



EUROPEISKA
UNIONENS RÅD

Bryssel den 19 april 2000 (8.5)
(OR. en)

7755/00

Interinstitutionellt ärende:
99/0225 (CNS)

LIMITE

SOC 137
JAI 37

LÄGESRAPPORT

från:	Arbetsgruppen för sociala frågor
av den:	11 april 2000
Föreg. dok. nr:	6941/00 SOC 102 JAI 25
Komm. förslag nr:	13540/99 SOC 433 JAI 110 – KOM(1999) 565 slutlig
Ärende:	Förslag till rådets direktiv om inrättande av allmänna ramar för likabehandling i arbetslivet

I. INLEDNING

Detta förslag till direktiv från kommissionen ingår i en samling åtgärder i syfte att genomföra den princip om icke-diskriminering som anges i artikel 13 i fördraget.

Den 13 mars 2000 betonade rådets möte (arbetsmarknadsfrågor och sociala frågor) vikten av ett snabbt antagande av de tre förslagen. Den 11 april diskuterades ovan nämnda förslag ännu en gång i detalj av arbetsgruppen för sociala frågor.

I detta skede vidhöll alla delegationer en allmän granskningsreservation, eftersom samråd mellan ministerierna och med arbetsmarknadens parter fortfarande pågick i medlemsstaterna. Fyra delegationer (D, DK, F och UK) lämnade dessutom in en parlamentsreservation.

Det finns ett antal artiklar som är gemensamma för detta direktiv och direktivet om icke-diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung.

Delegationernas särskilda frågor och kommentarer om artiklarna och kommissionens svar återges i fotnoter till den bifogade texten. Dessutom har ordförandeskapet nu tagit med några ändringar i texten till följd av det senaste mötet. Tillägg markeras med **fetstil** och strykningar med tre punkter.

De skäl som ordförandeskapet hade lagt till på begäran av delegationerna behandlades av arbetsgruppen. Alla skäl kommer emellertid att diskuteras senare, när diskussionerna av direktivets huvudtext avslutats.

De huvudfrågor och övergripande frågor som arbetsgruppen tog upp återges nedan.

II. ÖVERGRIPANDE FRÅGOR OCH HUVUDFRÅGOR

a) Räckvidden för detta förslag till direktiv i samband med likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (direktiv 76/207/EEG och direktiv 97/80/EG)

Några delegationer konstaterade att det finns ett antal nya bestämmelser jämfört med direktiv 76/207, som utgör modell för detta förslag, och ställde sig avvisande till att andra bestämmelser skall tillämpas på könsdiskriminering, som är undantagen från räckvidden för detta förslag. Detta är särskilt fallet i fråga om medlemskap i vissa organisationer (artikel 1), som inte tas upp i direktiv 76/207, definitionen av indirekt diskriminering (artikel 2.2 b), trakasserier (artikel 2.3), ett begrepp som inte finns i direktiv 76/207 och som är vidare än sexuella trakasserier, som lär komma med i förslaget till direktiv om ändring av direktiv 76/207, samt vissa bestämmelser i artikel 3 d. Bestämmelserna om bevisbördan skulle också behöva harmoniseras.

Kommissionen påminde om att Anna Diamantopoulou lovat att lägga fram ett förslag till direktiv om ändring av den rättsliga ramen för likabehandling av kvinnor och män under de närmaste månaderna och att diskussionerna om förslagen till direktiv på grundval av artikel 13 kommer att beaktas, så att de olika texterna överensstämmer.

b) Samstämmighet mellan detta förslag till direktiv och förslaget till direktiv om likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung

Några delegationer undrade hur detta direktiv förhåller sig till förslaget till direktiv om genomförandet av principen om likabehandling av enskilda personer oavsett ras eller etniskt ursprung, eftersom dessa båda förslag innehåller ett antal identiska bestämmelser.

Kommissionen sade att den hade föredragit att föreslå två fristående direktiv för att inte knyta antagandet av det ena till antagandet av det andra, men om detta förslag till direktiv antas samtidigt som det andra förslaget, så kan det senare naturligtvis förenklas på vissa punkter för att undvika att åtgärderna för icke-diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung upprepas när det gäller arbetslivet.

En delegation talade för en sammanslagning av de båda förslagen.

c) Förslaget till direktiv ett ramdirektiv

Kommissionen påminde upprepade gånger delegationerna om att den föreslår ett ramdirektiv, som ger medlemsstaterna stor frihet vad gäller genomförandet. Några delegationer ansåg dock att artiklarna 11 och 12 har mer föreskrivande karaktär än andra direktiv som detta bygger på och som inte är ramdirektiv.

d) Tillämpningen av detta förslag på tredjelandsmedborgare

Några delegationer frågade om tillämpningen av direktivet, och särskilt av artikel 3 a, på tredjelandsmedborgare, eftersom dessa i allmänhet är underkastade ett tillståndsförfarande för att få tillträde till arbetsmarknaden.

Kommissionen svarade att detta direktiv gäller för både gemenskapsmedborgare och tredjelandsmedborgare och påminde samtidigt om att direktivet inte påverkar nationella bestämmelser om inresa, bosättning och tillträde till arbetsmarknaden för tredjelandsmedborgare, eftersom artikel 13 inte omfattar diskriminering på grund av nationalitet.

Den danska delegationen bad emellertid om ett skriftligt yttrande från rådets juridiska avdelning.

e) **Olika tillämpning av principen om icke-diskriminering beroende på olika diskrimineringsgrunder**

Några delegationer begärde att de olika undantagen från principen om icke-diskriminering, beroende på olika typer av diskriminering, skall granskas noggrant. En delegation tog upp frågan om omvänd bevisbörda inom områden som är mer mångskiftande och svårdefinierade än könsdiskriminering.

