

F. t. l. vedr. forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Lovforslag nr. L 37. Fremsat den 21. oktober 2003 af Anne-Marie Meldgaard (S), Bjarne Laustsen (S), Jan Petersen (S), Lone Møller (S) og Ole Vagn Christensen (S)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.¹⁾

(Gennemførelse af direktiv om etnisk ligebehandling og beskæftigelsesdirektivet)

§ 1

I lov nr. 459 af 12. juni 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., foretages følgende ændringer:

1. Som fodnote til lovens titel indsættes:

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EF-Tidende 2000, nr. 180, L s. 22) og dele af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-Tidende 2000, nr. 303, L s. 16).«

2. I § 1, stk. 1, indsættes efter »religion«: »eller tro«.

3. I § 1 indsættes efter stk. 1 som nye stykker:

»Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Stk. 5. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling.«

Stk. 2. bliver herefter stk. 6.

4. § 2, stk. 4, ophæves.

¹⁾ Forslaget gennemfører dele af Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EF-Tidende 2000, nr. 180, L s. 22) og dele af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-Tidende 2000, nr. 303, L s. 16).

5. I § 3 indsættes som stk. 4:

»Stk. 4. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, og de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.«

6. I § 4 indsættes efter »religion«: »eller tro«.

7. I § 5 indsættes efter »religion«: »eller tro«.

8. Efter § 5 indsættes i kapitel 2:

»§ 5 a. Bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster og i virksomheders interne reglementer m.v., som er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling i §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv og for arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.

Stk. 2. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som vedrører mere end én arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af ét af de i § 1, stk. 1, omfattede kriterier inden for de i §§ 2-5 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

§ 5 b. Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren.«

9. § 6 affattes således:

»§ 6. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse, religion eller tro i §§ 2-5 gælder ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning, og hvor lønmodtagerens politiske anskuelse, religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af betydning for virksomheden.

Stk. 2. Såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er af afgørende betydning, at udøveren er af en bestemt race, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller har en bestemt hudfarve eller tilhører en bestemt religion eller trosretning, og kravet om et bestemt tilhørsforhold står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan vedkommende minister efter indhentet udtalelse fra beskæftigelsesministeren fravige bestemmelserne i §§ 2-5.«

10. I overskriften til Kapitel 4 indsættes efter »»Gødtgørelse«: », bevisbedømmelse«.

11. I § 7 indsættes som stk. 2:

»Stk. 2. En person, der udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.«

12. Efter § 7 indsættes:

»§ 7 a. Hvis en person, der anser sig for krænk- et, jf. §§ 2-4, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænk- et.«

13. Efter § 8 indsættes som nyt kapitel:

»Kapitel 4 a

Nævnet for Ligebehandling på Arbejdsmarkedet

§ 8 a. Nævnet for Ligebehandling på Arbejdsmarkedet består af en formand og 4 andre medlemmer, der sammen med suppleanter for disse udpeges af beskæftigelsesministeren for 3 år ad gangen. Formanden udpeges dog første gang for en periode på 4 år. Genudpegning kan finde sted. Formanden skal være dommer. 2 af de øvrige medlemmer skal have bestået juridisk kandidatsamen, og 1 af disse medlemmer skal have særlig viden om ligebehandling i henhold til kriterierne i § 1, stk. 1. De 2 andre medlemmer skal have særlig viden om arbejdsmarkedsforhold og udpeges tillige med deres suppleanter af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra henholdsvis Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren udpeger et antal næstformænd samt yderligere medlemmer, hvis dette skønnes nødvendigt.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nævnets forretningsorden.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren stiller sekretariat til rådighed for nævnet.

§ 8 b. Nævnet kan behandle sager om påstået forskelsbehandling efter denne lov. Nævnet kan endvidere behandle sager om overtrædelse af § 7, stk. 2. Nævnet kan tilkende godtgørelse, jf. § 7, stk. 1 og 2.

Stk. 2. Nævnet kan endvidere behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling, jf. § 1, stk. 6, hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

Stk. 3. Nævnet kan ikke behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen.

Stk. 4. Nævnet kan ikke behandle klager, der verserer ved domstolene.

Stk. 5. Så længe en sag verserer ved nævnet, kan sagens parter ikke anlægge sagen ved domstolene.

§ 8 c. Nævnet kan afvise sager, der ikke skønnes egnede til behandling ved nævnet.

Stk. 2. Nævnet kan afvise at behandle en klage, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen.

§ 8 d. Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 2. Nævnets afgørelser protokolleres og offentliggøres. Er en beslutning ikke enstemmig, indføres tillige oplysning om stemmeafgivelsen.

§ 8 e. Når nævnet har truffet afgørelse i en klagesag, kan hver af parterne indbringe sagen for domstolene.

Stk. 2. Hvis nævnets afgørelser eller forlig, der er indgået for nævnet, ikke efterleves, skal beskæftigelsesministeren på klagerens anmodning og på dennes vegne indbringe sagen for domstolene.

§ 8 f. Nævnet afgiver én gang årligt en beretning om sin virksomhed.«

14. Efter § 11 indsættes:

»**§ 11 a.** Beskæftigelsesministeren fremsætter forslag til revision af kapitel 4 a i folketingsåret 2006-07.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. januar 2004.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indledning

Lovforslaget er en revideret genfremsættelse af lovforslag nr. L 152, folketingsåret 2002-03 (se Folketingstidende 2002-03, forhandlingerne side 5062, 9553 og 10034, tillæg A side 3790 og 3821 og tillæg B side 1331 og 1543). Nærværende lovforslag er identisk med L 152 bortset fra tilføjelsen af oprettelsen af et nævn for ligebehandling på arbejdsmarkedet, som giver mulighed for klageadgang for personer, der har været udsat for forskelsbehandling.

Ud over forslaget om oprettelsen af »Nævnet for Ligebehandling på Arbejdsmarkedet« indeholder lovforslaget indsættelse af diskriminationskriteriet »tro« i forskelsbehandlingsloven, lovfæstelse af definitionen af forskelsbehandling og af proportionalitetsprincippet, indførelse af delt bevisbyrde i sager om forskelsbehandling samt en beskyttelse mod repressalier.

Baggrund

Forslaget gennemfører dele af Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (direktivet om etnisk ligebehandling) og dele af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet). Begge direktiver blev vedtaget som led i Europa-Kommissionens antidiskriminationspakke, der blev fremsat den 25. november 1999 med hjemmel i EF-traktatens artikel 13, hvorefter der kan træffes hensigtsmæssige foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Direktivet om etnisk ligebehandling

Direktivet om etnisk ligebehandling har et bredt sagligt anvendelsesområde og gennemfører ligebehandlingsprincippet, for så vidt angår race og etnisk oprindelse på en række samfundsområder, herunder

også arbejdsmarkedet. Direktivet har til formål at fastlægge en ramme for bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse med henblik på iværksættelse af princippet om ligebehandling i medlemsstaterne og indeholder regler om ligebehandling på en række samfundsområder, bl.a. med hensyn til vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse og med hensyn til beskæftigelse, løn og arbejdsvilkår, samt om og under hvilke betingelser, der kan ske undtagelser fra forbuddet mod forskelsbehandling i forbindelse med bestemte erhvervsaktiviteter. Direktivet indeholder endvidere en definition af forskelsbehandlingsbegrebet, fastsættelse af bevisbyrde og regler om beskyttelse mod repressalier, hvis en person klager med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling overholdes. Direktivet er et minimumsdirektiv og berører ikke medlemsstaternes adgang til at indføre bestemmelser, der er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling. Direktivet berettiger ikke til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau over for forskelsbehandling i medlemsstaterne. Den del af direktivet, der vedrører arbejdsmarkedet, foreslås gennemført i dansk ret gennem denne lovændring. Implementeringsfristen udløb den 19. juli 2003.

Beskæftigelsesdirektivet

Beskæftigelsesdirektivet vedrører kriterierne religion, tro, alder, handicap og seksuel orientering og relaterer sig alene til arbejdsmarkedet. Det saglige anvendelsesområde svarer med en enkelt tilføjelse (medlemskab af og deltagelse i en arbejdsgiver- eller arbejdstagerorganisation) til anvendelsesområdet for forskelsbehandlingsloven og gælder med hensyn til vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervs-mæssig videreuddannelse og omskoling, med hensyn til beskæftigelse, løn og arbejdsvilkår og med hensyn til medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation. Direktivet fastsætter endvidere regler om, hvornår og under hvilke betingelser der kan ske undtagelser fra forbuddet mod forskelsbe-

handling i forbindelse med udøvelse af bestemte erhvervsaktiviteter.

Kredsen af diskriminationskriterier er bredere end forskelsbehandlingslovens, idet loven ikke i dag beskytter mod forskelsbehandling på grund af tro, alder eller handicap. Forskelsbehandlingsloven beskytter derimod, ud over de af direktivet dækkede diskriminationskriterier, også mod forskelsbehandling på grund af hudfarve, politisk anskuelse, national og social oprindelse.

Direktivet indeholder en række bestemmelser, der er parallelle til direktivet om etnisk ligebehandling. Dette gælder med hensyn til bestemmelserne, der definerer forskelsbehandlingsbegrebet, reglerne om bevisbyrde og reglerne om beskyttelse mod repressalier, hvis en person klager med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling overholdes. Direktivet indeholder derudover særregler, for så vidt angår forskelsbehandling på grund af alder og handicap. Direktivet er et minimumsdirektiv og berører ikke medlemsstaternes adgang til at indføre bestemmelser, der er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling. Gennemførelsen af direktivet berettiger ikke til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau over for forskelsbehandling i medlemsstaterne.

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. foreslås ændret med henblik på gennemførelsen af beskæftigelsesdirektivet, for så vidt angår kriterierne religion, tro og seksuel orientering. Der er mulighed for forlængelse af implementeringsfristen for kriterierne alder og handicap i op til 3 år. Arbejdsmarkedets parter har ønsket at forhandle om en aftale om implementeringen af direktivet på disse områder, og lovforslaget omfatter derfor ikke et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder eller handicap. Implementeringsfristen udløber den 2. december 2003.

Direktivet giver ligesom direktivet om etnisk ligebehandling mulighed for, at arbejdsmarkedets parter kan indgå aftale om at gennemføre direktiverne ved kollektive overenskomster.

Ligebehandlingsudvalget

Indenrigsministeren nedsatte den 8. juni 2001 »Udvalget om implementeringen i dansk ret af direktivet om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (Ligebehandlingsudvalget)«. Ligebehandlingsudvalget skulle se på, hvorledes direktivet om etnisk ligebehandling mest hensigtsmæssigt kunne gennemføres i dansk lovgivning, herunder også bestemmelserne vedrørende arbejdsmarkedet. I forbindelse med ressortomlæg-

ningen i november 2001 blev udvalget overført til Integrationsministeriet.

Ligebehandlingsudvalget afgav betænkning til integrationsministeren den 18. september 2002, jf. bet. nr. 1422/02.

Udvalget udarbejdede et forslag til en generel lov om etnisk ligebehandling, som blev vedtaget af Folketinget i foråret 2003, jf. lov nr. 374 af 28. maj 2003. Med hensyn til bestemmelserne i direktivet, der vedrører arbejdsmarkedet (artikel 3, litra a-d) anbefalede udvalget, at bestemmelserne gennemføres i dansk lovgivning gennem en ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. Udvalget udarbejdede forslag til ændringer i denne lov.

Det af beskæftigelsesministeren nedsatte udvalg til implementering af direktiver på arbejdsmarkedet drøftede sideløbende hermed gennemførelsen af beskæftigelsesdirektivet.

Lovforslagets indhold

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. blev vedtaget i 1996, jf. lov nr. 459 af 12. juni 1996, bl.a. med henblik på effektivt at gennemføre ILO-konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv og FN's racediskriminationskonvention i dansk lovgivning. Loven lever allerede i vidt omfang op til direktivernes krav, for så vidt angår forholdene på arbejdsmarkedet. Dette lovforslag er derfor begrænset til de bestemmelser i direktiverne, som loven ikke lever op til i dag, eller hvor det af hensyn til EU-rettens krav om klarhed er fundet nødvendigt at præcisere eller indsætte definitioner. Lovforslaget tager udgangspunkt i direktivets bestemmelser og går ikke videre end direktivets krav bortset fra, at de generelle tværgående bestemmelser, f.eks. om delt bevisbyrde, foreslås at gælde for alle lovens diskriminationskriterier, også dem, der ikke er omfattet af de to direktiver, dvs. for kriterierne hudfarve, politisk anskuelse samt national eller social oprindelse.

