

Voorstel voor een richtlijn van de Raad tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in werkgelegenheid en beroep

(2000/C 177 E/07)

(Voor de EER relevante tekst)

COM(1999) 565 def. — 1999/0225(CNS)

(Door de Commissie ingediend op 6 januari 2000)

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 13,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Parlement,

Gezien het advies van het Economische en Sociaal Comité,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) De Europese Unie is gegrondvest op de beginselen van vrijheid, democratie, eerbiediging van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, en van de rechtsstaat, welke beginselen de lidstaten gemeen hebben. Overeenkomstig artikel 6, lid 2, van het Verdrag betreffende de Europese Unie eerbiedigt de Unie de grondrechten zoals die worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, als algemene beginselen van het gemeenschapsrecht.
- (2) Artikel 13 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap machtigt de Raad passende maatregelen te nemen om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden.
- (3) Het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen is degelijk vervat in tal van bepalingen van de gemeenschapswetgeving, in het bijzonder in Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden⁽¹⁾. Het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap machtigt de Raad maatregelen vast te stellen om de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in aangelegenheden van werkgelegenheid en van beroep te waarborgen.
- (4) Gelijkheid voor de wet en bescherming tegen discriminatie is door de Universele verklaring van de rechten van de mens en door de Internationale Verdragen van de Verenigde Naties inzake burgerrechten en politieke rechten, respectievelijk inzake economische, sociale en culturele

rechten, die door alle lidstaten zijn ondertekend, voor eenieder als een universeel recht erkend. Verdrag nr. 111 van de IAO verbiedt discriminatie in arbeid en beroep.

- (5) Het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden onderkent het belang van de bestrijding van elke vorm van discriminatie, met inbegrip van de noodzaak van passende maatregelen voor sociale en economische integratie van ouderen en gehandicapten.
- (6) Krachtens het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap behoort onder meer de bevordering van de coördinatie van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten tot de taken van de Gemeenschap. Hietoe werd in het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap een nieuw werkgelegenheidshoofdstuk opgenomen als een middel voor de ontwikkeling van een gecoördineerde werkgelegenheidsstrategie en in het bijzonder voor de bevordering van de scholing, de opleiding en het aanpassingsvermogen van de werknemers.
- (7) De door de Europese Raad van Wenen op 11 en 12 december 1998 goedgekeurde werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 1999 benadrukken de noodzaak van de ontwikkeling van de voorwaarden voor een actievere participatie op de arbeidsmarkt door formulering van een samenhangend geheel van beleidsmaatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van handicap en ras of etnische afstamming. De conclusies van de Europese Raad van Wenen benadrukken de noodzaak bijzondere aandacht te schenken aan de steun voor oudere werkenden teneinde hun aandeel in de beroepsactieve bevolking te vergroten.
- (8) Werkgelegenheid en beroep zijn sleutelementen voor het waarborgen van gelijke kansen voor eenieder en zij leveren een belangrijke bijdrage tot de volledige deelneming van burgers aan het economische, culturele en sociale leven.
- (9) Discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid kan de verwezenlijking van de doelstellingen van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en van het leefmilieu, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede de bevordering van het vrij verkeer van personen.

⁽¹⁾ PB L 39 van 14.2.1976, blz. 40.