En delegation undrade över metoden och betonade att det är nödvändigt att noggrant undersöka varje enskild form av diskriminering.

f) **Genomförande av direktivet genom kollektivavtal**

En delegation frågade om användningen av kollektivavtal för att genomföra direktivet, och kommissionen svarade dels att förslaget till direktiv avser både arbetstagare, egenföretagare och fria yrkesutövare medan kollektivavtalen bara avser den första gruppen eller en särskild sektor, dels att genomförandet av direktivet förutsätter en rättslig ram (t.ex. bestämmelser om omvänd bevisbörda) som inte omfattas av kollektivavtal.

g) **Icke-diskriminering och social trygghet**

Rådets juridiska avdelning och kommissionens juridiska avdelning svarade på frågor från flera delegationer om direktivets tillämpning på social trygghet och påpekade att direktivet inte kommer att gälla för statliga sociala trygghetssystem, men att det skall tillämpas för tilläggsförsäkringar i enlighet med domstolens rättspraxis vad gäller lön.

h) Bestämmelser avseende personer med funktionshinder

Tre delegationer har lämnat föreslag om bestämmelser avseende personer med funktionshinder. Liknande förslag behandlas fortfarande av de andra delegationerna.

Den danska delegationen föreslår följande text:

1. *I detta direktiv skall "personer med funktionshinder" avse*
 - a) *personer som kan utnyttja sin arbetsförmåga enbart med hjälp av särskilda åtgärder, däribland anpassning av arbetsplatsen,*
 - b) *personer med permanent nedsatt arbetsförmåga.*
2. *En arbetsgivare skall erbjuda likabehandling för de personer som avses i punkt 1 b, såvida inte detta för arbetsgivarens del skulle innebära åtgärder som i det konkreta fallet skulle bli orimligt betungande med vederbörlig hänsyn till sådana åtgärder som kan vidtas som en del av de enskilda medlemsstaternas politik för personer med funktionshinder.*
3. *En arbetsgivare skall erbjuda likabehandling för de personer som avses i punkt 1 a som – oavsett grad av permanent nedsatt arbetsförmåga – anses kvalificerade för arbetet, såvida detta inte skulle leda till ett oproportionerligt förhållande mellan den utförda arbetsprestationen och den ersättning som skall utgå enligt bestämmelser eller kollektivavtal, såvida inte detta oproportionerliga förhållande i tillräcklig omfattning skulle kunna avhjälpas av åtgärder som utgör en del av de enskilda medlemsstaternas politik för personer med funktionshinder.*

(se mötesdok. SN 1972/00)

Den nederländska delegationen föreslår följande text:

Med hänsyn till likabehandling av personer med funktionshinder skall följande bestämmelse gälla:

1. *I syfte att säkerställa iakttagandet för principen om likabehandling för personer med funktionshinder skall rimliga anpassningsåtgärder vidtas där så behövs och om så begärs, för att göra det möjligt för sådana personer att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, såvida inte anpassningen skapar orimliga svårigheter.*
2. *I vilket fall som helst skall sådana anpassningsåtgärder för vilka ersättning utgår från medlemsstaten som en del av dess politik för personer med funktionshinder anses vara rimliga.*
3. *Trots vad som sägs i artikel 2.2 a i detta direktiv skall särskilt följande skillnader i behandling inte utgöra direkt diskriminering på grund av funktionshinder, om de är objektivt [och rimligt] motiverade av ett legitimt syfte och är lämpliga och nödvändiga för att uppnå detta syfte:*

- a) *Skillnad i behandlingen när det gäller anställningsvillkor vid fall av permanent nedsatt produktivitet hos en person på ett visst arbete på grund av ett funktionshinder, när skillnaden består av en motsvarande minskning av den betalning som fastställts i bestämmelser eller enligt avtal, såvida inte denna minskning kompenseras eller avhjälps av åtgärder som utgör en del av medlemsstatens politik för personer med funktionshinder.*
- b) *Särskilda skyddsåtgärder som vidtagits av en medlemsstat för att skydda personer med funktionshinder mot avskedande eller när det gäller följderna av avskedande.*
- c) *Skapande eller bibehållande av särskilda bestämmelser på arbetsmarknaden för att underlätta för personer med funktionshinder att delta i arbetslivet."*

(se mötesdok. 2189/00).

Den brittiska delegationen föreslår följande ändringar till artikel 2:

- Punkt 1: orden "*direkt eller indirekt*" stryks.
- Nuvarande punkt 2 stryks och ersätts av följande text:
 - 2. *Diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, ålder eller sexuell läggning skall anses förekomma*
 - a) *när en person på någon av dessa grunder behandlas, har behandlats eller skulle behandlas mindre gynnsamt än en annan person ("direkt diskriminering"), eller*
 - b) *när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt missgynnar en väsentligt större andel personer som*
 - i) *är av en särskild ras eller ett särskilt etniskt ursprung,*
 - ii) *har särskild religiös eller annan övertygelse,*
 - iii) *tillhör en särskild åldersgrupp, eller*
 - iv) *har en särskild sexuell läggning,*

såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller rutinen på ett objektivt sätt kan motiveras av ett legitimt syfte och medlen för att uppnå det är lämpliga och nödvändiga ("indirekt diskriminering").

2A. *Diskriminering på grund av funktionshinder skall anses förekomma*

- a) *när en person av skäl som hänger samman med hans/hennes funktionshinder behandlas, har behandlats eller skulle behandlas mindre gynnsamt än en annan person, eller*
- b) *när man inte vidtagit rimliga anpassningsåtgärder för att göra det möjligt för personer med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet,*

såvida inte behandlingen eller bristen på behandling kan motiveras av ett konkret skäl som är väsentligt för omständigheterna i detta fall."