Lovforslaget indeholder kriteriet »tro« som et nyt diskriminationskriterium.

Lovforslaget indeholder endvidere en definition af forskelsbehandlingsbegrebet, dvs. om direkte og indirekte forskelsbehandling, om chikane og om instruktion om forskelsbehandling.

Proportionalitetsprincippet foreslås lovfæstet i bestemmelsen om adgang til undtagelser fra forbuddet mod forskelsbehandling på baggrund af direktivernes formuleringer.

Der foreslås oprettet et nævn for ligebehandling på arbejdsmarkedet.

Der foreslås indsat en bestemmelse om beskyttelse mod ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger som følge af en klage med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.

Endelig foreslås indsat en bestemmelse om delt visbyrde i sager om overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling.

Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Forslagsstillerne har ikke haft mulighed for at foretage en beregning af de forventede økonomiske og administrative konsekvenser af forslaget. Men eftersom nærværende forslag i vidt omfang er en genfremsættelse af lovforslag nr. L 152 fra folketingsåret 2002-03, kan nogle af betragtningerne fra dette forslag overføres til nærværende forslag. Det fremgik af bemærkningerne til lovforslag nr. L 152, at man ikke skønnede, at forslaget ville have nogle økonomiske eller administrative konsekvenser af betydning for det offentlige.

Den afgørende forskel i forhold til lovforslag nr. L 152 fra folketingsåret 2002-03 er dog nærværende lovforslags forslag om at oprette »Nævnet for Ligebehandling på Arbejdsmarkedet«. Det har, som nævnt, ikke været muligt for forslagsstillerne at foretage en konkret beregning af de forventede udgifter forbundet med lovforslaget. Til gengæld kan der til sammenligning henvises til det skøn, som er foretaget i Ligebehandlingsudvalgets beretning nr. 1422/02, hvor et mindretal i udvalget har fremsat et udkast til lovforslag om oprettelse af et ligebehandlingsnævn. Her skønner man, at udgifterne til oprettelsen af et ligebehandlingsnævn, som bl.a. omfatter udgifter til lønsum, husleje, vederlag til medlemmerne, almindelig drift og til førelse af sager for domstolene vil beløbe sig til 1-2 mio. kr. årligt.

Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Forslagsstillerne har ikke haft mulighed for at foretage en beregning af de forventede økonomiske og administrative konsekvenser af forslaget, men til sammenligning kan henvises til bemærkningerne til lovforslag nr. L 152, hvor det fremgik, at forslaget ikke skønnedes at have økonomiske eller administrative konsekvenser af betydning for erhvervslivet.

Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget skønnes ikke at have kønsligestillingsmæssige konsekvenser.

Høring

Det oprindelige lovforslag L 152 fra folketingsåret 2002-2003 havde været sendt i høring hos Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, Kommunernes Landsforening, Åmtrådsforeningen, Københavns og Frederiksberg Kommuner, Centralorganisationernes Fællesudvalg og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte. Derudover har forslaget været sendt til høring hos Personalestyrelsen, Advokatsamfundet, Det Danske Center for Menneskerettigheder, Nævnet for Etnisk Ligestilling, Etniske Minoriteters Landsorganisation, Rådet for Etniske Minoriteter, Dokumentations- og Rådgivningscentret om Racediskrimination og Landsforeningen af Bøsser og Lesbiske.

Sammenfatning af lovforslagets konsekvenser

	Positive konsekvenser / mindredgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser / merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Udgifter til oprettelse af »Nævnet for Ligebehandling på Arbejdspladsen«. Endvidere kan en lille stigning i antallet af sager for domstolene ikke udelukkes.
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	En lille stigning i antallet af sager for domstolene kan ikke udelukkes. Merudgifterne skønnes begrænsede.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Ligestillingsmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget har til formål at gennemføre dele af Rådets direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EF-Tidende 2000, nr. 180, L s. 22) og dele af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-Tidende 2000, nr. 303, L s. 16).	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Bestemmelsen indfører en note i loven om, at forslaget indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af direktivet om etnisk ligebehandling og dele af beskæftigelsesdirektivet i dansk ret.

Til nr. 2

Det følger af beskæftigelsesdirektivets artikel 1, at forskelsbehandling på grund af tro er forbudt. Loven forbyder allerede i dag forskelsbehandling på grund af religion. Dette kriterium er også omfattet af direktivet. Kriteriet »tro« må på den baggrund antages at dække et bredere område end religion og må antages at skulle sikre mod forskelsbehandling på grund af en nærmere defineret overbevisning, som noget mere og andet end beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af bekendelse til en bestemt (anerkendt) religion. Som følge heraf indsættes tro som nyt diskriminationskriterium i loven. Det bemærkes, at beskæftigelsesdirekti-

vets artikel 2, stk. 5, indeholder en »ordre public«-undtagelse, hvorefter direktivet ikke berører foranstaltninger fastsat ved national lovgivning, som i et demokratisk samfund er nødvendige af hensyn til den offentlige sikkerhed, den offentlige orden, for at forebygge forbrydelse, for at beskytte sundheden eller for at beskytte andres rettigheder eller friheder. I det omfang en tro/overbevisning hviler på et ulovligt grundlag eller bevirker udførelsen af ulovlige handlinger, gælder beskyttelsen mod forskelsbehandling således ikke. Det er dog ikke fundet nødvendigt at indsætte en særskilt bestemmelse herom i loven. Den europæiske menneskerettighedskonvention indeholder i artikel 9 en beskyttelse af samvittigheds- og religionsfriheden, herunder retten til at skifte religion eller tro. Heller ikke her defineres begrebet »tro«. Også denne bestemmelse om beskyttelsen af tro/overbevisning indeholder i stk. 2 en ordre public-undtagelse.

Til nr. 3

Efter den gældende forskelsbehandlingslov og direktivet om etnisk ligebehandling og beskæftigelsesdirektivet må der ikke finde direkte eller indirekte for-

skelsbehandling sted. Der er ikke i loven en nærmere definition af forskelsbehandlingsbegrebet. Både direktivet om etnisk ligebehandling og beskæftigelsesdirektivet indeholder i artikel 2, stk. 2, en definition af forskelsbehandlingsbegrebet. Der skal derfor i forbindelse med gennemførelsen af direktiverne ske en fastlæggelse af begreberne i den danske lovgivning.

Det foreslås, at der i forskelsbehandlingslovens § 1 indsættes definitioner af henholdsvis direkte og indirekte forskelsbehandling, som svarer til direktivernes definitioner, samt at det lovfæstes, at forskelsbehandling også omfatter chikane og instruktioner om forskelsbehandling, jf. direktivernes artikel 2, stk. 3 og 4.

Til § 1, stk. 2

I forslaget til et nyt stk. 2 indgår definitionen på direkte forskelsbehandling. Forslaget svarer til den i direktivernes artikel 2, stk. 2, litra a, indeholdte definition.

Direkte forskelsbehandling foreligger f.eks. i de tilfælde, hvor arbejdsgivere undlader at ansætte en lønmodtager eller afskediger denne med den udtalte begrundelse, at den pågældende er af en bestemt race, hudfarve, religion, m.v.

Den nærmere vurdering af, om en person udsættes for direkte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion m.v., kan ske ved, at behandlingen af den person, der føler sig krænket, sammenlignes med, hvordan en anden person uden samme f.eks. etniske tilhørsforhold bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Det er uden betydning for, om der foreligger direkte forskelsbehandling, om den arbejdsgiver, der udøver forskelsbehandlingen, har været motiveret af et ønske om at forskelsbehandle lønmodtageren af en af de i § 1 anførte grunde. Det bemærkes, at direkte forskelsbehandling ikke kan begrundes i varetagelsen af saglige hensyn, jf. dog nedenfor.

I forskelsbehandlingslovens § 6, stk. 1 og 2, gøres der undtagelse fra forbuddet mod direkte forskelsbehandling, idet det i disse situationer kan være lovligt at lægge vægt på f.eks. lønmodtagerens religiøse overbevisning eller etniske oprindelse, jf. bemærkningerne til nr. 9.

Der tilsigtes med lovændringen en lovfæstelse af den gældende forståelse af begrebet, således at der sikres klarhed i lovgivningen, som krævet i EU-retten.

Til § 1, stk. 3

Det foreslås i stk. 3, at der indsættes en definition af indirekte forskelsbehandling. Ændringen er nødvendig for at sikre en korrekt opfyldelse af direktiverne.

Definitionen svarer indholdsmæssigt til definitionen i direktivernes artikel 2, stk. 2, litra b. Den i direktivene indeholdte definition er bl.a. udledt af EF-domstolens dom i O'Flynn-sagen (sag C-237/94 O'Flynn mod Chief Adjudication Officer, Saml. 1996 I-2617). Domstolen antog i sagen, der vedrørte arbejdskraftens frie bevægelighed og forordning 1612/68 af 15. oktober 1968 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for fællesskabet (EF-Tidende 1968 II, s. 467) og det heri fastsatte princip om ligebehandling, at hvis en national retsforordning efter selve sin karakter er egnet til i højere grad at berøre vandrende end indenlandske arbejdstagere og dermed risikerer navnlig at stille de vandrende arbejdstagere ringere, anses dette for at medføre indirekte forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsprincippet, medmindre retsforordningen er objektivt begrundet og står i rimeligt forhold til det tilstræbte formål. I Danmark har forståelsen af begrebet indirekte forskelsbehandling været i overensstemmelse hermed.

Der tilsigtes med den foreslåede lovændring en lovfæstelse af denne forståelse af begrebet, således at der sikres klarhed i lovgivningen, som krævet i EU-retten.

Det følger af denne forståelse, at opstilles der kriterier f.eks. som betingelse for ansættelse, skal kriteriet forfølge et lovligt formål, være nødvendigt for at opnå målet og være proportionalt i forhold til opnåelse af formålet.

Forbuddet mod indirekte forskelsbehandling indebærer ikke et direkte forbud mod anvendelsen af en tilsyneladende neutral bestemmelse m.v., der stiller personer af f.eks. en bestemt race eller etnisk oprindelse særligt ufordelagtigt. Der vil således ikke foreligge ulovlig indirekte forskelsbehandling, såfremt den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige (proportionalitetsvurdering). Det må bero på en konkret vurdering, om det pågældende formål er sagligt, og om midlerne er proportionale i forhold til målet.

Et formelt set neutralt krav kan være f.eks. sprogkrav, der særlig berører lønmodtagere, der ikke har dansk som modersmål sammenlignet med danske lønmodtagere. Der kan her være tale om ulovlig indirekte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver stiller uforholdsmæssigt høje krav til sproglige eller andre kvalifikationer. Det beror på en konkret vurdering, hvornår og i hvilke situationer det f.eks. er rimeligt at stille krav om, at den pågældende lønmodtager taler flydende og fejlfrit dansk.

Beklædningskrav kan på samme måde være udtryk for indirekte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver

vers krav til de ansattes påklædning, fremtoning m.v. fortrinsvis rammer visse etniske grupper. Det er imidlertid ikke nødvendigvis udtryk for ulovlig indirekte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver kræver, at de ansatte bærer uniform eller en bestemt beklædning, hvis dette er en del af virksomhedens præsentation udadtil, og hvis dette krav stilles konsekvent til alle ansatte i samme stillinger/stillingskategori. I det hele svarer forslaget også på dette punkt til retsstillingerne efter den gældende lov. Der henvises i den forbindelse til U 2000.2350 Ø og Østre Landsrets dom i sag B-0877/00 af 5. april 2001, der begge vedrørte spørgsmålet om adgangen til at bære religiøst betinget hovedbeklædning. I U 2000.2350 Ø fastslog Østre Landsret, at hvis beklædningskrav er løst formulerede, kan det være vanskeligt for arbejdsgiveren at bevise, at beklædningskravene praktiseres ens over for alle politiske og religiøse symboler. I B-0877/00 af 5. april 2001 blev arbejdsgiveren frifundet, da Østre Landsret lagde til grund, at beklædningskravet havde tilstrækkelig saglig grund, idet det skyldtes hygiejnemæssige hensyn og utvivlsomt blev praktiseret ens over for alle på en virksomhed, hvor ca. 20 pct. af de ansatte havde anden etnisk baggrund end dansk. Ankesagen for Højesteret blev hævet, da parterne i sagen indgik forlig og i samarbejde udviklede et hovedtørklæde, der var sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Til § 1, stk. 4

Med forslaget til nyt stk. 4 foreslås det lovfæstet, at chikane på grund af et af de i § 1, stk. 1, beskyttede kriterier skal betragtes som forskelsbehandling. Definitionen indsættes med henblik på at sikre en korrekt gennemførelse af direktivernes artikel 2, stk. 3. Forslagets definition af chikane svarer med en enkelt præcisering til disse artikler.