- (10) Daartoe dient in de gehele Gemeenschap elke directe of indirecte discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid op de door deze richtlijn bestreken gebieden verboden te zijn. Seksuele intimidatie die tot een intimiderende, vijandige, agressieve of storende werkomgeving leidt in samenhang met een discriminatiegrond, moet als discriminatie worden beschouwd.
- (11) Op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van gehandicapten gerichte maatregelen vervullen bij de bestrijding van discriminatie op grond van een handicap een belangrijke rol.
- (12) Een verschil in behandeling kan gerechtvaardigd zijn wanneer een met een discriminatiegrond verband houdend kenmerk een wezenlijk element van de beroepskwalificatie vormt.
- (13) De Europese Unie heeft in een aan de Slotakte van het Verdrag van Amsterdam gehechte verklaring betreffende de status van kerken en niet-confessionele organisaties uitdrukkelijk verklaard de status die kerken en religieuze verenigingen en gemeenschappen volgens het nationale recht in de lidstaten hebben, te eerbiedigen en daaraan geen afbreuk te doen en evenzeer eerbiedigt zij de status van levensbeschouwelijke en niet-confessionele organisaties.
- (14) Het discriminatieverbod dient te gelden onverminderd de handhaving of de vaststelling van maatregelen voor specifieke voordelen ter vermindering of tot wegneming van ongelijkheden in verband met de bovengenoemde discriminatiegronden.
- (15) De bepalingen van deze richtlijn zijn minimumvereisten en laten de lidstaten daarmee de keuze gunstiger bepalingen in te voeren of om die bepalingen te behouden. De tenuitvoerlegging van deze richtlijn mag niet als rechtvaardiging dienen voor ook maar enigerlei verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande beschermingsniveau.
- (16) Het is belangrijk ervoor zorg te dragen dat slachtoffers van discriminatie over adequate mogelijkheden voor rechtsbescherming beschikken. Ook verenigingen, organisaties of rechtspersonen moeten de mogelijkheid hebben om ten behoeve van een slachtoffer het recht van verweer uit te oefenen.
- (17) Daadwerkelijke toepassing van het gelijkheidsbeginsel vereist in burgerrechtelijke zaken adequate gerechtelijke bescherming tegen slachtoffering en een aanpassing van de algemene regels inzake bewijslast.
- (18) De lidstaten dienen adequate informatie inzake de uit hoofde van deze richtlijn vastgestelde bepalingen te verstrekken.
- (19) De lidstaten dienen de sociale dialoog tussen de sociale partners te bevorderen teneinde de diverse vormen van discriminatie op de werkplek aan te pakken en deze te bestrijden.
- (20) De lidstaten dienen de nodige maatregelen te nemen om ervoor zorg te dragen dat wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, collectieve overeenkomsten, interne arbeidsreglementen van ondernemingen of regels betreffende onafhankelijke beroepsactiviteiten, beroepen of vakbonden die tegen het beginsel van gelijke behandeling indruisen nietig worden verklaard of worden gewijzigd.
- (21) Het is de taak van de lidstaten voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen.
- (22) Overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel en het evenredigheidsbeginsel die in artikel 5 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap besloten liggen, kunnen de doelstellingen van deze richtlijn, namelijk het scheppen, binnen de Gemeenschap, van gelijke voorwaarden met betrekking tot gelijke behandeling in werkgelegenheid en beroep, onvoldoende door de lidstaten worden verwezenlijkt en derhalve kunnen die doelstellingen wegens de omvang en de gevolgen van het overwogen optreden beter door de Gemeenschap worden verwezenlijkt. Deze richtlijn blijft beperkt tot het vereiste minimum om die doelstellingen te verwezenlijken en reikt niet verder dan hetgeen daartoe nodig is,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Doel

Het doel van deze richtlijn is erin gelegen in de lidstaten eenieder ongeacht ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, op het stuk van toegang tot werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van promotiekansen, beroepsopleiding, arbeidsvoorwaarden en lidmaatschap van bepaalde organisaties, het beginsel van gelijke behandeling toe te passen.

Artikel 2

Het begrip „discriminatie”

1. Voor de doeleinden van deze richtlijn betekent het beginsel van gelijke behandeling dat er tussen personen wegens ook maar één van de in artikel 1 genoemde gronden geen enkele vorm van directe of indirecte discriminatie mag bestaan.

2. Voor de doeleinden van lid 1 is er:

a) „directe discriminatie”, wanneer iemand wegens één van de in artikel 1 genoemde gronden ongunstiger dan een ander wordt, is of zou worden behandeld;

b) „indirecte discriminatie”, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling of praktijk of een ogenschijnlijk neutraal criterium een schadelijke weerslag heeft op een persoon of op personen op wie een in artikel 1 genoemde grond van toepassing is, tenzij die bepaling of praktijk of dat criterium objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen om dat doel te verwezenlijken, gepast en nodig zijn.