- Artikel 2a stryks (se mötesdok. SN 2105/00).

Utkast till

RÅDETS DIREKTIV

**OM INRÄTTANDE AV ALLMÄNNA RAMAR FÖR
LIKABEHANDLING I ARBETSLIVET**

(Text av betydelse för EES)

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 13 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag¹,

med beaktande av Europaparlamentets yttrande²,

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande³,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande⁴, och

av följande skäl:

1. Europeiska unionen bygger på principerna om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna samt på rättsstatsprincipen. Dessa principer är gemensamma för alla medlemsstater. Enligt artikel 6.2 i Fördraget om Europeiska unionen skall unionen som allmänna principer för gemenskapsrätten respektera de grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

¹ EGT C

² EGT C

³ EGT C

⁴ EGT C

2. Enligt artikel 13 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen har rådet befogenhet att vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, inom ramen för de befogenheter som fördraget ger gemenskapen.
 3. Principen om likabehandling av kvinnor och män har slagits fast i många av EG:s rättsakter, särskilt i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor⁵. I Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen ges rådet befogenhet att anta åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter för och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.
- 3A. Principen om jämställdhet mellan kvinnor och män skall beaktas vid genomförandet av detta direktiv.**
4. Jämlikhet inför lagen och skydd mot diskriminering för alla är grundläggande rättigheter som erkänns i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna och i FN-konventionerna om medborgerliga och politiska rättigheter och om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, vilka har undertecknats av alla medlemsstater. I ILO-konvention nr 111 förbjuds diskriminering i arbetslivet.
 5. I Europeiska gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter för arbetstagare erkänns betydelsen av att bekämpa alla former av diskriminering och särskilt behovet av att vidta lämpliga åtgärder för social och ekonomisk integration av äldre och personer med funktionshinder.
 6. I Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen tas även främjandet av samordning mellan medlemsstaternas sysselsättningspolitik upp som ett mål. Ett nytt sysselsättningskapitel har därför lagts till i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen som ett medel för att utveckla en samordnad europeisk sysselsättningsstrategi för att främja en kvalificerad, utbildad och anpassningsbar arbetskraft.

⁵ EGT L 39, 14.2.1976, s. 40.

7. I 1999 års riktlinjer för sysselsättningen, som Europeiska rådet enades om i Wien den 11–12 december 1998, framhålls behovet av att främja förutsättningarna för ett mer aktivt deltagande på arbetsmarknaden genom utformningen av enhetliga strategier för att motverka diskriminering på grund av funktionshinder, ras eller etniskt ursprung. I slutsatserna från Europeiska rådet i Wien understryks att särskild vikt skall fästas vid stöd till äldre arbetstagare för att de i högre grad skall kunna delta i arbetslivet.
8. Arbete och sysselsättning är grundläggande faktorer när det gäller att garantera lika möjligheter för alla och bidrar i hög grad till att medborgarna kan delta fullt ut i det ekonomiska, kulturella och sociala livet.
9. Diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning kan undergräva förverkligandet av målen i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt genom att motverka hög sysselsättning och social trygghet, ökning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt fri rörlighet för personer.
10. I detta avseende bör all direkt eller indirekt diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning på de områden som omfattas av detta direktiv förbjudas i hela gemenskapen.
- 10A. Förbudet mot diskriminering gäller också tredjelandsmedborgare, men omfattar inte särbehandling på grund av nationalitet och påverkar inte (...) bestämmelser om tredjelandsmedborgares inresa, bosättning och tillträde till (...) **arbetslivet**.⁶
- 10B. Trakasserier som oberoende av diskrimineringsgrund kan leda till en hotfull, fientlig, kränkande eller störande arbetsmiljö, bör betraktas som diskriminering.

⁶ S, F, DK: Granskningsreservationer.
ES, UK, DK, NL, I: Välkomnar hänvisningen till tredjelandsmedborgare i ett skäl.
D, UK, DK: Anser att det behövs fördjupade diskussioner i frågan vid behandlingen av artikel 1.
S, F, Komm.: Anser att skälet inte är nödvändigt men är flexibla om det hjälper några delegationer.

11. Åtgärder för att anpassa arbetsplatserna till de funktionshindrades behov spelar en viktig roll när det gäller att bekämpa diskriminering på grund av funktionshinder.
- 11A. Detta direktiv innebär inte något krav på att anställa, befordra, utbilda eller ge fortsatt anställning åt en person som saknar kompetens, förmåga eller inte står till förfogande för att utföra den aktuella tjänstens grundläggande uppgifter, utan att detta påverkar skyldigheten att vidta rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder.⁷**
- 11B. Detta direktiv påverkar inte tillämpningen av nationella äktenskapslagar och ålägger därför inte medlemsstaterna att utsträcka de förmåner som ges till gifta par även till ogifta par⁸.
12. Särbehandling kan vara berättigad i de fall då en egenskap som kan hänföras till någon diskrimineringsgrund utgör ett väsentligt yrkes**krav**.
13. Europeiska unionen har i sin förklaring nr 11 om kyrkors och konfessionslösa organisationers ställning, fogad till slutakten till Amsterdamfördraget, uttryckligen uttalat att den respekterar och inte ingriper i kyrkors och religiösa sammanslutningars och samfunds ställning i medlemsstaterna samt att den även respekterar filosofiska och konfessionslösa organisationers ställning.