Allerede i dag fortolkes forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, så den beskytter mod chikane, idet en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere med hensyn til arbejdsvilkår. Arbejdsvilkår fortolkes i den sammenhæng således, at bestemmelsen også indebærer en pligt for arbejdsgiveren til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed, og arbejdsgiveren er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane. Dette gælder ikke blot krænkelser begået af arbejdsgiveren personlig, men også krænkelser, der begås af andre ansatte. I U 1993.331 SH anså Sø- og Handelsretten et rederi for at være ansvarlig efter ligebehandlingsloven for en hovmesters seksuelle chikane af en anden ansat. En ansat, der chikanerer en kollega på grund af dennes etniske oprindelse eller religiøse tilhørsforhold m.v., overtræder således ikke

selv ligebehandlingsprincippet i forskelsbehandlingsloven, der ikke forpligter arbejdstagerne. Den ansatte, der krænker en kollega, kan derimod efter omstændighederne pålægges torterstatning over for den krænkede efter erstatningsansvarslovens § 26. Er den, der udøver chikane, en anden ansat, skal arbejdsgiveren sørge for at stoppe den krænkende/chikanerende adfærd.

I henhold til direktiverne foreligger der chikane, når en uønsket optræden i relation til race eller etnisk oprindelse eller til de af beskæftigelsesdirektivet omfattede kriterier finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at chikane skal betragtes som forskelsbehandling. Heri ligger, at den krænkede person ikke ville være blevet udsat for chikane, såfremt den krænkede person havde været af en anden race eller etnisk oprindelse eller havde været af f.eks. en anden religiøs overbevisning, haft en anden hudfarve m.v.

Chikanøs adfærd kan antage flere forskellige former, herunder adfærd af fysisk eller psykisk karakter, af skreven eller verbal karakter samt af visuel karakter. Den chikanøse adfærd skal være rettet mod en eller flere konkrete enkeltpersoner.

Det er efter bestemmelsen en betingelse, at adfærd har været *uønsket*. Om en adfærd har været uønsket, beror dels på en subjektiv vurdering af, om den pågældende adfærd har været uønsket af den person, der udsættes for den påståede chikane, dels på en mere objektiv vurdering af den pågældende adfærd.

Det indgår i den objektive vurdering, om den person, der udøver krænkelsen, indså eller burde indse, at adfærd var uønsket. Som eksempler på forhold, der kan indgå i denne vurdering, kan – foruden den krænkende persons eget udsagn – nævnes krænkelsens grovhed, den krænkede persons reaktion, og om der er tale om en gentagen adfærd. Det indgår endvidere i den objektive vurdering, om krænkelsen er af så mild karakter, at adfærd ikke kan karakteriseres som chikane. En meget fintfølelse person, der føler sin værdighed krænket på grund af en enkelt bemærkning af forholdsvis mild karakter, vil således ikke være beskyttet i denne situation.

Bestemmelsen stiller endvidere krav om, at den pågældende adfærd skal finde sted i relation til race eller etnisk oprindelse eller et af de øvrige af beskæftigelsesdirektivet omfattede kriterier. Omfattet af forbudet mod chikane er således såvel adfærd, der f.eks. direkte henviser til personens race eller etniske oprin-

delse, som adfærd, der uden at henvise til personens race eller etniske oprindelse dog alligevel indebærer en krænkelse af personens værdighed og finder sted i relation til personens race eller etniske oprindelse. Eksempler herpå kunne være sprog eller gestus.

Den pågældende adfærd skal desuden finde sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende klima m.v. for den pågældende. Dette indebærer, at såvel den tilsigtede chikane (dvs. den chikane, som finder sted med det formål at krænke en persons værdighed) som den utilsigtede chikane (dvs. den uagtsomme chikane, som ikke finder sted med det formål at krænke en persons værdighed, men imidlertid har den virkning at krænke en persons værdighed) er omfattet af forbuddet mod chikane.

Det er ikke muligt at begrunde udøvelse af chikane med varetagelsen af i øvrigt saglige hensyn.

Til § 1, stk. 5.

Med den foreslåede bestemmelse fastsættes, at en instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af f.eks. race eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling, som defineret i § 2, stk. 1. Bestemmelsen har til formål at sikre gennemførelsen af direktivernes artikel 2, stk. 2, nr. 4.

For at der kan foreligge en instruktion kræves, at den person, der afgiver instruktionen, har instruktionsbeføjelse eller tilsynsret over for den person, der modtager instruktionen, således at der består et over- og underordningsforhold. Inden for forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde vil det således være arbejdsgiveren, der har denne instruktionsbeføjelse over for sine ansatte.

Derimod vil en opfordring til at forskelsbehandle på grund af et af de i § 1, stk. 1, omhandlede kriterier i situationer, hvor der ikke foreligger en instruktionsbeføjelse, ikke være omfattet af forbuddet. Eksempelvis vil det forhold, at en arbejdstager opfordrer en anden arbejdstager til at forskelsbehandle, ikke være omfattet af forbuddet, idet der ikke består det nødvendige instruktionsforhold mellem disse parter.

Der er tale om en præcisering af forskelsbehandlingsbegrebet, idet de fleste situationer formentlig allerede i dag vil være omfattet af forskelsbehandlingslovens forbud mod at forskelsbehandle på grund af et af de i § 1, stk. 1, dækkede kriterier.

Til nr. 4

Forslaget er en konsekvens af den foreslåede ændring under pkt. 12 til den foreslåede § 7 a, hvor der

indføres delt bevisbyrde i sager om forskelsbehandling efter §§ 2-4.

Til nr. 5

Det følger af direktivernes artikel 3(d), at de finder anvendelse på medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation samt de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne. Det er derfor nødvendigt til opfyldelse af direktivernes krav at fastsætte en bestemmelse herom. Der er tale om en udvidelse af forskelsbehandlingslovens saglige anvendelsesområde.

Til nr. 6

Forslaget er en konsekvens af indsættelsen af kriteriet »tro« i § 1.

Til nr. 7

Forslaget er en konsekvens af indsættelsen af kriteriet »tro« i § 1.

Til nr. 8

Som nævnt under nr. 5 følger det af direktivernes artikel 3(d), at forbuddet mod forskelsbehandling også skal gælde de fordele, som arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer giver deres medlemmer. Det følger endvidere af direktivet om etnisk ligebehandlings artikel 14(b) og beskæftigelsesdirektivets artikel 16(b), at alle bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, og som indgår i individuelle eller kollektive kontrakter og overenskomster, virksomheders interne reglementer, regler for selvstændige erhverv, eller vedtægter for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.

Forslaget skal sikre en opfyldelse af disse bestemmelser i direktivet, for så vidt angår forholdene på arbejdsmarkedet.

De foreslåede bestemmelser svarer til § 11 og § 12 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov.

Til § 5 a, stk. 2.

Den tilsvarende bestemmelse i ligebehandlingsloven, § 11, stk. 2, blev indsat som følge af en af Europa-Kommissionen indledt traktatkrænkelsesprocedure i 1980 om gennemførelsen af ligebehandlingsdirektivet. Forslaget indebærer, at f.eks. bestemmelser i en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse på forskellige arbejdspladser og hos forskellige arbejdsgivere, og som kan medføre forskelsbehandling af lønmodtagere – der er omfattet af overenskomsten – på

grund af et af de i § 1 omfattede diskriminationskriterier, vil være ugyldige. Forslaget betyder, at ansatte på en virksomhed, der hovedsagelig beskæftiger ansatte af f.eks. anden etnisk baggrund eller religiøst tilhørsforhold, skal behandles lige med ansatte på en anden virksomhed, dækket af den samme overenskomst, og hvor dennes ansatte ikke har dette tilsvarende tilhørsforhold. Forslaget udvider dermed sammenligningsgrundlaget i sager om forskelsbehandling.

Til nr. 9

Til § 6, stk. 1

Det følger af beskæftigelsesdirektivets artikel 4, stk. 2, at medlemsstaterne i forbindelse med kirker og andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, kan fastsætte eller opretholde bestemmelser om, at ulige behandling på grund af en persons religion eller tro ikke udgør forskelsbehandling, når denne religion eller tro, under hensyntagen til disse aktiviteter karakter eller den sammenhæng, de indgår i, udgør et regulært, legitimt og erhvervmæssigt berettiget krav på baggrund af organisationens etik. På den baggrund foreslås den gældende lovs § 6, stk. 1, ændret, således at proportionalitetsprincippet lovfæstes.

Det vil sige, at spørgsmålet om lovligheden af et krav om et bestemt religiøst tilhørsforhold eller overbevisning skal vurderes på baggrund af formålet med fastsættelsen af kravet. Det afgørende ved proportionalitetsvurderingen er, om kravet står i fornuftigt forhold til det formål, der forfølges.

Det fremgår endvidere af beskæftigelsesdirektivets artikel 4, stk. 2, at den ulige behandling, der tillades i medfør af undtagelsesbestemmelsen, ikke kan berettige til forskelsbehandling med anden begrundelse. Den foreslåede bestemmelse skal fortolkes i overensstemmelse hermed.

Bestemmelsens nugældende sidste punktum om overensstemmelse med EU-retten ophæves, da loven med forslaget implementerer et EF-direktiv og dermed er i overensstemmelse hermed.

Til § 6, stk. 2

Det følger af direktivet om etnisk ligebehandlings artikel 4 og af beskæftigelsesdirektivets artikel 4, stk. 1, at der kan fastsættes regler om, at ulige behandling, som er baseret på en egenskab i forbindelse med race eller etnisk oprindelse eller de i beskæftigelsesdirektivet beskyttede kriterier, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den

sammenhæng, hvori disse aktiviteter udøves, udgør et regulært erhvervmæssigt krav, forudsat at formålet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil. Begge direktivers bestemmelser svarer i høj grad til den gældende bestemmelse i forskelsbehandlingslovens § 6, stk. 2, og giver mulighed for at opretholde denne bestemmelse.

Forslaget indebærer, at proportionalitetsprincippet lovfæstes: Det vil sige, at spørgsmålet om det afgørende og regulære erhvervmæssige kravs lovlighed skal vurderes på baggrund af formålet med fastsættelsen af kravet. Det afgørende ved proportionalitetsvurderingen er, om kravet er objektivt begrundet og står i rimeligt forhold til det formål, der forfølges.

Forslaget giver i lighed med den nugældende bestemmelse adgang til administrativt at meddele undtagelser fra lovens bestemmelser i tilfælde, hvor det på grund af beskæftigelsens eller uddannelsens karakter er af afgørende betydning, at udøveren er af en bestemt race, politisk anskuelse, seksuel orientering, national, social eller etnisk oprindelse, har en bestemt hudfarve eller tilhører en bestemt religion eller tro. Som det fremgår af bemærkningerne til den nugældende lov, må det kræves, at det regulære erhvervmæssige krav er et objektivt, sagligt og relevant krav, der relaterer sig til erhvervsudøvelsens art eller de forhold, under hvilke den udføres.

Den gældende bestemmelse i forskelsbehandlingsloven er f.eks. relevant i situationer, hvor man ønsker, at der blandt de ansatte i social- og sundhedsforvaltningen eller i politiet også er personer med en særlig etnisk baggrund, eller hvor en person i en bestemt stilling yder personlig service til en specifik etnisk gruppe med det formål at fremme disses velfærd, og hvor denne service bedst ydes af en person fra den pågældende etniske gruppe.

Da der er tale om en undtagelsesmulighed fra forbuddet mod forskelsbehandling, skal bestemmelsen i lighed med den nugældende lovs § 6, stk. 2, fortolkes snævert.

Bestemmelsens nugældende sidste punktum om overensstemmelse med EU-retten ophæves, da loven med lovændringen implementerer et EF-direktiv og er i overensstemmelse hermed.

Til nr. 10

Ændringen af overskriften til kapitel 4 er en følge af forslagene under nr. 11 og 12.