3. Seksuele intimidatie van een persoon welke verband houdt met een van de in artikel 1 genoemde discriminatierechten en die tot doel of tot gevolg heeft een intimiderende, vijandige, agressieve of storende omgeving te creëren, wordt als discriminatie in de zin van lid 1 beschouwd.

4. Teneinde de naleving van het beginsel van gelijke behandeling voor gehandicapten te waarborgen, worden waar nodig, redelijke maatregelen genomen om die personen de mogelijkheid te verschaffen toegang tot werk te hebben, in werk te participeren en daarin bevorderd te worden, tenzij dit vereiste onbillijke gevolgen meebrengt.

Artikel 3

Materiële werkingsfeer

Deze richtlijn is van toepassing:

- a) op de voorwaarden voor toegang tot werkgelegenheid, tot als zelfstandige uitgeoefende activiteiten en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de sector of tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshierarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;
- b) op de toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepsoriëntatie, beroepsopleiding, hogere beroepsopleiding en omscholing;
- c) op werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en salariering;
- d) op het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een organisatie van werknemers of werkgevers of enige andere organisatie waarvan de leden een specifiek beroep uitoefenen, en op de voordelen welke door die organisaties worden geboden.

Artikel 4

Wezenlijke beroepskwalificaties

1. In afwijking van artikel 2, leden 1 en 2, mogen lidstaten bepalen dat een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een artikel 1 genoemde discriminatiegrond berust geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de bepaalde beroepsactiviteiten of wegens de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke beroepskwalificatie vormt.

2. Lidstaten mogen bepalen dat, in het geval van publieke of particuliere organisaties die zich rechtstreeks en hoofdzakelijk op het gebied van het geven van begeleiding op het stuk van religie of geloof bewegen in verband met onderwijs informatie en de uiting van overtuigingen, en voor de specifieke beroepsactiviteiten binnen deze organisaties die rechtstreeks en hoofdzakelijk met dit doel verband houden, een verschil in behandeling dat op een met religie of geloof verband houdend kenmerk berust, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk vanwege de aard van deze activiteiten een wezenlijke beroepskwalificatie vormt.

Artikel 5

Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op leeftijdsgronden

In afwijking van artikel 2, lid 2, punt a), vormen in het bijzonder de volgende verschillen in behandeling geen directe discriminatie op leeftijdsgronden indien zij objectief en redelijk door een legitiem doel worden gerechtvaardigd en voor de verwezenlijking van dat doel gepast en nodig zijn:

- a) het verbod op de toegang tot werk of de vaststelling van bijzondere arbeidsvoorwaarden ter bescherming van jongeren en van oudere werknemers;
- b) de vaststelling van een minimumleeftijd als een voorwaarde om voor pensioering of invaliditeitsuitkeringen in aanmerking te komen;
- c) de vaststelling van verschillende leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën werknemers voor het recht op pensioering of op invaliditeitsuitkeringen op grond van lichamelijke of geestelijke beroepsvereisten,
- d) de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving welke is gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensioering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren;
- e) de vaststelling van vereisten betreffende de duur van de beroepservaring;
- f) de vaststelling van leeftijdsgrenzen die voor de verwezenlijking van legitieme arbeidsmarktdoelstellingen gepast en nodig zijn.

Artikel 6

Positieve acties

Deze richtlijn geldt onverminderd het recht van de lidstaten om voor personen waarop enigerlei in artikel 1 genoemde discriminatiegrond van toepassing is, maatregelen te handhaven of vast te stellen die bedoeld zijn om nadelen te voorkomen of om deze te compenseren.

*Artikel 7***Minimumvereisten**

1. De lidstaten mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.
2. De tenuitvoerlegging van deze richtlijn vormt in geen enkele omstandigheid een reden voor de verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande niveau van bescherming tegen discriminatie op de door de richtlijn bestreken terreinen.

HOOFDSTUK II

RECHTSMIDDELEN EN RECHTSHANDHAVING*Artikel 8***Verdediging van rechten**

1. De lidstaten dragen ervoor zorg dat voor eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de richtlijn benadeeld voelt, toegang openstaat tot gerechtelijke en/of administratieve procedures voor de rechtshandhaving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de arbeidsverhouding.
2. De lidstaten dragen ervoor zorg dat verenigingen, organisaties en andere rechtspersonen ten behoeve van de klager of klaagster met zijn, respectievelijk haar toestemming daarvoor met het oog op de handhaving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen gerechtelijk en/of administratieve procedures kunnen aanspannen.