⁷ Nytt skäl föreslaget av kommissionen.
B, D: Granskningsreservationer.
DK, ES, A, S, I, F: Stödjer principen.
DK, I: Lydelsen kunde förbättras, t.ex. "*grundläggande uppgifter*".
S, I: Stryk "*förmåga eller inte står till förfogande*". Komm.: nödvändigt.
FIN: Önskar veta om detta skäl endast gäller personer med funktionshinder eller hela direktivet. Komm.: Gäller hela direktivet.
UK: Det framgår inte klart vem som skall bevisa att en person är kompetent eller har förmåga: arbetsgivaren eller personen? Komm.: De gemensamma bestämmelserna gäller såvida det inte föreligger prima facie-bevis.
Oklart vad som avses med "*utan att detta påverkar*" i detta sammanhang. Komm.: Gav två exempel.

⁸ IRL, UK: Granskningsreservationer.
B, S: Önskar stryka texten efter "*äktenskapslagar*".
D, IRL: Föredrar hela texten.
Komm.: Anser inte att detta nya skäl är nödvändigt, men kan godta båda versionerna (den långa och den korta). Ordförandeskapet föreslår att slutet av skälet efter "*äktenskapslagar*" skall ersättas med "*och därmed sammanhängande förmåner*".

14. Förbudet mot diskriminering bör inte påverka bibehållandet eller antagandet av bestämmelser om positiv särbehandling för att hindra, minska eller undanröja bristande jämlikhet med anknytning till de ovan nämnda diskrimineringsgrunderna.
15. I bestämmelserna i direktivet fastställs minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla förmånligare bestämmelser. Genomförandet av detta direktiv bör inte motivera en försämring av den situation som redan råder i varje medlemsstat.
16. Det är viktigt att se till att människor som har blivit utsatta för diskriminering har tillgång till ett lämpligt rättsligt skydd. Föreningar eller juridiska personer måste också ges befogenhet att vid en rättslig prövning försvara dessa människor, **utan att det påverkar tillämpningen av nationella förfaranderegler när det gäller representation och försvar inför domstol.**

16A.⁹

17. För att jämlikhetsprincipen skall kunna genomföras i praktiken krävs ett lämpligt civilrättsligt skydd mot repressalier och (...)¹⁰.

17A. Reglerna om bevisbördan måste anpassas vid ett prima facie-fall av diskriminering och för en faktisk tillämpning av principen om likabehandling krävs det i sådana fall att bevisbördan övergår till svaranden när bevisning för sådan diskriminering läggs fram.

- 17B. Medlemsstaterna behöver inte tillämpa reglerna om bevisbördan vid förfaranden där det ankommer på domstol eller annat behörigt organ att pröva fakta i målet. Därmed avses sådana förfaranden där den klagande inte är skyldig att bevisa de fakta som det åligger domstolen eller det behöriga organet att pröva.

11

⁹ Bestämmelsen har flyttats till artikel 8.3.

¹⁰ DK, I: Granskningsreservationer.

¹¹ Rådets juridiska avdelning anser att ett antal skäl är överflödiga, eftersom de bara upprepar några av bestämmelserna i direktivet.

18. [Medlemsstaterna bör tillhandahålla lämplig information om de bestämmelser som antas enligt detta direktiv.
19. Medlemsstaterna bör främja den sociala dialogen mellan arbetsmarknadens parter för att bekämpa och komma till rätta med olika former av diskriminering på arbetsplatsen.
20. Medlemsstaterna bör vidta nödvändiga åtgärder för att se till att de lagar och andra författningar, kollektivavtal, interna regler i företag eller regler för egenföretagare och fria yrkesutövare eller för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer som strider mot likabehandlingsprincipen förklaras ogiltiga eller ändras.
21. Medlemsstaterna bör fastställa effektiva, proportionella och avskräckande påföljder som skall tillämpas när skyldigheterna enligt detta direktiv inte iakttas.]
22. I överensstämmelse med subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen såsom de kommer till uttryck i artikel 5 i EG-fördraget kan målen för detta direktiv, nämligen att i gemenskapen skapa möjligheter att verka för likabehandling i arbetslivet, inte i tillräcklig utsträckning uppnås av medlemsstaterna. Dessa mål kan därför på grund av den planerade åtgärdens omfattning och verkningar bättre uppnås på gemenskapsnivå. Detta direktiv begränsas till minsta möjliga antal åtgärder för att dessa mål skall uppnås och går inte utöver vad som är nödvändigt för detta ändamål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I: ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1¹²

Syfte

Syftet med detta direktiv är att **upprätta en ram för att bekämpa diskriminering i arbetslivet på grund av ras¹³ eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning för att i medlemsstaterna förverkliga principen om likabehandling.**^{14 15}

Artikel 2¹⁶

Begreppet diskriminering

1. I detta direktiv avses med likabehandlingsprincipen att det inte får göras någon direkt eller indirekt åtskillnad mellan personer på någon av de grunder som anges i artikel 1.

¹² NL, I: Granskningsreservationer.

¹³ S, B, DK: Erinrar om ministrarnas ståndpunkter i rådet (arbetsmarknadsfrågor och sociala frågor) den 13 mars och vill stryka alla hänvisningar till ras, trots att begreppet finns i internationella texter och i artikel 13. Komm. noterar dessa ståndpunkter, påminner om formuleringen i artikel 13 som rättslig grund och riktar uppmärksamheten på att det är politiskt omöjligt att ta bort en hänvisning till ras, eftersom det skulle kunna tolkas som en avsikt att utesluta sådan diskriminering ur direktivets räckvidd.

F: Kommer att lägga fram ett förslag om att ersätta orden "*på grund av ras eller etniskt ursprung*" för att undvika begreppet ras.

I: Vill slå samman detta direktiv med direktivet om icke-diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung.

¹⁴ Textförslag från ordförandeskapet (SN 2331/00).

I, D, FIN: Granskningsreservationer.

ES, DK, S, L, B, UK: Stöder den nya texten.

¹⁵ D, UK, FIN, P, DK: Vill nämna att definitionerna är nationella. F,NL,P, Komm.: Ser ingen anledning att ange detta.