Til nr. 11

Bestemmelsen er nødvendig til opfyldelsen af artikel 9 i direktivet om etnisk ligebehandling og artikel

11 i beskæftigelsesdirektivet. Bestemmelsen svarer tilnærmelsesvis til § 15 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og § 3 i lov om ligeløn til mænd og kvinder. Direktivet om etnisk ligebehandlings artikel 9 og beskæftigelsesdirektivets artikel 11 beskytter dog ikke som ligebehandlingsdirektivet (Rådets direktiv 76/207/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, fremmelse samt arbejdsvilkår) blot mod afskedigelse som følge af en klage eller enhver anden form for retsforfølgning med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages, men også mod enhver anden ufordelagtig behandling eller følge (repressalier). Baggrunden for bestemmelsen er at sikre en effektiv gennemførelse af ligebehandlingsprincippet.

Beskyttelsen gælder i lighed med afskedigelsesbeskyttelsen i ligebehandlingsloven for lønmodtagere, der fremsætter krav om ligebehandling af sig selv eller af andre.

Beskyttelsen mod repressalier gælder både i tilfælde, hvor der indgives en formel klage til en domstol eller en anden myndighed, hvor et forhold mundtligt påtales på arbejdspladsen, eller hvor en lønmodtager tager kontakt til sin fagforening om forholdet.

Det er derudover en forudsætning, at der er årsagsammenhæng mellem den ufordelagte behandling og det forhold, at lønmodtageren har fremsat krav om ligebehandling. Som udgangspunkt er alle former for ufordelagtig behandling omfattet. Ufordelagtig behandling kan foruden afskedigelse f.eks. være degradering, forflyttelse, chikane el. lign.

Ufordelagtig behandling omfattet af denne bestemmelse er ikke ulovlig forskelsbehandling i direktivernes forstand, selv om der kan være visse lighedspunkter med chikane på grund af race, etnisk oprindelse, eller et af de øvrige beskyttede diskriminationskriterier. Der foreslås derfor ikke indført delt bevisbyrde i denne type sager, jf. bemærkningerne til nr. 12 nedenfor samt til forslag til lov om etnisk ligebehandling, jf. lov nr. 374 af 28. maj 2003.

Der er ikke fastsat et maksimum for godtgørelsen, men denne fastsættes af domstolene under hensyn til den enkelte sags omstændigheder og med iagttagelse af det EU-retlige effektivitetsprincip.

Lønmodtagere, der er omfattet af funktionærloven, vil også være beskyttet mod urimelige afskedigelser i medfør heraf, jf. funktionærlovens § 2 b, men får dog ikke på det grundlag ret til godtgørelse i medfør af flere regelsæt samtidig.

Til nr. 12

Forslaget er nødvendigt for at opfylde direktivet om etnisk ligebehandlings artikel 8 og beskæftigelsesdirektivets artikel 10, hvorefter der indføres en såkaldt delt bevisbyrde i sager om forskelsbehandling. Formålet med direktivernes bestemmelser er at lempe beviskravene for lønmodtageren. Når lønmodtageren i en konkret sag påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er tale om forskelsbehandling, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Hverken direktivet om etnisk ligebehandling, beskæftigelsesdirektivet eller bevisbyrdedirektivet fremkommer med eksempler på, hvad der kan anses for at være faktiske omstændigheder. Bortset fra et stort antal sager, der omhandler graviditet, barsel og arbejdsvilkår (seksuel chikane), eksisterer der hverken dansk retspraksis eller praksis fra EF-Domstolen for, hvad der kan anses for at være faktiske omstændigheder. Det må derfor forventes, at forståelsen af, hvad faktiske omstændigheder indebærer, kommer til at afhænge af, hvorledes praksis udvikler sig i konkrete sager.

Det er op til domstolene ud fra princippet om den frie bevisbedømmelse at fastlægge den bevismæssige validitet af de af lønmodtageren anførte »faktiske omstændigheder« samt beviskravene til lønmodtageren og arbejdsgiveren, under hensyntagen til at formålet med direktivet har været at forskyde bevisbyrden mellem de to parter.

En tilsvarende bevisbyrdebestemmelse findes f.eks. i lov om ligebehandling af mænd og kvinder mht. beskæftigelse og barselorlov, i lov om ligeløn til mænd og kvinder og i lov om ligestilling af mænd og kvinder. Bevisbyrdebestemmelserne i disse love blev indført med henblik på at gennemføre Rådets direktiv 97/80/EF om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn, jf. EF-Tidende 1998, nr. 014, L s. 6.

Særreglen i forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 4, om sager om lønmæssig forskelsbehandling ophæves, jf. ovenfor pkt. 4.

Den delte bevisbyrde skal i henhold til direktivet ikke omfatte sager om repressalier, da der ikke i disse tilfælde er tale om forskelsbehandling, jf. bemærkningerne til § 8 i forslag til lov om etnisk ligebehandling, jf. lov nr. 374 af 28. maj 2003. Forslaget omfatter derfor ikke den foreslåede bestemmelse i § 1 nr. 11.

Til nr. 13

Under førstebehandlingen af lovforslag L 152 i lovetingsåret 2002-03 fremhævede en række ordførere problemet ved, at lovforslaget ikke indeholdt en klageadgang. Af debatten under førstebehandlingen fremgik det fejlagtigt, at den manglende klageadgang kun skulle være et problem på arbejdspladser uden overenskomstdækning, da klager ellers ville kunne behandles fagretligt. Men den manglende mulighed for fagretlig behandling kan også være et problem på de virksomheder, der er dækket af overenskomst. Således er der blandt dårligt integrerede indvandrere en lavere organisationsprocent end på arbejdsmarkedet generelt. Oprettelse af et klageorgan vil kunne styrke disse gruppers integration på arbejdsmarkedet. Der forslås derfor indsat et nyt kapitel 4 a, der særlig vedrører oprettelse af et nævn for ligebehandling på arbejdsmarkedet.

Til § 8 a, stk. 1

I stk. 1 foreslås, at der etableres et klagenævn for forskelsbehandling, der betegnes »Nævnet for Ligebehandling på Arbejdsmarkedet«, og som består af en formand og fire andre medlemmer udpeget af beskæftigelsesministeren. Ministeren udpeger tillige suppleanter for disse. Formanden skal være dommer. Under hensyn til nævnets særlige sagsområde foreslås det, at to af medlemmerne skal have bestået juridisk kandidatsamen, og et af disse medlemmer skal have særlig viden om ligebehandling i henhold til kriterierne i lovens § 1, stk. 1.

Ved udpegning af formand og de to nævnte medlemmer af nævnet kan ministeren rådføre sig med relevante organisationer m.v., herunder organisationer, der varetager etniske minoriteters interesser. Det bør ved udpegning tilstræbes, at mindst ét af medlemmerne er af anden etnisk oprindelse end dansk, ligesom det bør tilstræbes, at begge køn er repræsenteret i nævnet.

Klagenævnets to øvrige medlemmer skal have særlig viden om arbejdsmarkedsforhold. Disse to medlemmer samt suppleanter for disse udpeges af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

Klagenævnets medlemmer udpeges for tre år ad gangen. Dog udpeges formanden første gang for fire år, så der sikres en vis kontinuitet i nævnet med forskudte udpegningsperioder. Medlemmerne kan alle genudpeges.

Nævnet for Ligebehandling på Arbejdsmarkedet vil udgøre en del af den offentlige forvaltning og er dermed omfattet af de almindelige forvaltningsretlige

regler, herunder forvaltnings- og offentlighedsloven. Dette indebærer bl.a., at nævnet har pligt til at begrunde sine afgørelser, ligesom nævnet under sin sagsbehandling skal foretage partshøring.

Eftersom nævnet er omfattet af den almindelige forvaltningslovgivning, vil nævnet være underlagt officialprincippet, hvilket indebærer, at nævnet inden for rammerne af sit virke har pligt til at søge sagen oplyst i fornødent omfang, eventuelt i samarbejde med andre forvaltningsmyndigheder, før det træffer afgørelse i en sag. Dette omfatter såvel sagens retlige som faktiske forhold. Nævnet kan anmode private om oplysninger til brug for sagens behandling. Nævnets oplysningspligt skal først og fremmest søges varetaget via partshøring af såvel klager som indklagede.

Såfremt en person, der anser sig for krænket, alene fremsætter en generel påstand om ulovlig forskelsbehandling, vil nævnet – uanset princippet om delt bevisbyrde som fastslået i den foreslåede § 7 a – have pligt til at undersøge denne påstand så langt, som det er nødvendigt i den enkelte sag, for at træffe en forsvarelig og materielt rigtig afgørelse. Det kan som udgangspunkt ikke forlanges, at den person, der anser sig for krænket, skal underbygge en påstand om, at der er udøvet forskelsbehandling med f.eks. skriftligt bevismateriale, såfremt nævnet selv kan fremskaffe de nødvendige oplysninger.

Når sagen er oplyst i fornødent omfang, skal nævnet – i forbindelse med, at nævnet træffer afgørelse i sagen – anvende princippet om bevisbyrdens fordeling, som dette er fastslået i den foreslåede § 7 a. Der henvises herved til bemærkningerne til den foreslåede § 7 a under nr. 12.

Omkostninger ved nævnets behandling afholdes af nævnets midler. Nævnsbehandlingen er således gratis for parterne. Hvis parterne selv har udgifter i forbindelse med sagen, f.eks. til advokatsalær, vil det dog være nævnet uvedkommende. Nævnet kan således heller ikke pålægge en tabende part at godtgøre modpartens eventuelle omkostninger.

Nævnet forslås sammensat på samme måde, som et mindretal i ligebehandlingsudvalget foreslog i betænkning nr. 1422/02.

Til § 8 a, stk. 2

Bestemmelsen har til formål at sikre, at beskæftigelsesministeren kan udpege et antal næstformænd samt yderligere medlemmer i tilfælde af et stort antal sager for nævnet. Udpegningen udføres efter samme retningslinjer som anført i den foreslåede bestemmelses stk. 1.

I så fald medvirker ved nævnets behandling af en sag formanden eller en af næstformændene samt et antal yderligere medlemmer sammensat efter retningslinjerne i den foreslåede bestemmelses stk. 1.

Til § 8 a, stk. 3

Beskæftigelsesministeren fastsætter en forretningsorden for nævnet, der bl.a. kan indeholde nærmere regler for nævnets sagsbehandling og procesforudsætninger i øvrigt, herunder sagens rejsning og forberedelse, sekretariatets rådgivning, klagefrister, tilbagekaldelse af en klage, afvisning af en klage, opsættende eller suspensiv virkning, nova, nævnsbehandlingen, regler om afstemning og beslutningsdygtighed, genoptagelse og offentliggørelse af afgørelser. Det er endvidere hensigten, at forretningsordenen skal indeholde regler om, at nævnet skal udøve sin virksomhed på skriftligt grundlag. Nævnet vil således ikke kunne foranstalte bevisførelse, herunder vidneafhøring m.v.

Til § 8 a, stk. 4

Beskæftigelsesministeren stiller sekretariat til rådighed for nævnet. Medarbejdere, der varetager sekretariatsopgaver for nævnet, er alene underlagt nævnets instruktionsbeføjelse i forhold til dette arbejde.

Til § 8 b, stk. 1

I stk. 1 fastsættes klagenævnets kompetence.

Det forslås, at nævnet kan behandle sager om forskelsbehandling på grundlag af de kriterier, der er omfattet af loven, jf. den foreslåede § 1.

Dette indebærer, at nævnet kan udtale sig om, hvorvidt forbuddet mod forskelsbehandling efter nævnets opfattelse er overtrådt i den enkelte sag.

Nævnet skal ikke behandle sager, der hører under det fagretlige system. Dette er i overensstemmelse med lovens anvendelsesområde i øvrigt, jf. den foreslåede § 1, stk. 6, og anden lovgivning om ligestilling i øvrigt, jf. lov om ligestilling af kvinder og mænd, lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselslov m.v. og lov om lige løn til mænd og kvinder, idet disse love viger for tilsvarende regler om ligebehandling i kollektive overenskomster.

Nævnet kan dog behandle klager om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet fra organiserede arbejdstagere, som ikke får bistand fra deres faglige organisation, jf. den foreslåede § 8 a, stk. 2, ligesom arbejdstagere, der ikke er fagligt organiseret eller omfattet af en kollektiv overenskomst, kan rejse en sag for nævnet.

