandling af etniske grupper; lov om forskelsbehandling af personer med handicap; lov om forskelsbehandling på grund af seksuel orientering.

<sup>11</sup> Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1.

Ligebehandling med hensyn til adgang til lønnet beskæftigelse eller selvstændig beskæftigelse (litra a)) forudsætter afskaffelse af alle former for forskelsbehandling hidrørende fra enhver bestemmelse, som forhindrer enkeltpersoner i at få adgang til en hvilken som helst form for beskæftigelse og erhverv. Med hensyn til forfremmelse består ligebehandling i at sikre, at advancement inden for karrierestrukturen er baseret på kvalifikationer, evner og kompetence i arbejdet samt erfaring og alle andre objektive kriterier i tilknytning til den pågældende stilling.

Ligebehandling i relation til beskæftigelse forudsætter ligebehandling i relation til uddannelse. Med hensyn til lige adgang til erhvervsuddannelse tager artikel 3, litra b), i direktivet sigte på at afskaffe alle former for forskelsbehandling, der består i relation til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.

For at forfølge målsætningen om ligestilling i relation til beskæftigelse har artikel 3 til formål at afskaffe forskelsbehandling i relation til ansættelses- og arbejdsvilkår. Afskedigelse og løn er de mest åbenbare eksempler og er udtrykkeligt nævnt i litra c). Det skal understreges, at den undtagelse af lønforhold, som er omtalt i EF-traktatens artikel 137, stk. 6, kun henviser til direktiver, som er vedtaget på det retsgrundlag, og derfor ikke gælder i forbindelse med Fællesskabets indsats i henhold til artikel 13.

Artikel 3, litra d), omhandler medlemskab af en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller enhver anden organisation, hvis medlemmer udfører et bestemt erhverv. Artiklen skal sikre, at der ikke sker forskelsbehandling hverken med hensyn til medlemskab af disse organisationer og aktiv deltagelse heri eller med hensyn til de fordele, denne form for organer giver deres medlemmer.

#### *Artikel 4*

##### *Regulære erhvervsmæssige kvalifikationer*

Artikel 4 giver mulighed for berettiget forskelsbehandling, hvis en egenskab udgør en regulær erhvervsmæssig kvalifikation til et givet job. Berettigelsen vedrører i disse tilfælde det pågældende arbejdes karakter eller de omstændigheder, hvorunder det udføres.

Det er klart, at inden for organisationer, som fremmer bestemte religiøse værdier, skal visse job eller arbejder varetages af ansatte, som har samme religiøse overbevisning. I henhold til artikel 4, stk. 2, har sådanne organisationer ret til at kræve erhvervsmæssige kvalifikationer, som er nødvendige for at varetage de opgaver, der er forbundet med den pågældende stilling.

#### *Artikel 5*

##### *Berettigelse af forskelsbehandling under henvisning til alder*

I betragtning af at ligebehandling er et grundlæggende princip, bør enhver forskelsbehandling, som udtrykkeligt er baseret på en af de i artikel 1, stk. 1, anførte grunde, normalt betragtes som diskriminatorisk. Princippet i gældende EF-ret og i medlemsstaternes gældende ret synes at være, at det kun under helt ekstraordinære omstændigheder er berettiget at udøve en sådan forskelsbehandling.

Denne artikel indeholder en ikke-udtømmende liste over former for forskelsbehandling under henvisning til alder, som ikke betragtes som direkte forskelsbehandling, såfremt de er objektivt begrundede. Det er hensigten både at begrænse mulighederne for at påberåbe sig forskelsbehandlingens berettigelse, hvor der er tale om direkte forskelsbehandling, til ekstraordinære situationer, som netop vedrører hensynet til alder, og at sikre, at disse begrænsede undtagelser respekterer de principper om nødvendighed, proportionalitet og lovformelighed, som EF-Domstolen har fastlagt i relation til begrebet indirekte forskelsbehandling.