NL: Önskar införa en hänvisning till artiklarna 2A och 5 (ålder, funktionshinder). Komm. anser inte detta nödvändigt.

ES, A: Vill införa en hänvisning till gemenskapens regelverk (diskriminering på grund av kön). Komm.: Anser inte detta nödvändigt.

¹⁶ UK: Se förslag i punkt II h.

2. Enligt punkt 1 skall

- a) direkt diskriminering anses förekomma när en person behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle behandlas **i en jämförbar situation**¹⁷ på någon av de grunder som anges i artikel 1,
- b) ¹⁸indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt **genom sin inneboende karaktär**¹⁹ kan²⁰ missgynna personer på vilka någon av de grunder som anges i artikel 1 är tillämplig, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet på ett objektivt sätt motiveras av ett legitimt syfte²¹ och medlen för att uppnå det är lämpliga och nödvändiga.²²

¹⁷ D, FIN: Föreslår att orden "*eller skulle behandlas*" stryks, eftersom det inte är önskvärt att hänvisa till någon hypotetisk diskriminering. Flertalet delegationer och kommissionen motsatte sig förslaget (jfr mötesdok. SN 1983/00). ES, UK, B, S, Komm.: Diskriminering är verklig. Konditionalis tillämpas på jämförelsedelen.

D: Föreslår att följande mening läggs till i slutet av punkten: "*såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet på ett objektivt sätt motiveras av ett legitimt syfte och medlen för att uppnå det är lämpliga och nödvändiga*", (jfr mötesdok. SN 1983/00). Flera delegationer ber den tyska delegationen om exempel.

DK, NL, B, I, S, IRL, L, Komm.: Motsätter sig D:s förslag.

FIN: Föreslår att följande ord läggs till i slutet på punkten: "*såvida inte behandlingen kan rättfärdigas objektivt*".

DK, NL, L, IRL, B, I, S, Komm.: Motsätter sig förslaget från FIN.

UK: Stöder FIN, men skulle föredra en mer precis formulering. Kommer att föreslå en alternativ formulering.

¹⁸ NL, UK: Granskningsreservationer.

IRL, D, S, UK, B, DK: Denna definition är vidare än den i artikel 2.2 i direktiv 97/80/EG. Föredrar 1997 års definition. Komm.: Tar hänsyn till ny rättspraxis, varför hänvisningen till nummer har utelämnats.

D, P: Lägg till "*legitima syften*". Komm.: Ingår redan i artiklarna 4 och 5.

F: Vill införa uttrycket "*proportionerlig*" åtgärd i stället för "*lämplig*".

UK: Frågar om anknytningen mellan frånvaron av indirekt diskriminering och de särskilda bestämmelserna (ny artikel 2A och artiklarna 4 och 9).

NL, B, UK, F, IRL: En person som utsätts för indirekt diskriminering måste tillhöra en grupp (jfr O'Flynn-målet).

¹⁹ D, UK, I, B, IRL: Granskningsreservationer.

S, NL: Oklart.

F: Stöder tillägget eftersom det följer O'Flynn-målet.

²⁰ D: Föreslår att ordet "*kan*" stryks. Inget stöd från de andra delegationerna.

²¹ S: Föreslår tillägg av satsen "*som inte har med ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning hos en person eller en grupp av personer att göra*". Komm.: Om det är problematiskt med olika texter kan denna sats strykas från direktivet om ras och etniskt ursprung.

²² B: Föreslår att följande sats läggs till efter "*legitimt syfte*": "*som inte har anknytning till någon av de skäl som anges i artikel 1*", samt en ny punkt för att förklara orden "*kan missgynna*" på grundval av O'Flynn-målet:

"En bestämmelse, ett kriterium eller förfaringssätt kan missgynna när det i huvudsak påverkar personer på vilka någon av de grunder som anges i artikel 1 är tillämplig eller flertalet av dessa personer, eller när det finns risk att de kan vara till förfång för dessa personer, samt när bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet lättare kan uppfyllas av andra än de ovan nämnda personerna."

UK: Erinrar om sitt eget förslag till artikel 2 (se II.4).

3. ²³Sådana trakasserier mot en person som kan hänföras till någon av de diskrimineringsgrunder som anges i artikel 1 och som syftar till eller leder till en hotfull, fientlig, kränkande eller störande arbetsmiljö skall betraktas som diskriminering enligt punkt 1.

24

Artikel 3

Materiellt tillämpningsområde

Detta direktiv skall för både offentlig och privat sektor²⁵ tillämpas på följande:

- a) Villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare²⁶ och fri yrkesutövare, inklusive urvalskriterier, anställningsvillkor och befordran, inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet.
- b) Tillträde till all slags yrkesvägledning, yrkesutbildning, fortbildning och omskolning på alla nivåer.

23

ES, NL: Granskningsreservation.

NL, A, B, ES, F: Kommissionens synsätt är intressant men begreppet är vidare än begreppet sexuella trakasserier i de nationella lagstiftningarna. Svårighet att genomföra mer eller mindre vaga formuleringar, särskilt med omvänd bevisbörda.

FIN, P, ES, S: Frågar vem förslaget riktar sig till – arbetsgivare, kollega, tredje part – som är ansvarig för trakasserier. Komm.: Kan vara alla tre (t.ex. en kund i ett bolag) men sådant ansvar fastställs inte i direktivet.

Ordförandeskapet föreslår följande alternativa text:

"Trakasserier skall anses vara diskriminering i den mening som avses i punkt 1 när ett oönskat uppförande med anknytning till någon av de diskrimineringsgrunder som anges i artikel 1 äger rum med syftet eller följden att en persons värdighet såras och skrämmande, fientliga, kränkande eller störande förhållanden skapas, [särskilt om en persons avvisande eller underkastande hållning gentemot ett sådant uppförande används som grund för ett beslut som påverkar den personens möjlighet till anställning eller sysselsättning]."