Nævnet kan tage stilling til enhver sag vedrørende overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling in-

den for lovens anvendelsesområde, jf. den foreslåede § 1.

Nævnet kan endvidere behandle sager om overtrædelse af forbuddet mod repressalier, jf. den foreslåede § 7, stk. 2.

Det foreslås endvidere, at nævnet kan træffe afgørelse om godtgørelse.

Nævnet kan ikke træffe afgørelse om erstatning. Nævnet kan endvidere ikke træffe afgørelse om bødestraf. Såfremt klageren ønsker at nedlægge påstand herom, må sagen føres for de almindelige domstole.

Til § 8 b, stk. 2

Nævnet kan behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster om forskelsbehandling, hvis klageren godtgør, at der ikke iværksættes fagretlig behandling af klagen. Dette svarer til princippet i bestemmelsen i arbejdsretsloven § 11, stk. 2, hvoraf det fremgår, at en lønmodtager kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede løntilgodehavender m.v., såfremt den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet. Hensigten med bestemmelsen er at sikre, at personer, der føler sig forskelsbehandlet, kan få behandlet en sag ved nævnet, når sagen ikke vil blive behandlet af fagretlig vej.

Til § 8 b, stk. 3

Nævnet kan ikke behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen.

Til § 8 b, stk. 4

Nævnet kan ikke behandle en sag, der allerede verserer ved domstolene.

En klager kan altid trække sin klage tilbage og derved stoppe nævnsbehandlingen, såfremt klageren ønsker, at sagen enten ikke skal behandles eller skal behandles i andet forum. Dette kan – hvis klageren ønsker det – komme på tale, såfremt den faglige organisation tilkendegiver, at den uanset en tidligere beslutning om ikke at ville føre sagen i det fagretlige system nu er indforstået med at iværksætte fagretlig behandling.

Til § 8 b, stk. 5

Sagens parter kan ikke anlægge sagen ved domstolene, så længe sagen verserer for nævnet. Bestemmelsen har til formål at beskytte klageren mod at blive frataget den mere lempelige adgang til prøvelse

af sagen, som nævnsordningen indebærer, ved at indklagede indbringer sagen for domstolene.

Bestemmelsen er ikke til hinder for, at klageren selv trækker sin klage tilbage og herefter anlægger sag ved domstolene.

Til § 8 c, stk. 1.

Det foreslås, at nævnet kan afvise sager, der ikke skønnes egnede til behandling ved nævnet.

Som anført i bemærkningerne til det foreslåede § 8 a, stk. 3, forudsættes nævnet alene at behandle sager på skriftligt grundlag. Nævnet kan således bl.a. ikke foranstalte bevisførelse, herunder afhøring af parter og vidner.

Nævnet vil derfor skulle afvise klager, hvis behandling forudsætter en egentlig bevisførelse. Nævnet må også i øvrigt afvise sager, som skønnes mere egnede til behandling ved domstolene, eller som det i øvrigt må give anledning til betænkelighed at behandle i nævnet. Dette vil eksempelvis efter omstændighederne kunne være tilfældet, for så vidt angår afskedigelsessager.

Til § 8 c, stk. 2.

Nævnet kan endvidere afvise at behandle en sag, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold.

Der vil i nævnets forretningsorden kunne fastsættes regler, hvorefter sekretariatet bemyndiges til at træffe afgørelse om afvisning af klager efter bestemmelsen.

Til § 8 d, stk. 1.

Nævnet skal efter forslaget træffe administrativt endelige afgørelser i sager om forskelsbehandling efter loven. Når nævnet har afgjort en sag om forskelsbehandling, kan dette spørgsmål ikke efterfølgende prøves ved andet administrativt organ, hvorimod spørgsmålet kan prøves ved domstolene.

Til § 8 d, stk. 2.

Nævnets afgørelser protokolleres og offentliggøres. Nævnet er, som nævnt under bemærkningerne til den foreslåede § 8 a, bl.a. underlagt reglerne i forvaltningsloven og dermed også reglerne om tavshedspligt. Afgørelserne vil derfor blive anonymiseret inden offentliggørelse. Det vil blive fastsat i forretningsordenen, at afgørelserne skal indeholde oplysninger om stemmeafgivelsen, hvis afgørelsen ikke er

truffet enstemmigt, for derved at give sagens parter mulighed for at lade udfaldet af stemmeafgivelsen indgå i overvejelserne om, hvorvidt sagen skal indbringes for en domstol.

Til § 8 e, stk. 1.

Nævnet træffer endelige administrative afgørelser. Sagen kan på sædvanlig vis efterfølgende indbringes for domstolene, hvorved der sker en ny prøvelse af sagens faktiske og retlige forhold, uafhængigt af nævnets afgørelse, og hvor der eventuelt vil kunne fremlægges nye oplysninger.

Til § 8 e, stk. 2.

Hvis en afgørelse fra nævnet ikke efterlevs, skal beskæftigelsesministeren, hvis klageren anmoder herom, indbringe sagen for domstolene. Hensigten er at sikre en effektiv gennemførelse af nævnets afgørelser. Klageren skal efter forslaget henvende sig til beskæftigelsesministeren og anmode om, at sagen bringes for domstolene. Ministeren kan ikke af egen drift indbringe en sag for domstolene.

Til § 8 f.

Det foreslås, at nævnet én gang årligt afgiver en beretning om sin virksomhed, hvilket skal medvirke til at synliggøre nævnets praksis og omfanget af sager om forskelsbehandling efter loven. Endvidere kan de årlige beretninger være med til at give Folketinget et kvalificeret beslutningsgrundlag, når Nævnet for Ligebehandling på Arbejdsmarkedet skal revideres efter tre år. Den årlige beretning omhandler nævnets virksomhed generelt, hvorfor det ikke alene er afgørelser, der vil indgå i beretningen, men tillige nævnets rådgivningsvirksomhed, afviste klager og lign.

Til nr. 14.

Beskæftigelsesministeren fremsætter forslag om revision af lovens regler vedrørende Nævnet for Ligebehandling på Arbejdsmarkedet efter en treårig forsøgsperiode. Revisionsbestemmelsen omfatter således alene nævnet og nævnets virksomhed og ikke loven i øvrigt.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. januar 2004.

Skriftlig fremsættelse

Anne-Marie Meldgaard (S):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Gennemførelse af direktiv om etnisk ligebehandling og beskæftigelsesdirektivet).

(Lovforslag nr. L 37).

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager lovforslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.

Bilag 1

Gældende formulering

§ 1. Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

Lovforslaget

1. Som fodnote til lovens titel indsættes:

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EF-Tidende 2000, nr. 180, L s. 22) og dele af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EF-Tidende 2000, nr. 303, L s. 16).«

2. I § 1, stk. 1, indsættes efter »religion«: »eller tro«.

3. I § 1 indsættes efter stk. 1 som nye stykker:

»Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Gældende formulering

Lovforslaget

Stk. 2. Loven finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende beskyttelse mod forskelsbehandling følger en kollektiv overenskomst.

§ 2. ---

Stk. 4. Hvis der sker lønmæssige forskelsbehandling, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at det pågældende arbejde ikke er af samme værdi.

§ 3. En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansatte, for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervs-mæssig videreuddannelse og omskoling.

Stk. 2. Forbudet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1, og enhver, der anviser beskæftigelse.

Stk. 3. Forbudet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv.

§ 4. En arbejdsgiver må ikke i forbindelse med eller under ansættelsen af en lønmodtager anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om dennes race, hudfarve, religion, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse.

Stk. 4. Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Stk. 5. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling.«

Stk. 2. bliver herefter stk. 6.

4. § 2, stk. 4, ophæves.

5. I § 3 indsættes som *stk. 4.*

»*Stk. 4.* Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, og de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.«

6. I § 4 indsættes efter »religion«: »eller tro«.

Gældende formulering

§ 5. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller foretrækkes en person af en bestemt race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse. Det må heller ikke angives, at der ikke ønskes en person med de i 1. pkt. nævnte kendetegn.

§ 6. §§ 2-5 gælder ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed som sit udtrykte formål har at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt, medmindre dette er uforeneligt med EU-retten.

Lovforslaget

7. I § 5 indsættes efter »religion«: »eller tro«.

8. Efter § 5 indsættes i *kapitel 2*:

»§ 5 a. Bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster og i virksomheders interne reglementer m.v., som er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling i §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv og for arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.

Stk. 2. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer m.v., som vedrører mere end én arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af et af de i § 1, stk. 1, omfattede kriterier inden for de i §§ 2-5 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

§ 5 b. Lovens bestemmelser kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren.«

9. § 6 affattes således:

»§ 6. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse, religion eller tro i §§ 2-5 gælder ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt, eller en bestemt trosretning, og hvor lønmodtagerens politiske anskuelse, religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af betydning for virksomheden.

Gældende formulering

Stk. 2. Såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelser er af afgørende betydning, at udøveren er af en bestemt race, politisk anskuelse, seksuel orientering, national, social eller etnisk oprindelse eller har en bestemt hudfarve eller tilhører en bestemt religion, kan vedkommende minister efter indhentet udtalelse fra arbejdsministeren fravige bestemmelserne i §§ 2-5. Dette gælder dog ikke, hvis det er uforeneligt med EU-retten.

Kapitel 4

Godtgørelse m.v.

§ 7. Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.

Lovforslaget

Stk. 2. Såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelse er af afgørende betydning, at udøveren er af en bestemt race, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller har en bestemt hudfarve eller tilhører en bestemt religion eller trosretning, og kravet om et bestemt tilhørsforhold står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan vedkommende minister efter indhentet udtalelse fra beskæftigelsesministeren fravige bestemmelserne i §§ 2-5.«

10. I overskriften til *Kapitel 4* indsættes efter »»Godtgørelse«: », bevisbedømmelse«.

11. I § 7 indsættes som *stk. 2*:

»*Stk. 2.* En person, der udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.«

12. Efter § 7 indsættes:

»§ 7 a. Hvis en person, der anser sig for krænkede, jf. §§ 2-4, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænkede.«

*Gældende formulering**Lovforslaget***13.** Efter § 8 indsættes som nyt kapitel:

»Kapitel 4 a

Nævnet for Ligebehandling på Arbejdsmarkedet

§ 8 a. Nævnet for Ligebehandling på Arbejdsmarkedet består af en formand og 4 andre medlemmer, der sammen med suppleanter for disse udpeges af beskæftigelsesministeren for 3 år ad gangen. Formanden udpeges dog første gang for en periode på 4 år. Genudpegning kan finde sted. Formanden skal være dommer. 2 af de øvrige medlemmer skal have bestået juridisk kandidatsamen, og 1 af disse medlemmer skal have særlig viden om ligebehandling i henhold til kriterierne i § 1, stk. 1. De 2 andre medlemmer skal have særlig viden om arbejdsmarkedsforhold og udpeges tillige med deres suppleanter af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra henholdsvis Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren udpeger et antal næstformænd samt yderligere medlemmer, hvis dette skønnes nødvendigt.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nævnets forretningsorden.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren stiller sekretariat til rådighed for nævnet.

§ 8 b. Nævnet kan behandle sager om påstået forskelsbehandling efter denne lov. Nævnet kan endvidere behandle sager om overtrædelse af § 7, stk. 2. Nævnet kan tilkende godtgørelse, jf. § 7, stk. 1 og 2.

Stk. 2. Nævnet kan endvidere behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling, jf. § 1, stk. 6, hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.

*Gældende formulering**Lovforslaget*

Stk. 3. Nævnet kan ikke behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen.

Stk. 4. Nævnet kan ikke behandle klager, der verserer ved domstolene.

Stk. 5. Så længe en sag verserer ved nævnet, kan sagens parter ikke anlægge sagen ved domstolene.

§ 8 c. Nævnet kan afvise sager, der ikke skønnes egnede til behandling ved nævnet.

Stk. 2. Nævnet kan afvise at behandle en klage, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen.

§ 8 d. Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 2. Nævnets afgørelser protokolleres og offentliggøres. Er en beslutning ikke enstemmig, indføres tillige oplysning om stemmeafgivelsen.

§ 8 e. Når nævnet har truffet afgørelse i en klagesag, kan hver af parterne indbringe sagen for domstolene.

Stk. 2. Hvis nævnets afgørelser eller forlig, der er indgået for nævnet, ikke efterleves, skal beskæftigelsesministeren på klagerens anmodning og på dennes vegne indbringe sagen for domstolene.