Medlemsstaterne kan derfor tillade andre former for forskelsbehandling på grund af alder end dem, der er opregnet i artikel 5, i overensstemmelse med deres retstradition og politiske prioriteter, forudsat at de er hensigtsmæssige og nødvendige for at nå et lovformeligt mål.

Artikel 5 udelukker ikke, at begrundelsen regulær erhvervsmæssig kvalifikation anvendes i forbindelse med alder.

### *Artikel 6*

#### *Positiv særbehandling*

Ligebehandling er ikke nok i sig selv, hvis den ikke fører til regulær ligestilling. Ligebehandling kan også indebære, at bestemte grupper af personer tilkendes særlige rettigheder. Med hensyn til forskelsbehandling på grundlag af køn opfordres medlemsstaterne i artikel 2 i henstillingen fra 1989<sup>12</sup> til at fastsætte passende rammeforanstaltninger for at gøre det lettere at indføre positiv særbehandling. Domstolen har allerede taget stilling til behovet for positiv særbehandling i Kalanke-sagen<sup>13</sup> og Marshall-sagen<sup>14</sup>.

Artikel 6 giver medlemsstaterne mulighed for at tillade lovgivningsmæssige eller administrative foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge og afhjælpe tilfælde af givne uligheder. Eftersom positiv særbehandling er en undtagelse fra ligestillingsprincippet, bør de dog fortolkes meget snævert på grundlag af den nuværende retspraksis vedrørende kønsdiskrimination.

Positiv særbehandling kan bl.a. omfatte foranstaltninger, som tager sigte på at fremme erhvervsmæssig integration af unge eller fleksibel overgang fra beskæftigelse til pensionering i henhold til aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

Kommissionen foreslår en bred formulering af definitionen af positiv særbehandling baseret på definitionen i artikel 141, stk. 4, i traktaten.

---

<sup>12</sup> Rådets henstilling 84/635/EØF af 13. december 1984 om fremme af positive foranstaltninger til fordel for kvinder.

<sup>13</sup> Domstolens dom af 17. oktober 1995 i sag C-450/93, Kalanke mod Freie Hansestadt Bremen, Sml. 1995, s. I-3051.

<sup>14</sup> Domstolens dom af 11. november 1997 i sag C/409/95, Marshall mod Land Nordrhein-Westfalen, Sml 1997, s. I-6363.

## Artikel 7

### *Mindstekrav*

Dette er en standardbestemmelse, som vedrører de medlemsstater, der på tidspunktet for direktivets vedtagelse har eller måske ønsker at indføre lovgivning om et højere beskyttelsesniveau end det, rammedirektivet kan give. Bestemmelsen går ud på, at der ikke må ske en forringelse af det eksisterende beskyttelsesniveau i medlemsstaterne i relation til forskelsbehandling, når EF-direktivet gennemføres.

## **Kapitel II: Retsmidler og håndhævelse**

Dette afsnit omhandler de to vigtigste forudsætninger for effektiv lovgivning mod forskelsbehandling: ofrenes ret til effektiv personlig retsbeskyttelse mod den person eller det organ, som er ansvarlig for forskelsbehandlingen, og tilstedeværelsen af hensigtsmæssige systemer i de enkelte medlemsstater til at sikre den fornødne håndhævelse af reglerne.

Det har vist sig særligt vanskeligt at håndhæve bestemmelserne, når det drejer sig om forskelsbehandling på grundlag af køn. Det erkendte Kommissionen i sin første årsrapport om ligestilling<sup>15</sup>, hvori det anføres, at der fortsat er en række uløste problemer med hensyn til anvendelsen af EF-retten: sagsbehandlingstid, effektiviteten af retsmidler og sanktioner og klageadgang er nogle af de problemer, som mænd og kvinder, der forsøger at håndhæve deres rettigheder, støder på.