(SN 2331/00)

NL, S, IRL, F, D: Granskningsreservationer.

DK, ES: Positiva granskningsreservationer.

NL: Föreslår en separat artikel om trakasserier. Komm.: Ingen god idé.

S: Föreslår att "värdighet" ersätts med "integritet".

FIN: Föreslår följande tillägg i slutet av stycket: "*Begreppet trakasserier kan definieras i enlighet med nationell lagstiftning och praxis i medlemsstaterna.*"

I, DK: Kan inte stödja förslaget från FIN. Alla definitioner är nationella. Det finns risk för ett a contrario-resonemang om principen enbart nämns här.

24

Se ny artikel 4A.

25

F, L: Granskningsreservation mot tillägg av en hänvisning till offentlig och privat sektor.

26

S, IRL: Granskningsreservationer mot hänvisningen till egenföretagare.

- c) ²⁷Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive uppsägning och löner.
- d) ²⁸Medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i någon organisation vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner dessa organisationer ger.

Artikel 4

Väsentliga yrkeskrav²⁹

1. ³⁰Trots artikel 2.1 och 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att sådan särbehandling som grundas på en egenskap som har avseende på någon av de diskrimineringsgrunder som anges i artikel 1 inte skall betraktas som diskriminering, om denna egenskap utgör ett väsentligt yrkeskrav på grund av en viss yrkesverksamhets art eller på grund av det sammanhang i vilket yrkesverksamheten utövas.³¹

²⁷ IRL, UK: Granskningsreservationer.
NL, IRL: Koppling till vissa särskilda bestämmelser till förmån för äldre eller funktionshindrade arbetstagare.

²⁸ DK, F, S, NL, UK: Granskningsreservationer.

²⁹ IRL, D: Granskningsreservationer.
F: Det är inte säkert att en sådan artikel är nödvändig.

³⁰ IRL: Frågar om kopplingen till artikel 2a.
UK: Föreslår att den nuvarande punkt 1 stryks och ersätts med följande text:

1. *Utan hinder av artikel 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att sådan särbehandling som grundas på en egenskap som har avseende på en persons ras eller etniska ursprung, religion eller övertygelse, ålder eller sexuella läggning inte skall utgöra diskriminering om denna egenskap utgör en väsentlig yrkesmerit på grund av en viss yrkesverksamhets art eller på grund av det sammanhang i vilket yrkesverksamheten utövas.*

(se mötesdok. SN 2105/00).

³¹ ES: Föreslår att följande ord läggs till: "förutsatt att detta är knutet till ett legitimt syfte och att medlen för att uppnå detta mål är lämpliga".

- 2.³² I fråga om offentliga eller enskilda organisationer som har som omedelbart och huvudsakligt mål att **vidarebefordra** vissa värderingar på grundval av religion eller övertygelse, får medlemsstaterna i samband med de särskilda yrkesverksamheter inom dessa organisationer som är direkt eller huvudsakligen knutna till detta mål, utan hinder av artikel 4.1 föreskriva att särbehandling som grundas på en bestämd egenskap³³ som hänför sig till religion eller övertygelse inte skall utgöra diskriminering, om denna egenskap på grund av verksamhetens art eller det sammanhang³⁴ i vilket yrkesverksamheten utövas utgör ett väsentligt yrkeskrav.

Ny artikel 4A

För att garantera att likabehandlingsprincipen efterlevs för personer med funktionshinder, skall rimlig anpassning göras om detta behövs i ett konkret fall för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, såvida en sådan anpassning inte medför en orimlig börda för arbetsgivaren. Om denna börda i tillräcklig grad kan kompenseras genom åtgärder som utgör en del av medlemsstatens politik för personer med funktionshinder bör den inte anses orimlig.³⁵

- ³² S, F, UK: Ifrågasätter behovet av denna bestämmelse, som upprepar bestämmelsen i punkt 1 och orsakar fler problem.
IRL, NL, UK: Granskningsreservationer.
D: Föreslår att texten ändras på följande sätt:
*"Medlemsstaterna får, i fråga om **kyrkor och religiösa sammanslutningar eller samfund eller andra** offentliga eller enskilda organisationer som har som omedelbart och huvudsakligt mål att ge ideologisk vägledning som hänför sig till religion eller övertygelse besluta att (...) särbehandling som **grundas** på relevanta egenskaper som **hänför sig till religion eller övertygelse** (...) inte skall utgöra diskriminering, om dessa egenskaper utgör en väsentlig yrkesmerit för verksamheten inom denna organisation eller sammanslutning".*
UK: Tar upp frågan om möjliga konflikter mellan olika grunder till diskriminering, t.ex. en homosexuell lärare i en religiös skola.
- ³³ B: Vill stryka orden "*bestämd egenskap*". Komm., L, F, I: Vill vidga räckvidden för möjligheten till särbehandling.
- ³⁴ F: Granskningsreservationer mot hänvisningen till sammanhanget. De flesta delegationer stöder den nya texten från ordförandeskapet.
- ³⁵ Kompromisstext som föreslagits av ordförandeskapet (SN 2331/00).
IRL, D: Granskningsreservationer.
ES, S, A, I, FIN, GR, DK, B: Stöder förslaget men behöver granska det ytterligare.
F: Begreppet anpassning kan förtydligas i ett nytt skäl i ingressen. Ytterligare ett skäl kan införas för att specificera de olika faktorer som bör beaktas när börda för arbetsgivaren bedöms.
UK: I texten bör det föreskrivas att det i första hand är personens lämplighet för arbetet som bör bedömas, därefter den anpassning som behövs och slutligen frågan om huruvida anpassningen är rimlig. Behåller sitt eget förslag i detta skede.
NL: Bra grundval för diskussioner men behåller sitt eget förslag i detta skede.
NL, DK: Vill veta om arbetstagare med nedsatt förmåga omfattas av detta direktiv. Komm: De omfattas inte.