§ 8 f. Nævnet afgiver én gang årligt en beretning om sin virksomhed.«

14. Efter § 11 indsættes:

»§ 11 a. Beskæftigelsesministeren fremsætter forslag til revision af kapitel 4 a i folketingsåret 2006-07.«

Bilag 2

Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION
HAR - under

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

under henvisning til forslag fra Kommissionen²⁾,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet³⁾,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg⁴⁾,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget⁵⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til artikel 6 i traktaten om Den Europæiske Union bygger Unionen på principperne om frihed, demokrati og respekt for menneskerettighederne og de grundlæggende frihedsrettigheder samt retsstatsprincippet, der alle er principper, som medlemsstaterne har til fælles, og den respekterer de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, og således som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for fællesskabsretten.
- (2) 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 arbejdsvilkår⁶⁾.
- (3) Når Fællesskabet gennemfører princippet om ligebehandling, bør det i henhold til EF-traktatens artikel 3, stk. 2, tilstræbe at fjerne uligheder og at fremme ligestilling mellem

mænd og kvinder, da kvinder ofte er ofre for dobbelt diskrimination.

- (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 afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder, om borgerlige og politiske rettigheder og om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, og den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, som alle medlemsstaterne har undertegnet. ILO-konvention nr. 111 forbyder forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.
- (5) Det er vigtigt at respektere sådanne grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder. Dette direktiv anfægter ikke foreningsfriheden, herunder retten til sammen med andre at oprette og slutte sig til fagforeninger for at forsvare egne interesser.
- (6) 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.
- (7) EF-traktaten omhandler også bestræbelser på at fremme en samordning af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker. Med henblik herpå blev der i EF-traktaten 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.

²⁾ EFT C 177 E af 27.6.2000, s. 42.

³⁾ Udtalelse af 12.10.2000 (endnu ikke offentliggjort i EFT).

⁴⁾ EFT C 204 af 18.7.2000, s. 82.

⁵⁾ EFT C 226 af 8.8.2000, s. 1.

⁶⁾ EFT L 39 af 14.2.1976, s. 40.

- (8) I retningslinjerne for beskæftigelsen 2000, som blev godkendt af Det Europæiske Råd i Helsingfors den 10. og 11. december 1999, understreges behovet for at skabe forudsætninger for et arbejdsmarked, der fremmer den sociale integrering gennem formulering af et sammenhængende sæt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling af grupper som f.eks. handicappede. Det fremhæves desuden, at der bør lægges særlig vægt på støtte til ældre arbejdstagere for at øge deres deltagelse i arbejdsstyrken.
- (9) 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, og til den personlige udvikling.
- (10) Rådet vedtog den 29. juni 2000 direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse⁷⁾, som i sig selv yder beskyttelse mod sådanne former for forskelsbehandling på beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet.
- (11) Forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af målene i EF-traktaten, 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.
- (12) Med henblik herpå bør enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering inden for de områder, der er dækket af dette direktiv, forbydes overalt i Fællesskabet. Dette forbud mod forskelsbehandling bør også gælde for tredjelandsstatsborgere, men det omfatter ikke ulige behandling på grund af nationalitet, og det berører ikke bestemmelserne om tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold og deres adgang til beskæftigelse og erhverv.
- (13) Dette direktiv finder ikke anvendelse på ordninger for social sikring og social beskyttelse, hvis ydelser ikke er sidestillet med løn i den betydning, dette udtryk er anvendt i EF-traktatens artikel 141, eller på udbetalinger af enhver art fra staten, hvor formålet er adgang til eller bibeholdelse af beskæftigelsen.
- (14) Dette direktiv berører ikke nationale bestemmelser vedrørende fastsættelse af pensionsalder.
- (15) Det er de nationale retslige myndigheder eller andre kompetente organer, der i overensstemmelse med bestemmelserne i national ret eller praksis skal vurdere de faktiske forhold, som giver anledning til at formode, at der forekommer direkte eller indirekte forskelsbehandling. Disse bestemmelser kan bl.a. give mulighed for på grundlag af statistisk materiale eller på enhver anden måde at konstatere, om der foreligger indirekte forskelsbehandling.
- (16) 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.
- (17) Med forbehold af forpligtelsen til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger af hensyn til personer med handicap kræver dette direktiv hverken ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling eller at følge en given uddannelse.
- (18) Navnlig må dette direktiv ikke medføre, at de væbnede styrker og politiet, fængselsvæsnet og redningstjenesterne skal være forpligtet til ansættelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke opfylder de nødvendige krav for at kunne udføre samtlige opgaver, der kan blive pålagt vedkommende under hensyn til det legitime mål at sikre disse tjenesters operationelle karakter.
- (19) For at medlemsstaterne fortsat kan opretholde deres væbnede styrkers kapacitet, kan de desuden vælge, at de væbnede styrker eller dele heraf skal være undtaget fra dette direktivs bestemmelser om handicap og alder. De medlemsstater, der benytter sig heraf, skal definere undtagelsens anvendelsesområde.

⁷⁾ EFT L 180 af 19.7.2000, s. 22.

- (20) Der bør vedtages passende, dvs. effektive og praktiske foranstaltninger med henblik på at tilpasse arbejdspladsen til en handicappet, f.eks. ved at indrette lokaler eller tilpasse udstyr, arbejdsmønstre, opgavefordeling, samt adgang til uddannelse og instruktion.
- (21) Når det vurderes, om disse tilpasninger medfører en uforholdsmæssig stor byrde, bør der navnlig tages hensyn til de finansielle og andre omkostninger, der er forbundet hermed, samt til organisationens eller virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.
- (22) Dette direktiv berører ikke national ret vedrørende civilstand og ydelser, der er afhængige heraf.
- (23) Under meget begrænsede omstændigheder kan ulige behandling retfærdiggøres, når en relevant egenskab, der vedrører religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, når målet er legitimt, og kravet står i et rimeligt forhold hertil. Sådanne omstændigheder bør medtages i de oplysninger, som medlemsstaterne skal meddele Kommissionen.
- (24) Unionen har i sin erklæring nr. 11 om kirkers og konfessionsløse organisationers status, der er knyttet som bilag til slutakten til Amsterdam-traktaten, 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, og at medlemsstaterne på baggrund heraf kan opretholde eller fastsætte specifikke bestemmelser om regulære, legitime og berettigede erhvervsmæssige krav, der kan stilles til at udøve en erhvervsmæssig aktivitet.
- (25) Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder er en afgørende forudsætning for, at de mål, der er fastsat i retningslinjerne for beskæftigelse, kan nås, og der kan tilskyndes til diversitet i beskæftigelsen. Ulige behandling på grund af alder kan dog være berettiget under visse omstændigheder og kræver derfor særlige bestemmelser, der kan variere alt efter situationen i medlemsstaterne. Det er afgørende at skelne mellem ulige behandling, der er berettiget, især under hensyn til legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og forskelsbehandling, der skal forbydes.
- (26) Forbud mod forskelsbehandling bør ikke være til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper for en gruppe af personer af en bestemt religion eller tro, med et bestemt handicap, eller af en bestemt alder eller seksuel orientering, og sådanne foranstaltninger kan gøre det muligt at oprette organisationer af personer af en bestemt religion eller tro, med et bestemt handicap, eller af en bestemt alder eller seksuel orientering, når deres hovedmål er at fremme disse personers særlige behov.
- (27) Rådet har i sin henstilling 86/379/EØF af 24. juli 1986 om beskæftigelsen af handicappede i Fællesskabet⁸⁾ fastlagt en referenceramme, hvori er opregnet eksempler på positive særforanstaltninger til fremme af handicappedes beskæftigelse og uddannelse, og har i sin resolution af 17. juni 1999 om lige beskæftigelsesmuligheder for mennesker med handicap⁹⁾ påpeget betydningen af at tage særligt hensyn navnlig ved ansættelse, fortsat beskæftigelse og uddannelse og livslang uddannelse for handicappede.
- (28) Dette direktiv fastsætter mindstekrav og giver således medlemsstaterne mulighed for at indføre eller opretholde gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes som begrundelse for en forringelse af eksisterende vilkår på dette felt i de enkelte medlemsstater.

⁸⁾ EFT L 225 af 12.8.1986, s. 43.

⁹⁾ EFT C 186 af 2.7.1999, s. 3.

- (29) Personer, som udsættes for forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, bør sikres den fornødne retsbeskyttelse. For at sikre en mere effektiv retsbeskyttelse, bør også foreninger eller juridiske personer have beføjelse til efter nærmere bestemmelser fastlagt af medlemsstaterne, enten på vegne af eller til støtte for ethvert offer for forskelsbehandling at indtræde som part i en sag uden at tilsidesætte nationale procesregler vedrørende repræsentation og forsvar i retten.
- (30) Effektiv gennemførelse af princippet om ligebehandling forudsætter passende retsbeskyttelse mod repressalier.
- (31) Reglerne om bevisbyrde bør tilpasses, når der umiddelbart synes at foreligge en sag om forskelsbehandling, og bevisbyrden bør, for at princippet om ligebehandling kan anvendes effektivt, gå over til sagsøgte, når der fremlægges beviser for en sådan forskelsbehandling. Sagsøgte skal imidlertid ikke fremlægge bevis for, at sagsøgeren tilhører en bestemt religion, har en bestemt tro, handicap, alder eller seksuel orientering.
- (32) Medlemsstaterne behøver ikke at anvende reglerne om bevisbyrde i sager, hvor domstolen eller en anden kompetent instans skal undersøge de faktiske omstændigheder. Der skal anvendes procedurer, hvorefter det er domstolen eller den kompetente instans, der skal undersøge omstændighederne, og ikke sagsøgeren, der skal fremlægge beviser herfor.
- (33) Medlemsstaterne bør fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og i overensstemmelse med national praksis med de ikke-statslige organisationer om de forskellige former for forskelsbehandling på arbejdspladsen, og om hvordan de bekæmpes.
- (34) Behovet for at fremme freden og forsoningen mellem de vigtigste samfund i Nordirland nødvendiggør særlige bestemmelser i dette direktiv.
- (35) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning, og som iværksættes i tilfælde af

handlinger, der strider mod forpligtelserne i dette direktiv.

- (36) Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter en fælles anmodning fra disse, at gennemføre dette direktiv for så vidt angår bestemmelser, som henhører under kollektive overenskomster, forudsat at medlemsstaterne træffer de fornødne foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv.
- (37) I overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. artikel 5 i EF-traktaten, kan målet for den påtænkte handling, nemlig at 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. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

KAPITEL I

GENERELLE BESTEMMELSER

Artikel 1

Formål

Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Artikel 2

Begrebet forskelsbehandling

1. I dette direktiv betyder 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 henhold til stk. 1

- a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel

- 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet
- b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre
- i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, eller
 - ii) medmindre arbejdsgiveren eller enhver anden person eller organisation omfattet af dette direktiv, i medfør af den nationale lovgivning er nødt til at træffe passende foranstaltninger for så vidt angår personer med et bestemt handicap i henhold til principperne i artikel 5 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger af denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis.

3. Chikane betragtes som forskelsbehandling som defineret i stk. 1, hvis en uønsket optræden i relation til en af de i artikel 1 anførte grunde finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtlig, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. I den forbindelse kan begrebet chikane defineres i overensstemmelse med medlemsstaternes nationale lovgivning og praksis.

4. Enhver instruktion om at forskelsbehandle en person af en af de i artikel 1 anførte grunde, betragtes som forskelsbehandling som defineret i stk. 1.

5. Dette direktiv berører ikke foranstaltninger fastsat ved national lovgivning, som i et demokratisk samfund er nødvendige af hensyn til den offentlige sikkerhed, den offentlige orden, for at forebygge forbrydelse, for at beskytte sundheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder.

Artikel 3

Anvendelsesområde

1. Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den

offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

- a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse
- b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejds erfaring
- c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn
- d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

2. Dette direktiv omfatter ikke forskelsbehandling på grundlag af nationalitet, og berører ikke bestemmelser og betingelser vedrørende tredjelandsstatsborgeres og statsløse personers indrejse og ophold i medlemsstaterne og heller ikke nogen form for behandling, der skyldes de pågældende tredjelandsstatsborgeres eller statsløse personers retsstilling.