## Artikel 8

### *Klageadgang*

Artikel 8 vedrører håndhævelsesprocedurer (klageadgang), som skal sikre, at de forpligtelser, der er afledt af direktivet, kan håndhæves. Der er bl.a. en bestemmelse om, at personer, som mener sig udsat for forskelsbehandling, skal have mulighed for at klage til administrative og/eller retslige instanser for at gøre deres ret til ligebehandling gældende, selv efter at ansættelsesforholdet er afsluttet<sup>16</sup>. Nationale bestemmelser om frister for sagsanlæg påvirkes ikke af denne artikel.

Retsbeskyttelsen udvides yderligere derved, at organisationer kan få ret til at gøre sådanne rettigheder gældende på ofrets vegne.

## Artikel 9

### *Bevisbyrde*

Normalt ligger bevisbyrden i en retssag hos klageren, men det kan være meget vanskeligt at skaffe bevismateriale i sager om forskelsbehandling i relation til

---

<sup>15</sup> Europa-Kommissionen (1997) "Ligestilling mellem mænd og kvinder i Den Europæiske Union 1996" - årsrapport, KOM(96) 650 endelig udg. af 12. februar 1997.

<sup>16</sup> Domstolens dom af 22. september 1998 i sag C-185/97, Coote mod Granadas Hospitality Ltd., Sml 1998, s. I-5199.

beskæftigelse, hvor de relevante oplysninger i mange tilfælde er i den indklagedes besiddelse.

Formuleringen af artikel 9 svarer til formuleringen af artikel 3 og 4, i Rådets direktiv 87/80/EF<sup>17</sup>. Det fastsættes her, at bevisbyrden pålægges den indklagede i overensstemmelse med EF-Domstolens retspraksis<sup>18</sup>.

Kommissionen foreslår, at bevisbyrden pålægges den indklagede, når klageren har fremlagt faktuelle beviser for mindre gunstig behandling på grund af tydelig diskrimination.

Desuden hedder det i stk. 4, at bevisbyrden også pålægges den indklagede i forbindelse med sager, som foreninger, organisationer eller andre juridiske personer kan anlægge sag på vegne af den person, der mener sig udsat for forskelsbehandling.

### *Artikel 10*

#### *Repressalier*

Effektiv retsbeskyttelse skal omfatte beskyttelse mod repressalier. Personer, der udsættes for forskelsbehandling, vil måske undlade at gøre deres rettigheder gældende på grund af risikoen for repressalier. Eftersom frygt for afskedigelse normalt er en af de største hindringer for, at enkeltpersoner tør anlægge sag, er det nødvendigt at beskytte enkeltpersoner mod afskedigelse eller anden ufordelagtig behandling (f.eks. degradering eller andre former for tvangsforanstaltninger) som følge af et sådant sagsanlæg.

### *Artikel 11*

#### *Formidling af information*

Artikel 11 indeholder en bestemmelse om formidling af relevant information i så henseende. Erfaringen viser, at mange er dårligt eller utilstrækkeligt informeret om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling. Det er nødvendigt, at princippet om ligebehandling er fuldt forstået og accepteret som ønskeligt for samfundet for at sikre, at der træffes beslutninger på et objektivt grundlag, som kan være med til at fremme stabiliteten og den sociale samhørighed. Jo mere effektivt det offentlige informations- og forebyggelsessystem er, jo mindre vil behovet være for individuelle retsmidler.

---

<sup>17</sup> Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn.

<sup>18</sup> Især Domstolens dom af 17. oktober 1989 i sag C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening (for Danfoss), Sml. 1989, s. 3199 §16, Domstolens dom af 27. oktober 1993 i sag C-127/92 Enderby mod Frenchay Health Authority, Sml. 1993, s. 5535 §13 og 14 og Domstolens dom af 31. maj 1995 i sag C-400/93, Specialarbejderforbundet i Danmark mod Dansk Industri (for Royal Copenhagen), Sml. 1995, s. 1275 §24.