Artikel 5

Befogad särbehandling på grund av ålder³⁶

Trots artikel 2.2 a skall särbehandling på grund av ålder inte utgöra direkt diskriminering om särbehandlingen objektivt och rimligt kan motiveras av ett legitimt syfte, däribland legitima arbetsmarknadssyften, och om särbehandlingen är lämplig och nödvändig för att uppnå detta syfte.³⁷

³⁸I sådan särbehandling får särskilt följande inbegripas:

- a) Förbud mot tillträde till anställning eller bestämmelser om särskilda arbetsvillkor för att skydda ungdomar och äldre arbetstagare.
- b) Fastställande av en lägsta åldersgräns som ett villkor för att komma i fråga för pensions- eller invaliditetsförmåner enligt företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet, inbegripet fastställande av olika åldrar för anställda eller grupper eller kategorier av anställda enligt företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet på grund av fysiska eller psykiska yrkeskrav.
- c) Fastställande av en högsta åldersgräns för rekrytering på grund av att det krävs utbildning för tjänsten i fråga eller att det krävs en rimligt lång anställningsperiod innan personen i fråga skall pensioneras.

³⁹

³⁶ DK, ES, S, UK: Granskningsreservationer.

³⁷ I, S, UK: Tvivlar på behovet av en förteckning över exempel. Skulle kunna strykas.

³⁸ Ordförandeskapet frågade delegationerna om de ville behålla en icke-uttömmande förteckning över exempel.

NL, D, L, FIN, F, A, ES: För.

S, B, GR, I: Mot.

DK: Skulle föredra en uttömmande förteckning eller stöder i annat fall strykning.

D, FIN, A, ES, I: Kan godta ett uttalande i protokollet med en förteckning över exempel eller ett skäl i ingressen.

B, DK: Kan godta en bilaga.

³⁹ D: Skulle vilja behålla följande text från kommissionens förslag: "*fastställandet av krav på yrkeserfarenhetens längd*".

NL: Föreslår tillägg av en ny punkt d med följande lydelse:

"d) *Särbehandling på grund av att det finns ett väsentligt behov hos företaget.*"

Artikel 6

Positiv särbehandling⁴⁰

I syfte att i praktiken säkerställa full jämlikhet får⁴¹ principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om särskilda åtgärder för att förebygga eller kompensera nackdelar när det gäller personer som berörs av någon av de diskrimineringsgrunder som anges i artikel 1.

Artikel 7

Minimikrav

1. Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är mer långtgående när det gäller att tillvarata likabehandlingsprincipen än de bestämmelser som anges i detta direktiv.
2. Genomförandet av detta direktiv får under inga omständigheter utgöra skäl för att inskränka det skydd mot diskriminering som redan finns i medlemsstaterna på de områden som omfattas av detta direktiv.

⁴⁰ F: Ogillar uttrycket "*positiv särbehandling*", skulle vilja ersätta det med "*särskilda åtgärder*".
UK: Stöder F.

S, ES, Komm.: Önskar behålla titeln.

NL: Önskar lägga till följande i slutet av meningen: "*med undantag för religion eller övertygelse*" för att iaktta åtskillnaden mellan kyrkan och staten. Komm. påminner den nederländska delegationen om att direktivet endast ger medlemsstaterna möjlighet att vidta positiva åtgärder, men inte ålägger dem någon skyldighet.

⁴¹ I: Föreslår att den första satsen stryks.

KAPITEL II: RÄTTSMEDEL OCH TILLÄMPNING

Artikel 8

Tillvaratagande av rättigheter

1. Medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats på dem har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden för att se till att skyldigheterna enligt detta direktiv följs, även efter det att anställningsförhållandet har upphört.
- 2.⁴² Medlemsstaterna skall se till att föreningar, organisationer eller andra juridiska personer som i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella lagstiftning har ett berättigat intresse av att se till att bestämmelserna i detta direktiv efterlevs, på den klagande personens vägnar med hans eller hennes tillstånd kan driva de rättsliga och/eller administrativa förfaranden som finns för att se till att skyldigheterna enligt detta direktiv fullgörs.
- 3.⁴³ Punkterna 1–2 påverkar inte tillämpningen av nationella regler om tidsfrister för att väcka talan när det gäller principen om likabehandling.

Artikel 9

Bevisbörda⁴⁴

1. Medlemsstaterna skall i enlighet med sina nationella rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att se till att svaranden är skyldig att bevisa att det inte föreligger något brott mot likabehandlingsprincipen när personer som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram sådana fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering.

⁴² DK, A, S, UK: Granskningsreservationer.

⁴³ DK: Granskningsreservation.

DK, F, FIN, B, UK, A: Anser att ett skäl är tillräckligt men intar en flexibel hållning.

⁴⁴ DK, IRL, NL, A: Granskningsreservationer.

2. Punkt 1 får inte hindra medlemsstaterna från att införa bevisregler som är förmånligare för den klagande.
- 3.⁴⁵ Punkt 1 får inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden om inte medlemsstaterna beslutar något annat.
4. Punkterna 1–3 skall också tillämpas på alla rättsliga förfaranden som inleds enligt artikel 8.2.
5. Medlemsstaterna behöver inte tillämpa artikel 9.1 vid förfaranden där det ankommer på en domstol eller ett behörigt organ att pröva fakta i målet.