3. Dette direktiv omfatter ikke udbetalinger af enhver art fra offentlige eller lignende ordninger, herunder offentlige ordninger for social sikring og social beskyttelse eller lignende ordninger.

4. Medlemsstaterne kan fastsætte, at i det omfang dette direktiv vedrører forskelsbehandling på grund af handicap eller alder, finder det ikke anvendelse på tjeneste i de væbnede styrker.

Artikel 4

Erhvervsmæssige krav

1. Uanset artikel 2, stk. 1 og 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling, som er baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

2. I forbindelse med kirker og andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, kan medlemsstaterne, for så vidt angår disse organisationers erhvervsmæssige aktiviteter, i deres nationale lovgivning, som gælder på datoen for vedtagelsen af dette direktiv, opretholde eller i en kommende lovgivning, som er baseret på national praksis, som gælder på datoen for vedtagelsen af dette direktiv, fastsætte bestemmelser om, at ulige behandling på grund af en persons religion eller tro ikke udgør forskelsbehandling, når denne religion eller tro, under hensyn til disse aktiviteter karakter eller den sammenhæng de indgår i, udgør et regulært, legitimt og berettiget erhvervsmæssigt krav på baggrund af organisationens etik. Denne ulige behandling udøves under overholdelse af medlemsstaternes forfatningsmæssige bestemmelser og principper samt de generelle principper i fællesskabsretten og kan ikke berettige til forskelsbehandling med anden begrundelse.

Under forudsætning af at dette direktiv i øvrigt overholdes, er det således ikke til hinder for, at kirker og andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro, og som handler i overensstemmelse med den nationale forfatning og lovgivning, kan kræve af personer, der arbejder for dem, at de har en redelig indstilling til og er loyale over for organisationens etik.

Artikel 5

Tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang

Med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, foretages der tilpasninger i rimeligt omfang. Det betyder, at arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en handicappet adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den pågældende medlemsstats handicapolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Artikel 6

Berettigelse af ulige behandling på grund af alder

1. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

- a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem
- b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse
- c) 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.

2. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilnyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte, og anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke udgør forskelsbehandling på grund af alder, for så vidt dette ikke medfører forskelsbehandling på grund af køn.

Artikel 7

Positiv særbehandling og særforanstaltninger

1. For at sikre fuld ligestilling i arbejdslivet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager særforanstaltninger, der har til formål

at forebygge eller opveje ulemper knyttet til en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde.

2. For så vidt angår handicappede er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at medlemsstaterne opretholder eller vedtager bestemmelser vedrørende sundhedsbeskyttelse og sikkerhed på arbejdspladsen, eller foranstaltninger, der tager sigte på at oprette eller opretholde bestemmelser eller faciliteter med henblik på at beskytte eller fremme deres erhvervsmæssige integration.

Artikel 8

Mindstekrav

1. Medlemsstaterne kan vedtage eller opretholde 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 direktivet.

KAPITEL II

RETSMIDLER OG HÅNDHÆVELSE

Artikel 9

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 og/eller administrative instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophevet.

2. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre, at dette direktivs bestemmelser overholdes, er berettigede til - enten på vegne af eller til støtte for klageren med dennes godkendelse - at indtræde som part i klagen til retslige og/eller administrative instanser med henblik på håndhævelsen af forpligtelserne i henhold til dette direktiv.

3. Stk. 1 og 2 berører ikke nationale regler om tidsfrister for anlæggelse af sager vedrørende princippet om ligebehandling.

Artikel 10

Bevisbyrde

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retsorden alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, 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 den 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.

4. Stk. 1, 2 og 3 finder ligeledes anvendelse på sager som nævnt i artikel 9, stk. 2.

5. Medlemsstaterne behøver ikke at anvende stk. 1 på sager, hvor det er en domstol eller en anden kompetent instans, der skal undersøge sagens faktiske omstændigheder.

Artikel 11

Beskyttelse mod repressalier

Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere mod afskedigelse eller anden ufordelelig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.

Artikel 12

Formidling af information

Medlemsstaterne påser, at de bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv, og de relevante bestemmelser, der allerede finder anvendelse, på hele deres område bringes til de berørte personers kendskab ved hjælp af alle egnede midler, f.eks. på arbejdspladserne.

*Artikel 13***Dialog mellem arbejdsmarkedets parter**

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis passende foranstaltninger til at tilskynde til dialog mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme ligebehandling, herunder gennem tilsyn med praksis på arbejdspladserne, kollektive overenskomster, regler for god opførsel, forskning eller udveksling af erfaringer og god praksis.

2. Når det er i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis, tilskynder medlemsstaterne arbejdsmarkedets parter til på passende niveau og under hensyntagen til deres autonomi, at indgå aftaler indeholdende regler om forbud mod forskelsbehandling på de i artikel 3 anførte områder, som falder ind under kollektive overenskomstforhandlinger. Sådanne aftaler skal overholde mindstekravene i dette direktiv og de relevante nationale gennemførelsesforanstaltninger.

*Artikel 14***Dialog med ikke-statslige organisationer**

Medlemsstaterne skal tilskynde til en dialog med relevante ikke-statslige organisationer, som i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis har en legitim interesse i at bidrage til bekæmpelse af forskelsbehandling af en af de i artikel 1 anførte grunde med henblik på at fremme princippet om ligebehandling.

KAPITEL III**SÆRLIGE BESTEMMELSER***Artikel 15***Nordirland**

1. For at imødegå et af de vigtigste religiøse samfunds underrepræsentation i Nordirlands politistyrke, foreligger der ved ulige behandling i forbindelse med ansættelser i denne styrke, herunder dens støttepersonale, ikke forskelsbehandling, for så vidt den nationale lovgivning udtrykkeligt tillader denne forskelsbehandling.

2. Med henblik på opretholde lige beskæftigelsesmuligheder for lærere i Nordirland og samti-

dig bidrage til at overvinde den historiske splittelse mellem de vigtigste religiøse samfund, der er repræsenteret i Nordirland, finder dette direktivs bestemmelser om religion og tro ikke anvendelse på skolerne i Nordirland, for så vidt den nationale lovgivning udtrykkeligt tillader dette.

KAPITEL IV**AFSLUTTENDE BESTEMMELSER***Artikel 16***Overholdelse**

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at

- alle love og administrative bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, ophæves
- alle bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, og som indgår i kontrakter eller kollektive overenskomster, virksomheders interne reglemter og vedtægter for selvstændige erhverv og fag samt for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.

*Artikel 17***Sanktioner**

Medlemsstaterne fastsætter, hvilke sanktioner der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, og tager alle nødvendige skridt til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne, der kan indebære, at der ydes ofret skadeserstatning, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest den 2. december 2003 Kommissionen meddelelse herom og underretter den endvidere hurtigst muligt om senere ændringer.

*Artikel 18***Gennemførelse**

Medlemsstaterne vedtager de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv senest den 2. december 2003 eller kan efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre

direktivet for så vidt angår bestemmelser, der henhører under kollektive overenskomster. I så tilfælde sikrer medlemsstaterne, at arbejdsmarkedets parter senest den 2. december 2003 har indført de nødvendige foranstaltninger ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne er forpligtet til at træffe alle nødvendige foranstaltninger for til enhver tid at kunne garantere de resultater, der foreskrives i direktivet. De underretter straks Kommissionen herom.

For at tage hensyn til særlige forhold kan medlemsstaterne om nødvendigt få en yderligere frist på tre år fra den 2. december 2003, dvs. i alt seks år, til at iværksætte dette direktivs bestemmelser om forskelsbehandling på grund af alder og handicap. I så fald underretter de straks Kommissionen. Medlemsstater, der vælger at benytte denne yderligere periode, aflægger hvert år rapport til Kommissionen om, hvilke foranstaltninger de træffer for at bekæmpe forskelsbehandling på grund af alder og handicap, og hvilke fremskridt der er gjort med at gennemføre direktivet. Kommissionen aflægger hvert år rapport til Rådet.

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 19

Beretning

1. Medlemsstaterne meddeler senest den 2. december 2005 og hvert femte år herefter Kommissionen alle oplysninger, denne har brug for til at udarbejde en beretning til Europa-Parlamentet og Rådet om anvendelsen af dette direktiv.

2. I Kommissionens beretning skal der i relevant omfang tages hensyn til arbejdsmarkedets parter og vedkommende ikke-statslige organisationers synspunkter. I overensstemmelse med princippet om lige muligheder for mænd og kvinder skal beretningen bl.a. indeholde en evaluering af virkningen for kvinder og mænd af de foranstaltninger, der er truffet. På baggrund af de modtagne oplysninger skal beretningen om nødvendigt indeholde forslag med henblik på revidering og ajourføring af direktivet.

Artikel 20

Ikrafttræden

Dette direktiv træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i De Europæiske Fællesskabers Tidende.

Artikel 21

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne. Udfærdiget i Bruxelles, den 27. november 2000.

På Rådets vegne

É. Guigou

Formand

**Rådets direktiv 2000/43/EF
af 29. juni 2000**

om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION
HAR –

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 13,
under henvisning til forslag fra Kommissionen¹⁰⁾,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet¹¹⁾,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg¹²⁾,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget¹³⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Traktaten om Den Europæiske Union udgør en ny fase i processen hen imod en stadig snævrere union mellem de europæiske folk.
- (2) I henhold til EU-traktatens artikel 6 bygger Unionen på principperne om frihed, demokrati og respekt for menneskerettighederne og de grundlæggende frihedsrettigheder samt retsstatsprincippet, der alle er principper, som medlemsstaterne har til fælles, og den skal respektere de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, og således som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for fællesskabsretten.
- (3) Alle menneskers ret til lighed for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel ret, der anerkendes i verdenserklæringen om menneskerettigheder, De Forenede Nationers konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder, den internationale konvention om

afskaffelse af alle former for racediskrimination og De Forenede Nationers konventioner om borgerlige og politiske rettigheder og om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder og den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, som alle medlemsstaterne har tiltrådt.

- (4) Det er vigtigt at respektere sådanne grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder, herunder foreningsfriheden. Det er i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser også vigtigt at sikre beskyttelse af privat- og familieliv.
- (5) Europa-Parlamentet har vedtaget en række beslutninger om bekæmpelse af racisme i Den Europæiske Union.
- (6) Den Europæiske Union afviser teorier, der søger at fastslå, at der findes forskellige menneskeracer. Anvendelsen af udtrykket "race" i dette direktiv indebærer ikke en accept af sådanne teorier.
- (7) Det Europæiske Råd opfordrede på sit møde i Tammerfors den 15.-16. oktober 1999 Kommissionen til snarest muligt at forelægge forslag vedrørende gennemførelsen af EF-traktatens artikel 13 om bekæmpelse af racisme og fremmedhad.
- (8) I retningslinjerne for beskæftigelsen 2000, som blev godkendt af Det Europæiske Råd i Helsingfors den 10. og 11. december 1999, understreges behovet for at skabe forudsætninger for et socialt solidarisk arbejdsmarked gennem formulering af et sammenhængende sæt foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling af bestemte grupper såsom etniske mindretal.

¹⁰⁾ Endnu ikke offentliggjort i EFT.

¹¹⁾ Udtalelse af 18. maj 2000 (endnu ikke offentliggjort i EFT).

¹²⁾ Udtalelse af 12. april 2000 (endnu ikke offentliggjort i EFT).

¹³⁾ Udtalelse af 31. maj 2000 (endnu ikke offentliggjort i EFT).