## *Artikel 12*

### *Dialog mellem arbejdsmarkedets parter*

Kommissionen går stærkt ind for at styrke arbejdsmarkedets parters rolle i kampen mod forskelsbehandling. Derfor kræves det i det foreslåede direktiv, at medlemsstaterne tilskynder arbejdsmarkedets parter til at medvirke ved implementeringen af princippet om ligebehandling gennem vedtagelse af overenskomster, som indeholder bestemmelser om forbud mod forskelsbehandling, men som under alle omstændigheder skal respektere de mindstekrav, der er fastsat i direktivet.

Arbejdsmarkedets parter kan også spille en vigtig rolle for tilsynet med praksis på arbejdspladserne. De mulige foranstaltninger kan eventuelt omfatte indgåelse af aftaler mellem arbejdsmarkedets parter og vedtagelse af etiske regler, der skal forhindre forskelsbehandling.

### **Kapitel III: Afsluttende bestemmelser**

Bestemmelserne i afsnit III er primært standardbestemmelser, som figurerer i de fleste EF-direktiver på det sociale og arbejdsmarkedsmæssige område.

## *Artikel 13*

### *Overholdelse af direktivet*

Artikel 13's ordlyd er baseret meget nøje på ordlyden af artikel 3, 4 og 5 i direktiv 76/207/EØF. Artiklen vedrører medlemsstaternes overholdelse af direktivet. Ligebehandling indebærer afskaffelse af forskelsbehandling hidrørende fra alle love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og individuelle arbejdskontrakter. Uden at anfægte arbejdsmarkedets parters frie ret til at forhandle overenskomster og kontrakter er det dog klart, at alle bestemmelser i en kontrakt eller overenskomst, som strider imod princippet om ligebehandling, skal ophæves.

## *Artikel 14*

### *Sanktioner*

Dette er en standardbestemmelse om sanktioner, der skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning. Ved anvendelsen af EF-retten er det nødvendigt, som det er tilfældet i enhver retsorden, dels at de personer, der pålægges forpligtelser i medfør af denne ret, afskrækkes fra at overtræde den, dels at de personer, som ikke overholder EF-retten, straffes behørigt. Denne bestemmelse forpligter ikke medlemsstaterne til at indføre strafferetlige sanktioner.

Medlemsstaterne skal give meddelelse til Kommissionen om de bestemmelser, der indeholder sanktionerne samt om enhver senere ændring.

## *Artikel 15*

### *Gennemførelse*

Artiklen indeholder en bestemt dato (31. december 2002), på hvilken medlemsstaterne skal have gennemført direktivet i deres nationale retssystem.

## *Artikel 16*

### *Beretning*

Denne artikel pålægger Kommissionen at udarbejde en beretning på grundlag af oplysninger, der meddeles af medlemsstaterne for at sætte Europa-Parlamentet og Rådet i stand til at overvåge den praktiske gennemførelse af direktivet.

## *Artikel 17*

### *Ikrafttrædelse*

Denne artikel indeholder standardperioden på tyve dage.

## *Artikel 18*

### *Adressater*

Dette er en standardbestemmelse, som ikke giver anledning til kommentarer.

## **6. ANVENDELSE I DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE SAMARBEJDSOMRÅDE**

Der er tale om en tekst, som er relevant for Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, og direktivet skal derfor i medfør af en afgørelse, der træffes af Det Blandede EØS-Udvalg, også gælde i de lande uden for EU, som er medlemmer af Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde.

Forslag til

## RÅDETS DIREKTIV

### OM GENERELLE RAMMEBESTEMMELSER OM LIGEBEHANDLING MED HENSYN TIL BESKÆFTIGELSE OG ERHVERV

(EØS-relevant tekst)

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<sup>1</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet<sup>2</sup>,

under henvisning udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg<sup>3</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget<sup>4</sup>, 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

---

<sup>1</sup> EFT C

<sup>2</sup> EFT C

<sup>3</sup> EFT C

<sup>4</sup> EFT C



arbejdsvilkår<sup>5</sup>. 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 arbejdsmarkedsmæssige 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.