Artikel 10

Repressalier⁴⁶

Medlemsstaterna skall i sina rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda anställda mot uppsägning eller mot någon annan ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida till följd av ett klagomål inom företaget eller ett rättsligt förfarande för att se till att likabehandlingsprincipen följs.

Artikel 11⁴⁷

Tillhandahållande av information

1. Medlemsstaterna skall se till att lämplig information om de bestämmelser som antas enligt detta direktiv tillhandahålls organ för yrkesutbildning och allmän utbildning samt att informationen får lämplig spridning på arbetsplatser.⁴⁸

⁴⁵ FIN, UK: Granskningsreservationer.

FIN: Oroar sig över att slutet av meningen ("*om inte ...*") strider mot Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, där det föreskrivs att var och en är oskyldig till dess han har bevisats vara skyldig. DK/UK stöder Finlands fråga.

⁴⁶ NL: Granskningsreservation.

⁴⁷ UK, IRL: Granskningsreservationer.

UK: Annan lydelse än i direktiv 76/207, och vilka är de behöriga myndigheter som omnämns i punkt 2? Komm: Offentliga myndigheter borde informeras bättre.

⁴⁸

2. Medlemsstaterna skall se till att de behöriga offentliga myndigheterna på lämpligt sätt informeras om alla nationella åtgärder som vidtas enligt detta direktiv.

Artikel 12⁴⁹

Dialog mellan arbetsmarknadens parter

1. Medlemsstaterna skall i syfte att främja lika behandling vidta lämpliga åtgärder för att öka den sociala dialogen mellan arbetsmarknadens parter, genom att övervaka tillämpningen av denna princip på arbetsplatser och i kollektivavtal, etiska regler, forskning eller utbyte av erfarenheter och god praxis.
2. Medlemsstaterna skall uppmuntra arbetsmarknadens parter att på lämplig nivå, inklusive på företagsnivå, ingå överenskommelser om bestämmelser mot diskriminering på de områden som avses i artikel 3 och som faller inom ramen för förhandlingar om kollektivavtal, utan att parternas oberoende åsidosätts. Dessa överenskommelser skall följa detta direktiv och motsvarande nationella genomförandeåtgärder.

50

KAPITEL III: SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 13

Efterlevnad

Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att

- a)⁵¹ de lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen upphävs,

⁴⁹ UK: Reservation, jfr artikel 249 i fördraget. En ökande tendens att ålägga medlemsstaterna en metod för att genomföra direktiv.

NL: Skulle vilja lägga till en hänvisning till konsumentorganisationer. Komm: Kan samtycka om arbetsgruppen önskar detta. Meddelar att Europaparlamentet avser att föreslå en hänvisning till "*civil dialog*".

⁵⁰ NL: Skulle vilja ha ett oberoende organ liknande det som finns i det andra direktivet.

⁵¹ NL: Granskningsreservation.

- b)⁵² de regler som strider mot likabehandlingsprincipen i kollektivavtal eller individuella anställningsavtal, i interna regler i företag eller regler för fria yrkesutövare och för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras.

53

Artikel 14

Påföljder⁵⁴

Medlemsstaterna skall bestämma det påföljdssystem som är tillämpligt på överträdelser av nationella bestämmelser som har utfärdats enligt detta direktiv och skall vidta alla åtgärder som behövs för att säkerställa att dessa påföljder kan införas. Påföljderna skall vara effektiva, väl avvägda och avskräckande. Medlemsstaterna skall anmäla dessa bestämmelser till kommissionen senast den dag som anges i artikel 15, och alla senare ändringar som gäller dem utan dröjsmål.

⁵² DK: Granskningsreservation.

⁵³ DK: Föreslår följande nya stycke c:

"Om bestämmelser som strider mot likabehandlingsprincipen införs i kollektivavtal skall industrins bägge parter företa den omarbetning som krävs."

(Se artikel 3.2 c i rådets direktiv 76/207/EG) (SN 2312/00)

Komm: Inte relevant i detta sammanhang.

⁵⁴ D, UK, DK, NL, A: Granskningsreservationer.

DK, UK: Anser att hela frågan om påföljder skulle kunna undvikas.

P, I, ES: Instämmer i artikelns innehåll.

GR, D, F, S, A: Direktivets art bör beaktas.

DK: Föreslår att nuvarande lydelse ersätts av följande:

"Medlemsstaterna skall föreskriva lämpliga åtgärder som skall vidtas om det här direktivet inte följs. De skall särskilt säkerställa att det finns relevanta administrativa eller rättsliga förfaranden för att se till att förpliktelserna till följd av direktivet uppfylls."

(se artikel 11.3 i rådets direktiv 94/45/EG) (SN 2312/00)

FIN: Granskningsreservation.

Artikel 15

Genomförande

⁵⁵ Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast [...] ^{56*} och kan på gemensam begäran av arbetsmarknadens parter överlåta åt dessa att genomföra detta direktiv. I så fall skall medlemsstaterna se till att arbetsmarknadens parter, senast då direktivet skall vara överfört, i samförstånd har vidtagit de nödvändiga åtgärderna och medlemsstaterna skall vidta alla nödvändiga åtgärder för att kontinuerligt kunna säkerställa de resultat som föreskrivs i direktivet. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

Artikel 16

Rapport

Medlemsstaterna skall inom två år från det datum som anges i artikel 15 till kommissionen överlämna all information som kommissionen behöver för att utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av detta direktiv.

* Två år efter det att direktivet trätt i kraft.

⁵⁵ I: Reservation mot detta nya textförslag från kommissionen (SN 2361/00).

⁵⁶ D, S, NL, B, ES: Vill ha en tidsfrist på tre år för genomförandet. Komm.: Två år är tillräckligt.

Artikel 17

Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i Europeiska gemenskapernas officiella tidning.

Artikel 18

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i ...

På rådets vägnar

Ordförande