Bilag til f. t. l. vedr. forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

- (9) Forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse kan undergrave opfyldelsen af EF-traktatens mål, særlig opnåelse af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandard og livskvaliteten samt økonomisk og social samhørighed og solidaritet. Forskelsbehandling kan også undergrave indsatsen for at opfylde målsætningen om udvikling af Den Europæiske Union som et område med frihed, sikkerhed og retfærdighed.
- (10) Kommissionen forelagde i december 1995 en meddelelse om racisme, fremmedhad og antisemitisme.
- (11) Rådet vedtog den 15. juli 1996 fælles aktion 96/443/RIA om bekæmpelse af racisme og fremmedhad¹⁴⁾, hvori der indgås en forpligtelse til at sikre effektivt retligt samarbejde om bekæmpelse af lovovertrædelser, der er begrundet i racisme eller fremmedhad.
- (12) For at sikre udviklingen af demokratiske og tolerante samfund, hvori alle kan deltage uanset race eller etnisk oprindelse, bør foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse række videre end adgang til lønnet eller selvstændig beskæftigelse og dække områder som uddannelse, social beskyttelse, herunder social sikring og sundhedspleje, sociale goder, adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.
- (13) Med henblik herpå bør enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse inden for de områder, der er dækket af dette direktiv, forbydes overalt i Fællesskabet. Forbuddet mod forskelsbehandling bør også gælde tredjelands statsborgere, men omfatter ikke ulige behandling på grund af nationalitet og berører ikke bestemmelser om tredjelandsstatsborgeres indrejse og ophold og deres adgang til beskæftigelse.
- (14) Når Fællesskabet gennemfører princippet om ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse, bør det i henhold til traktatens artikel 3, stk. 2, tilstræbe at fjerne uligheder og at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder, da kvinder ofte er ofre for dobbelt diskrimination.
- (15) Det er de nationale juridiske eller andre kompetente organer, der skal vurdere de faktiske forhold, på grundlag af hvilke det kan udledes, at der har været direkte eller indirekte forskelsbehandling, i overensstemmelse med bestemmelserne i national ret eller praksis. Sådanne bestemmelser vil i første omgang skulle sikre, at indirekte forskelsbehandling kan fastslås, bl.a. på grundlag af statistisk materiale eller på enhver anden måde.
- (16) Det er vigtigt at beskytte fysiske personer mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Medlemsstaterne bør også, hvor det er hensigtsmæssigt og i overensstemmelse med deres nationale traditioner og praksis, drage omsorg for beskyttelse af juridiske personer, når de forskelsbehandles på grund af deres medlemmers race eller etniske oprindelse.
- (17) Forbud mod forskelsbehandling bør ikke være til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper for en gruppe af personer af en bestemt race eller etnisk oprindelse, og sådanne foranstaltninger kan gøre det muligt at oprette organisationer af personer af en særlig race eller etnisk oprindelse, når deres hovedmål er at fremme disse personers særlige behov.
- (18) Under meget begrænsede omstændigheder kan ulige behandling retfærdiggøres, når en relevant egenskab, der vedrører race eller etnisk oprindelse, udgør et regulært erhvervsmæssigt krav, når målet er legitimt, og kravet står i et rimeligt forhold hertil. Sådanne omstændigheder bør medtages i de oplysninger, som medlemsstaterne skal meddele Kommissionen.
- (19) Personer, som udsættes for forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, bør sikres den fornødne retsbeskyttelse. For at sikre en mere effektiv retsbeskyttelse, bør også foreninger eller juridiske personer have beføjelse til, som nærmere fastlagt af medlemsstaterne, enten på vegne af eller til støtte for ethvert offer for forskelsbehandling at indtræde som part i en sag uden at tilsidesætte nationale procesregler vedrørende repræsentation og forsvar i retten.

¹⁴⁾ EFT L 185 af 24.7.1996, s. 5.

- (20) Effektiv gennemførelse af princippet om ligestilling forudsætter passende retsbeskyttelse i civile sager mod repræssalier.
- (21) Reglerne om bevisbyrde bør tilpasses, når der umiddelbart synes at foreligge en sag om forskelsbehandling, og bevisbyrden bør, for at princippet om ligebehandling kan anvendes effektivt, gå over til sagsøgte, når der fremlægges beviser for en sådan forskelsbehandling.
- (22) Medlemsstaterne behøver ikke at anvende reglerne om bevisbyrde i sager, hvor en domstol eller en anden kompetent instans skal undersøge de faktiske omstændigheder. Der skal anvendes procedurer, hvorefter det er domstolen eller den kompetente instans, der skal undersøge omstændighederne, og ikke sagsøgeren, der skal fremlægge beviser herfor.
- (23) Medlemsstaterne bør fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og med de ikke-statslige organisationer om forskellige former for forskelsbehandling, og hvordan de bekæmpes.
- (24) Tilstedeværelsen af et organ eller organer i hver medlemsstat, som har kompetence til at analysere problemer i forbindelse med forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, undersøge mulige løsninger og yde konkret hjælp til ofrene, vil i sig selv give øget beskyttelse mod sådan forskelsbehandling.
- (25) Dette direktiv fastsætter mindstekrav, og medlemsstaterne har således mulighed for at indføre eller opretholde gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv bør ikke tjene som begrundelse for en forringelse af de eksisterende vilkår på dette felt i de enkelte medlemsstater.
- (26) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har afskrækkende virkning i tilfælde af handlinger, der strider imod forpligtelserne i dette direktiv.
- (27) Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter en fælles anmodning fra disse, at gennemføre dette direktiv for så vidt angår bestemmelser, som henhører under kollektive overenskomster, forudsat at medlemsstaterne træffer de fornødne foranstaltninger for på et hvilket som

helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv.

- (28) I overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet og proportionalitetsprincippet, jf. EF-traktatens artikel 5, kan direktivets mål, nemlig at sikre et fælles højt beskyttelsesniveau mod forskelsbehandling i alle medlemsstaterne, ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor, på grund af den påtænkte handlings omfang eller virkninger, bedre gennemføres på fællesskabsplan. Dette direktiv går ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål –

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

KAPITEL I

GENERELLE BESTEMMELSER

Artikel 1

Formål

Formålet med dette direktiv er at fastlægge en ramme for bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse med henblik på at iværksætte princippet om ligebehandling i medlemsstaterne.

Artikel 2

Begrebet forskelsbehandling

1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.

2. I henhold til stk. 1

- foreligger der direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation
- foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer af en bestemt race eller etnisk oprindelse særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

3. Chikane skal betragtes som forskelsbehandling som defineret i stk. 1, når en uønsket optræden i relation til race eller etnisk oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtlig, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. I den forbindelse kan begrebet chikane defineres i overensstemmelse med medlemsstaternes nationale lovgivning og praksis.

4. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af race eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling som defineret i stk. 1.

Artikel 3

Anvendelsesområde

1. Inden for de beføjelser, traktaten tillægger Fællesskabet, finder dette direktiv, for så vidt angår både den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, anvendelse på alle personer for så vidt angår

- a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset sektor eller branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse
- b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejds erfaring
- c) beskæftigelse og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn
- d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, samt de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne
- e) social beskyttelse, herunder social sikring og sundhedspleje
- f) sociale goder
- g) uddannelse
- h) adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, herunder bolig.

2. Dette direktiv omfatter ikke forskelsbehandling på grundlag af nationalitet og berører ikke bestemmelser og betingelser vedrørende tredjelandsstatsborgeres og statsløse personers indrejse og ophold på medlemsstaternes territo-

rium og heller ikke nogen form for behandling, der skyldes de pågældende tredjelandsstatsborgeres eller statsløse personers retsstilling.

Artikel 4

Regulære og afgørende erhvervmæssige krav

Uanset artikel 2, stk. 1 og 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling, som er baseret på en egenskab i forbindelse med race eller etnisk oprindelse, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

Artikel 5

Positiv særbehandling

For at sikre fuld ligestilling i praksis er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager specifikke foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til race eller etnisk oprindelse.

Artikel 6

Mindstekrav

1. Medlemsstaterne kan vedtage eller oprettholde 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 direktivet.

KAPITEL II

RETSMIDLER OG HÅNDHÆVELSE

Artikel 7

Klageadgang

1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehand-

ling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, herunder hvor de finder det hensigtsmæssigt til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er opført.

2. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre, at dette direktivs bestemmelser overholdes, er berettigede til - enten på vegne af eller til støtte for klageren med dennes godkendelse - at indtræde som part i klagen til retslige og/eller administrative instanser med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i dette direktiv.

3. Stk. 1 og 2 berører ikke nationale regler om tidsfrister for anlæggelse af sager vedrørende princippet om ligebehandling.

Artikel 8

Bevisbyrde

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retsorden alle nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det, 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 den 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, som er gunstigere for klageren.

3. Stk. 1 finder ikke anvendelse i straffesager.

4. Stk. 1, 2 og 3 finder også anvendelse på sager som nævnt i artikel 7, stk. 2.

5. Medlemsstaterne behøver ikke at anvende stk. 1 på sager, hvor det er Domstolen eller en kompetent instans, der skal undersøge sagens faktiske omstændigheder.

Artikel 9

Repressalier

Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger til at beskytte enkeltpersoner mod ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger som reaktion på en klage eller enhver form for retsforfølgning med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.

Artikel 10

Formidling af information

Medlemsstaterne påser, at de bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv, og de relevante bestemmelser, der allerede finder anvendelse, på hele deres område bringes til de berørte personers kendskab ved hjælp af alle egnede midler.

Artikel 11

Dialog mellem arbejdsmarkedets parter

1. Medlemsstaterne skal i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis træffe passende foranstaltninger til at tilskynde til dialog mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme ligebehandling, herunder gennem tilsyn med praksis på arbejdspladserne, kollektive aftaler, regler for god opførsel, forskning eller udveksling af erfaringer og god praksis.

2. Når det er i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis, skal medlemsstaterne tilskynde arbejdsmarkedets parter til på passende niveau og under hensyntagen til deres autonomi, at indgå aftaler indeholdende regler om forbud mod forskelsbehandling på de i artikel 3 anførte områder, som falder ind under kollektive overenskomstforhandlinger. Sådanne aftaler skal overholde mindstekravene i dette direktiv og de relevante nationale gennemførelsesforanstaltninger.

Artikel 12

Dialog med ikke-statslige organisationer

Medlemsstaterne skal tilskynde til en dialog med relevante ikke-statslige organisationer, som i overensstemmelse med nationale traditioner og

national praksis har en legitim interesse i at bidrage til bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse med henblik på at fremme princippet om ligebehandling.

KAPITEL III

UAFHÆNGIGE ORGANER FOR FREMME AF LIGEBEHANDLING

Artikel 13

1. Medlemsstaterne udpeger et eller flere organer for fremme af ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Sådanne organer kan være en del af institutioner, der har til opgave på nationalt plan at forsvare menneskerettighederne eller beskytte enkeltpersoners rettigheder.

Medlemsstaterne sikrer, at disse organer også har kompetence til at

- bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, jf. artikel 7, stk. 2
- indlede uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling
- offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

KAPITEL IV

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 14

Overholdelse af direktivet

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at

- a) alle love og administrative bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, ophæves
- b) alle bestemmelser, der strider imod princippet om ligebehandling, og som indgår i individuelle eller kollektive kontrakter og overenskomster, virksomheders interne regler, vedtægter for foreninger med eller uden lukrativt formål, regler for selvstændige erhverv og vedtægter for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.

Artikel 15

Sanktioner

Medlemsstaterne fastsætter, hvilke sanktioner der skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, og tager alle nødvendige skridt til at sikre deres anvendelse. Sanktionerne, der kan indebære, at der ydes ofret skadeserstatning, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest den 19. juli 2003 Kommissionen meddelelse om disse bestemmelser samt enhver senere ændring heri så tidligt som muligt.

Artikel 16

Gennemførelse

Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 19. juli 2003 eller kan efter fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter overlade det til dem at gennemføre direktivet for så vidt angår bestemmelser, der henhører under kollektive overenskomster. I så tilfælde sikrer den enkelte medlemsstat sig, at arbejdsmarkedets parter senest den 19. juli 2003 har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet den skal træffe de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i direktivet. De underretter straks Kommissionen herom.

Disse 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 17

Beretning

1. Medlemsstaterne meddeler inden den 19. juli 2005 og hvert femte år herefter Kommissionen alle oplysninger, den har brug for til at udarbejde en beretning til Europa-Parlamentet og Rådet om anvendelsen af dette direktiv.

2. I Kommissionens beretning skal der, hvor det er relevant, tages hensyn til de synspunkter, som Det Europæiske Observatorium for Racis-

me og Fremmedhad giver udtryk for, samt til arbejdsmarkedets parter og de relevante ikke-statslige organisationers synspunkter. I overensstemmelse med princippet om lige muligheder for mænd og kvinder skal denne beretning bl.a. indeholde en vurdering af indvirkningen af de foranstaltninger, der er truffet, for kvinder og mænd. På baggrund af de modtagne oplysninger skal denne beretning i givet fald indeholde forslag med henblik på en revision og ajourføring af direktivet.

Artikel 18

Ikrafttræden

Dette direktiv træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i De Europæiske Fællesskabers Tidende.

Artikel 19

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.
Udfærdiget i Luxembourg, den 29. juni 2000.

På Rådets vegne

M. Arcanjo

Formand