---

5 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 repressalier 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 reglementer 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 overtrædelsen 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 handlings 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 fremmelse, 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, ufordelagtigt, 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 aktiviteterens karakter svarer til en regulær erhvervmæssig 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.

## *Artike7*

### **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.

Udfærdiget i Bruxelles, den

*På Rådets vegne*

*Formand*

## BILAG

### KONSEKVENSANALYSE

#### FORSLAGETS KONSEKVENSER FOR VIRKSOMHEDERNE, HERUNDER ISÆR SMÅ OG MELLEMLIGE VIRKSOMHEDER (SMV)

##### **Forslagets titel:**

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

Reference: 99012

##### **Forslaget**

#### **1. *Hvorfor er der i betragtning af nærhedsprincippet behov for en EF-lovgivning på området, og hvad er hovedformålet?***

EU bygger på principperne om respekt for menneskerettighederne og de grundlæggende frihedsrettigheder. EU's forpligtelser over for disse principper er blevet forstærket ved Amsterdam-traktaten, særlig ved ændring af artikel 6 og 7 i traktaten om Den Europæiske Union og indføjeelse af artikel 13 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab. Sidstnævnte giver specifik beføjelse til at træffe foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Som anført i begrundelsen har de fleste medlemsstater i deres forfatning og/eller retsorden indføjet bestemmelser om retten til lighed og til ikke at blive udsat for forskelsbehandling. Der er dog stor forskel mellem medlemsstaterne på disse bestemmelsers rækkevidde og håndhævelse - og på klageadgangen. Der er behov for EF-lovgivning for at sikre et fælles mindstemål af retsbeskyttelse, herunder ret til at klage, i relation til den grundlæggende ret til ikke at blive udsat for forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv af nogen af de i artikel 13 anførte grunde.

EF-lovgivningen skal naturligvis respektere grænserne for de beføjelser, der er tillagt EF ved traktaten. Det foreslåede direktiv fastsætter derfor generelle principper, som indebærer et fælles mindstemål af beskyttelse inden for grænserne for EF's kompetence, samtidig med at medlemsstaterne har mulighed for at opretholde et højere beskyttelsesniveau i overensstemmelse med deres særlige nationale sociale og arbejdsmarkedsmæssige og lovgivningsmæssige kontekst.

Med valget af et direktiv er der sikret ligevægt mellem behovet for indgreb på europæisk plan og nødvendigheden af at respektere forskellene mellem de eksisterende forfatninger, love og retlige fremgangsmåder i medlemsstaterne. Direktivet fastsætter de fælles mål, der skal opfyldes, og levner samtidig plads til den fornødne handlefrihed, som medlemsstaterne har brug for til at kunne opfylde målene.

Lovindgrebet er derfor begrænset til en række generelle principper, som ikke rækker videre end et mindstemål af beskyttelse.

Formålet med forslaget er at fastlægge generelle rammebestemmelser for at sikre overholdelse af princippet om ligebehandling af alle i Den Europæiske Union uanset race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. De områder, forslaget dækker, er adgang til beskæftigelse og erhverv, forfremmelse, erhvervsuddannelse, ansættelses- og arbejdsvilkår samt medlemskab af arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer eller faglige organisationer.

## **Konsekvenser for virksomhederne**

### **2. *Hvem berøres af forslaget?***

Alle virksomheder vil være undergivet den nationale lovgivning, der kræves i medfør af direktivet.

### **3. *Hvilke foranstaltninger skal virksomhederne træffe i henhold til forslaget?***

Virksomhederne skal sikre, at beslutninger om ansættelse, forfremmelse, adgang til efteruddannelse samt arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn og medlemskab af arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer og faglige organisationer, træffes i overensstemmelse med princippet om ligebehandling i relation til de i punkt 1 anførte grunde. Direktivet indebærer derfor snarere en skærpelse af eksisterende krav end indførelse af helt nye bestemmelser.