*Artikel 9***Bewijslast**

1. De lidstaten nemen, in overeenstemming met hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor zorg te dragen dat, indien personen die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld voelen, aan de rechter of een andere bevoegde autoriteit feiten voorleggen die doen vermoeden dat er directe of indirecte discriminatie is geweest, de verweerder dient te bewijzen dat er op het beginsel van gelijke behandeling geen inbreuk is gemaakt.
2. Lid 1 belet de lidstaten niet voor de eiser gunstiger regels in te voeren.
3. Lid 1 is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaten anders bepalen.
4. De leden 1, 2 en 3 zijn van toepassing op alle gerechtelijke procedures overeenkomstig artikel 8, lid 2.

*Artikel 10***Slachtoffering**

De lidstaten nemen in hun nationale wetgeving de nodige maatregelen op ter bescherming van werknemers tegenontslag

of andere nadelige behandeling door de werkgever als reactie op een klacht binnen de onderneming of op enige, op het doen naleven van het beginsel van gelijke behandeling gerichte gerechtelijke procedure.

*Artikel 11***Verspreiding van informatie**

1. De lidstaten dragen ervoor zorg dat instellingen voor beroepsopleiding en onderwijs adequate informatie over de uit hoofde van deze richtlijn vastgestelde bepalingen verkrijgen en dat die informatie voldoende verspreiding op de werkplek krijgt.
2. De lidstaten dragen ervoor zorg ervoor dat de bevoegde overheidsinstanties op gepaste wijze over alle uit hoofde van deze richtlijn genomen nationale maatregelen worden ingelicht.

*Artikel 12***Sociale dialoog**

1. De lidstaten nemen passende maatregelen ter bevordering van de sociale dialoog tussen werkgevers en werknemers teneinde gelijke behandeling te bevorderen, door toe te zien op de werkplekpraktijk, door collectieve overeenkomsten, gedragscodes, onderzoek en de uitwisseling van ervaringen en goede praktijken.
2. De lidstaten moedigen de werkgevers en werknemers aan om op het geëigende niveau, waaronder dat van de onderneming, overeenkomsten te sluiten die antidiscriminatieregels behelzen op de in artikel 3 genoemde gebieden die binnen de werkingssfeer van collectieve onderhandeligen vallen. Deze overeenkomsten moeten de onderhavige richtlijn en de relevante nationale maatregelen eerbiedigen.

HOOFDSTUK III

SLOTBEPALINGEN*Artikel 13***Naleving van de richtlijn**

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor zorg te dragen dat

- a) alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, worden afgeschaft.
- b) alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in collectieve overeenkomsten, in individuele arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van ondernemingen of in regels die de onafhankelijke beroepsactiviteiten, beroepen of werkgevers- en werknemersorganisaties beheersen, nietig worden verklaard of worden gewijzigd.

*Artikel 14***Sancties**

De lidstaten stellen het stelsel van sancties, van toepassing op overtredingen van de bij de tenuitvoerlegging van deze richtlijn opgestelde nationale bepalingen vast en treffen alle maatregelen die nodig zijn om de daadwerkelijke toepassing van deze sancties te verzekeren. De aldus vastgestelde sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op de in artikel 15 genoemde datum van de desbetreffende bepalingen in kennis en delen haar alle latere wijzigingen ervan zo spoeding mogelijk mee.

*Artikel 15***Tenuitvoerlegging**

De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk op 31 december 2002 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Wanneer de lidstaten deze bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepa-

lingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

*Artikel 16***Verslag**

De lidstaten verstrekken de Commissie uiterlijk twee jaar na de in artikel 15, eerste alinea, genoemde datum alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen een verslag aan het Europees Parlement en aan de Raad over de toepassing van deze richtlijn op te stellen.

*Artikel 17***Inwerkingtreding**

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*.

*Artikel 18***Adressaten**

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.