Medlemsstaterne skal sikre, at der om nødvendigt foretages tilpasninger i rimeligt omfang for at give personer med handicap mulighed for at få adgang til og deltage i beskæftigelse eller nå videre i et job. Derfor vil offentlige og private arbejdsgivere primært blive ansvarlige for at sørge for tilpasninger i rimeligt omfang.

Tilpasninger i rimeligt omfang betyder, at der skal foretages ændringer eller justeringer i arbejdsprocessen og omgivelserne på arbejdspladsen, medmindre dette medfører "uforholdsmæssigt store ulemper" for arbejdsgiverne. Begrebet "uforholdsmæssigt store ulemper" sikrer en retfærdig balance mellem de legitime krav, som personer med handicap har på meningsfuld ligebehandling, og de omkostninger for samfundet og virksomhederne, det medfører. Tilpasninger i rimeligt omfang omfatter også mange former for tilpasninger, som hyppigt foretages til fordel for alle arbejdstagere for at imødekomme særlige behov og forbedre produktiviteten (f.eks. en talestyret computer).

### **4. *Hvilke økonomiske virkninger forventes forslaget at få?***

På beskæftigelsesområdet har lovgivning om beskyttelse af enkeltpersoner mod forskelsbehandling af vilkårlige grunde tre væsentlige virkninger. For det første er den med til at sikre deltagelse i samfundslivet og undgå social udstødelse ved at sørge for, at folk får mulighed for at realisere deres potentiale i økonomisk henseende og dermed bliver i stand til at forsørge sig selv og deres familie bedst muligt og gør dem mindre afhængige af det offentlige. For det andet sikrer den, at virksomhederne kan råde over de bedst kvalificerede medarbejdere, og bidrager således til at forbedre konkurrenceevnen og styrke virksomhederne og økonomien mere generelt. For det tredje indebærer den, at arbejdsgiverne skal kunne begrunde deres beslutninger i

spørgsmål vedrørende ansættelse, forfremmelse, adgang til efteruddannelse og andre arbejdsvilkår.

Det foreliggende forslag vil ved at begrænse forskelsbehandling inden for beskæftigelse og erhverv give større muligheder for deltagelse i det økonomiske og sociale liv og begrænse social udstødelse. Det vil være til direkte gavn for den økonomiske vækst, fordi det nedbringer de offentlige udgifter til social sikring og social forsorg, forbedrer de enkelte husstandes købekraft og styrker virksomhedernes konkurrenceevne ved at sikre, at de udnytter de disponible ressourcer på arbejdsmarkedet bedst muligt.

a) *Hvilke virkninger forventes forslaget at få*

- *for beskæftigelsen?*

Direktivet vil medvirke til at skabe et arbejdsmarked, som er åbent for alle, således som det kræves i den europæiske beskæftigelsesstrategi. Det betyder, at direktivet vil være med til at forbedre beskæftigelsens kvalitet og på lidt længere sigt kan forventes at resultere i et højere beskæftigelsesniveau som følge af den forbedrede konkurrenceevne i europæisk erhvervsliv.

- *for investeringerne og oprettelsen af nye virksomheder?*

Direktivet vil gøre det lettere at få adgang til beskæftigelse og erhverv, og det gælder både lønnet beskæftigelse, selvstændig beskæftigelse og liberale erhverv.

- *for virksomhedernes konkurrenceevne?*

Direktivet er vigtigt for konkurrenceevnen, fordi det sikrer, at alle virksomheder får lige vilkår. Som nævnt vil direktivet styrke konkurrenceevnen i europæisk erhvervsliv ved at sikre, at virksomhederne råder over et større udbud af færdigheder og ressourcer, end det er tilfældet i øjeblikket, og at disse færdigheder udnyttes uden skelnen.

b) *Er det nødvendigt at indføre nye administrative procedurer?*

Virksomhederne skal kunne begrunde beslutninger om spørgsmål såsom ansættelse, forfremmelse, adgang til efteruddannelse og andre arbejdsvilkår for at vise, at de ikke er truffet på et diskriminatorisk grundlag. Det er i forvejen tilfældet i ca. halvdelen af medlemsstaterne. Det vil være i virksomhedernes egen interesse at dokumentere og registrere sådanne beslutninger i begrænset omfang, hvor det ikke allerede er gældende praksis.

c) *Hvilke kvantitative og/eller kvalitative omkostninger og fordele vil direktivet indebære?*

Virksomhederne vil få visse begrænsede omkostninger på kort sigt både i forbindelse med den nødvendige efteruddannelse af beslutningstagerne i virksomheden om iværksættelsen af princippet om ligebehandling, hvor dette ikke allerede er sket, og i forbindelse med bevisførelse i klagesager om forskelsbehandling. Tilpasningen til de nye krav i de medlemsstater, hvor der endnu ikke findes tilsvarende bestemmelser om bekæmpelse af forskellige

former for forskelsbehandling, gøres lettere af, at virksomhederne er fortrolige med EF-rammebestemmelserne om ligestilling mellem mænd og kvinder, som har været gældende i mere end 20 år.

På lidt længere sigt vil virksomhederne få fordel af de ansattes øgede engagement og den forbedrede konkurrenceevne, der følger af en mere effektiv anvendelse af ressourcerne (se ovenfor).

Med hensyn til vurderingen af de økonomiske virkninger af eksisterende krav om tilpasninger for personer med handicap kan der peges på flere positive virkninger, herunder væsentlig nedgang i fraværet og deraf følgende besparelser for arbejdsgivere, som investerer i forbedringer af arbejdsmiljøet. En vigtig virkning af kravet om tilpasninger er den øgede forståelse for arbejdsmiljøets betydning for virksomheden og erkendelsen af, at det er økonomisk fordelagtigt at investere i et bedre arbejdsmiljø og en bedre tilrettelæggelse af arbejdet.

d) *Hvilke omkostninger vil direktivet medføre?*

Direktivet fastsætter smidige og generelle rammebestemmelser om iværksættelsen af princippet om ligebehandling, og det påhviler medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter at bestemme mere præcist, hvordan det skal udmøntes i praksis. Omkostningerne bliver dog begrænsede (se ovenfor).

Det fremgår af amerikanske data fra 1995 baseret på løbende spørgeundersøgelser blandt arbejdsgivere, at arbejdsgivere, som har foretaget tilpasninger, selv oplyser, at 18% af tilpasningerne ikke indebar ekstra omkostninger for dem, mens 50% af tilpasningerne kostede mellem 1 og 500 USD. Kun 5% af tilpasningerne indebar udgifter på over 5 000 USD. Gennemsnitsudgiften til tilpasninger udgjorde 992 USD, medens medianværdien af omkostningerne udgjorde 200 USD. De samme arbejdsgivere skønnede desuden, at deres virksomheder havde sparet gennemsnitligt 27 gange så meget, som det havde kostet at foretage tilpasningerne. I besparelserne indgik bl.a. muligheder for at ansætte eller beholde en kvalificeret medarbejder, eliminering af omkostningerne ved at uddanne en ny medarbejder, besparelser på forsikringsudgifter samt forøgelse af arbejdstagerens produktivitet.

e) *Hvad skal virksomhederne foretage sig med hensyn til tilsyn og evaluering?*

Det forlanges ikke direkte i direktivet, at virksomhederne fører tilsyn med og evaluerer, hvordan de overholder direktivet. Det vil dog være i virksomhedernes egen interesse at dokumentere og registrere beslutninger om ansættelser, forfremmelse, adgang til efteruddannelse og andre arbejdsvilkår for at kunne påvise, at de er truffet uden nogen form for forskelsbehandling. Større virksomheder vil eventuelt foretrække at gennemføre et mere struktureret tilsyn for at sikre, at princippet om ligebehandling anvendes på alle niveauer.

**5. *Indeholder forslaget foranstaltninger, der tager højde for små og mellemstore virksomheders særlige situation (lempeligere eller særlige krav m.m.)?***

Der sondres ikke i forslaget mellem virksomheder af forskellig størrelse, eftersom forskelsbehandling forekommer i alle virksomheder, uafhængigt af antallet af medarbejdere. Direktivet fastsætter imidlertid kun mindstekrav baseret på smidige og principielle rammebestemmelser. Det er derfor op til medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter at variere kravene til virksomheder af forskellig størrelse, men uden at det strider imod kravene i direktivet.

Små og mellemstore virksomheder synes at være mindre veludstyrede til at imødekomme de behov for jobtilpasninger, som arbejdstagere med handicap har. Derfor gælder mange af de eksisterende lovfæstede foranstaltninger, som kræver tilpasninger i rimeligt omfang, ikke for virksomheder med under et bestemt antal medarbejdere.

Det er grunden til, at det i forslaget anføres, at medlemsstaterne skal kunne fastsætte fritagelse fra dette krav, hvis der er en rimelig og objektiv begrundelse herfor, herunder omstændigheder, hvor tilpasninger i rimeligt omfang ville medføre uforholdsmæssigt store ulemper for virksomheden. I denne sammenhæng bør tilpasningernes konsekvenser for virksomheden undersøges i henseende til virksomhedens finansielle ressourcer og arbejdsstyrke og til dens udgifter og mulighed for at skaffe ekstra midler til at dække de omkostninger, der er forbundet med opfyldelsen af dette krav.

## **Høring**

**6. *Liste over organisationer, som er hørt om forslaget, og en kortfattet redegørelse for deres væsentligste synspunkter***

Kommissionen har hørt de repræsentative organisationer for arbejdsmarkedets parter på europæisk plan<sup>1</sup> og Den Europæiske Platform for Ikke-statslige Organisationer på det Sociale Område.

Alle de organisationer, der blev hørt, anerkendte spørgsmålets vigtighed og behovet for lovgivning på området. Der var dog divergerende synspunkter om visse elementer i forslaget.

Repræsentanterne for ngo'erne og arbejdstagerorganisationerne hilste forslaget velkommen, men medlemmer af Den Europæiske Platform beklagede, at direktivets anvendelsesområde var begrænset til beskæftigelse og erhverv. De insisterede på, at bestemmelserne om bevisbyrde og repræsentationsfuldmagt i klagesager blev fastholdt, idet de mente, at disse bestemmelser er afgørende for at kunne forsvare rettighederne for personer, der udsættes for forskelsbehandling.

---

<sup>1</sup> I overensstemmelse med Kommissionens meddelelser om henholdsvis gennemførelsen af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken (KOM(93) 600 af 14. december 1993) og tilpasning og fremme af den sociale dialog på fællesskabsplan (KOM(1998) 322 endelig udg. af 20. maj 1998).

Repræsentanter for arbejdsgiverorganisationerne stillede sig imidlertid tvivlende med hensyn til omvendt bevisbyrde under henvisning til, at det ville skabe vanskeligheder for arbejdsgiverne, fordi det ville tilskynde useriøse påstande. Kommissionen anfører, at den foreslåede bestemmelse er baseret på en bestemmelse, som allerede er vedtaget på fællesskabsplan, og som allerede er gennemført af mange medlemsstater i forbindelse med forskelsbehandling på grund af køn (Rådets direktiv 97/80/EF om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn), og at lignende regler allerede været anvendt i nogle medlemsstater i forbindelse med retssager om forskelsbehandling på grund af race, tilsyneladende uden problemer. Kommissionen mener derfor ikke, at arbejdsgivernes betænkeligheder er berettigede på dette punkt.